



Pola Kepemimpinan Transformasional dalam Membangun Hubungan Internal Perusahaan TV One

Ahmad Habibie Ramdhani^{1*}, Dyah Rahmi Astuti¹, Subagio Budi Prajitno²

¹Jurusan Ilmu Komunikasi Hubungan Masyarakat, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

²Jurusan Ilmu Komunikasi Jurnalistik, Fakultas Dakwah dan Komunikasi,
UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Email : habiboy2211@gmail.com

ABSTRAK

Kepemimpinan transformasional menjadi aspek penting dalam membangun hubungan internal organisasi, khususnya pada industri media yang memiliki dinamika kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan di TV One. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif melalui pengumpulan data berdasarkan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional diterapkan melalui empat dimensi, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Penerapan dimensi tersebut mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikatif, partisipatif, serta memperkuat kepercayaan, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional; Hubungan Internal; *Public Relations*;

ABSTRACT

Transformational leadership plays an important role in building internal organizational relationships, particularly in the media industry with its dynamic work environment. This study aims to analyze the implementation of transformational leadership in developing internal relationships at TV One. The research employed a qualitative approach with a descriptive method through observation and interviews. The findings indicate that transformational leadership is implemented through four dimensions: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. These dimensions contribute to creating harmonious, communicative, and participatory work relationships while strengthening employees' trust, engagement, and loyalty toward the organization.

Keywords: Transformational Leadership; Internal Relations; *Public Relations*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam membangun hubungan kerja yang kuat melalui pengaruh, keteladanan, motivasi, serta perhatian terhadap aspek psikologis karyawan. Burns (1978) memandang kepemimpinan transformasional sebagai proses di mana pemimpin dan pengikut saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain, sementara Bass menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menggerakkan karyawan melampaui kepentingan pribadi demi tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan transformasional dipahami sebagai strategi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada penguatan hubungan internal perusahaan.

Hubungan internal perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sistem dan struktur kerja, tetapi juga oleh kualitas interaksi antara pemimpin dan karyawan. Pemimpin yang mampu menunjukkan keteladanan, membangun kepercayaan, serta memberikan motivasi secara berkelanjutan berperan besar dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Fitriana dan Muafi (2023) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kualitas hubungan kerja karyawan karena pemimpin hadir sebagai figur inspiratif yang memperhatikan kebutuhan individu.

Interaksi dan pertukaran pesan antara pemimpin dan karyawan menjadi fondasi utama hubungan internal perusahaan. Pola komunikasi yang terbuka dan partisipatif memungkinkan terjadinya keselarasan tujuan, pengurangan konflik, serta peningkatan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Saukani dan Meria (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat keterikatan kerja melalui komunikasi yang humanis dan pemberian ruang partisipasi bagi karyawan dalam proses kerja.

Salah satu perusahaan media nasional yang menghadapi dinamika kerja tinggi dan tuntutan profesionalisme adalah TV One. Sebagai perusahaan penyiaran, TV One memiliki ritme kerja yang cepat, tekanan target yang tinggi, serta kebutuhan koordinasi lintas divisi yang intens. Kondisi tersebut menuntut penerapan pola kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga mampu menjaga stabilitas hubungan internal antara manajer dan karyawan.

Berdasarkan data pra-penelitian hasil observasi dan wawancara awal, TV One menerapkan berbagai kegiatan internal yang dirancang untuk memperkuat hubungan kerja, seperti kegiatan *family gathering*, olahraga bersama, serta pendekatan komunikasi yang relatif terbuka antara pimpinan dan karyawan. Kegiatan-kegiatan tersebut berfungsi sebagai sarana non-formal untuk

membangun kedekatan emosional, memperkuat solidaritas, serta menciptakan suasana kerja yang lebih egaliter.

Family gathering menjadi salah satu kegiatan internal yang dimanfaatkan sebagai ruang interaksi tanpa sekat jabatan. Melalui kegiatan ini, pimpinan dan karyawan dapat berkomunikasi secara lebih cair, sehingga tercipta rasa saling percaya dan kebersamaan. Selain itu, kegiatan olahraga bersama yang dilakukan secara rutin juga berperan dalam membangun kerja sama tim, menjaga keseimbangan fisik dan psikologis karyawan, serta memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keberlangsungan hubungan internal di TV One tidak terlepas dari peran kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh manajemen. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang mampu menginspirasi, memotivasi, menstimulasi pemikiran karyawan, serta memberikan perhatian individual dalam konteks kerja sehari-hari.

Penelitian ini berangkat dari kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Pertama, penelitian Saukani dan Meria (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui peningkatan keterikatan kerja karyawan. Temuan tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja yang positif dapat dibangun ketika pemimpin mampu menginspirasi dan melibatkan karyawan secara emosional dalam proses kerja.

Kedua, penelitian Khodijah, Nugroho, dan Darmawati (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berperan dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja, khususnya dalam situasi organisasi yang penuh tekanan. Kepemimpinan yang berorientasi pada keteladanan dan motivasi terbukti mampu meredam konflik serta memperkuat hubungan antara pimpinan dan karyawan. Ketiga, penelitian Slahanti dan Setyowati (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu membentuk budaya organisasi yang positif melalui pendekatan humanis dan inspiratif. Budaya organisasi yang kuat menjadi landasan penting dalam membangun hubungan internal yang saling mendukung dan berkelanjutan.

Keempat, penelitian Wijayana (2023) menyoroti peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di tengah dinamika perubahan industri. Kepuasan kerja tersebut berkorelasi dengan kualitas hubungan internal yang terbangun antara pemimpin dan karyawan. Kelima, penelitian Fitriana dan Muafi (2023) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kualitas hubungan internal sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada

karyawan.

Berdasarkan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja karyawan secara umum. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah kajian dengan menelaah secara lebih mendalam pola kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan, khususnya pada konteks perusahaan media.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Lativi Media Karya (TV One) yang berlokasi di Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta Timur. Penelitian menggunakan paradigma konstruktivisme dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif pasif, dan dokumentasi terhadap manajer serta karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas kerja. Informan penelitian dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan dan pengalaman kerja di lingkungan TV One.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan di TV One melalui empat dimensi utama, yaitu: (1) pengaruh ideal (*idealized influence*), (2) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan (4) perhatian individual (*individualized consideration*).

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Penggunaan metode deskriptif kualitatif diharapkan dapat memberikan gambaran menyeluruh mengenai pola kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan di TV One, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian kepemimpinan dan praktik Public Relations dalam pengelolaan hubungan internal organisasi.

LANDASAN TEORITIS

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jabarkan sebelumnya, penelitian ini membahas mengenai pola kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan di TV One. Penulis menggunakan konsep kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass. Peneliti memilih konsep kepemimpinan transformasional karena konsep ini mencakup elemen-elemen kepemimpinan yang relevan dengan proses pembentukan hubungan kerja, komunikasi interpersonal, serta pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi.

Pengaplikasian konsep kepemimpinan transformasional memberikan fokus

yang jelas terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis. Konsep ini mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana pola kepemimpinan diterapkan dalam membangun hubungan internal perusahaan melalui interaksi antara pimpinan dan karyawan.

Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada perubahan kesadaran, nilai, dan motivasi individu dalam organisasi. Pemimpin transformasional berusaha memperlakukan setiap anggota tim sebagai individu yang unik, dengan kebutuhan, nilai, serta potensi yang berbeda-beda. Dengan pendekatan ini, perubahan yang dihasilkan dalam organisasi menjadi lebih bermakna, mendalam, dan berkelanjutan. Selain itu, Elemen-elemen dalam kepemimpinan transformasional menunjukkan dimensi-dimensi perilaku pemimpin yang berperan dalam membentuk kualitas hubungan internal, sehingga membantu peneliti dalam mengkategorikan pola kepemimpinan yang terjadi di TV One.

Elemen pertama dalam kepemimpinan transformasional adalah pengaruh ideal atau *idealized influence*. Pengaruh ideal merupakan kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan yang dihormati, dipercaya, dan dijadikan panutan oleh karyawan. Burns memandang pengaruh ideal sebagai fondasi moral kepemimpinan, sedangkan Bass menekankan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal menunjukkan integritas, konsistensi, serta komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Melalui pengaruh ideal, pemimpin mampu membangun kepercayaan dan loyalitas karyawan yang berdampak pada terciptanya hubungan internal yang kuat.

Selain itu, Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pengaruh yang diidealkan bukan hanya sekadar karisma dalam arti sempit, tetapi melibatkan integritas moral dan konsistensi perilaku yang membuat pengikut merasa terinspirasi dan ingin meneladani sang pemimpin. Pemimpin yang menunjukkan *idealized influence* tidak memaksakan kekuasaan, melainkan membangun pengaruh melalui teladan nyata dan prinsip yang dijunjung tinggi.

Pengaruh ideal tercermin dalam sikap dan perilaku pemimpin yang mampu memberikan contoh positif dalam bekerja serta menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi. Pemimpin yang memiliki pengaruh ideal tidak hanya dihormati karena jabatannya, tetapi juga karena karakter dan etika yang ditunjukkannya. Kondisi ini memungkinkan terjalinnya hubungan kerja yang didasarkan pada rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan.

Elemen kedua adalah motivasi inspirasional atau *inspirational motivation*. Motivasi inspirasional berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi, tujuan, dan harapan organisasi secara jelas serta membangkitkan semangat kerja karyawan. Bass menjelaskan bahwa pemimpin

transformasional menggunakan komunikasi yang optimistis dan penuh makna untuk mendorong karyawan agar merasa terlibat dalam pencapaian tujuan bersama.

Bass (1990) menjelaskan bahwa motivasi inspirasional berperan penting dalam membangun hubungan internal karena pemimpin tidak hanya mengarahkan karyawan untuk bekerja, tetapi juga menginspirasi mereka agar memiliki rasa memiliki terhadap organisasi. Melalui motivasi inspirasional, hubungan antara pimpinan dan karyawan terbangun secara emosional, sehingga karyawan terdorong untuk berkontribusi secara maksimal dalam lingkungan kerja.

Elemen ketiga adalah stimulasi intelektual atau *intellectual stimulation*. Stimulasi intelektual merupakan kemampuan pemimpin dalam mendorong karyawan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Bass menyatakan bahwa pemimpin transformasional memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, gagasan, serta sudut pandang baru tanpa rasa takut terhadap kritik atau sanksi.

Melalui stimulasi intelektual, pemimpin menciptakan iklim kerja yang terbuka dan partisipatif. Hubungan internal yang terbangun menjadi lebih dinamis karena adanya interaksi dua arah yang memungkinkan pertukaran gagasan secara bebas. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, tetapi juga memperkuat hubungan kerja antar individu dalam organisasi.

Bass dan Avolio (1994), menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya berperan sebagai pengarah, tetapi juga sebagai fasilitator yang mendorong pengikut untuk berpikir kritis, mengevaluasi ide-ide lama, dan menemukan solusi kreatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap perubahan dan inovasi, di mana setiap individu diberdayakan untuk berkontribusi melalui pemikiran orisinal.

Elemen keempat adalah perhatian individual atau *individualized consideration*. Perhatian individual merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memahami kebutuhan, potensi, dan perbedaan karakteristik setiap karyawan. Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional berperan sebagai pembimbing dan mentor yang memberikan perhatian khusus serta dukungan pengembangan bagi masing-masing individu.

Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa konsep ini menekankan bahwa pemimpin transformasional mengenali bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, kekuatan, dan potensi yang berbeda. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu memberikan pendekatan personal, baik dalam mendukung pengembangan kompetensi maupun dalam memahami situasi pribadi anggota tim.

Perhatian individual memungkinkan terciptanya hubungan internal yang

lebih personal dan manusiawi. Karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan sekadar sebagai tenaga kerja, sehingga terbentuk ikatan emosional yang positif antara pimpinan dan karyawan. Hubungan internal yang didasari perhatian individual ini menjadi faktor penting dalam menjaga keharmonisan dan keberlanjutan hubungan kerja.

Keempat elemen kepemimpinan transformasional tersebut saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan dalam membangun hubungan internal perusahaan. Melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual, pemimpin transformasional mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan berorientasi pada tujuan bersama. Oleh karena itu, konsep kepemimpinan transformasional digunakan sebagai landasan teoretis dalam penelitian ini untuk menganalisis pola kepemimpinan yang diterapkan di TV One dalam membangun hubungan internal perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

TV One merupakan perusahaan media penyiaran nasional yang memiliki karakteristik kerja dengan tingkat dinamika dan tekanan yang tinggi. Aktivitas kerja di lingkungan TV One menuntut kecepatan, ketepatan, serta koordinasi yang intensif antar individu dan unit kerja. Kondisi tersebut menjadikan hubungan internal antara pimpinan dan karyawan sebagai aspek penting yang perlu dikelola secara berkelanjutan agar proses kerja dapat berjalan secara efektif dan harmonis. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan menjadi faktor kunci yang memengaruhi kualitas hubungan internal di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif pasif, dan dokumentasi, hubungan internal di TV One dibangun melalui interaksi kerja yang relatif terbuka antara pimpinan dan karyawan. Pola komunikasi yang terjalin tidak hanya bersifat formal dalam konteks pekerjaan, tetapi juga berkembang dalam bentuk komunikasi nonformal yang terjadi dalam aktivitas keseharian. Interaksi tersebut membentuk iklim kerja yang memungkinkan terjadinya pertukaran gagasan, penyampaian aspirasi, serta penyelesaian permasalahan kerja secara bersama-sama.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan di TV One tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai figur yang aktif membangun kedekatan dengan karyawan. Pendekatan kepemimpinan yang diterapkan menekankan pada pemberian teladan, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan. Pola kepemimpinan tersebut tercermin dalam berbagai kebijakan dan aktivitas internal perusahaan yang bertujuan memperkuat kebersamaan, meningkatkan rasa saling percaya, serta menjaga keharmonisan hubungan kerja.

Penelitian ini melibatkan sejumlah informan yang terdiri dari pimpinan redaksi, manajer divisi, serta karyawan dari berbagai unit kerja di TV One. Para informan dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas kerja dan interaksi dengan pimpinan. Informasi yang diperoleh dari para informan tersebut menjadi dasar dalam mengidentifikasi pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan di TV One dalam membangun hubungan internal perusahaan.

Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*) Pimpinan dalam Membangun Hubungan Internal Perusahaan TV One

Mufidah dan Syafi'araturrosyidah (2023) menjelaskan bahwa pengaruh ideal merupakan dimensi kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan bagi karyawan melalui sikap, perilaku, serta nilai-nilai yang ditunjukkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh ideal pimpinan di TV One tercermin dari cara pimpinan menjalankan peran kepemimpinan dengan menjunjung tinggi integritas, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi utama terbentuknya kepercayaan karyawan terhadap pimpinan.

Kharisma merupakan hal yang harus dimiliki setiap atasan, Muliawan (2025) menjelaskan bahwa dimensi ini mengacu pada kemampuan pemimpin untuk menjadi panutan, di mana tindakan dan perilaku pemimpin mencerminkan integritas dan etika yang tinggi. Pemimpin dengan pengaruh ideal biasanya dihormati dan dipercaya, sehingga dapat memotivasi bawahan untuk mengikuti visi organisasi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di TV One dipersepsikan sebagai figur yang tidak hanya memberikan arahan kerja, tetapi juga terlibat secara langsung dalam proses penyelesaian pekerjaan. Keterlibatan pimpinan terlihat ketika menghadapi situasi kerja yang menuntut pengambilan keputusan cepat maupun saat tim mengalami kendala teknis di lapangan. Kehadiran pimpinan dalam situasi tersebut memberikan kesan bahwa pimpinan memahami realitas kerja yang dihadapi karyawan, sehingga memperkuat hubungan internal antara pimpinan dan karyawan.

Pengaruh ideal juga tercermin dalam konsistensi sikap pimpinan antara ucapan dan tindakan. Karyawan menilai bahwa kebijakan dan aturan kerja yang ditetapkan oleh pimpinan diterapkan secara adil, termasuk kepada pimpinan itu sendiri. Konsistensi ini membangun kredibilitas pimpinan serta mempermudah penerimaan karyawan terhadap arahan dan keputusan yang diambil. Dalam konteks hubungan internal, konsistensi perilaku pemimpin menjadi faktor penting dalam membangun rasa saling percaya yang berkelanjutan.

Selain konsistensi, pimpinan di TV One menunjukkan keberanian dalam mengambil tanggung jawab atas keputusan yang diambil. Ketika terjadi kesalahan atau kendala dalam proses kerja, pimpinan tidak serta-merta menyalahkan karyawan, melainkan berupaya mencari solusi bersama dan memberikan dukungan kepada tim. Sikap tersebut memperkuat ikatan emosional antara pimpinan dan karyawan serta menciptakan hubungan kerja yang lebih humanis dan terbuka.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pandangan Bass yang menyatakan bahwa pemimpin dengan pengaruh ideal mampu membangun kepercayaan dan respek melalui integritas serta tanggung jawab moral yang ditunjukkan. Penelitian Wijayana (2023) juga menjelaskan bahwa pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional berkontribusi pada peningkatan kepercayaan dan kepuasan kerja karyawan. Hal serupa ditegaskan oleh Fitriana dan Muafi (2023) yang menyebutkan bahwa integritas pemimpin berperan penting dalam membentuk hubungan kerja yang positif dan loyalitas karyawan.

Pengaruh ideal pimpinan di TV One turut berdampak pada terciptanya rasa aman psikologis di lingkungan kerja. Karyawan merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat, kritik, maupun ide karena pimpinan menunjukkan sikap terbuka dan menghargai perbedaan pandangan. Rasa aman psikologis ini menjadi prasyarat penting bagi terbentuknya hubungan internal yang sehat, khususnya dalam organisasi media yang menuntut kreativitas, fleksibilitas, dan kecepatan kerja.

Pengaruh ideal pimpinan menurut perspektif *Public Relations* berfungsi sebagai modal utama dalam membangun hubungan internal yang saling menguntungkan antara organisasi dan publik internal. Pemimpin yang dipercaya dan dihormati mampu berperan sebagai komunikator internal yang efektif, sehingga pesan-pesan organisasi dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh karyawan. Hal ini memperkuat stabilitas hubungan kerja serta mendukung terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

Penguatan pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional juga berkaitan erat dengan dimensi nilai dan etika kepemimpinan. Northouse (dalam Yuliasih et al., 2025) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memengaruhi pengikut melalui kekuasaan struktural, tetapi melalui keteladanan moral yang tercermin dalam kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen terhadap nilai organisasi. Keteladanan tersebut membentuk persepsi positif karyawan terhadap pemimpin, sehingga memunculkan rasa hormat dan kepercayaan yang menjadi dasar hubungan kerja yang berkelanjutan.

Selain itu, Yukl (dalam Lian, 2017) menegaskan bahwa pengaruh ideal berperan penting dalam membangun kepercayaan interpersonal karena karyawan menilai konsistensi antara nilai yang dikomunikasikan pemimpin dengan perilaku

nyata yang ditampilkan dalam praktik kerja sehari-hari. Ketika pemimpin mampu menunjukkan keselarasan antara ucapan dan tindakan, karyawan cenderung menerima arahan dan keputusan organisasi dengan sikap yang lebih terbuka. Dalam konteks hubungan internal perusahaan, kepercayaan interpersonal tersebut menjadi elemen penting yang mendukung terciptanya komunikasi dua arah, kerja sama tim, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dengan demikian, pengaruh ideal sebagai dimensi kepemimpinan transformasional memiliki peran sentral dalam membangun hubungan internal di TV One. Keteladanan, integritas, konsistensi, serta tanggung jawab yang ditunjukkan pimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperkuat kepercayaan karyawan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*) Pimpinan dalam Membangun Hubungan Internal Perusahaan Tv One

Motivasi inspirasional merupakan salah satu dimensi utama dalam kepemimpinan transformasional yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangkitkan semangat, optimisme, dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi inspirasional di TV One tercermin melalui cara pimpinan menyampaikan visi, target kerja, serta arah kebijakan organisasi kepada karyawan secara jelas dan bermakna. Penyampaian visi tersebut tidak hanya dilakukan dalam forum formal, tetapi juga melalui komunikasi sehari-hari yang bersifat persuasif dan membangun.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di TV One secara konsisten menanamkan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya peran masing-masing individu dalam mendukung keberhasilan organisasi. Karyawan tidak hanya diarahkan untuk menyelesaikan tugas teknis sesuai deskripsi kerja, tetapi juga didorong untuk memahami makna dan kontribusi strategis dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pendekatan ini membuat karyawan merasa bahwa keberadaan dan peran mereka diakui, sehingga menumbuhkan motivasi intrinsik dalam bekerja.

Motivasi inspirasional pimpinan juga terlihat dari kemampuannya dalam membangun optimisme di tengah tekanan kerja yang tinggi. Sebagai perusahaan media dengan ritme kerja cepat dan tenggat waktu yang ketat, TV One menghadapi berbagai situasi kerja yang berpotensi menimbulkan stres. Dalam kondisi tersebut, pimpinan berperan aktif dalam memberikan dorongan moral, menenangkan karyawan, serta menekankan pentingnya kerja sama tim dalam menghadapi tantangan. Sikap optimistis yang ditunjukkan pimpinan membantu karyawan untuk tetap fokus dan percaya diri dalam menjalankan tugas.

Selain membangun optimisme, pimpinan di TV One menggunakan bahasa komunikasi yang inklusif dan partisipatif. Dalam menyampaikan target maupun evaluasi kerja, pimpinan cenderung menggunakan narasi kolektif seperti kata "kita" dan "bersama", sehingga karyawan merasa dilibatkan sebagai bagian dari satu kesatuan tim. Penggunaan bahasa inklusif ini berperan dalam memperkuat ikatan emosional antara pimpinan dan karyawan serta menciptakan hubungan kerja yang lebih kolaboratif dan setara.

Motivasi inspirasional menurut perspektif teori kepemimpinan transformasional berfungsi sebagai sarana bagi pemimpin untuk menyelaraskan visi organisasi dengan nilai, harapan, dan tujuan pribadi karyawan. Bass menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu mengartikulasikan visi yang menarik, realistis, dan menantang, sehingga pengikut terdorong untuk berkomitmen terhadap tujuan bersama. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan TV One mampu menjalankan fungsi tersebut melalui komunikasi visi yang konsisten dan inspiratif.

Motivasi inspirasional juga berkontribusi dalam memperkuat hubungan internal perusahaan melalui peningkatan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa terinspirasi oleh visi dan arahan pimpinan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta kesediaan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang mendukung kolaborasi, saling menghargai, dan keterbukaan dalam berinteraksi.

Penguatan motivasi inspirasional juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun makna kerja (*meaningful work*) bagi karyawan. Wijaya et al (2025) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan motivasi pengikut dengan cara menghubungkan visi organisasi dengan nilai-nilai personal karyawan. Ketika karyawan memahami bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna strategis dan sosial, maka motivasi kerja tidak lagi semata-mata didorong oleh tuntutan organisasi, melainkan oleh kesadaran akan kontribusi diri terhadap tujuan yang lebih besar. Dalam konteks TV One, pemaknaan kerja tersebut memperkuat komitmen karyawan dalam menghadapi dinamika dan tekanan kerja industri media.

Sebagaimana dijelaskan Praditya, Prayuda dan Purwanto (2025) motivasi inspirasional berperan penting dalam membangun komitmen afektif karyawan, yaitu keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Pemimpin yang mampu mengomunikasikan harapan dan visi secara optimistis cenderung menciptakan hubungan kerja yang lebih positif dan suportif. Hubungan tersebut mendorong karyawan untuk bekerja secara sukarela melampaui standar minimum yang ditetapkan. Dalam hubungan internal perusahaan, komitmen afektif ini menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kerja, meningkatkan kerja sama tim, serta

meminimalkan konflik interpersonal di lingkungan organisasi.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fitriana dan Muafi (2023) yang menyatakan bahwa motivasi inspirasional dari pemimpin berpengaruh terhadap keterlibatan kerja dan komitmen karyawan. Selain itu, Saukani dan Meria (2021) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan keterikatan kerja melalui pemberian motivasi yang bermakna. Dengan demikian, motivasi inspirasional berperan penting sebagai jembatan antara kepemimpinan dan hubungan internal yang harmonis di dalam organisasi.

Motivasi inspirasional pimpinan di TV One juga tercermin dalam kemampuan memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap pencapaian karyawan. Pimpinan memberikan penghargaan baik secara verbal maupun melalui forum internal ketika karyawan atau tim berhasil mencapai target tertentu. Bentuk apresiasi ini meningkatkan rasa dihargai dan mendorong karyawan untuk mempertahankan kinerja yang optimal. Dalam konteks hubungan internal, pengakuan atas kontribusi karyawan memperkuat hubungan emosional serta meningkatkan kepercayaan terhadap pimpinan.

Selain itu, pimpinan memanfaatkan momen-momen evaluasi kerja sebagai sarana untuk memberikan dorongan positif dan pembelajaran, bukan sekadar penilaian kinerja. Evaluasi disampaikan dengan pendekatan konstruktif yang menekankan perbaikan dan pengembangan, sehingga karyawan tidak merasa tertekan atau disalahkan. Pendekatan ini memperkuat hubungan internal karena karyawan merasa didukung dalam proses pengembangan diri.

Motivasi inspirasional pimpinan di TV One juga terlihat dalam cara pemimpin membangun harapan realistis terhadap kinerja karyawan. Pimpinan tidak hanya menetapkan target kerja, tetapi juga menjelaskan proses, tantangan, serta peluang yang mungkin dihadapi dalam pencapaian target tersebut. Pendekatan ini membantu karyawan memahami ekspektasi kerja secara lebih jelas, sehingga mengurangi potensi kesalahpahaman dan tekanan psikologis yang berlebihan. Dalam hubungan internal, kejelasan ekspektasi kerja berperan penting dalam menjaga keharmonisan interaksi antara pimpinan dan karyawan.

Selain itu, pimpinan memanfaatkan forum komunikasi internal sebagai sarana untuk menyampaikan pesan-pesan motivasional. Rapat koordinasi, evaluasi program, maupun pertemuan informal digunakan sebagai media untuk memperkuat semangat kerja dan kebersamaan. Dalam forum tersebut, pimpinan tidak hanya menyampaikan instruksi, tetapi juga mengajak karyawan untuk merefleksikan capaian kerja dan tantangan yang dihadapi bersama. Pola komunikasi ini menciptakan ruang dialog yang memperkuat hubungan internal serta mendorong keterlibatan aktif karyawan.

Motivasi inspirasional juga berperan dalam membangun ketahanan kerja karyawan di tengah dinamika industri media. Tekanan *deadline*, perubahan agenda kerja, serta tuntutan kualitas konten menuntut karyawan untuk memiliki daya tahan mental yang kuat. Dalam konteks ini, menurut Daeli et al (2024), peran pimpinan sebagai sumber inspirasi dan dukungan moral menjadi sangat penting. Karyawan menilai bahwa dorongan dan keyakinan yang diberikan pimpinan membantu mereka tetap bertahan dan beradaptasi dengan tuntutan kerja yang tinggi.

Berdasarkan sudut pandang *Public Relations*, Muawanah (2024) menjelaskan bahwa motivasi inspirasional pimpinan berfungsi sebagai instrumen komunikasi internal yang strategis. Pemimpin bertindak sebagai komunikator utama yang menyampaikan visi organisasi secara persuasif dan membangun citra internal yang positif. Citra internal yang baik berkontribusi pada terbentuknya hubungan internal yang harmonis dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi inspirasional tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dengan dimensi kepemimpinan transformasional lainnya. Pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual memperkuat efektivitas motivasi inspirasional dalam membangun hubungan internal. Oleh karena itu, motivasi inspirasional perlu dipahami sebagai bagian integral dari pola kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara konsisten di TV One.

Dengan demikian, pembahasan mengenai motivasi inspirasional dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi tersebut memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja, keterlibatan, serta kualitas hubungan internal di lingkungan TV One. Motivasi inspirasional tidak hanya berfungsi sebagai dorongan psikologis bagi karyawan, tetapi juga sebagai mekanisme strategis bagi pimpinan dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan kepentingan individu karyawan.

Secara keseluruhan, motivasi inspirasional yang diterapkan pimpinan di TV One memperlihatkan bagaimana komunikasi visi, optimisme, apresiasi, serta dukungan moral dapat membentuk hubungan internal yang lebih kuat dan berkelanjutan. Karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan perintah atau target semata, tetapi juga terdorong oleh pemahaman akan makna pekerjaan dan peran mereka dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi inspirasional menjadi elemen penting dalam keberhasilan kepemimpinan transformasional di lingkungan perusahaan media.

Pembahasan ini menegaskan bahwa motivasi inspirasional berkontribusi signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperkuat kepercayaan

antara pimpinan dan karyawan, serta meningkatkan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, dimensi motivasi inspirasional dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam membangun hubungan internal perusahaan yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) Pimpinan dalam Membangun Hubungan Internal Perusahaan TV One

Stimulasi intelektual merupakan dimensi kepemimpinan transformasional yang menekankan kemampuan pemimpin dalam mendorong karyawan untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi permasalahan kerja. Dalam konteks organisasi media seperti TV One yang memiliki dinamika kerja tinggi, stimulasi intelektual menjadi aspek penting karena karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan situasi, tuntutan informasi yang cepat, serta kompleksitas pekerjaan yang beragam.

Berdasarkan hasil penelitian, stimulasi intelektual di TV One tercermin melalui pola kepemimpinan yang memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide, gagasan, serta sudut pandang baru dalam proses kerja. Pimpinan tidak membatasi karyawan pada satu pola pikir atau cara kerja tertentu, melainkan mendorong adanya diskusi terbuka dalam mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Kondisi ini membuat karyawan merasa dilibatkan secara aktif dalam proses kerja dan pengambilan keputusan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di TV One bersikap terbuka terhadap kritik dan masukan dari karyawan. Dalam berbagai forum kerja, baik formal maupun informal, karyawan diberikan kesempatan untuk mengevaluasi program, kebijakan, maupun proses kerja yang telah dijalankan. Sikap terbuka pimpinan ini menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pertukaran ide dan mendorong karyawan untuk berani menyampaikan pendapat tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif.

Stimulasi intelektual juga terlihat dari cara pimpinan memaknai kesalahan atau kendala kerja sebagai bagian dari proses pembelajaran. Kesalahan tidak diposisikan sebagai bentuk kegagalan semata, tetapi sebagai bahan evaluasi bersama untuk perbaikan ke depan. Pendekatan ini mendorong karyawan untuk berpikir reflektif dan terus mengembangkan kemampuan diri, sekaligus menciptakan hubungan kerja yang lebih terbuka dan saling mendukung.

Dalam perspektif teori kepemimpinan transformasional, stimulasi intelektual berfungsi untuk menantang asumsi lama dan mendorong pengikut melihat permasalahan dari sudut pandang yang berbeda. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan jawaban, tetapi memfasilitasi proses berpikir karyawan agar mampu menghasilkan solusi secara mandiri. Temuan

penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan pandangan tersebut, di mana pimpinan TV One berperan sebagai fasilitator yang mendorong proses berpikir kritis dan inovatif di lingkungan kerja.

Stimulasi intelektual yang diterapkan pimpinan juga berkontribusi dalam memperkuat hubungan internal perusahaan melalui terciptanya pola komunikasi yang dialogis dan partisipatif. Pimpinan mendorong terjadinya pertukaran gagasan antar karyawan serta kolaborasi lintas unit kerja tanpa terhambat oleh struktur hierarki yang kaku. Pola komunikasi ini memperkuat sinergi kerja dan meningkatkan kualitas interaksi antar anggota organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fathurokhmah dan Pratiwi (2025) yang menunjukkan bahwa jaringan komunikasi yang terbuka dalam organisasi media mampu mendorong partisipasi aktif serta pertukaran ide yang lebih dinamis di lingkungan kerja.

Stimulasi intelektual dalam kepemimpinan transformasional juga berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam menantang pola pikir konvensional yang telah mapan di dalam organisasi. Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk mempertanyakan asumsi lama, mengeksplorasi pendekatan baru, serta berani mengambil perspektif alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis, khususnya dalam industri media yang ditandai oleh perkembangan teknologi dan tuntutan informasi yang cepat.

Stimulasi intelektual berperan penting dalam menciptakan iklim psikologis yang mendukung pembelajaran dan inovasi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sukatin et al. (2024) bahwa Pemimpin yang memberikan ruang bagi karyawan untuk bereksperimen dan mengemukakan gagasan tanpa rasa takut akan hukuman cenderung mampu meningkatkan kepercayaan diri serta kreativitas karyawan. Dalam konteks hubungan internal perusahaan, iklim pembelajaran tersebut memperkuat interaksi yang saling menghargai antara pimpinan dan karyawan, sehingga hubungan kerja tidak hanya bersifat instruktif, tetapi juga kolaboratif dan partisipatif.

Selain itu, Susilo dan Priyo (2025) juga menguatkan bahwa stimulasi intelektual berperan dalam membangun kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan. Dalam industri media yang cepat berubah, pimpinan mendorong karyawan untuk berpikir fleksibel dan responsif terhadap situasi kerja yang tidak menentu. Melalui diskusi terbuka dan kolaborasi, karyawan didorong untuk menyesuaikan strategi kerja tanpa kehilangan arah dan tujuan organisasi.

Berdasarkan sudut pandang *Public Relations*, stimulasi intelektual dapat dipahami sebagai bagian dari strategi komunikasi internal yang menempatkan karyawan sebagai publik internal yang aktif dan partisipatif. Pemimpin berperan

sebagai komunikator yang tidak hanya menyampaikan pesan, tetapi juga membuka ruang dialog dan mendengarkan aspirasi karyawan. Pola komunikasi ini memperkuat hubungan internal serta menciptakan iklim organisasi yang adaptif dan inovatif.

Dengan demikian, stimulasi intelektual sebagai dimensi kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membangun hubungan internal di TV One. Melalui dorongan berpikir kritis, keterbukaan terhadap ide dan kritik, serta komunikasi dialogis yang partisipatif, pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi sekaligus menjaga keharmonisan hubungan internal perusahaan.

Perhatian Individual (*Individualized Consideration*) Pimpinan dalam Membangun Hubungan Internal Perusahaan Tv One

Perhatian individual merupakan dimensi kepemimpinan transformasional yang menekankan kemampuan pemimpin dalam memahami kebutuhan, potensi, serta kondisi personal setiap karyawan secara individual. Dimensi ini berfokus pada hubungan interpersonal antara pimpinan dan karyawan yang dibangun melalui pendekatan empatik, komunikasi personal, serta dukungan terhadap pengembangan individu. Dalam konteks organisasi media seperti TV One, perhatian individual menjadi aspek penting mengingat perbedaan beban kerja, ritme kerja, dan tekanan profesional yang dihadapi oleh setiap karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, perhatian individual di TV One tercermin melalui sikap pimpinan yang berupaya mengenali kondisi kerja dan karakteristik masing-masing karyawan. Pimpinan tidak memandang karyawan sebagai kelompok yang homogen, melainkan sebagai individu dengan latar belakang, kemampuan, serta tantangan kerja yang berbeda. Pendekatan ini memungkinkan pimpinan menyesuaikan gaya komunikasi, pemberian arahan, dan bentuk dukungan sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga hubungan internal dapat terjalin secara lebih personal dan manusiawi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pimpinan di TV One menyediakan ruang dialog personal bagi karyawan, baik melalui pertemuan kerja individual maupun interaksi informal dalam keseharian. Melalui komunikasi tersebut, karyawan dapat menyampaikan kendala kerja, aspirasi, serta kebutuhan pengembangan diri secara lebih terbuka. Ketersediaan pimpinan untuk mendengarkan dan merespons permasalahan karyawan memperkuat rasa percaya serta menciptakan hubungan emosional yang positif antara pimpinan dan karyawan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Muktamar (2025), pendekatan perhatian individual yang diterapkan pimpinan menunjukkan bahwa hubungan internal tidak

hanya dibangun melalui instruksi kerja dan pengawasan formal, tetapi juga melalui relasi interpersonal yang bersifat empatik dan personal. Pimpinan berupaya memahami kondisi kerja, beban tugas, serta situasi personal karyawan melalui interaksi langsung yang berlangsung secara formal maupun informal. Pola hubungan yang terbangun tidak sekadar struktural, tetapi berkembang menjadi relasi yang suportif, sehingga karyawan merasa dihargai sebagai individu. Temuan ini menguatkan penelitian Hazanah, Setiana, dan Astuti (2019) yang menjelaskan bahwa praktik *human relations* melalui pendekatan informal mampu memperkuat ikatan emosional serta meningkatkan kualitas hubungan internal organisasi.

Harries dan Zakiyya (2024) menegaskan bahwa perhatian individual juga tercermin dalam dukungan pimpinan terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Pimpinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan, mengembangkan keterampilan, serta menerima penugasan yang disesuaikan dengan potensi yang dimiliki. Dukungan tersebut tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun kepercayaan diri dan kesiapan karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Selain itu, Bass dan Riggio (2006) menjelaskan bahwa perhatian individual merupakan inti dari kepemimpinan transformasional karena menempatkan pemimpin sebagai pembimbing yang memperhatikan kebutuhan unik setiap pengikut. Melalui perhatian individual, pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap perkembangan pribadi dan profesional karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang dilandasi rasa saling menghargai. Dalam konteks organisasi media, pendekatan ini menjadi penting karena karyawan menghadapi tuntutan kerja yang beragam dan membutuhkan dukungan personal agar mampu mempertahankan kinerja secara berkelanjutan.

Situasi kerja yang penuh tekanan, perhatian individual pimpinan berperan penting dalam menjaga keseimbangan psikologis karyawan. Pimpinan menunjukkan empati dengan memberikan dukungan moral, fleksibilitas tertentu, serta pemahaman terhadap kondisi karyawan ketika menghadapi beban kerja yang tinggi. Sikap empatik ini menciptakan rasa aman psikologis, sehingga karyawan merasa nyaman untuk berkomunikasi secara terbuka tanpa takut akan penilaian negatif.

Syakur et al. (2025) menjelaskan dari perspektif kepemimpinan transformasional, perhatian individual memungkinkan pemimpin berperan sebagai pembimbing dan mentor yang mendorong perkembangan pribadi serta profesional karyawan. Pemimpin tidak hanya berorientasi pada pencapaian target kerja, tetapi juga pada pertumbuhan individu dalam jangka panjang. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perhatian individual menjadi fondasi penting

dalam membangun hubungan internal yang stabil dan berkelanjutan.

Perhatian individual dapat dipahami sebagai bagian dari strategi komunikasi internal yang menempatkan karyawan sebagai publik internal yang perlu dikelola secara humanis. Relasi personal antara pimpinan dan karyawan memudahkan penyampaian nilai, budaya, serta tujuan organisasi secara persuasif Ramdhan et al. (2024). Pendekatan ini memperkuat citra internal organisasi dan meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

Dengan demikian, perhatian individual sebagai dimensi kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membangun hubungan internal di TV One. Melalui empati, dialog personal, serta dukungan terhadap pengembangan individu, pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mendukung keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

PENUTUP

Penelitian ini membahas penerapan kepemimpinan transformasional dalam membangun hubungan internal perusahaan di TV One. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dipahami bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis, komunikatif, dan berkelanjutan di lingkungan organisasi media yang memiliki dinamika kerja tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi pengaruh ideal tercermin melalui keteladanan, integritas, serta konsistensi pimpinan dalam menjalankan peran kepemimpinan. Sikap pimpinan yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya membangun kepercayaan karyawan serta menciptakan rasa aman psikologis dalam lingkungan kerja. Keteladanan pimpinan tidak hanya memengaruhi hubungan antara pimpinan dan karyawan, tetapi juga membentuk nilai dan budaya kerja yang positif di dalam organisasi.

Dimensi motivasi inspirasional ditunjukkan melalui kemampuan pimpinan dalam menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas dan bermakna. Komunikasi yang persuasif, penggunaan bahasa yang inklusif, serta pemberian apresiasi terhadap kinerja karyawan mampu membangkitkan semangat dan optimisme kerja. Motivasi inspirasional tersebut mendorong keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga hubungan internal tetap terjaga meskipun berada dalam tekanan kerja yang tinggi.

Selanjutnya, stimulasi intelektual terlihat dari keterbukaan pimpinan terhadap ide, kritik, dan masukan karyawan. Pimpinan mendorong proses berpikir kritis melalui diskusi terbuka, kolaborasi lintas unit, serta pembelajaran

berkelanjutan dalam menyelesaikan permasalahan kerja. Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang adaptif dan inovatif, sekaligus memperkuat hubungan internal yang bersifat partisipatif dan dialogis.

Dimensi perhatian individual tercermin melalui empati pimpinan terhadap kondisi kerja dan kebutuhan personal karyawan. Pimpinan menyediakan ruang dialog personal, memberikan dukungan terhadap pengembangan kompetensi, serta menunjukkan kepedulian terhadap keseimbangan psikologis karyawan. Perhatian individual tersebut memperkuat loyalitas dan keterikatan karyawan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih stabil dan manusiawi di lingkungan TV One.

Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan transformasional melalui keempat dimensi tersebut menunjukkan bahwa hubungan internal organisasi tidak hanya dibangun melalui struktur dan prosedur kerja, tetapi juga melalui komunikasi interpersonal, empati, serta keterlibatan aktif antara pimpinan dan karyawan. Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan hubungan internal yang mendukung keberlanjutan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena berfokus pada satu objek penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek kajian pada organisasi atau industri lain guna memperoleh perbandingan yang lebih beragam. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan pendekatan metode kuantitatif atau kombinasi metode untuk mengkaji hubungan kepemimpinan transformasional dengan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kinerja karyawan, sehingga dapat memperkaya kajian mengenai kepemimpinan dan hubungan internal dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.
- Daeli, H. P. D., Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Prihatni, A., & Gunawan, L. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404–419.
- Fathurokhmah, F., & Pratiwi, E. (2025). Dynamics of communication networks of religious educational institutions and broadcast media in the creative

- industry. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(1), 117–131.
- Fitriana, R., & Muafi. (2023). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap motivasi serta keterikatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 123–134.
- Hazanah, L., Setiana, W., & Astuti, D. R. (2019). Implementasi human relations melalui kegiatan informal. *Reputation: Jurnal Ilmu Hubungan Masyarakat*, 2(1), 81–100.
- Khodijah, S., Nugroho, A., & Darmawati, A. (2019). Peran kepemimpinan transformasional dalam menjaga keharmonisan hubungan kerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 201–213.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan kualitas kinerja pegawai*. Palembang: CV Amanah.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Mengelola potensi individu dalam perusahaan*. Indigo Media.
- Muktamar, A. (2025). *Psikologi kepemimpinan*. Dira Media Kreasindo.
- Mu'awanah, R. (2024). *Kepemimpinan transformasional dalam pelaksanaan kehumasan berbasis multimedia studi kasus di Sekolah Menengah Atas Darul Ulum 2 Unggulan Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT) Jombang* (Disertasi doctoral, Universitas Pesantren Tinggi Darul'Ulum).
- Mufidah, N. Z., & Syafi'aturrosyidah, M. (2023). Dimensi kepemimpinan transformatif. *MAANA: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 2(1), 14–33.
- Muliawan. (2025). Kharisma pemimpin dalam kepemimpinan transformasional. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 12(1), 55–66.
- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 1–14.
- Ramdhan, A. S. S., Zulfikar, M., Hasanah, U., Agustin, D. I., & Pramudita, S. (2024). Komunikasi interpersonal dan budaya kerja dalam meningkatkan hubungan dengan pegawai di Klinik Pelangi Bunda Medika. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 11(1), 301–310.
- Slahanti, M., & Setyowati, E. (2021). Kepemimpinan transformasional dalam membangun budaya organisasi yang inovatif. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 45–56.
- Sukatin, S. P. I., Al-Faruqi, M. S. S., Amrizal, S. P. I., Hawasyi, L. H., Nurlaili, S., & Arifa, S. M. (2024). *Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin: Teori supportive leadership, motivational behavior, motivasi inspirasi, dan stimulasi intelektual*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susilo, P., Darajat, I., Megaster, T., Rosid, M. A., Mayratih, S., Sudarmanto, E., ... Kaswoto, J. (2025). *The art management*. Penerbit Minhaj Pustaka Indonesia.
- Syakur, A. K. A., Judijanto, L., Sa'dianoor, S. D., Syarweny, N., & Wibowo, S. E. (2025). *Kepemimpinan: Teori pimpinan dalam memengaruhi kinerja tim*. PT Green

Pustaka Indonesia.

- Wijayana, I. G. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(1), 67–78.
- Wijaya, I. M. S., Nota, I. P. D., Agang, M. W., Koswara, A., & Sari, D. (2025). *Dasar-dasar manajemen: Konsep, fungsi, dan aplikasi dalam organisasi modern*. CV Get Press Indonesia.
- Yuliasih, M., Eliawati, U., Suniati, S., Judijanto, L., Rosniati, R., Karatahe, I., ... Segarwati, K. (2025). *Manajemen kepemimpinan*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

