

Peran Kepemimpinan Adaptif dalam Mendorong Inovasi dan Kreativitas Tim: Studi Literatur

1st Shofi Nur Fauziah*^a

2nd Suci Wulandari^a

3rd Rionaldi Aditya P.^a

4th Mochammad Isa Anshori^a

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura

Abstract.

In the era of globalization, the business world often faces many challenges. Challenges that often occur in companies that consist of individuals with different cultural backgrounds. This diversity, can provide benefits in the form of various perspectives and ideas from each employee of the team. But it can also pose challenges in terms of communication and collaboration. In addition, the increasingly fierce competition between companies encourages teams to innovate in order to survive and excel in the market. To encourage team innovation and creativity, adaptive leadership plays an important role. Writing this article using a literature study (literature review), this method uses previous research that is reviewed. The results of the study of adaptive leadership are leadership that is able and intelligent to deal with situations in a diversity of events by developing creative solutions. Leaders with adaptive qualities motivate their followers/subordinates to welcome new things, increase confidence in decision making and face challenging situations. Companies often experience many challenges both internally and externally. To face these challenges, a leader who is able to adapt and motivate his employees to be more confident in their opinions is needed. Through this, companies can increase innovation and creativity in competition between companies and can achieve the desired goals.

Abstrak

Dalam era globalisasi, dunia usaha sering kali menghadapi banyak tantangan. Tantangan yang sering kali terjadi pada perusahaan yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Keragaman ini, dapat memberikan keuntungan berupa berbagai perspektif dan ide dari setiap karyawan tim. Namun juga dapat menimbulkan tantangan dalam hal berkomunikasi dan kolaborasi. Selain itu, persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, mendorong tim untuk berinovasi agar dapat bertahan dan unggul dalam pasar. Untuk mendorong inovasi dan kreativitas tim, kepemimpinan adaptif memainkan peran penting. Penulisan artikel ini menggunakan studi pustaka (kajian literatur), metode ini menggunakan penelitian terdahulu yang diulas. Hasil dari penelitian kepemimpinan adaptif adalah kepemimpinan yang mampu dan cerdas menghadapi situasi dalam keragaman kejadian dengan mengembangkan solusi kreatif. pemimpin dengan kualitas adaptif memotivasi pengikut/bawahannya untuk menyambut hal-hal baru, meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan dan menghadapi situasi yang menantang. Perusahaan sering kali mengalami banyak tantangan baik dari internal maupun eksternal. Untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukannya seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih percaya diri dalam berpendapat. Lewat hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam persaingan antar perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kepemimpinan adaptif, motivasi

Keywords: Leadership, Adaptive Leadership, Motivation

Correspondence: nurfauziahshofi@gmail.com

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, dunia usaha sering kali menghadapi banyak tantangan. Tantangan yang sering kali terjadi pada perusahaan yang terdiri dari individu-individu dengan latar belakang budaya yang berbeda-beda. Keragaman ini, dapat memberikan keuntungan berupa berbagai perspektif dan ide dari setiap karyawan tim. Namun juga dapat menimbulkan tantangan dalam hal berkomunikasi dan kolaborasi. Selain itu, persaingan yang semakin ketat antar perusahaan, mendorong tim untuk berinovasi agar dapat bertahan dan unggul dalam

pasar. Inovasi dan kreativitas adalah asset penting yang dapat menentukan apakah sebuah perusahaan tersebut sukses atau gagal dalam menghadapi perkembangan yang ada.

Kepemimpinan merupakan elemen penting antara hubungan pemimpin dengan karyawannya (Rosari, 2019). Kemampuan atau kecakapan pemimpin merupakan tulang punggung perusahaan, mereka membuat perubahan, memajukan dan mendorong perusahaan untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin (Trioctavia, Hamid, & Mukzam, 2016). Peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi tim untuk berinovasi dan kreatif menjadi topik yang vital dan relevan untuk diteliti. Seorang pemimpin yang sukses, tahu bagaimana mengubah kegagalan individu dan perusahaan menjadi kesuksesan melalui perhatian, mobilisasi, dan motivasi (Heifetz et al., 2009; Pohan, 2019).

Fitur motivasi menjadi dasar dari kepemimpinan untuk mengelola dan memotivasi efektivitas karyawan dan perusahaan adalah inovasi berkelanjutan dan kreativitas yang terus dikembangkan bersama dengan kepemimpinan yang efektif (Nasir et al., 2022). Selain itu, adaptasi juga faktor penting yang meningkatkan kreativitas individu dan inovasi, yang bermanfaat bagi pencapaian tujuan perusahaan secara efisien. Untuk mendorong inovasi dan kreativitas tim, kepemimpinan adaptif memainkan peran penting (Soken & Barnes, 2014).

Kepemimpinan adaptif, yang menekankan fleksibilitas dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan perusahaan, muncul sebagai gaya kepemimpinan yang dapat memfasilitasi pengembangan kreativitas dan inovasi dalam sebuah tim. Kepemimpinan adaptif mengkonsep pemimpin bukan sebagai orang yang memecahkan masalah bagi orang lain, tetapi sebagai orang yang mendorong orang lain untuk memecahkan masalah (Kennedy, McKenzie, & Thomas, 2019). Hal ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung di mana karyawan tim merasa dihargai dan terinspirasi untuk mengambil resiko yang harus diperhitungkan dan tanpa takut gagal memperkenalkan ide-ide baru.

Namun, untuk sejauh mana pengaruh kepemimpinan adaptif pada aspek-aspek spesifik dari kreativitas dan inovasi tim belum sepenuhnya dipahami. Untuk itu penelitian ini menawarkan solusi tentang bagaimana tepatnya perilaku kepemimpinan adaptif menyediakan proses berpikir kreatif dan mengimplementasi inovatif dalam tim dengan beragam budaya. Selain itu, pengaruhnya faktor-faktor tertentu seperti karakteristik individu maupun tim, jenis industri dan kompleksitas tugas terhadap efektivitas kepemimpinan adaptif dalam mendorong inovasi dan kreativitas belum banyak tergal.

Berdasarkan celah yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki secara mendalam tentang apa yang akan dilakukan kepemimpinan adaptif dapat menyediakan inovasi dan kreativitas di lingkungan perusahaan yang beragam. Khususnya, penelitian ini akan membahas peran kepemimpinan adaptif terhadap inovasi dan kreativitas dalam tim dengan latar belakang yang keahlian dan budaya kerja yang berbeda-beda. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang praktik kepemimpinan adaptif yang dapat meningkatkan kapasitas inovasi dan kreativitas tim.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Dalam lingkup perusahaan, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan sebagaimana seorang pemimpin memiliki ciri khas dalam memimpin perusahaannya, manfaat dari gaya kepemimpinan tersebut, pemimpin dapat dengan mudah berkomunikasi dan menyesuaikan dengan lapisan tingkat perusahaan dalam perusahaan beresta dengan para karyawan. Efektivitas kepemimpinan akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja para karyawan serta meminimalisir *miss communication* dalam perusahaan. Asumsi kepemimpinan meliputi proses yang terjadi serta menimbulkan keinginan untuk mempengaruhi orang lain guna membimbing serta memberikan ruang aktivitas dalam sebuah perusahaan. Terkait dengan ciri-ciri atau karakteristik khusus yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin, McShane dan Glinow menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memiliki: kecerdasan emosional, integritas, dorongan, motivasi kepemimpinan, percaya diri, dan pengetahuan bisnis

Gaya Kepemimpinan Adaptif

Kepemimpin adaptif merupakan gaya kepemimpinan dengan menerapkan sikap yang mampu beradaptasi dengan segala suasana dan kondisi di perusahaan. Gaya ini sangat cocok diterapkan dalam lingkup perusahaan politik, ekonomi maupun non ekonomi. Pakar kepemimpinan menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan ini paling mutakhir dan adaptif terhadap perubahan suasana maupun persoalan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan tersebut tidak hanya melibatkan sifat dan sikap pemimpin, melainkan gaya kepemimpinan yang secara langsung melibatkan diri dengan para karyawan dengan memberikan motivasi untuk mendorong motivasi kerja dan ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan dalam perusahaan. Gaya kepemimpinan adaptif dibentuk melalui 4 aspek (Fridayani, 2021), yaitu sebagai berikut:

1. Aspek antisipasi, meliputi tiga sikap. Pertama sigap menghadapi peluang, dalam era adaptasi kebiasaan baru, pemimpin harus mampu melihat dengan jeli peluang yang muncul berkaitan dengan tujuan perusahaan yang dipimpinnya. Kedua, dalam pengambilan keputusan pemimpin harus memilih yang berorientasi pada aksi nyata. Ketiga, pemimpin harus menjadi arsitektur atau perancang dari teknologi yang berkembang baik secara sistem maupun alatnya.
2. Aspek artikulasi dalam kepemimpinan adaptif dilaksanakan dengan memperjelas peran masing-masing karyawan perusahaan sehingga dapat dipertanggungjawabkan.
3. Aspek adaptasi diimplementasikan dengan mengalokasikan sumber daya secara fleksibel, hal ini sangat relevan dilakukan dalam adaptasi kebiasaan baru.
4. Dalam aspek akuntabilitas, pemimpin adaptif harus menerbitkan panduan strategis yang dapat ditindaklanjuti, hal ini sangat penting, terutama dalam hal adaptasi dengan lingkungan perusahaan. Dengan latar belakang yang berbeda-beda pada individu mengharuskan pemimpin adaptif memberikan panduan untuk dapat bekerja sesuai budaya organisasi.

Budaya Organisasi

Perusahaan tempat semua orang bekerja dan sekaligus tempat berkumpulnya individu tentu saja ada perbedaan tentang sikap, perilaku ataupun tindakan dari mereka. Budaya perusahaan menurut Robbins

(2007) : Merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai perusahaan, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para karyawan perusahaan, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap perusahaan, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para karyawan perusahaan.

Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dalam dunia kerja sangat dibutuhkan, terlebih lagi pada seluruh karyawan yang bekerja, bagi para karyawan motivasi sangat mereka butuhkan untuk suatu dorongan dan masukan demi kreativitas dan kelanjutan pekerjaan yang menjadi tugas bagi meresebuah perusahaan tentunya setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda, hal ini harus disadari oleh pemimpin perusahaan dan memberi dukungan penuh pada setiap karyawan dalam memberikan dukungannya padaperusahaan. Menurut (Wahjosumidjo dalam Nazmah, 2014), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, serta faktor eksternal seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Ketika motivasi ekstrinsik (misalnya gaji, posisi, kenyamanan kerja dan jaminan kerja) mereka tidak terpenuhi oleh perusahaan, maka dapat muncul persepsi negatif dan berkurangnya keyakinan pekerja terhadap hubungan perjanjian kerja.

3. Metode Penelitian

Penulisan artikel ini menggunakan studi pustaka (kajian literatur), metode ini menggunakan penelitian terdahulu yang diulas. Kajian literatur ini berfungsi sebagai dasar untuk pengembangan dalam pengembangan, tujuan dari penulisan artikel tersebut untuk memberikan pengetahuan sekaligus arahan yang baru dalam bidang kepemimpinan pada suatu perusahaan berdasarkan teori-teori untuk diimplementasikan pada sebuah perusahaan dalam beradaptasi pada perubahan budaya didalamnya.

4. Hasil

Hasil

Hasil dari penelitian Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya peran pemimpin untuk menggerakkan individu agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan. kepemimpinan adaptif adalah kepemimpinan yang mampu dan cerdas menghadapi situasi dalam keragaman kejadian dengan mengembangkan solusi kreatif. Ciri utama seorang pemimpin yang baik adalah memberikan inspirasi kepada bawahan melalui motivasi, dorongan, dan kepedulian serta melindungi mereka, terutama dalam ketidakpastian dan ambiguitas. Sebaliknya, pemimpin dengan kualitas adaptif memotivasi pengikut/bawahannya untuk menyambut hal-hal baru, meningkatkan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan dan menghadapi situasi yang menantang.

Kepemimpinan adaptif dinilai mampu mengatasi tantangan adaptif yang mengancam keberadaan perusahaan (Purwanti, et al. 2021). Dalam kepemimpinan adaptif, solusi yang dapat diterapkan biasanya ditemukan dengan melibatkan orang-orang yang paling dekat dengan masalah dalam sistem; mereka bekerja dengan sistem setiap hari dan tahu apa yang bisa atau tidak bisa bekerja untuk memperbaikannya. Penting bagi pemimpin adaptif memiliki kemampuan dan kebijakan yang tepat dalam mengelola konflik agar tidak mempengaruhi hubungan dan produktivitas organisasi. Konflik tidak selamanya berdampak negatif, ada kalanya konflik dapat membantu seseorang berkembang. Hal ini terjadi ketika seorang anggota tim berada dalam lingkungan yang aman, mereka dapat berbicara dengan jujur tentang keraguan-keraguan yang mereka miliki sehingga terjadi diskusi mendalam untuk menyelesaikan konflik tersebut.

Untuk memberikan lingkungan kerja yang aman, pemimpin adaptif akan memfasilitasi dan memotivasi karyawannya sehingga membuat karyawan tidak merasa tertekan. Maka haruslah pemimpin memahami motivasi individu yang bekerja didalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan bagaimana orang-orang bekerja.

Menurut Manullang (2013) motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar suatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas dan keseriusan tugas, usaha untuk maju, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pemanfaatan waktu.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perusahaan sering kali mengalami banyak tantangan baik dari internal maupun eksternal. Untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukannya seorang pemimpin yang mampu beradaptasi dan memberikan motivasi kepada karyawannya agar lebih percaya diri dalam berpendapat. Peran kepemimpinan adaptif sangatlah penting dalam hal ini. Dengan memberikan motivasi dan panduan strategis tentang budaya organisasi dapat membantu karyawan tim yang kesulitan beradaptasi di lingkungan baru serta meningkatkan pola berpikir kreatif karyawan. Lewat hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam persaingan antar perusahaan serta dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Daftar Referensi

- Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif Dalam Agilitas Organisasi Di Era adaptasi Kebiasaan Baru. *MODUS*, Vol 33(2), 140-141.
- Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2016). Peranan Pemimpin Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Malang Regional Office). *Administrasi Bisnis*, 40(1), 152.

- Heifetz, R. A., Heifetz, R., Grashow, A., & Linsky, M. (2009). *The practice of adaptive leadership: Tools and tactics for changing your organization and the world*. Massachusetts, United States: Harvard Business Press.
- Kennedy, J., McKenzie, I., & Thomas, J. (2019). Developing effective collaborations: learning from our practice. *Administrative Sciences*, 9(3), 68.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Revika Aditama.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasir, J., Ibrahim, R. M., Sarwar, M. A., Sarwar, B., Al-Rahmi, W. M., Alturise, F., Samed Al-Adwan, A., & Uddin, M. (2022). The effects of transformational leadership, organizational innovation, work stressors, and creativity on employee performance in SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 1379
- Nazmah., Mariatin E., & Supriyantini S. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB). *Analitika*, 6(2), 114-116.
- Pohan, H. A. (2019). Kepemimpinan Di Era Milenial Ditinjau dari Aspek Komunikasi. *Jurnal Komunikasi Islam Dan Kehumasan (JKPI)*, 3(2), 156–174.
- Purwanti, D., Sos, S., AP, M., Tora Akadira, S. T., Sudrajat, A. R., Sos, S., ... & KP, M. (2021). *Kepemimpinan Di Era Revolusi Industri 4.0*. Cipta Media Nusantara.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application For Lecturers' Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.1177/1078390308327049>
- Soken, N. H., & Barnes, B. K. (2014). What kills innovation? Your role as a leader in supporting an innovative culture. *Industrial and Commercial Training*, 46(1), 7-15.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.