

ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMBANGUN KETERIKATAN KARYAWAN DI PT DANAREKSA FINANCE

Marsha Arsantio Aribima

24/540735/PEK/30397

PT Danareksa Finance merupakan perusahaan pembiayaan yang berdiri sejak tahun 1992 dan berfokus pada pembiayaan investasi, pembiayaan modal kerja, dan pembiayaan multiguna, khususnya pada segmen korporasi. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan mengalami penurunan kinerja keuangan sejak tahun 2022 hingga 2024 yang beriringan dengan menurunnya skor keterikatan karyawan pada dimensi kepemimpinan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik kepemimpinan yang dirasakan karyawan dengan harapan mereka terhadap peran pemimpin dalam organisasi dengan struktur yang ramping (*lean organization*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara terhadap empat orang karyawan tetap PT Danareksa Finance yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Data primer diperoleh melalui wawancara, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, laporan keuangan, serta hasil survei keterikatan karyawan periode 2018–2024. Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam membangun keterikatan karyawan. Temuan utama mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan meningkat ketika pemimpin mampu menunjukkan kapabilitas yang memadai, memberikan arah dan visi yang jelas, membangun komunikasi dua arah yang efektif, memberikan dukungan serta umpan balik secara konsisten, bersikap adil, dan menjadi teladan (*role model*) bagi karyawan. Sebaliknya, lemahnya kapabilitas kepemimpinan, inkonsistensi dalam pengambilan keputusan, minimnya mentoring, serta rendahnya keteladanan pemimpin berdampak pada menurunnya kepercayaan dan keterikatan karyawan.

Penelitian ini menegaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan hasil dari hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan sebagaimana dijelaskan dalam *Social Exchange Theory*, di mana praktik kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci dalam membangun kepercayaan, komitmen, dan keterlibatan emosional karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dan rekomendasi praktis bagi pimpinan PT Danareksa Finance dalam memperkuat peran kepemimpinan transformasional guna meningkatkan keterikatan karyawan dan mendukung perbaikan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Kepemimpinan Transformasional, Keterikatan Karyawan, Social Exchange Theory, Employee Engagement, PT Danareksa Finance*

ABSTRACT

THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN BUILDING EMPLOYEE ENGAGEMENT AT PT DANAREKSA FINANCE

PT Danareksa Finance is a finance company established in 1992, focusing on investment financing, working capital financing, and multipurpose financing, particularly within the corporate segment. In recent years, the company has experienced a decline in financial performance from 2022 to 2024, which coincided with a decrease in employee engagement scores specifically in the leadership dimension. This condition indicates a gap between leadership practices as perceived by employees and their expectations of the leader's role within a lean organizational structure.

This study employs a qualitative approach using interviews with four permanent employees of PT Danareksa Finance who have more than five years of tenure. Primary data were collected through interviews, while secondary data were obtained from company documents, financial reports, and employee engagement survey results covering the period from 2018 to 2024. Data analysis was conducted using the interactive analysis model developed by Miles and Huberman, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing.

The findings suggest that transformational leadership plays a significant role in building employee engagement. Employee engagement increases when leaders demonstrate adequate capability, provide clear direction and vision, establish effective two-way communication, offer consistent support and feedback, act fairly, and serve as role models for employees. Conversely, limited leadership capability, inconsistent decision-making, lack of mentoring, and weak role modelling reduce trust and weaken employee engagement.

This study confirms that employee engagement results from reciprocal relationships between leaders and employees, as explained by Social Exchange Theory. Transformational leadership practices are a key factor in building trust, commitment, and emotional involvement. Based on the findings, leaders at PT Danareksa Finance are encouraged to focus on developing their capability, providing clear direction and vision, reinforcing two-way communication, delivering consistent feedback and support, ensuring fairness, and actively serving as role models. These actions can strengthen transformational leadership, enhance employee engagement, and contribute to ongoing improvements in organizational performance.

Keywords: Leadership, Transformational Leadership, Employee Engagement, Social Exchange Theory, PT Danareksa Finance