

INTROVERT JUGA BISA JADI CEO: PSIKOLOGI KEPRIBADIAN DALAM DUNIA BISNIS ANAK MUDA

Karinina Muti Dewi¹, Cindy Tiara Adinda², Syafira Suniyah Nur Fahmi³
Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia
Email: 2022105150887@mhs.ubharajaya.ac.id, cindytiara12345@gmail.com,
syafirasnf11@gmail.com

Abstract

This article examines the potential of introverted personalities in business leadership among young entrepreneurs. Departing from the stereotype that leadership is synonymous with extroversion, this article provides a new perspective based on studies in personality psychology and management. Through a literature review, the article finds that characteristics such as deep thinking, empathy, and strategic decision-making ability are significant strengths for introverted leaders. This leadership style is particularly well-suited to startup environments that value collaboration, individual values, and sustainability. These findings encourage broader recognition of diverse leadership styles in today's business world.

Keywords: *Introvert, Leadership, Young entrepreneurship, Startup, Personality psychology*

Abstrak

Artikel ini mengkaji potensi kepribadian introvert dalam kepemimpinan bisnis di antara wirausahawan muda. Berangkat dari stereotip bahwa kepemimpinan identik dengan ekstrovert, artikel ini memberikan sudut pandang baru yang didasarkan pada studi dari psikologi kepribadian dan manajemen. Melalui studi literatur, artikel ini menemukan bahwa karakteristik seperti pemikiran mendalam, rasa empati, dan kemampuan membuat keputusan strategis adalah kekuatan signifikan bagi pemimpin introvert. Gaya kepemimpinan ini sangat sesuai dalam lingkungan startup yang menghargai kolaborasi, nilai-nilai individu, dan keberlanjutan. Hasil temuan ini mendorong pengakuan yang lebih luas terhadap beragam gaya kepemimpinan di dunia bisnis saat ini.

Kata Kunci: *Introvert, Kepemimpinan, Kewirausahaan muda, Startup, Psikologi kepribadian*

Article history

Received: Juni 2025

Reviewed: Juni 2025

Published: Juni 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

Copyright : author**Publish by :**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Istilah *introvert* menggambarkan individu yang memiliki tingkat *ekstraversi* dalam dimensi kepribadian. Artinya, berbeda dengan individu yang memiliki kepribadian *ekstrovert* yang cenderung terbuka dalam berinteraksi sosial, mengalami afek positif yang tinggi, dan termotivasi untuk memperoleh status sosial. Individu yang memiliki kepribadian *introvert* biasanya lebih tenang, tertutup, pemalu, dan tidak banyak bicara. Sedangkan, individu dengan kepribadian *ekstrovert* cenderung secara aktif menantikan dan menikmati keterlibatan sosial serta interaksi dengan orang lain (Schmidbauer et al., 2025).

Kepribadian seorang CEO memainkan peran yang sangat signifikan dalam keberhasilan perusahaan yang dipimpinnya. Sejumlah studi telah menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan antara sifat-sifat kepribadian CEO dengan keberhasilan usaha. Salah satu aspek kepribadian yang kerap menjadi perhatian adalah tingkat ekstrovernya. CEO dengan kepribadian ekstrovert biasanya mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, berani menghadapi risiko, serta mudah menyesuaikan diri dengan situasi yang berubah. Dalam dinamika dunia start-up yang penuh dengan ketidakpastian dan tantangan, kepribadian inilah yang menjadi nilai tambah. Mereka yang memiliki kepribadian ekstrovert cenderung mampu mengambil keputusan dengan cepat dan yakin, sehingga dapat mendorong perkembangan perusahaan secara lebih dinamis (Zulkarnaen, 2024).

Strereotip ini menjadi kuat dalam budaya populer maupun dunia profesional, menciptakan anggapan bahwa hanya individu dengan kepribadian *ekstrovet* yang mampu memimpin organisasi atau perusahaan secara efektif. Namun, studi psikologi kepribadian yang menunjukkan bahwa kepribadian *introvert* juga memiliki potensi besar dalam kepemimpinan, khususnya dalam konteks bisnis yang menuntut empati, refleksi, dan pengambilan keputusan strategis (Herbert et al., 2023).

Fenomena ini semakin relevan dalam dunia start-up dan wirausaha anak muda, dimana model bisnis tidak lagi bergantung pada ekspansi agresif, tetapi juga pada orisinalitas ide, kemampuan adaptif terhadap perubahan, dan kepemimpinan yang berakar pada nilai personal. Generasi muda saat ini lebih tertarik pada membangun bisnis yang selaras dengan kepribadian dan visi hidup yang mereka miliki, bukan sekedar mengejar keuntungan ekonomi (Herbert et al., 2023). Dinamika seperti ini yang membuat individu dengan kepribadian *introvert* memiliki peluang besar untuk berkembang dengan menciptakan lingkungan kerja yang otentik, mendalam, dan berorientasi jangka Panjang. Kemajuan tekonologi seperti media sosial juga dapat membantu sebagai alat penting bagi *introvert* untuk mengekspresikan gagasan dan memimpin secara strategis dan efektif tanpa harus tampil dominan di ruang fisik.

Pada penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa penting untuk mengkaji ulang konstruksi sosial tentang kepemimpinan dalam kontreks kepribadian, serta memberikan ruang pendekatan kepemimpinan yang lebih beragam dan inklusif. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana kepribadian introvert diposisikan dalam konteks kepemimpinan bisnis, terutama di lingkungan perusahaan rintisan yang dijalankan oleh generasi muda. Penulisan ini juga berupaya untuk mengidentifikasi potensi dan tantangan yang dihadapi individu introvert dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, serta mengeksplorasi bagaimana pendekatan psikologi kepribadian menjelaskan kapasitas kepemimpinan dalam diri mereka. Dengan pendekatan studi pustaka terhadap literatur psikologi dan manajemen dalam kurun waktu lima hingga sepuluh tahun terakhir, artikel ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai kontribusi kepribadian introvert dalam menciptakan kepemimpinan bisnis yang berkelanjutan dan berorientasi pada nilai.

2. Tinjauan Pustaka

Big Five Personality

Kepribadian merujuk pada keseluruhan pola perilaku, pikiran, dan sikap khas yang relatif konsisten dari inidvidu, baik yang tampak di luar maupun yang tersembunyi di dalam. Menurut Fatwikingasih, (2020) Kepribadian adalah pola yang cenderung menetap pada diri individu, yang meliputi ciri khas dan sifat-sifatnya. Hal ini membedakan setiap individu dan membuat perilaku mereka konsisten, sekaligus menunjukkan bagaimana individu menyesuaikan diri dengan keadaan di sekitarnya. Sedangkan kepribadian menurut Maddy atau Burt, adalah seperti

sekumpulan sifat dan kebiasaan yang cenderung menetap, yang membuat setiap individu memiliki pola pikir, perasaan, dan tindakan yang khas. Pola ini cenderung konsisten dari waktu ke waktu, dan bukan sekedar dampak dari lingkungan sosial atau kondisi biologis yang sedang berlangsung.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah pola perilaku, pikiran, dan perasaan individu yang membedakan antara individu, serta menunjukkan bagaimana individu secara konsisten menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Kemudian bentuk kepribadian ini dijelaskan dalam Big Five Personality yang diuraikan oleh McCrae dan Costa. Kelima tipe kepribadian ini, antara lain adalah (Mol et al., 2023):

1. Extraversion, individu dengan dimensi kepribadian ini memiliki kemampuan baik dalam berkomunikasi dengan orang lain serta bersikap ramah, energik, dan menyenangkan dalam hubungan sosial. Eysenck dalam Wilmot et al (2019) dalam Chatarinna, (2021) menyebutkan bahwa tipe extraversion terbagi menjadi dua, yaitu ekstrovert dan introvert. Individu yang ekstrovert cenderung banyak berbicara, bersahabat, lebih aktif, mengekspresikan perasaan positif, dan menikmati aktivitas yang penuh tantangan. Sebaliknya, individu introvert lebih cenderung pendiam, emosional, kurang bersemangat, dan lebih sulit untuk dipahami.
2. Agreeableness, individu dengan dimensi ini memiliki sifat yang terbuka, ramah, dan mampu atau senang untuk bekerja sama dengan orang lain.
3. Conscientiousness, individu dengan dimensi ini memiliki sikap imajinatif, bertanggung jawab, fokus, dan tekun dalam menggapai tujuan, serta dapat mengatasi kondisi yang sulit
4. Neuroticism, individu dengan dimensi ini rentan secara emosional, cenderung memberikan reaksi yang berlebihan terhadap suatu keadaan, berpikir tidak realistis, mengalami tekanan psikologis, dan memiliki kecenderungan untuk mengalami ketergantungan pada hal-hal tertentu.
5. Openness to Experience, Dimensi kepribadian ini menggambarkan individu yang inovatif, memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi, pintar, dan tertarik pada berbagai hal yang baru.

MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*)

MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah salah satu tes kepribadian yang paling populer digunakan, dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan Isabel Briggs Myers berdasarkan teori kepribadian Carl Jung. MBTI memiliki 4 dimensi utama (Sari & Ediyono), yaitu:

A. Extroversion (E) - Introversion (I)

Tipe ini menunjukkan preferensi seseorang terhadap dunia yang menyenangkan. Apakah mereka lebih terbuka terhadap kehidupan luar atau lebih nyaman dengan ruang atau dunia mereka sendiri. Orang yang ekstrovert (E) cenderung berorientasi ke luar, menikmati interaksi sosial yang terbuka, merasa lebih berenergi setelah berinteraksi dengan orang lain, dan suka dengan pengalaman yang melibatkan banyak individu. Sebaliknya, individu dengan tipe introvert (I) lebih fokus kedalam, menyukai refleksi dan kedalaman emosional, cenderung tertutup, dan merasa nyaman dengan interaksi sosial yang bersifat mendalam dan terbatas.

B. Sensory (S) - Intuitive (N)

Tipe ini berkaitan dengan cara seseorang menerima dan memproses informasi yang masuk, apakah mereka cenderung memusatkan perhatian pada data yang jelas atau lebih memilih untuk memahami makna yang terdapat dalam informasi tersebut. Individu dengan tipe Sensory (S) biasanya lebih fokus pada fakta-fakta, detail dan realitas yang konkret, serta mengandalkan informasi yang ada di masa kini. Sebaliknya, individu dengan tipe Intuitive (N) lebih memperhatikan arti, pola dan kemungkinan di masa

depan, serta biasanya menafsirkan informasi dengan pendekatan yang lebih abstrak dan konseptual.

C. Thinking (T) - Feeling (F)

Tipe ini berkaitan dengan cara seseorang membuat keputusan apakah seseorang menyukainya, apakah didasarkan pada logika atau situasi. Individu dengan tipe Thinking (T) biasanya membuat keputusan secara impersonal, berdasarkan logika, data, dan fakta empiris, serta mengutamakan objektivitas dan ketekunan. Sebaliknya individu dengan tipe Feeling (F) lebih sering memperhatikan nilai-nilai pribadi, empati, dan hati nurani.

D. Judgement (J) - Persepsi (F)

Tipe ini menggambarkan fleksibilitas gaya hidup seseorang dalam menghadapi dunia sekitar, terutama dalam hal pengambilan keputusan dan respons terhadap informasi baru. Individu dengan tipe Judgement (J) cenderung menyukai struktur, perencanaan yang teratur, serta pendekatan yang sistematis dalam pikiran dan tindakan mereka. Sebaliknya, individu dengan tipe Persepsi (F) lebih fleksibel, terbuka terhadap berbagai kemungkinan, dapat beradaptasi dengan cepat, dan seringkali bertindak secara spontan serta melihat peluang baru saat muncul.

Dan kemudian menghasilkan 16 tipe kepribadian MBTI (The Myers & Briggs Foundation, 2015) :

1. ESFP: Ramah, spontan, suka bekerja sama dan membuat suasana menyenangkan.
2. ENFP: Imajinatif, fleksibel, cepat memahami hubungan ide, penuh apresiasi pada orang lain.
3. ENTP: Cerdas, blak-blakan, suka tantangan, tidak suka rutinitas, analitis dan strategis.
4. ESTJ: Realistis, terorganisir, fokus pada hasil efisien, suka memimpin dan menetapkan standar.
5. ESFJ: Teliti, peduli, kooperatif, ingin menciptakan lingkungan harmonis dan tepat waktu.
6. ENFJ: Empatik, bertanggung jawab, inspiratif, memahami dan mendorong potensi orang lain.
7. ENTJ: Tegak, pemimpin alami, suka sistem dan perencanaan jangka panjang, logis dan terstruktur.
8. ESTP: Fleksibel, toleran, spontan, pragmatis, menghargai kenyataan dan tindakan langsung.
9. ISTJ: Tenang, teliti, bertanggung jawab, logis, disiplin, dan menghargai fakta.
10. ISFJ: Setia, hati-hati, peduli terhadap perasaan orang lain, suka keteraturan dan harmoni.
11. INFJ: Visioner, loyal pada nilai, ingin memahami dan memotivasi orang lain, terorganisir.
12. INTJ: Mandiri, logis, standar tinggi, cepat melihat pola dan berorientasi pada tujuan.
13. ISTP: Analitis, praktis, fleksibel, cepat tanggap dalam menyelesaikan masalah teknis.
14. ISFP: Tenang, ramah, sensitif, setia, cinta damai, tidak suka konflik atau memaksakan nilai.
15. INFP: Idealis, empatik, fleksibel, setia pada keyakinan dan nilai pribadi, sensitif.
16. INTP: Teoritis, analitis, ingin penjelasan mendalam, tenang dan suka eksplorasi ide.

KEPRIBADIAN INTROVERT

Menurut Carl Jung dalam Sulastri, (2025) individu dengan tipe introvert adalah individu yang lebih suka menaruh perhatian pada pikiran dan emosi mereka sendiri, daripada pada dunia luar. Jung berpendapat bahwa individu introvert memiliki kemampuan istimewa dalam refleksi, berimajinasi, dan memahami diri mereka dengan lebih dalam. Individu bisa menjadi introvert

dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sifat kepribadian, latar belakang, keluarga dan pengalaman di masa kecil.

Kemudian Sulastri, (2025) menjelaskan tipe tipe introvert, antara lain:

- A. Introvert sosial, disebut introvert sosial bukan karena kurangnya kemampuan untuk berinteraksi, melainkan karena mereka lebih menyukai pertemanan yang kecil. Individu dengan tipe introvert ini umumnya hanya memiliki beberapa sahabat dekat yang telah membangun hubungan erat selama bertahun-tahun. Hubungan mereka sangat kuat sehingga mereka sering kali menganggap teman teman mereka layaknya saudara sendiri.
- B. Introvert pemikir, merupakan tipe introvert yang sering merenung dan berimajinasi. Tipe ini umumnya terdiri dari individu yang cerdas, sangat teliti dalam melakukan sesuatu dan serius. Karena sifat mereka yang suka berimajinasi dan berpikir mendalam, introvert pemikir sering kali memiliki kreativitas yang tinggi dan mampu menghasilkan ide-ide luar biasa, yang bahkan mampu meraih hal-hal yang tampak tidak mungkin dan membuat orang lain terkesan dengan prestasi yang mereka capai.
- C. Introvert yang mudah cemas, merupakan tipe yang paling pemalu diantara tipe introvert lainnya. Mereka umumnya menghindari kerumunan dan lebih memilih menghabiskan waktu dirumah bersama orang-orang yang membuat nyaman. Bukan antisosial, namun karena mereka sering merasa canggung dan tidak tau cara berinteraksi di dalam suatu perkumpulan orang. Tipe ini juga biasanya tidak terbiasa dengan memulai percakapan atau dalam berbasa-basi.

GAYA KEPEMIMPINAN

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menjadi faktor penentu karena berperan dalam menyatukan anggota serta memotivasi mereka untuk bergerak menuju tujuan bersama. Kepemimpinan menurut Sunarto (2005) dalam Mulyono, (2018) adalah upaya untuk membimbing dan mempengaruhi penyelesaian tugas dalam suatu kelompok. Dalam pelaksanaannya, aspek kepemimpinan berarti melibatkan orang lain yang dipimpin, seperti bawahan atau karyawan.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, menunjukkan bahwa gaya kepimpinan merupakan aspek penting yang mempengaruhi sejauh mana seorang pemimpin berhasil melaksanakan tugasnya dalam mengajak para karyawannya bergerak bersama menuju tujuannya. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang orang dibawahnya dan tercermin dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian (Yunita et al., 2023).

Yunita et al., (2023) juga menjelaskan bahwa terdapat empat gaya kepemimpinan berdasarkan kepribadian, antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Tipe kepemimpinan Karismatis dalam Fauzan, (2019) adalah kemampuan pemimpin dalam memanfaatkan keistimewaan atau kelebihan dari kepribadiannya dalam memengaruhi pikiran, perasaan, dan tindakan orang lain. Pengaruh ini menciptakan rasa kagum dan pengabdian, yang membuat siap untuk melakukan sesuatu yang diarahkan pemimpin

2. Gaya Kepemimpinan Diplomatis

Tipe kepemimpinan Diplomatis dalam Rezky et al., (2025) adalah kepemimpinan yang menekankan pada kemampuan memahami dan mengelola emosi sendiri serta orang lain saat menghadapi situasi yang menegangkan, dengan mengedepankan komunikasi, negosiasi, dan empati sebagai alat utama dalam mengatasi perbedaan dan kepentingan. Tipe kepemimpinan ini juga mirip dengan kepemimpinan transformasional, karena keduanya menekankan betapa pentingnya membangun hubungan yang saling menguntungkan melalui pengaruh moral dan etika.

3. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan Otoriter adalah kepemimpinan yang didasarkan pada keyakinan bahwa pandangan serta keputusan dari pemimpin adalah yang paling tepat, sehingga kekuasaan menjadi mutlak, instruksi diberikan dengan ketat, dan partisipasi anggota tim sangat dibatasi untuk mencapai tujuan organisasi (Wahyuni et al., 2022).

4. Gaya Kepemimpinan Moral

Tipe kepemimpinan Moral adalah kepemimpinan yang berlandaskan moral ditandai dengan sikap hangat, ramah, dan penuh empati terhadap permasalahan yang dihadapi anggota timnya. Pemimpin dengan tipe ini dikenal mempunyai kesabaran, murah hati, dan mengedepankan nilai-nilai moral, sehingga mampu menarik kepercayaan dari orang-orang sekitarnya (Mattayang, 2019).

KARAKTERISTIK BISNIS ANAK MUDA DI ERA DIGITAL

Perkembangan teknologi digital telah mendorong munculnya pola kewirausahaan baru di kalangan generasi muda. Karakteristik bisnis yang dijalankan anak muda saat ini sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, kemudahan akses informasi, serta berkembangnya platform digital seperti media sosial dan marketplace. Maryati dan Masriani (2019) menyebutkan bahwa dengan hanya bermodalkan ponsel dan internet, generasi muda kini mampu menjalankan bisnis secara daring dari rumah tanpa harus memiliki tempat usaha fisik, sehingga memunculkan pola kerja yang fleksibel dan independen.

Lebih lanjut, Kurniadi (2025) mengemukakan bahwa wirausahawan muda di Indonesia mulai menunjukkan perhatian pada prinsip keberlanjutan, seperti penggunaan bahan ramah lingkungan dan pemberdayaan masyarakat lokal. Hal ini menunjukkan bahwa generasi muda tidak hanya fokus pada keuntungan ekonomi semata, melainkan juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari usahanya. Karakteristik ini sejalan dengan dimensi dalam teori *Entrepreneurial Orientation* yang menekankan pada inovasi, proaktivitas, dan keberanian mengambil risiko.

POTENSI INDIVIDU INTROVERT DALAM KEWIRAUSAHAAN

Kepribadian introvert, meski sering dikaitkan dengan sifat tertutup dan penyendiri, ternyata memiliki potensi besar dalam dunia kewirausahaan. Kurniawan dan Tialonawarmi (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa individu berkepribadian introvert memiliki minat berwirausaha yang signifikan, terutama ketika didukung oleh motivasi intrinsik yang kuat. Dalam penelitian tersebut, introvert dipandang mampu menjalankan bisnis dengan fokus, ketekunan, dan perencanaan matang.

Nulhakim (2021) menambahkan bahwa melalui pendekatan komunitas, seperti pelatihan komunikasi efektif, public speaking, dan kegiatan berbagi sosial, individu introvert dapat meningkatkan efikasi diri mereka yang pada akhirnya mendukung kesiapan untuk terjun ke dunia usaha. Peningkatan efikasi diri ini mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik yang sangat penting bagi keberhasilan bisnis.

TANTANGAN PSIKOLOGIS ANAK MUDA INTROVERT DALAM BERWIRAUSAHA

Meski memiliki potensi, individu introvert juga menghadapi sejumlah tantangan psikologis dalam membangun usaha. Nugraha dan Zuhriah (2023) menjelaskan bahwa mahasiswa introvert cenderung mengalami hambatan dalam bersosialisasi, seperti kesulitan mengungkapkan ide, kurang percaya diri, dan minimnya kemampuan membangun jaringan sosial, yang merupakan elemen penting dalam pengembangan bisnis.

Selain itu, rendahnya efikasi diri juga menjadi salah satu penyebab munculnya kecemasan, perilaku menghindar, dan ketidakmampuan mengelola tekanan dalam aktivitas kewirausahaan. Hal ini selaras dengan pemaparan Nulhakim (2021), yang menunjukkan bahwa tanpa intervensi dan penguatan efikasi diri, individu introvert rentan terhadap stres dan rasa tidak mampu ketika menghadapi tantangan bisnis

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review untuk mengkaji peran kepribadian introvert dalam konteks kepemimpinan bisnis, khususnya di kalangan wirausahawan muda. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana karakteristik kepribadian, khususnya introversi, dikaitkan dengan efektivitas kepemimpinan dalam dinamika bisnis modern, termasuk perusahaan rintisan (start-up).

Proses peninjauan pustaka dilakukan secara sistematis namun bersifat naratif-kualitatif, yang memungkinkan penelusuran dan analisis berbagai perspektif konseptual dan empiris dari studi sebelumnya. Literatur yang dianalisis meliputi jurnal ilmiah, artikel akademik, buku referensi utama, dan laporan penelitian dari sumber terpercaya. Kriteria inklusi dalam review ini mencakup:

1. Artikel yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir (2020-2025),
2. Fokus pada topik kepribadian (introversi-ekstroversi) dalam konteks kepemimpinan atau manajemen,
3. Relevan dengan bidang psikologi kepribadian, psikologi industri-organisasi, atau entrepreneurship,
4. Tersedia dalam versi full-text (PDF) dan dapat diakses secara publik.

Database yang digunakan dalam proses pencarian mencakup Google Scholar, ScienceDirect, SpringerLink, dan ResearchGate, dengan kata kunci seperti introverted leadership, personality and business leadership, introvert entrepreneur, young CEO personality traits, dan psychological traits in startup leadership.

Dengan pendekatan ini, diharapkan review dapat memberikan gambaran menyeluruh, berbasis ilmiah, dan kontekstual terhadap potensi besar kepribadian introvert dalam membentuk paradigma baru kepemimpinan di era bisnis modern.

4. Hasil dan Pembahasan

Kepribadian introvert sering kali dianggap tidak cocok untuk peran kepemimpinan. Sikap yang tenang, cenderung berpikir sebelum bertindak, serta lebih nyaman dalam komunikasi personal sering kali dinilai bertentangan dengan citra pemimpin yang aktif dan ekspresif. Padahal, karakteristik seperti ini justru dapat memberikan kontribusi besar dalam konteks kepemimpinan, khususnya di lingkungan bisnis yang dijalankan oleh anak muda. Dalam situasi kerja yang lebih terbuka terhadap gaya komunikasi yang beragam, pemimpin tidak selalu dituntut untuk mendominasi. Sebaliknya, mereka diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana kebebasan dalam menyampaikan ide dan semangat inovasi dapat tumbuh dengan baik.

Dari sudut pandang filosofis, kepribadian dan gaya kepemimpinan saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Cara seseorang memimpin sangat dipengaruhi oleh pola pikir, temperamen, dan kebiasaannya sehari-hari. Pemimpin introvert cenderung memusatkan perhatian pada pengembangan anggota tim, bukan pada pencitraan diri. Pendekatan ini tercermin dalam model *empowering leadership*, yang menekankan pentingnya memberi kepercayaan kepada anggota tim untuk berperan aktif dan bertanggung jawab dalam proses kerja (Kusnadi et al., 2024). Efektivitas kepemimpinan tidak diukur dari seberapa banyak pemimpin berbicara, melainkan dari seberapa besar pengaruh positif yang ia berikan terhadap kinerja dan pertumbuhan tim.

Salah satu keunggulan pemimpin introvert terletak pada kemampuannya dalam mendengar dengan baik dan memberikan arahan yang tepat sasaran. Di lingkungan startup, anggota tim sering kali bekerja secara mandiri dan mengambil keputusan dalam situasi yang fleksible. Gaya kepemimpinan yang tidak otoriter justru menciptakan ruang aman bagi tim untuk bereksperimen, merefleksikan kesalahan, dan mengembangkan ide secara mandiri. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *intellectual stimulation*, yaitu kepemimpinan yang mendorong pemikiran kritis dan kreativitas melalui dukungan yang konstruktif (Liegl & Furtner, 2023).

Selain itu, pemimpin introvert umumnya memiliki kecenderungan untuk berpikir secara reflektif dan menunjukkan empati yang tinggi. Kedua aspek ini penting dalam membangun hubungan kerja yang saling percaya dan mendukung. Dalam tim kecil seperti yang banyak ditemui di startup, pemimpin berperan bukan hanya sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pembimbing yang memahami kondisi psikologis setiap anggota. Gaya kepemimpinan yang mengedepankan nilai etika, empati, dan ketenangan dapat membantu menjaga stabilitas kerja dan menyelesaikan konflik secara bijaksana (Mubarokah et al., 2024).

Di sisi lain, dunia startup juga menuntut keterampilan dalam bernegosiasi dengan berbagai pihak seperti investor, mitra bisnis, dan klien. Pemimpin introvert memiliki kecenderungan untuk berpikir sistematis dan tidak terburu-buru dalam merespons. Hal ini memungkinkan mereka menyusun argumen dengan cermat, menyampaikan pendapat secara logis, serta mempertimbangkan berbagai risiko dengan matang. Pendekatan seperti ini penting untuk menjaga komunikasi yang profesional, membangun kepercayaan, dan memperkuat reputasi bisnis dalam jangka panjang (Karundeng et al., 2022). Melihat karakteristik bisnis startup yang dijalankan oleh generasi muda, seperti kebutuhan akan inovasi yang cepat dan struktur tim yang fleksibel, gaya kepemimpinan introvert justru memiliki banyak potensi untuk

berkembang. Dalam lingkungan yang menuntut kerja sama tanpa dominasi, pemimpin introvert dapat berperan sebagai pengarah yang tenang dan pendukung keterlibatan aktif seluruh anggota tim. Mereka tidak memaksakan kehendak, tetapi membangun proses kerja yang kolaboratif dan saling menghargai.

Selain itu, individu introvert cenderung tidak impulsif, mampu menunda kepuasan, dan memiliki ketahanan yang kuat dalam menyelesaikan tugas jangka panjang. Dalam konteks manajemen, mereka lebih menerima ide-ide dari anggota tim dan dapat menangani konflik dengan cara yang tenang dan terorganisir. Keunggulan lain yang dibahas dalam literatur adalah kemampuan introvert untuk menjadi inovatif dan berpikir kreatif, karena mereka biasanya bekerja dalam suasana tenang dan menganalisis berbagai sudut pandang secara mendalam. Namun, tantangan bagi pemimpin introvert adalah dominasi budaya ekstrovert, yang seringkali mengasosiasikan kepemimpinan dengan sikap pamer, berbicara keras, dan kemampuan bersosialisasi yang tinggi. Ini mengarah pada pandangan stereotip bahwa orang introvert kurang cocok untuk posisi kepemimpinan. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa pemimpin introvert lebih mampu tetap tenang, berpikir sistematis, dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang dalam, terutama saat menghadapi situasi yang penuh tekanan.

Di era digital yang berkembang pesat, lanskap kewirausahaan mengalami perubahan besar yang dipimpin oleh generasi muda. Anak-anak muda masa kini lebih responsif terhadap perkembangan teknologi, dan mereka memanfaatkan digitalisasi untuk mengembangkan bisnis yang fleksibel, cepat, dan minim hambatan modal. Dengan adanya internet, media sosial, serta platform digital seperti marketplace dan aplikasi mobile, mereka mampu menjalankan bisnis dari rumah tanpa memerlukan tempat usaha fisik. Model bisnis ini tak hanya mencerminkan efisiensi, tetapi juga gaya hidup baru yang mengedepankan kebebasan, kreativitas, dan semangat inovatif yang kuat (Kurniadi, 2025).

Transformasi ini juga tidak lepas dari semangat keberlanjutan yang mulai menjadi fokus anak muda. Banyak pelaku usaha muda yang tidak hanya mengejar profit, tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan lingkungan dari aktivitas bisnisnya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniadi (2025), mayoritas responden wirausahawan muda diketahui telah mengintegrasikan prinsip keberlanjutan seperti penggunaan bahan ramah lingkungan dan pemberdayaan masyarakat lokal ke dalam model bisnis mereka. Hal ini menunjukkan bahwa bisnis masa kini tidak lagi sekadar soal jual beli, tetapi juga soal nilai dan keberlanjutan jangka panjang. Generasi muda dinilai sangat potensial menjadi pelopor kewirausahaan berkelanjutan karena karakteristiknya yang inovatif, proaktif, berani mengambil risiko, dan menguasai teknologi digital.

Sementara itu, dalam dunia kewirausahaan yang sering dianggap keras dan kompetitif, individu dengan kepribadian introvert justru memiliki potensi besar untuk berkembang. Kepribadian introvert sering kali diidentikkan dengan sifat pemalu, menyendiri, dan tertutup, namun berbagai penelitian terbaru menunjukkan bahwa introvert memiliki keunggulan seperti ketekunan, refleksi mendalam, dan perencanaan yang matang—semua itu sangat dibutuhkan dalam membangun dan mengelola bisnis. Kurniawan dan Tialonawarmi (2023) menemukan bahwa kepribadian introvert memiliki pengaruh signifikan terhadap minat berwirausaha, khususnya ketika dimediasi oleh motivasi internal yang kuat. Ini artinya, introvert mampu sukses di dunia bisnis jika didorong oleh keinginan dari dalam diri dan memiliki kepercayaan atas kemampuannya sendiri.

Proses pembentukan kepercayaan diri tersebut tidak selalu muncul secara alami, terutama bagi individu dengan kecenderungan menarik diri dari interaksi sosial. Oleh karena

itu, penguatan efikasi diri menjadi aspek penting yang perlu dibangun pada individu introvert. Dalam konteks ini, pendekatan komunitas menjadi salah satu strategi efektif. Nulhakim (2021) mengemukakan bahwa berbagai kegiatan seperti pelatihan komunikasi, pelatihan public speaking, kegiatan sosial masyarakat, hingga forum berbagi pengalaman mampu meningkatkan efikasi diri introvert secara signifikan. Efikasi diri ini mencakup tiga aspek utama yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dapat membentuk keyakinan dalam menghadapi tantangan dan mengambil keputusan wirausaha.

Adapula penelitian yang dilakukan oleh Paul et al., (2024) dengan judul "*Why Introverts Make Successful Entrepreneurs*", artikel ini memperkuat argumen bahwa introvert tidak hanya mampu menjadi pemimpin yang efektif, tetapi juga memiliki keunggulan tersendiri dalam dunia kewirausahaan. Dalam artikel ini, penulis menegaskan bahwa introvert sering dianggap kurang ekspresif dan kurang mampu membangun relasi sosial secara luas. Namun, artikel ini justru menunjukkan bahwa sifat reflektif, kemampuan mendengar, dan kecenderungan untuk berpikir strategis adalah modal utama bagi seorang entrepreneur yang sukses. Artikel ini juga memperkenalkan "*4 Ps Process*" (*Planning, Preparation, Personalization, Prioritization*) yang menjadi kerangka kerja bagi introvert untuk mengubah kecenderungan introspektif menjadi kekuatan strategis dalam bisnis. Proses ini sangat relevan dengan kebutuhan startup masa kini yang menuntut perencanaan matang, adaptasi cepat, serta pengambilan keputusan berbasis analisis mendalam.

Meski demikian, tantangan psikologis tetap menjadi hambatan nyata bagi anak muda dengan kepribadian introvert. Nugraha dan Zuhriah (2023) menyebutkan bahwa individu introvert sering kali menghadapi kesulitan dalam membangun relasi sosial, menyampaikan ide secara terbuka, serta berinteraksi dalam konteks publik yang padat komunikasi. Hal ini tentu menjadi hambatan dalam hal pemasaran, jejaring bisnis (*networking*), dan menjalin kemitraan—yang semuanya merupakan aspek vital dalam kewirausahaan. Hambatan ini bisa semakin berat jika individu tersebut memiliki tingkat efikasi diri yang rendah, yang akan memunculkan kecemasan, rasa tidak mampu, dan bahkan sikap menghindari tantangan (Nulhakim, 2021).

Namun menariknya, kemajuan digital juga memberikan ruang yang lebih inklusif bagi berbagai tipe kepribadian untuk bisa eksis dan sukses dalam dunia usaha. Bagi introvert, model bisnis digital memungkinkan mereka untuk tetap menjalankan bisnis tanpa harus terlibat langsung dalam interaksi sosial yang melelahkan. Mereka dapat memilih jenis usaha yang sesuai dengan kecenderungan psikologisnya, seperti penulis konten, desain grafis, produk digital, dropshipping, hingga layanan edukasi daring. Laia et al. (2025) menegaskan bahwa minat berwirausaha anak muda juga berkaitan erat dengan pengembangan *life skills* penting seperti kreativitas, manajemen risiko, *problem solving*, dan ketekunan—yang notabene merupakan kekuatan khas dari banyak individu introvert.

Hal ini membuktikan bahwa kepribadian introvert bukanlah hambatan untuk berwirausaha, melainkan modal dasar yang bisa diolah menjadi kekuatan. Dengan pendekatan yang tepat, lingkungan yang mendukung, serta pelatihan berbasis pengalaman, anak muda introvert bisa tampil sebagai pelaku usaha yang tangguh, inovatif, dan relevan dengan tantangan zaman. Terlebih di tengah era digital, dimana batas-batas komunikasi menjadi lebih fleksibel, dan bentuk interaksi dapat disesuaikan dengan preferensi pribadi, membuka jalan yang lebih luas bagi siapapun untuk mengambil peran sebagai wirausahawan—tak terkecuali bagi mereka yang pendiam, reflektif, dan fokus seperti para introvert.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dibuat oleh Woodward, (2014) dengan judul "*Introversion: Thriving and Leading in an Extroverted World*," mengatakan bahwa individu dengan kepribadian introvert memiliki potensi besar dalam hal kepemimpinan di dalam organisasi. Walaupun budaya masyarakat, terutama di Amerika Serikat, seringkali mengagungkan sifat ekstrovert, banyak penelitian di bidang psikologi menunjukkan bahwa introvert merupakan karakteristik kepribadian yang berdasar pada faktor biologis dan genetik. Introvert memiliki sensitivitas tinggi terhadap dopamin, cenderung melakukan refleksi, dan menunjukkan pola aktivitas otak yang mendalam, sehingga mereka lebih mampu mengatasi rangsangan berlebih dan lebih berkonsentrasi pada ketenangan batin. Dalam konteks kepemimpinan, sifat-sifat ini membantu mereka mengambil keputusan yang bijak, mendengarkan dengan empati, dan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Penelitian yang dilakukan oleh Jim Collins dalam buku "Good to Great" mengungkapkan bahwa mayoritas CEO dari perusahaan terkemuka memiliki sifat introvert: mereka bersikap tenang, rendah hati, serta lebih berfokus pada keberhasilan organisasi yang mereka pimpin ketimbang pada diri mereka sendiri.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Saxena (2023) menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian introvert juga memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin yang efektif, termasuk sebagai CEO. Dalam artikelnya, Saxena menyoroti bahwa introvert memiliki kekuatan seperti berpikir strategis, mendengarkan aktif, dan membuat keputusan berbasis analisis yang mendalam. Gaya kepemimpinan ini dinilai sangat efektif dalam membangun tim yang solid dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Tokoh-tokoh seperti Bill Gates dan Warren Buffett dijadikan contoh nyata bahwa sosok introvert bisa sukses memimpin organisasi besar melalui pendekatan yang tenang, reflektif, dan penuh empati.

5. Kesimpulan

Kepribadian introvert yang sering kali diasosiasikan dengan sifat pendiam, pemalu, dan tertutup, pada kenyataannya memiliki potensi besar dalam dunia kepemimpinan, khususnya dalam konteks bisnis yang dijalankan oleh generasi muda. Dalam era wirausaha digital yang mengedepankan kreativitas, keberlanjutan, dan nilai-nilai personal, karakteristik seperti kemampuan mendengar, berpikir reflektif, empati tinggi, dan pengambilan keputusan yang matang menjadi aset penting yang dimiliki oleh pemimpin introvert. Gaya kepemimpinan yang lebih tenang dan tidak otoriter justru menciptakan ruang kolaboratif yang mendukung tumbuhnya inovasi dalam tim, sejalan dengan model empowering leadership dan intellectual stimulation.

Literatur dan penelitian terbaru, baik dari sumber internasional maupun nasional, menguatkan bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh kemampuan tampil di depan publik, tetapi juga oleh kecakapan dalam membina hubungan interpersonal, membangun efikasi diri, dan mengarahkan tim secara strategis. Motivasi internal dan dukungan lingkungan menjadi kunci bagi individu introvert untuk mengembangkan potensi kepemimpinan yang kuat dan berkelanjutan.

Dengan demikian, paradigma kepemimpinan perlu diperluas untuk mengakomodasi berbagai gaya kepribadian, termasuk introvert. Hal ini penting agar ekosistem kewirausahaan, khususnya di kalangan anak muda, menjadi lebih inklusif, suportif, dan berbasis nilai—bukan hanya performa eksternal. Dalam lanskap bisnis masa kini yang semakin kompleks, pemimpin introvert justru berpeluang besar menjadi katalisator perubahan yang otentik dan berorientasi jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatwikiningsih, N. (2020). *Teori Psikologi Kepribadian Manusia* (M. Kika (ed.)). Penerbit Andi.
- Fauzan. (2019). KEPEMIMPINAN KHARISMATIK VERSUS KEPEMIMPINAN VISIONER. *Al'Adalah*, 22(1), 68-79.
- Herbert, J., Ferri, L., Hernandez, B., Zamarripa, I., Hofer, K., Fazeli, M. S., Shnitsar, I., & Abdallah, K. (2023). Personality diversity in the workplace: A systematic literature review on introversion. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 38(2), 165-187. <https://doi.org/10.1080/15555240.2023.2192504>
- Karundeng, M. M., Mandey, S. L., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Kepribadian Ekstraversi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranowulu Kota Bitung. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1030-1040.
- Kusnadi, Subhan, Kamil, I., & Zainullah, A. (2024). Filosofi Kepemimpinan Dan Kepribadian. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(3), 309-317.
- Liegl, S., & Furtner, M. R. (2023). Introverted And Yet Effective? A Faceted Approach To The Relationship Between Leadership And Extraversion. *Frontiers in Psychology*, 14, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1185271>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mol, S. A. S., Boru, M., & Solle, A. (2023). Identifikasi Kepribadian Manusia Menggunakan Teori Big Five Factors Model. *JUKI : Jurnal Komputer Dan Informatika*, 5(1), 99-109.
- Mubarokah, F. A. A., Qudsy, H. A., Salsabila, Z. P., Basya, M. A., & Sumarni, L. (2024). Analisis Kepribadian dan Gaya Komunikasi Dalam Negosiasi Bisnis. *Venus: Jurnal Publikasi Rumpun Ilmu Teknik*, 2(4), 272-277. <https://doi.org/10.61132/venus.v2i4.429>
- Mulyono, H. (2018). KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290-297.
- Paul, S. K., Soni, A., Kashyap, C., & Mishra, A. (2024). *Why Introverts Make Successful Entrepreneurs*. 12(5), 835-867. <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT2405967.pdf>
- Rezky, F. N. D., Citriadin, Y., & Rustam. (2025). Kepemimpinan Diplomatis dalam Pendidikan : Tinjauan Teoritis. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika*, 6(1). <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v6i1.615>

- Sari, N. M., & Ediyono, S. (2023). *Analisis Humanisme Terkait Personality Test Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)*. <https://doi.org/10.19105/kiddo.v4i1.8390>
- Sulastri, N. M. (2025). Identifikasi Tipe Kepribadian Seseorang Ditinjau Dari Teori Carl Jung. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 387-391.
- Wahyuni, S., Sukatin, S., Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123-130. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i2.26148>
- Yunita, R. I., GS, A. D., Santoso, H. T., Dewi, R., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Al Andalus Nusantara Travel Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 87-102. <https://doi.org/10.30640/jumma45.v2i1.1604>
- Kurniadi, W. (2025). *Peran generasi muda dalam membangun kewirausahaan berkelanjutan*. *Jurnal Kajian Manajemen Terapan*, 3(1), 21-25. [https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1:contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.38035/jkmt.v3i1:contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Kurniawan, D., & Tialonawarmi, F. (2023). *Kepribadian introvert dan kepribadian ekstrovert terhadap minat berwirausaha mahasiswa melalui motivasi sebagai variabel mediasi*. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(1), 642-656. [https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5713:contentReference\[oaicite:1\]{index=1}](https://doi.org/10.31539/jomb.v5i1.5713:contentReference[oaicite:1]{index=1})
- Laia, S., Hana, E. W., Sory, P., & Bello, Y. (2025). *Mengembangkan minat wirausaha anak muda: Kunci sukses entrepreneurship dan life skills*. *Journal of Student Research*, 3(1), 110-119. [https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3533:contentReference\[oaicite:2\]{index=2}](https://doi.org/10.55606/jsr.v3i1.3533:contentReference[oaicite:2]{index=2})
- Maryati, W., & Masriani, I. (2019). *Peluang bisnis di era digital bagi generasi muda dalam berwirausaha: Strategi menguatkan perekonomian*. *Jurnal MEBIS*, 4(2), 53-58. [http://mebis.upnjatim.ac.id:contentReference\[oaicite:3\]{index=3}](http://mebis.upnjatim.ac.id:contentReference[oaicite:3]{index=3})
- Nugraha, G., & Zuhriah, Z. (2023). *Kepribadian introvert dalam kemampuan bersosialisasi pada mahasiswa Ilmu Komunikasi*. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO*, 8(2), 223-231. [https://doi.org/10.52423/jikuho.v8i2.39:contentReference\[oaicite:4\]{index=4}](https://doi.org/10.52423/jikuho.v8i2.39:contentReference[oaicite:4]{index=4})
- Nulhakim, L. (2021). *Penguatan efikasi diri pada pribadi introvert (Community Approach)*. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam*, 2(1), 202-206. [http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI:contentReference\[oaicite:5\]{index=5}](http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/JKPI:contentReference[oaicite:5]{index=5})
- Schmidbauer, J., Niessen, C., Spark, A., O'Connor, P. J., & Jimmieson, N. L. (2025). *Introversion in Leaders: Role-Congruent Leader Behavior and Thriving in Daily Working Life*. *Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/00218863251342832>
- Zulkarnaen, H. (2024). STUDI LITERATUR : PENGARUH ASPEK KARAKTERISTIK CEO TERHADAP KEBERHASILAN KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN START UP. *E-Jurnal UNISDA*, 11(1), 1-14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

