

Representasi Kepemimpinan Transformasional dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada Film The Intern

¹Sinta Rahmah Auliya, ²Hanifah Az Zahra Hasoloan, ³Erindah Dimisyqiyani, ⁴Amaliyah, ⁵Rizky Amalia Sinulingga, ⁶Gagas Gayuh Aji

Departemen Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia

Corresponding author : rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id

E-mail : sinta.rahmah.auliya-2023@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Seorang pemimpin tidak hanya berperan dalam memberikan arahan, tetapi juga dalam menumbuhkan motivasi, semangat, dan kepercayaan diri sehingga anggota tim mampu menghadapi tantangan bersama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kepemimpinan transformasional yang ditampilkan oleh tokoh Ben dalam film *The Intern*. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui analisis deskriptif, menggunakan pengamatan terhadap adegan dan dialog yang merepresentasikan gaya kepemimpinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ben berhasil menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Perilaku teladan serta dukungan yang ia berikan tidak hanya membantu Jules, selaku pemimpin perusahaan, untuk kembali percaya diri, tetapi juga mendorong karyawan menjadi lebih partisipatif, percaya diri, dan optimis dalam bekerja. Film ini menekankan bahwa kepemimpinan sejati tidak semata ditentukan oleh jabatan, melainkan oleh integritas, empati, dan kemampuan untuk memberi inspirasi. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa setiap individu memiliki potensi untuk menjadi pemimpin transformasional yang mampu menciptakan perubahan positif, baik dalam konteks organisasi maupun kehidupan sehari-hari.

Kata kunci: Kepemimpinan, kepemimpinan transformasional, film *The Intern*

ABSTRACT

Leadership is an important factor in creating a positive and collaborative work environment. Leaders not only play a role in providing direction, but also in fostering motivation, enthusiasm, and confidence so that team members are able to face challenges together. This study aims to analyze the application of transformational leadership displayed by the character Ben in the film The Intern. The study was conducted using a qualitative approach through descriptive analysis, using observations of scenes and dialogues that represent leadership styles. The results show that Ben successfully applied the four dimensions of transformational leadership, namely ideal influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. His exemplary behavior and support not only helped Jules, as the company's leader, regain her confidence, but also encouraged employees to be more participatory, confident, and optimistic in their work. This film emphasizes that true leadership is not solely determined by position, but by integrity, empathy, and the ability to inspire. These findings provide an understanding that every individual has the potential to become a transformational leader capable of creating positive change, both in an organizational context and in everyday life.

Keywords : Leadership, transformational leadership, *The Intern* movie

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen organisasi karena berperan dalam menentukan arah, strategi, serta keberhasilan pencapaian tujuan bersama. Peran pemimpin tidak terbatas pada koordinasi struktural, tetapi juga meliputi kemampuan mempengaruhi perilaku individu

maupun kelompok agar bergerak secara efektif menuju sasaran organisasi (Andreansyah & Muttaqien, 2024). Dalam konteks dunia kerja yang dinamis, kepemimpinan berfungsi sebagai instrumen yang memastikan organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi variabel kunci dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing organisasi,

sekaligus berperan dalam menciptakan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan sesuai dengan agenda SDG 8. Kepemimpinan tidak dapat dipahami semata-mata sebagai jabatan formal, melainkan sebagai kapasitas untuk memotivasi, menggerakkan, serta menginspirasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal (Sakhroni et al., 2025). Seorang pemimpin yang efektif dituntut untuk mengintegrasikan kemampuan manajerial dengan keterampilan interpersonal, seperti membangun komunikasi yang sehat, menciptakan rasa percaya, serta menumbuhkan komitmen bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan praktik kompleks yang memerlukan kombinasi antara keteladanan, empati, dan pengelolaan organisasi.

Menurut Agustina et al. (2024), gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi serta membimbing individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang efektif akan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi tim dan sasaran yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan dirasakan sesuai dengan harapan, maka hal tersebut dapat meningkatkan loyalitas, produktivitas, serta kepuasan kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menimbulkan penurunan motivasi, munculnya konflik, hingga rendahnya kualitas kinerja (Kamal et al., 2019).

Dalam literatur manajemen, kepemimpinan dikategorikan ke dalam berbagai gaya yang menunjukkan perbedaan pola interaksi dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan otoriter menempatkan kewenangan penuh pada pemimpin, sementara gaya laissez-faire memberikan keleluasaan yang besar kepada bawahan (Mattayang, 2019). Kepemimpinan transaksional berfokus pada mekanisme imbalan dan hukuman sebagai penggerak motivasi, sedangkan kepemimpinan situasional menekankan pentingnya penyesuaian dengan kondisi dan karakteristik bawahan (Az-zahroh et al., 2023). Sementara itu, kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin menjelaskan visi dan misi, menumbuhkan rasa kebanggaan, mempengaruhi kepercayaan diri, serta menjadi panutan yang menginspirasi bawahan melalui perhatian personal dan pemberian arahan yang

membangun (Aqmarina et al., 2016). Variasi tipologis ini menegaskan bahwa kepemimpinan bersifat kontekstual dan efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian gaya dengan kebutuhan organisasi. Setiap gaya kepemimpinan memiliki implikasi yang berbeda terhadap motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan otoriter dapat menciptakan kepatuhan, namun berpotensi menekan partisipasi. Kepemimpinan transaksional menjaga disiplin melalui reward and punishment, sementara gaya laissez-faire memberi ruang inisiatif namun dapat menimbulkan ketidakjelasan arah. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional diyakini lebih mampu membangkitkan motivasi intrinsik karyawan melalui inspirasi, pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Oleh sebab itu, analisis terhadap kepemimpinan transformasional menjadi penting untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat dikelola secara berkelanjutan (Gemeda & Jaesik, 2020).

Pentingnya kepemimpinan transformasional tersebut terbukti secara empiris dalam penelitian yang menunjukkan perannya dalam menciptakan kepuasan kerja dan lingkungan yang positif. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terbukti berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Lukita, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya soal mengarahkan, tetapi juga bagaimana pemimpin mampu membangun suasana kerja yang kondusif. Pemimpin transformasional juga dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan budaya kerja yang inklusif, suportif, serta berorientasi pada kesejahteraan individu maupun keberhasilan organisasi (Masrifah & Kuswinarno, 2024). Selain itu, kepemimpinan transformasional terbukti mendorong kinerja karyawan. Semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai (Novitasari, 2016). Dalam hal ini, motivasi kerja memiliki peran penting karena karyawan dengan motivasi yang cukup akan terdorong untuk berkontribusi optimal. Motivasi kerja juga berfungsi sebagai mediator signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, apabila pemimpin mampu menyelaraskan tujuan organisasi dengan kebutuhan individu, maka motivasi karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak

positif terhadap kinerja mereka (Maha Putra & Sudibya, 2019).

Fenomena kepemimpinan tidak hanya dapat ditelaah melalui praktik nyata organisasi, tetapi juga melalui representasi dalam media populer. Film *The Intern* (2015) yang berlatar pada perusahaan rintisan e-commerce *About The Fit* (ATF) menampilkan dinamika kepemimpinan melalui interaksi antara Jules Ostin, seorang CEO muda yang ambisius, dengan Ben Whittaker, seorang karyawan senior yang bergabung sebagai intern. Relasi keduanya menggambarkan bagaimana gaya kepemimpinan, khususnya transformasional, berhubungan erat dengan motivasi, loyalitas, serta keharmonisan kerja dalam organisasi modern. Motivasi sendiri memegang peranan penting karena dapat memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan tercapai (Nugroho et al., 2024). Namun, dalam menghadapi perubahan pasar dan kebutuhan konsumen yang kompleks, pemimpin tidak hanya dituntut meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga harus mampu mengelola tantangan dan risiko yang muncul. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional seringkali dipandang sebagai alternatif yang tepat karena mampu mendorong perubahan secara lebih adaptif dan berkelanjutan (Asman & Rony, 2023).

2. LANDASAN TEORI

Landasan teori merupakan bagian penting dalam penelitian karena menjadi dasar konseptual yang digunakan. Penyusunan landasan teori yang baik akan membantu menjelaskan konsep-konsep yang relevan, memperjelas ruang lingkup pembahasan, serta memberikan pijakan yang kuat bagi jalannya penelitian.

1. Manajemen

Manajemen secara umum dipahami sebagai seni sekaligus ilmu dalam mengatur dan mengarahkan sumber daya agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Definisi klasik menyebutkan bahwa manajemen merupakan proses penyelesaian pekerjaan melalui orang lain dengan cara mengkoordinasikan aktivitas mereka dalam kerangka yang terarah. Dalam perkembangannya, manajemen tidak hanya dilihat sebagai keterampilan teknis, tetapi juga sebagai profesi yang menuntut kemampuan konseptual, sosial, dan teknikal yang memadai

agar setiap pengelolaan dapat berjalan optimal (Pratama, 2020).

Sebagai suatu proses, manajemen mencakup fungsi-fungsi utama yang bersifat universal dan berkesinambungan. Fungsi tersebut mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Perencanaan berperan menetapkan tujuan serta strategi pencapaiannya, pengorganisasian memastikan pembagian tugas dan wewenang secara tepat, pelaksanaan berkaitan dengan pengarahan serta motivasi agar rencana dapat dijalankan, sedangkan pengendalian berfungsi memantau, mengevaluasi, dan melakukan koreksi terhadap jalannya kegiatan. Keempat fungsi tersebut saling terkait dan membentuk siklus yang memungkinkan organisasi beroperasi secara efisien sekaligus adaptif terhadap perubahan (Batlajery, 2016).

2. Kepemimpinan

Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi perubahan cepat, kepemimpinan dipandang sebagai salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi memberi arahan, tetapi juga mempengaruhi arah strategis organisasi agar mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan yang terus berkembang (Korejan & Shahbazi, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan elemen penting yang menghubungkan visi organisasi dengan praktek nyata dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses pengaruh sosial yang melibatkan interaksi kompleks antara pemimpin dan pengikut. Proses ini menuntut adanya hubungan yang saling mempengaruhi sehingga pemimpin tidak sekadar dipandang sebagai pemegang otoritas formal, melainkan sebagai figur yang membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan kerap dipahami melalui pendekatan interdisipliner yang mencakup dimensi psikologis, sosiologis, hingga manajerial (Banks et al., 2022).

Secara umum, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Untuk menjalankan fungsi tersebut, seorang pemimpin dituntut memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu

memotivasi, mendorong pengembangan potensi bawahan, memberikan dukungan yang diperlukan, sekaligus menjaga kesejahteraan anggota tim. Dengan kompetensi tersebut, kepemimpinan yang efektif tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga memastikan terbangunnya kepercayaan, motivasi, dan komitmen yang berkelanjutan dalam organisasi (Khan, 2024).

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan tidak hanya dipahami dari sisi definisi dan keterampilan, tetapi juga tercermin melalui gaya yang diterapkan pemimpin dalam menjalankan perannya. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola perilaku atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Khajeh, 2019). Hal ini menegaskan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh kapasitas individu pemimpin, tetapi juga oleh gaya yang ia pilih dalam berinteraksi dengan anggota tim. Dalam literatur manajemen, gaya kepemimpinan dibedakan ke dalam beberapa bentuk yang memiliki karakteristik masing-masing. Kepemimpinan otoriter menempatkan kendali penuh pada pemimpin dan menuntut kepatuhan bawahan tanpa banyak ruang partisipasi (Huang et al., 2023). Sebaliknya, kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan yang luas kepada anggota tim untuk mengambil keputusan, yang dalam kondisi tertentu dapat mendorong kreativitas namun juga berisiko menimbulkan ketidakpastian arah (Iqbal et al., 2021). Selain itu, gaya transaksional menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan hukuman. Gaya ini efektif menjaga keteraturan dan kepatuhan, meskipun motivasi yang terbentuk cenderung bersifat jangka pendek (Ecler & Terry, 2021). Berbeda halnya dengan kepemimpinan situasional yang menekankan penyesuaian gaya berdasarkan kondisi, kesiapan, dan karakteristik bawahan. Fleksibilitas dalam penerapannya memungkinkan pemimpin menentukan kapan harus lebih berfokus pada penyelesaian tugas atau pada pembangunan relasi interpersonal (Khan et al., 2016).

Dari berbagai gaya tersebut, kepemimpinan transformasional memiliki

relevansi yang kuat dalam konteks organisasi modern. Gaya ini menekankan pada kemampuan pemimpin untuk memotivasi, menginspirasi, dan membangun hubungan personal dengan bawahan. Pemimpin transformasional berusaha menciptakan perubahan positif melalui teladan, perhatian individual, serta dorongan pengembangan diri anggota tim. Dengan karakteristik tersebut, kepemimpinan transformasional dipandang mampu meningkatkan motivasi sekaligus menciptakan budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan (Bass, 1985 dalam Reza 2019). Berbagai gaya kepemimpinan tersebut membawa implikasi berbeda terhadap motivasi kerja karyawan. Gaya otoriter lebih banyak menumbuhkan motivasi ekstrinsik berupa kepatuhan, sementara gaya transaksional menjaga motivasi melalui penghargaan dan hukuman. *Laissez-faire* dapat merangsang motivasi intrinsik berupa kreativitas, tetapi berpotensi menurunkan disiplin. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional mendorong motivasi intrinsik secara lebih konsisten melalui inspirasi, pemberdayaan, serta perhatian personal. Oleh karena itu, gaya ini dianggap lebih relevan dalam menciptakan motivasi kerja yang berkelanjutan (Gemeda & Jaesik, 2020).

4. Kepemimpinan Transformasional

Konsep kepemimpinan transformasional pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns (1978) dan kemudian dikembangkan lebih komprehensif oleh Bernard Bass (1985). Bass menekankan bahwa kepemimpinan transformasional tidak sekadar berbasis pertukaran layaknya kepemimpinan transaksional, tetapi berfokus pada perubahan nilai, visi bersama, dan peningkatan moralitas dalam organisasi. Jika kepemimpinan transaksional lebih menekankan penghargaan dan hukuman sebagai mekanisme pertukaran, maka kepemimpinan transformasional berupaya menginspirasi karyawan agar bergerak melampaui kepentingan pribadi demi tujuan kolektif. Pandangan ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Putra et al., 2019).

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional dijelaskan melalui empat dimensi utama yang dikenal sebagai 4I yaitu:

- a. **Idealized Influence:** Dimensi ini menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai figur teladan yang dihormati karena integritas, konsistensi, dan standar etis yang dijunjungnya. Pemimpin dengan pengaruh ideal tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga memperlihatkan perilaku nyata yang selaras dengan nilai-nilai organisasi. Melalui teladan tersebut, anggota tim merasa percaya dan yakin terhadap kepemimpinannya. Rasa percaya ini kemudian berkembang menjadi loyalitas, karena bawahan melihat pemimpinnya bukan sekedar pemberi instruksi, melainkan panutan yang patut diikuti (Afshari, 2022).
- b. **Inspirational Motivation:** Pemimpin transformasional memiliki kemampuan menyampaikan visi organisasi secara jelas, menantang, serta sarat makna. Visi tersebut tidak hanya dipahami sebagai tujuan kerja, tetapi juga menjadi sumber semangat yang membangkitkan motivasi intrinsik pada anggota tim. Melalui komunikasi yang optimis dan penuh keyakinan, pemimpin membangun suasana yang mendorong setiap orang untuk percaya pada kemampuan dirinya. Iklim kerja yang terbentuk pun menjadi lebih positif dan penuh antusiasme. Dalam situasi ini, tujuan kolektif ditempatkan di atas kepentingan individu, sehingga anggota tim merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap keberhasilan organisasi (Widayati et al., 2017).
- c. **Intellectual Stimulation:** Dimensi ini berfokus pada dorongan pemimpin untuk mengembangkan kapasitas berpikir kritis dan kreatif dari anggota tim. Pemimpin tidak hanya menekankan kepatuhan pada aturan, tetapi juga mengajak tim untuk menantang cara lama dalam bekerja dan melihat peluang baru. Dengan memberi ruang untuk bertanya, mengeksplorasi ide-ide, serta mengemukakan gagasan, pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Proses ini membantu anggota tim merasa lebih dihargai sebagai individu yang mampu menyumbangkan pemikiran, bukan

hanya sekedar menjalankan perintah (Lamirin et al., 2023).

- d. **Individualized Consideration:** Dimensi terakhir menekankan perhatian personal pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan masing-masing anggota tim. Pemimpin transformasional berperan sebagai mentor atau pelatih yang bersedia mendengarkan, memahami perbedaan individu, dan memberikan dukungan sesuai kebutuhan. Perhatian ini tidak hanya berbentuk arahan kerja, tetapi juga pendampingan dalam mengembangkan keterampilan serta mencapai potensi diri. Anggota tim yang merasa diperhatikan secara personal cenderung memiliki ikatan emosional yang lebih kuat dengan pemimpin maupun organisasi (Mendrofa et al., 2022).

Melalui keempat dimensi tersebut, kepemimpinan transformasional terbukti efektif menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan produktif. Bukti empiris menunjukkan bahwa kombinasi antara idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration secara signifikan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan serta memperkuat rasa keterlibatan dan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi (Khan et al., 2020).

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan semangat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk berperilaku produktif dalam konteks pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan dan efektivitas kerja, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dan menunjukkan kinerja yang optimal (Ardianti et al., 2018). Lebih jauh, motivasi tidak hanya sekedar pendorong aktivitas kerja, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam menciptakan komitmen dan dedikasi karyawan terhadap organisasi (Adinda et al., 2023).

Dalam kajian teori, motivasi kerja seringkali dijelaskan melalui pendekatan psikologis maupun manajerial. Salah satu teori yang berpengaruh luas adalah teori dua faktor Herzberg, yang membagi faktor motivasi menjadi dua kategori, yaitu motivator dan hygiene factors. Motivator mencakup aspek seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, hygiene factors seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi berperan mencegah timbulnya ketidakpuasan. Kedua faktor ini harus dipenuhi secara seimbang agar motivasi kerja dapat terbentuk secara optimal (Alrawahi et al., 2020). Teori ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi atau kondisi eksternal, tetapi juga oleh peluang pengembangan diri dan pengakuan dari lingkungan kerja. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kepemimpinan menjadi salah satu isu sentral dalam manajemen sumber daya manusia. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong tumbuhnya motivasi, baik melalui pemberian arahan yang jelas maupun pemberian dukungan emosional (Zin et al., 2023).

3. Metode Penelitian

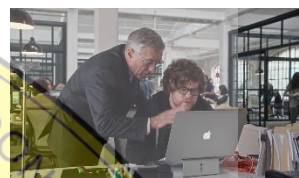
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis representasi kepemimpinan transformasional dalam memotivasi kerja karyawan pada film *The Intern* (2015). Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti menggali makna yang mendalam dari teks visual maupun audio film, sehingga interaksi antar tokoh dapat dipahami dalam konteks kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian kualitatif juga dianggap tepat untuk menginterpretasikan fenomena sosial yang tercermin melalui media populer seperti film, sebab mampu memberikan pemahaman komprehensif mengenai nilai, simbol, dan tindakan yang relevan dengan realitas organisasi (Kegler et al., 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi non-partisipan terhadap film, dengan fokus pada adegan-adegan yang menampilkan praktik kepemimpinan Ben Whittaker. Observasi diarahkan pada dialog, ekspresi, serta simbol-simbol visual yang menggambarkan dimensi kepemimpinan

transformasional, seperti pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengklasifikasikan temuan berdasarkan dimensi kepemimpinan transformasional dan menghubungkannya dengan konsep motivasi kerja. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana kepemimpinan transformasional ditampilkan dalam *The Intern* serta bagaimana representasi tersebut dikaitkan dengan upaya memotivasi karyawan dalam konteks organisasi.

4. Hasil dan Pembahasan

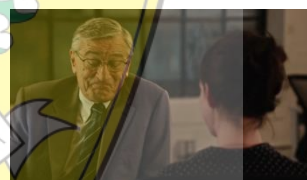
Hasil



Gambar 01. Ben membantu staf memahami pekerjaan di komputer (Menit 00:21:33)

Staff : *"Thanks, Ben. You really didn't have to help me with this."*

Ben : *"It's okay. Sometimes a little guidance makes things easier."*



Gambar 02. Jules berbicara kepada Ben tentang kesulitan memimpin perusahaan (Menit 00:47:00)

Jules : *"Sometimes I feel like I have no idea what I'm doing."*

Ben : *"You're doing something that's never been done before. Don't forget that."*

Jules : *"But what if I'm not the right person to lead this?"*

Ben : *"If you weren't, you wouldn't be here right now. Everyone believes in you."*



Gambar 03. Ben menunjukkan data pola pembelian kepada Jules (Menit 01:03:35)

Ben : *"I took a look at the data purchase patterns."*

Jules : *"That was fast."*

Ben : *"Well, I enlisted Becky's help. It seems the most expensive place you're advertising is actually bringing you the customers who are spending the least."*



Gambar 04. Jules curhat pada Ben tentang masalah rumah tangga (Menit 01:02:00)

Jules : *"I don't know if I can handle everything—work, my daughter, my marriage."*

Ben : *"Hey, you're doing great. It's okay to feel overwhelmed sometimes."*

Jules : *"You're my intern, but somehow you're also my best friend."*

Ben : *"Well, friends listen. That's what I'm here for."*

Pembahasan

Pembahasan ini menyoroti representasi kepemimpinan transformasional dalam film *The Intern* serta kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan transformasional, menurut Bass (1990), berlandaskan pada empat komponen utama yang dikenal sebagai *the four I's*—*idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Keempat aspek ini menjadi kerangka penting untuk memahami bagaimana kepemimpinan yang penuh teladan, inspirasi, inovasi, dan perhatian personal dapat meningkatkan motivasi serta kinerja kerja.

a. Idealized Influence

Dimensi pertama, *idealized influence*, menekankan kemampuan seorang pemimpin untuk menjadi teladan yang dihormati oleh para pengikutnya. Pemimpin dengan pengaruh ideal tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menunjukkan perilaku yang selaras dengan nilai-nilai organisasi (Afshari, 2022). Representasi hal ini tampak ketika Ben membantu staf muda memahami pekerjaan di komputer. Kerendahan hati dan kesediaannya untuk mendukung tanpa

pamrih mencerminkan bahwa kepemimpinan tidak selalu ditentukan oleh jabatan, melainkan oleh teladan nyata yang diberikan. Perlakuan Ben membuat karyawan yang semula ragu menjadi lebih percaya diri dan nyaman bekerja bersamanya. Bentuk pengaruh ideal inilah yang kemudian menciptakan lingkungan kerja positif serta memperkuat kepercayaan, baik dari Jules maupun seluruh karyawan perusahaan *About The Fit*.

b. Inspirational Motivation

Komponen *inspirational motivation* ditandai dengan kemampuan pemimpin menyampaikan visi organisasi secara jelas, menantang, serta sarat makna. Visi tersebut tidak hanya dipahami sebagai tujuan kerja, tetapi juga menjadi sumber semangat yang membangkitkan motivasi intrinsik anggota tim (Widayati et al., 2017). Hal ini tampak ketika Ben menenangkan Jules yang merasa kewalahan memimpin perusahaan. Ben memberikan keyakinan bahwa ia mampu menghadapi tantangan, sehingga semangat Jules kembali bangkit. Ucapan sederhana tersebut tidak hanya berdampak pada Jules, tetapi juga pada karyawan lain yang melihat pemimpinnya tetap memiliki dukungan. Sejalan dengan Lamirin et al. (2023), motivasi yang bersifat inspiratif menumbuhkan keyakinan kolektif bahwa tantangan dapat dihadapi bersama.

c. Intellectual Stimulation

Intellectual stimulation menekankan kemampuan pemimpin untuk mendorong pengikut berpikir kritis, kreatif, dan berani melihat masalah dari perspektif berbeda. Pemimpin transformasional memberi ruang bagi tim untuk menantang cara lama dalam bekerja, mengeksplorasi ide-ide, serta mengemukakan gagasan, sehingga tercipta lingkungan yang mendukung inovasi (Lamirin et al., 2023). Hal ini tercermin dalam adegan ketika Ben menunjukkan data pola pembelian konsumen yang selama ini terabaikan. Dengan cara ini, ia tidak hanya memberikan masukan teknis, tetapi juga menstimulasi Jules untuk

berpikir lebih strategis dan mempertimbangkan alternatif lain. Sejalan dengan temuan Mendrofa et al. (2022), stimulasi intelektual ini mendorong Jules untuk tidak sekadar bereaksi terhadap masalah sehari-hari, melainkan berfokus pada solusi jangka panjang. Dampaknya, karyawan perusahaan *About The Fit* menjadi lebih percaya diri menyampaikan ide-ide, sehingga budaya kerja yang partisipatif dan inovatif terbentuk.

d. *Individualized Consideration*

Dimensi terakhir, *individualized consideration*, menyoroti perhatian personal pemimpin terhadap kebutuhan, potensi, dan perkembangan individu dalam tim. Pemimpin transformasional berperan sebagai mentor yang bersedia mendengarkan, memahami perbedaan, serta memberikan dukungan sesuai kebutuhan (Mendrofa et al., 2022). Hal ini tergambar ketika Ben mendengarkan curhatan Jules mengenai beban pribadi dan profesionalnya. Ben tidak hanya memberikan dukungan secara profesional, tetapi juga menenangkan Jules sebagai seorang individu dengan berbagai peran. Perhatian ini menumbuhkan ikatan emosional yang membuat Jules lebih percaya diri dan berkomitmen pada perannya sebagai pemimpin. Perhatian Ben juga tampak dalam interaksinya dengan karyawan lain, di mana ia sabar mendengarkan keluhan mereka. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai bukan sekadar sebagai pekerja, melainkan sebagai individu. Sebagaimana ditegaskan oleh Widayati et al. (2017), perhatian personal ini pada akhirnya meningkatkan loyalitas sekaligus komitmen karyawan terhadap organisasi.

Melalui keempat dimensi tersebut, kepemimpinan transformasional Ben berdampak nyata terhadap motivasi kerja di perusahaan *About The Fit*. Dari kondisi awal yang penuh keraguan akibat gaya semi-otoriter Jules, karyawan kemudian menunjukkan antusiasme, kepercayaan diri, dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks keseluruhan film, kelebihan Ben sebagai sosok

penuh empati, sabar, dan telaten mampu menyeimbangkan kelemahan Jules yang perfeksionis dan sesekali otoriter. Dengan demikian, pengaruh Ben tidak hanya meningkatkan motivasi kerja karyawan, tetapi juga membentuk ulang gaya kepemimpinan Jules menuju arah yang lebih sehat dan kolaboratif (Daeli et al., 2024).

5. KESIMPULAN

Hasil analisis terhadap film *The Intern* memberikan pemahaman yang mendalam mengenai penerapan kepemimpinan transformasional melalui karakter Ben. Pengamatan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak semata ditentukan oleh posisi formal, melainkan oleh kemampuan memberi teladan, menumbuhkan semangat, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian personal pada anggota tim. Film ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, penuh kepercayaan, serta kolaboratif.

Dari penggambaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang luas, baik dalam dunia organisasi modern maupun dalam dinamika kehidupan sehari-hari. Karakter Ben memperlihatkan bahwa setiap individu, dengan sikap rendah hati dan empati, memiliki potensi untuk menjadi pemimpin yang mampu membawa perubahan positif. Nilai-nilai seperti integritas, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual menjadi pondasi penting untuk membangun tim yang solid dan berorientasi pada tujuan bersama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kita tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan, sejalan dengan tujuan SDGs 8 tentang *Decent Work and Economic Growth* yang menekankan pentingnya pekerjaan layak, inklusif, serta pertumbuhan ekonomi yang berkeadilan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti ucapkan kepada dr. Amaliyah, S.AB., M.M selaku dosen pembimbing, teman-teman, serta semua pihak yang telah kebersamaan peneliti saat penyusunan penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Afshari, L. (2022). Idealized Influence And Commitment: A Granular Approach In Understanding Leadership. *Personnel Review*, 51(2), 805–822. <https://doi.org/10.1108/Pr-03-2020-0153>
- Agustina, R., Yuliawan, R., & Dimisyqiyan, E. (2024). *Konferensi Nasional Vokasional 2024 Fakultas Vokasi Universitas Airlangga*.
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The Application Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation To Job Satisfaction In Clinical Laboratories In Omani Hospitals. *Heliyon*, 6(9). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2020.E04829>
- Andreansyah, R., & Muttaqien, I. M. (2024). Konsep Dasar Kepemimpinan : Dari Definisi Hingga Tipologi Pemimpin Efektif. *Akhlak : Jurnal Pendidikan Agama Islam Dan Filsafat*, 2(1), 159–166. <https://doi.org/10.61132/Akhlak.V2i1.313>
- Aqmarina, N. S., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Gajahmada Graha Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 35, Issue 2).
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi) *Effect Of Work Motivation, Compensation And Work Environment On Employee Work Satisfaction (Case Study At Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)* (Vol. 8, Issue 1).
- Asman, Z., & Rony, Z. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Analisis Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 68–87. <https://doi.org/10.61597/Jbe-Oggrp.V1i1.5>
- Az-Zahroh, N. M., Safvitri, C., Putra, S. A., & Anshori, M. I. (2023). Kajian Teori Kepemimpinan Situasional Dan Kepuasan Kerja : Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 131–154. <https://doi.org/10.59581/Jrim-Widyakarya.V1i3.784>
- Banks, G. C., Dionne, S. D., Mast, M. S., & Sayama, H. (2022). Leadership In The Digital Era: A Review Of Who, What, When, Where, And Why. In *Leadership Quarterly* (Vol. 33, Issue 5). Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/J.Leaqua.2022.101634>
- Batljery, S. (2016). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 7(2), 135–155.
- 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. *Tadbir Peradaban*, 4.
- Ecler, J., & Terry, J. (2021). Transactional Leadership. *American Journal Of Biomedical Science & Research*, 14(5), 399–400. <https://doi.org/10.34297/Ajbsr.2021.14.002021>
- Gemeda, H. K., & Jaesik, L. (2020). Leadership Styles, Work Engagement And Outcomes Among Information And Communications Technology Professionals: A Cross-National Study. *Heliyon*, 6(4). <https://doi.org/10.1016/J.Heliyon.2020.E03699>
- Huang, Q., Zhang, K., Wang, Y., Bodla, A. A., & Zhu, D. (2023). When Is Authoritarian Leadership Less Detrimental? The Role Of Leader Capability. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 20(1). <https://doi.org/10.3390/Ijerp20010707>
- Iqbal, Z. A., Abid, G., Arshad, M., Ashfaq, F., Athar, M. A., & Hassan, Q. (2021). Impact Of Authoritative And Laissez-Faire Leadership On Thriving At Work: The Moderating Role Of Conscientiousness. *European Journal Of Investigation In Health, Psychology And Education*, 11(3), 667–685. <https://doi.org/10.3390/Ejihpe11030048>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam)*, 15(2).
- Kegler, M. C., Raskind, I. G., Comeau, D. L., Griffith, D. M., Cooper, H. L. F., & Shelton, R. C. (2019). Study Design And Use Of Inquiry Frameworks In Qualitative Research Published In Health Education & Behavior. *Health*

- Education And Behavior*, 46(1), 24–31. <https://doi.org/10.1177/1090198118795018>
- Khajeh, E. H. Al. (2019). Impacts Of Leadership Styles On Organizational Performance. In *New Trends In Management Studies* (Pp. 99–114). Peter Lang Ag. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact Of Transformational Leadership On Work Performance, Burnout And Social Loafing: A Mediation Model. *Future Business Journal*, 6(1). <https://doi.org/10.1186/S43093-020-00043-8>
- Khan, S. I. (2024). Transactional, Transformational And Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta Analysis Comparing Women And Men. *Journal Of High Technology Management Research*, 35(2). <https://doi.org/10.1016/J.Hitech.2024.100502>
- Khan, Z. A., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Journal Of Resources Development And Management www.iiste.org Issn. In *An International Peer-Reviewed Journal* (Vol. 16). <https://www.researchgate.net/publication/293885908>
- Korejan, M. M., & Shahbazi, H. (2016). An Analysis Of The Transformational Leadership Theory. *Journal Of Fundamental And Applied Sciences*, 8(3), 452. <https://doi.org/10.4314/Jfas.V8i3s.192>
- Lamirin, Santoso, J., & Selwen, P. (2023). Penerapan Strategi Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 14(2), 400–409. <https://doi.org/10.37304/Jikt.V14i2.259>
- Lukita, C. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai*. 5(1), 45–56.
- Maha Putra, K. A. P., & Sudibya, I. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3618. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I06.P12>
- Masrifah, S., & Kuswinarno, M. (2024). Pt. Media Akademik Publisher Peran Kepemimpinan Transformasional Dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jma*, 2(11), 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. | *Jurnal Of Economic, Management And Accounting*, 2, 45–52.
- Mendrofa, V. M., Ndraha, A. B., & Telaumbanua, Y. A. (2022). Peran Kepemimpinan Transformasional Di Pt. Cabang Bank Sumut Gunungsitoli Dalam Menjaring Kerjasama Dengan Stakeholder Sebagai Mitra Kerja Pemerintah Di Kota Gunungsitoli The Role Of Transformational Leadership At Pt. Bank Sumut Gunungsitoli Branch In Collaborating With Stakeholder As Partners Government In Gunungsitoli City. *Jurnal Emba*, 10(4), 1517–1524.
- Novitasari, P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Budhi Satriyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya*.
- Nugroho, I. S., Prayekti, & Septyarini, E. (2024). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengembangan Karir Terhadap Work Performance Karyawan Pt Samitex Diterbitkan Oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia*. 8(1), 13–24. <https://doi.org/10.37339/Bis.V8i1.1522>
- Pratama, R. Y. (2020). *Fungsi Manajemen*.
- Putra, P. D., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Reza, M. H. (2019). Components Of Transformational Leadership Behavior Epra International Journal Of Components Of Transformational Leadership Behavior. *Epra International Journal Of Multidisciplinary Research (Ijmr) Peer Reviewed Journal*. <https://www.researchgate.net/publication/333798276>
- Sakhroni, I., Alamsyah, T., & Wahjono, I. S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Properti. Volume 5*.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Studi Literatur : Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Of Management And Social Sciences*, 1(3), 208–231. <https://doi.org/10.59031/Jmsc.V1i3.1>