

Representasi Gaya Kepemimpinan Tokoh Raya Pada Film Raya And The Last Dragon Terhadap Perilaku Organisasi Di Era Modern

¹Novita Indah Dwi Ariani, ²Erindah Dimisyqiyani, ³Amaliyah, ⁴Rizky Amalia Sinulingga, ⁵Gagas Gayuh Aji
Manajemen Perkantoran Digital, Universitas Airlangga, Surabaya

E-mail: ¹novita.indah.dwi-2023@vokasi.unair.ac.id, ²erindah-dimisyqiyani@vokasi.unair.ac.id, ³amaliyah@vokasi.unair.ac.id, ⁴rizkyamalia@vokasi.unair.ac.id, ⁵gagas.gayuh.aji@vokasi.unair.ac.id

ABSTRAK

Dalam konteks organisasi modern, kepemimpinan dianggap sebagai faktor strategis dalam menghadapi tantangan globalisasi, digitalisasi, dan perbedaan generasi. Studi ini menganalisis representasi gaya kepemimpinan Raya dalam film *Raya and The Last Dragon* dan relevansinya dengan praktik kepemimpinan kontemporer. Menggunakan metode kualitatif dan analisis konten, data utama diperoleh dari film animasi Disney (2021), yang menggambarkan dinamika kepemimpinan, kolaborasi, dan perilaku organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Raya mewakili keberanian dalam pengambilan keputusan, konsistensi dalam mencapai tujuan, motivasi kelompok, apresiasi terhadap anggota lain, dan kemampuan belajar dari kesalahan. Temuan ini sejalan dengan kebutuhan organisasi modern yang menekankan kepercayaan, empati, dan kolaborasi lintas generasi. Implikasi penelitian ini bersifat teoretis, memperkaya studi kepemimpinan dengan perspektif media populer, dan praktis, memberikan inspirasi bagi organisasi untuk membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif. Studi lebih lanjut direkomendasikan untuk membandingkan representasi kepemimpinan di berbagai media budaya guna menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Kata kunci : kepemimpinan, perilaku organisasi, Film Disney *Raya and The Last Dragon*, Analisis konten kualitatif, organisasi modern

ABSTRACT

*In the context of modern organizations, leadership is considered a strategic factor in facing the challenges of globalization, digitalization, and generational differences. This study analyzes the representation of Raya's leadership style in the film *Raya and The Last Dragon* and its relevance to contemporary leadership practices. Using qualitative methods and content analysis, the main data was obtained from the Disney animated film (2021), which depicts the dynamics of leadership, collaboration, and organizational behavior. The results show that Raya represents courage in decision-making, consistency in achieving goals, group motivation, appreciation for other members, and the ability to learn from mistakes. These findings are in line with the needs of modern organizations that emphasize trust, empathy, and cross-generational collaboration. The implications of this research are theoretical, enriching leadership studies with a popular media perspective, and practical, providing inspiration for organizations to build an adaptive, collaborative, and innovative work culture. Further studies are recommended to compare representations of leadership in various cultural media to produce a more comprehensive understanding.*

Keyword : Leadership, organizational behavior, Disney films *Raya and The Last Dragon*, qualitative content analysis, modern organizations

1. PENDAHULUAN

Dalam konteks perilaku organisasi kepemimpinan dipandang sebagai faktor yang strategis yang mampu mempengaruhi tingkat kolaborasi dalam menghadapi tantangan lingkungan yang semakin kompleks di era modern. Pada era globalisasi dan digitalisasi saat ini, kepemimpinan atau leadership semakin diuji dengan kondisi yang penuh ketidakpastian, tantangan, konflik kepentingan antar individu, serta perbedaan budaya atau perbedaan generasi yang akan mempengaruhi kelangsungan organisasi didalamnya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada otoritas formal, tetapi juga bagaimana pemimpin akan membangun kepercayaan, keterbukaan organisasi di dalamnya yang akan menciptakan lingkungan sehat yang mendukung keterbukaan antar individu untuk menunjang inovasi keberlanjutan dan kesuksesan dalam organisasi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang transformatif akan menjadi penting karena mampu meningkatkan komitmen terhadap perubahan sekaligus mendorong perilaku inovatif anggota organisasi (Jun & Lee, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen pengendalian, tetapi juga sebagai landasan dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada tujuan jangka panjang.

Penelitian ini juga sejalan dengan agenda Sustainable Development Goals (SDGs). Pertama, topik yang diangkat dalam penelitian

ini relevan dengan dengan SDG 16 Perdamaian, Keadilan, dan Kelembagaan yang kuat, karena kepemimpinan didasarkan pada kepercayaan antara anggota tim dan dapat berkolaborasi, dan mampu menciptakan organisasi yang transparan, inklusif dan dapat berorientasi pada resolusi konflik yang konstruktif. Dalam hal ini kepemimpinan yang berlandaskan pada kepercayaan antar anggota tim seperti yang diangkat pada penelitian film ini, akan mendukung terciptanya lingkungan organisasi yang transparan, inklusif, dan orientasi yang baik terhadap resolusi konflik yang terjadi. Hal ini selaras dengan semangat dalam SDG 16 yang tidak hanya sebagai hasil pembangunan, namun juga akan memicu keberlanjutan. Dengan demikian pada penelitian ini, tidak hanya didukung dengan SDG 16 dalam konteks tata kelola yang baik, tetapi juga akan memperkuat bagaimana kepemimpinan yang inklusif dan berbasis kepercayaan akan memperkuat kesatuan dalam anggota tim atau organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Fenomena dalam kepemimpinan tidak hanya dapat dipelajari melalui praktik nyata didalam organisasi, tetapi juga dapat dipresentasikan melalui media populer, salah satunya yaitu pada film. Film seringkali menjadi cermin atau contoh yang menggambarkan dinamika sosial pada kejadian nyata. Menurut Aoki & Santos (2015), film merupakan media yang dapat menjadi pintu masuk yang kuat untuk memahami konsep

kepemimpinan dan memungkinkan para penontonnya menginterpretasi ke dalam konsep organisasi secara mendalam dan menghubungkannya ke dalam kehidupan nyata. Seperti hal yang terkandung pada film seperti Konsep kebebasan, kerja tim, ketangguhan, dan gaya kepemimpinan ditampilkan dalam film dengan cara yang kreatif, memberikan makna melalui metafora. Salah satu film yang menampilkan representasi konsep kepemimpinan adalah film hasil produksi dari Walt Disney Animation Studios *Raya and the Last Dragon* pada tahun 2021. Film ini menggambarkan tentang seorang pemimpin muda atau tokoh utama pada film bernama Raya, yang berjuang penuh dalam upayanya menyatukan kembali negerinya Kumandra yang terpecah akibat terjadinya konflik yang mengakibatkan hilangnya rasa kepercayaan antar suku. Perjalanan Raya dalam menyatukan kembali Kumandra mencerminkan bahwa mencerminkan bagaimana kualitas kepemimpinan seperti keberanian, empati, visi, dan kemampuan serta membangun kepercayaan merupakan peran yang penting dalam menciptakan perubahan positif. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif seperti yang ditunjukkan Raya berkontribusi langsung terhadap kesuksesan, karena mampu menyatukan wilayah-wilayah yang terpecah. Kumandra terpecah menjadi 5 wilayah menjadi Hati, Taring, Duri, cakar dan Ekor. Perpecahan ini dipicu dengan perebutan batu kristal peninggalan naga terakhir bernama Sisudatu yang menyimpan kekuatan besar untuk melindungi kumandra.

Secara Khusus karakter Raya merefleksikan bahwa perjalanan menjadi seorang pemimpin dipenuhi rasa dilema dari sikap yang penuh kekhawatiran untuk menuju menjadi sosok pemimpin yang berani akan mengambil keputusan dan membangun kolaborasi untuk mencapai keberhasilan tujuannya. Hal ini sejalan dengan prinsip pada kepemimpinan dalam perilaku organisasi modern yang menekankan kepercayaan dalam mengelola konflik secara konstruktif, serta mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan kolektif. Kepercayaan terhadap pemimpin secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan intensi untuk keluar dari pekerjaan, menunjukkan bahwa kepercayaan menjadi pondasi penting bagi stabilitas organisasi (Ivziku et al., 2024). Dalam film perubahan sikap Raya yang awalnya defensif ini dipengaruhi dengan rasa traumatis dan hilangnya rasa kepercayaan akibat dikhianati oleh teman sebayanya. Naamari melakukan perebutan kristal naga terakhir secara paksa untuk kepentingan kesejahteraan pada sukunya, yaitu suku taring yang mengakibatkan datangnya kembali wabah yang melanda kumandra terkutuk kembali. Namun raya selama bertahun-tahun mencari solusi untuk mengembalikan Kumandra dengan Perjalanan panjang ini menjadi proses pembentukan karakter kepemimpinannya dari pemimpin yang diliputi trauma dan kehati-hatian menjadi sosok yang memahami bahwa kesuksesan kolektif hanya bisa dicapai melalui

keberanian untuk mempercayai seorang individu dan bekerja sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus untuk menganalisis Representasi gaya Kepemimpinan tokoh Raya dalam film *Raya and The Last Dragon* terhadap Perilaku Organisasi di era modern. Kajian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana nilai-nilai kepemimpinan yang direpresentasikan dalam media film mampu merefleksikan praktik kepemimpinan dalam organisasi kontemporer dan memberi inspirasi bagi pengembangan budaya organisasi yang adaptif, inovatif, serta berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa media populer dapat menjadi alat pembelajaran yang efektif untuk memahami dinamika kepemimpinan, membangun kepercayaan, mendorong kerja sama, dan meningkatkan keterlibatan anggota tim. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis sekaligus praktis bagi pengembangan strategi kepemimpinan dan perilaku organisasi kontemporer.

2. LANDASAN TEORI

Dalam suatu penelitian, landasan teori merupakan kerangka konseptual yang memberikan dasar akademik dalam menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dalam studi ini, dasar teoritis berfungsi untuk menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan Raya dalam film *Raya and the Last Dragon* dapat dipahami melalui perspektif kepemimpinan, perilaku organisasi, dan hubungannya dengan manajemen modern.

Kepemimpinan, Manajemen, dan Perilaku Organisasi merupakan tiga konsep yang saling berkaitan erat dalam kajian organisasi modern. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan dan mempengaruhi perilaku setiap individu, serta menjadi instrumen manajemen untuk mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efisien. Sementara itu, perilaku organisasi mendorong dinamika interaksi yang optimal antar individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Behrendt et al. (2017) menyatakan bahwa efektivitas seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh perilaku yang berorientasi pada tugas, tetapi juga oleh kemampuannya membangun hubungan yang sehat dalam tim. Temuan ini menekankan pentingnya keselarasan antara kepemimpinan, manajemen, dan perilaku organisasi, serta perlunya adaptasi berkelanjutan untuk memastikan kesiapan organisasi menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, penyusunan landasan teori tidak hanya menjadi formalitas, tetapi juga menentukan kualitas analisis yang akan dihasilkan dalam penelitian.

1. Konsep Dasar Manajemen

Manajemen merupakan proses yang melibatkan serangkaian fungsi, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengendalian yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Asni & Chairunnisa, 2025). Konsep pada manajemen ini dikenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) merupakan kerangka dasar dalam mengelola dinamika pada organisasi. *Planning* berfokus pada penyusunan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan, *Organizing* merupakan pengaturan pada sumber daya agar lebih efektif dan efisien, *Actuating* pelaksanaan serta pengarahan agar setiap anggota di dalam organisasi dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan job yang telah ditentukan, dan *Controlling* adalah proses

pengendalian serta evaluasi untuk memastikan kegiatan di dalam organisasi berjalan sesuai rencana. Pada konteks modern saat ini, fungsi manajemen modern tidak lagi sekedar administratif, melainkan mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan pada organisasi yang dinamis. Chatterjee et al. (2022) menyebutkan bahwa praktik manajemen yang inovatif akan mampu untuk meningkatkan kapasitas dalam organisasi yang siap untuk menghadapi perubahan, sekaligus mendorong terciptanya nilai tambah yang relevan pada era globalisasi.

2. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dari elemen fundamental dalam perilaku organisasi yang memiliki peran untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan menginspirasi anggota organisasi di dalamnya untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan pandangan tersebut, Costa et al. (2023), menyebutkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mencapai tujuan bersama melalui individu-individu, proses ini ditandai oleh pengaruh timbal balik antara pemimpin dan pengikut serta oleh konteks dimana proses tersebut berlangsung. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki peran besar dalam membangun hubungan yang saling mempengaruhi antar anggota tim, serta akan menciptakan makna kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan dalam Konteks Organisasi

Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan memiliki peran krusial dalam membentuk budaya organisasi, motivasi anggota tim dan mencapai tujuan bersama.

A. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki fokus pada

pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan tim didalamnya, melalui visi yang jelas, komunikasi yang efektif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung setiap individu. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap persepsi makna kerja dalam organisasi, kesejahteraan pada karyawan, dan keterlibatan kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Ho 2025).

B. Kepemimpinan situasional

Merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan adaptasi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kesiapan dan kebutuhan dari para pengikutnya serta melihat dari sisi situasi organisasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Woodard dan Hyatt (2024) temuan penelitian mereka mengindikasikan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan situasional, khususnya tipe *Coaching* (S2), dengan keterlibatan karyawan baru. Studi ini menemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara gaya *coaching* dan *employee engagement* dalam periode adaptasi awal pekerja baru.

C. Kepemimpinan *Servant* (pelayanan)

Gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada para pengikutnya. Dengan pemimpin sebagai fasilitator yang mendukung pengembangan individu dari komunitas. gaya kepemimpinan ini berfokus pada pemberdayaan pemberian emosional, serta perwujudan nilai-nilai kemanusiaan seperti empati dan keadilan. Penelitian oleh Alipio & Avelillas (2023) gaya kepemimpinan *servant* secara positif mempengaruhi kinerja organisasi, dan pengaruh ini dimediasi oleh budaya organisasi. Ciri utama pada kepemimpinan *servant* meliputi kemampuan, mendengarkan secara aktif, dan empati terhadap kebutuhan anggota

tim, serta kesadaran diri untuk membangun komitmen dan komunitas atau organisasi sehat.

Penelitian oleh Eva et al, (2019) menegaskan bahwa penerapan dimensi pada kepemimpinan *servant* dapat memperkuat budaya organisasi yang kolaboratif sekaligus meningkatkan kinerja tim lebih baik.

4. Konsep Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi merupakan kajian terintegrasi tentang bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam kontes suatu organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), Perilaku Organisasi adalah sebuah bidang studi yang berfokus pada pengembangan dan peningkatan efektivitas organisasi melalui analisis terhadap faktor-faktor yang membentuk karakteristik organisasi yang terdiri dari faktor individu, kelompok, dan struktur. Nick (2024) menegaskan bahwa, perilaku organisasi adalah studi tentang bagaimana individu dan kelompok bertindak dalam suatu organisasi, dan hal tersebut memainkan peran penting dalam membentuk efektivitas serta budaya tempat kerja. Selain itu, dalam konteks modern studi Abdallah-Ou-Moussa (2025) menyoroti bahwa transformasi digital telah menjadi pendorong utama bagi organisasi yang ingin tetap inovatif dan responsif terhadap perubahan.

Pemimpin yang efektif saat ini adalah mereka yang mampu menciptakan kekuatan kolektif, dapat memfasilitasi inovasi adaptif, dan dapat membangun kebutuhan berkelanjutan antara keseimbangan strategi, teknologi, dan manusia. Gaya kepemimpinan Transformasional, Situasional, dan *servant* menjadi tiga pendekatan gaya kepemimpinan yang esensial dalam membentuk organisasi yang tangguh dan inovatif serta siap menghadapi tantangan kontemporer (Syamsir et al., 2025). Dengan kerangka konseptual tersebut, akan menjadi acuan yang mendasari

penelitian ini, yang selanjutnya dijabarkan melalui metodologi penelitian.

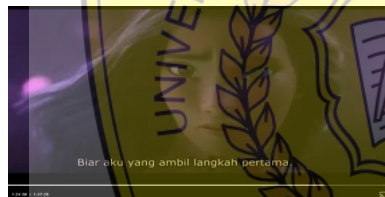
3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis konten untuk mengkaji representasi kepemimpinan fiksi dalam film *Raya and The Last Dragon*. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengeksplorasi makna, simbol, dan interaksi antar karakter secara mendalam, sekaligus memahami konstruksi kepemimpinan melalui perspektif interpretatif dalam konteks budaya dan organisasi. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah film animasi Disney *Raya and the Last Dragon* (2021), yang dipilih karena menggambarkan dinamika kepemimpinan, kolaborasi, dan perilaku organisasi yang relevan dengan kondisi organisasi modern. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder berupa artikel, jurnal ilmiah, dan dokumen akademik untuk memperkuat landasan teoritis. Penggunaan berbagai sumber data sejalan dengan prinsip triangulasi dalam penelitian kualitatif, yaitu penggunaan berbagai data untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas (Meyden & Akkas, 2024). Data penelitian ini dikumpulkan melalui dokumentasi, dengan menginterpretasikan representasi kepemimpinan dalam karakter dan narasi film. Metode ini memungkinkan eksplorasi simbol, konflik, dan dinamika antar karakter (Maguire & Delahunt, 2017). Para peneliti menonton film berulang kali untuk mengidentifikasi adegan, dialog, dan simbol visual, lalu mengelompokkannya ke dalam kategori yang relevan. Analisis data dilakukan menggunakan analisis tematik, yang merupakan pendekatan sistematis untuk menemukan, menganalisis, dan melaporkan pola makna dalam data kualitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Pada bagian ini menjelaskan temuan utama dari analisis film *Raya and The Last Dragon*, terkait representasi kepemimpinan terhadap perilaku organisasi di era modern. Hasil analisis menjelaskan bahwa tokoh utama Raya digambarkan sebagai pemimpin yang berorientasi pada kolaborasi dan solidaritas antar lintas kelompok. Karakteristik ini sejalan dengan prinsip kepemimpinan *servant*, melalui kemampuan seorang pemimpin menempatkan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi, mengembangkan rasa kepercayaan, serta memfasilitasi terciptanya kerjasama demi tercapainya tujuan kolektif.

1. Keberanian dalam pengambilan keputusan



Gambar 01. Keberanian dalam pengambilan keputusan
(Menit 1:24:38)

Raya : “Namun kita harus bersatu”
“Kumohon”

“Biar aku yang ambil langkah pertama”

2. Konsistensi Dalam Mencapai Tujuan



Gambar 02. Konsistensi Dalam Mencapai Tujuan
(Menit 23:37)

Raya : “Entah apa yang kau dengarkan

“Dan sekarang aku tiba di sungai terakhir”

3. Motivasi dalam Perilaku Kelompok



Gambar 03. Motivasi dalam Perilaku Kelompok
(Menit 1:24:21)

Raya : “Semuanya berikan kristal kalian”

“Itu bukan tentang kekuatannya”

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukan tiga aspek pada gaya kepemimpinan yang direpresentasikan melalui tokoh Raya dalam film *Raya and The Last Dragon*, yaitu keberanian dalam pengambilan keputusan, konsistensi dalam mencapai tujuan, motivasi dalam perilaku kelompok, yang mendasari tiga aspek ini merefleksikan integrasi gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh Raya. Gaya kepemimpinan tersebut berupa gaya kepemimpinan *servant* yang menempatkan pada pelayanan, pemberdayaan, serta empati sebagai inti dari praktik kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan temuan Jaiswal & Dhar (2017) yang menekankan bahwa *servant leadership* mampu meningkatkan kreativitas dan motivasi tim melalui pembangunan rasa percaya terhadap pemimpin. Tindakan ini akan mendorong anggota kelompok untuk saling percaya, menghargai kontribusi setiap individu, serta berani untuk mengakui kesalahan yang memperlihatkan ciri khas kepemimpinan *servant*.

1. Keberanian Dalam Pengambilan Keputusan

Keputusan Raya untuk menjadi yang pertama dalam mengambil langkah menyerahkan kristal kepada Naamari membangkitkan semangat solidaritas antar tim dan memperlihatkan teladan kepemimpinan yang menginspirasi. Dalam konteks perilaku organisasi, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa keberanian seorang pemimpin mampu untuk menciptakan efek psikologis positif berupa meningkatnya rasa keberanian kolektif dan rasa percaya diri. Pada titik ini Raya menunjukkan relevansi kuat dengan kepemimpinan servant, karena keberaniannya dalam pengambilan keputusan. Raya tidak hanya memimpin di garis depan, tetapi juga memastikan bahwa keselamatan dan kepercayaan timnya tetap terjaga di situasi yang menekan (Asfouer et al., 2025).

2. Konsistensi Dalam Mencapai Tujuan

Dalam penjelasan ini Raya menunjukkan keteguhan hati untuk tetap berjuang untuk mencapai tujuan utamanya yaitu menyatukan kembali Kumandra dan mengembalikan Ayahnya, meskipun dalam pencapaian ini menghadapi cukup banyak rintangan. Konsistensi yang dimiliki oleh Raya mencerminkan gaya kepemimpinan servant leadership, dimana pemimpin menetapkan tujuan yang lebih besar di atas kepentingan pribadi dan berfokus pada keberlanjutan perjuangannya. Jiwa konsistensi yang dimiliki oleh Raya tidak hanya akan menjaga arah perjuangannya sendiri, tetapi juga akan menguatkan tekad dalam seluruh anggota timnya hingga tujuan utama dapat tercapai dengan maksimal (Canavesi et al., 2021). Selain itu konsistensi pada tujuan yang diimbangi dengan fleksibilitas pada taktik situasional akan menciptakan kombinasi yang sangat efektif karena hal ini memiliki arah yang jelas dan dipadukan dengan kemampuan adaptasi dalam menghadapi dinamika lingkungan.

3. Motivasi dalam Perilaku Kelompok

Sebagai seorang pemimpin Raya memiliki kemampuan tinggi untuk memotivasi anggota timnya untuk tetap percaya satu sama lain meskipun diliputi rasa kecurigaan. Sikap yang dimiliki oleh Raya ini mencerminkan bahwa motivasi intrinsik yang dibangun melalui ketulusan seorang pemimpin akan menjadi penggerak utama bagi kelompok. Dengan menunjukkan kepedulian dan komitmen nyata terhadap kesejahteraan tim, Raya menciptakan lingkungan dimana anggota akan merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal pada kelompok, motivasi tersebut terbukti memiliki pengaruh besar terhadap perilaku kelompok (Hayat et al., 2024). Hal ini memperkuat bahwa gaya kepemimpinan servant tidak hanya relevan secara konseptual, tetapi juga dapat diwujudkan dalam praktik kepemimpinan dalam organisasi modern saat ini (Eva et al., 2019). Keterkaitan ini sejalan dengan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGS) 16 dimana hal ini akan menekankan pentingnya perdamaian, keadilan, dan lembaga yang kuat, di mana kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan mampu menciptakan lingkungan organisasi yang inklusif, adil, dan tangguh terhadap tantangan. Pada titik ini Raya menunjukkan relevansi kuat dengan kepemimpinan servant, karena keberaniannya dalam pengambilan keputusan. (Asfouer et al., 2025).

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan modern tidak hanya berorientasi pada otoritas formal, tetapi menuntut kepercayaan, keterbukaan, dan kolaborasi lintas generasi untuk menghadapi tantangan globalisasi dan digitalisasi. Melalui analisis film *Raya and The Last Dragon*, tokoh Raya

merepresentasikan gaya kepemimpinan *servant* (pelayanan) yang tercermin dalam keberanian pengambilan keputusan, konsistensi mencapai tujuan, kemampuan motivasi tim, memberi apresiasi pada anggota, serta belajar dari kesalahan.

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi secara teoritis bahwa media populer dapat menjadi sarana refleksi konseptual atas praktik kepemimpinan berupa inspirasi bagi organisasi dalam membangun budaya kerja adaptif, kolaboratif, dan inovatif dalam konteks organisasi nyata. Dengan menghadirkan figur kepemimpinan yang inklusif, reflektif, dan berorientasi pada pelayanan, film ini tidak hanya menyajikan nilai hiburan, tetapi juga dapat menjadi inspirasi bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah terlibat dan mendukung terselenggaranya penelitian ini, khususnya kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah-Ou-Moussa, S., Wynn, M., Kharbouch, O., El Aoufi, S., & Rouaine, Z. (2025). Technology innovation and social and behavioral commitment: A case study of digital transformation in the Moroccan insurance industry. *Big Data and Cognitive Computing*, 9(2), 31.
- Alipio, R. A., & Avecillas, D. X. A. (2023). Servant leadership and organizational performance: Mediating role of organizational culture. *Problems and Perspectives in Management*, 21(4), 333–346.
- Asni, A., & Chairunnisa, D. (2025). The role of POAC management functions in enhancing the quality of counseling guidance services for students in schools in Indonesia. *Jurnal Konseling Indonesia*, 10(1), 1–10.
- Asfour, L., Abdelali, M., & Al-Hussami, M. (2025). The role of servant leadership in fostering psychological safety among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Nursing Management*.
- Aoki, N., & Santos, J. A. (2020). *Film analysis in management: A journey through the metaphors of the concept of leadership. Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 283–293.
- Behrendt, P., Matz, S., & Göritz, A. S. (2017). An integrative model of leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 229–244.
- Canavesi, A., et al. (2021). Servant leadership: A systematic literature review and call for future research. *Frontiers in Psychology*.
- Chatterjee, S., Chaudhuri, R., & Vrontis, D. (2022). Does innovation in business models lead to performance? A systematic review. *Journal of Business Research*, 146, 134–152.
- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2023). Empirical examination of leadership as a process. *Journal of Organizational Behavior*, 44(2), 163–178.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.
- Hayat, S., Wahab, S. N., Othman, N., & Subramaniam, N. (2024). The impact of servant leadership on trust, team efficacy, and intrinsic motivation in healthcare. *Journal*

- of *Accounting, Business and Management (JABM)*, 32(1), 1–11.
- Ho, Y. H. (2025). Cultivating faculty well-being and engagement through transformational leadership. *International Journal of Educational Management*, 39(1), 36–52.
- Ivziku, D., Biagioli, V., Caruso, R., Lommi, M., De Benedictis, A., Gualandi, R., & Tartaglini, D. (2024). Trust in the leader, organizational commitment, and nurses' intention to leave—Insights from a nationwide study using structural equation modeling. *Nursing Reports*, 14(2), 1452–1467.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2017). The influence of servant leadership, trust in leader and thriving on employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(1), 2–21.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320.
- Maguire, M., & Delahunt, B. (2017). Doing a thematic analysis: A practical, step-by-step guide for learning and teaching scholars. *All Ireland Journal of Teaching and Learning in Higher Education (AISHE-J)*, 8(3), 3351–33514.
- Meydan, C. H., & Akkaş, H. (2024). The role of triangulation in qualitative research: Converging perspectives. In A. Elhami, A. Roshan, & H. Chandan (Eds.), *Principles of conducting qualitative research in multicultural settings* (pp. 98–129). IGI Global.
- Nick, B. (2024). The dynamics of organizational behavior: Enhancing workplace efficiency and employee satisfaction. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 28(4), 1–3.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Syamsir, S., Saputra, R., & Mulia, D. (2025). Adaptive leadership and organizational resilience in the digital age. *International Journal of Organizational Studies*, 15(1), 40–55.
- Woodard, M., & Hyatt, K. (2024). The relationship between coaching behaviors by situational leaders and new employee engagement. *Strategy & Leadership*, 52(2), 6–16.