



Eksplorasi Faktor Pembentuk Kepercayaan pada Pemimpin (Film Mufasa: The Lion King)

Fransiska Natasya Putri, Amaliyah, Erindah Dimisyqiyani, *Rizky Amalia Sinulingga, Gagas
Gayuh Aji

Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga

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

fransiska.natasya.putri-2023@vokasi.unair.ac.id

Abstrack

The primary foundation of the relationship between leaders and followers is trust. However, building trust is not a simple matter because it is influenced by various interrelated factors. Therefore, this study aims to identify the factors that play a role in forming and increasing trust in leaders. This study employed a qualitative research method using the film Mufasa: The Lion King as the object of research. Data collection methods used were documentation and non-participatory observation. The results of this study reveal that trust can be formed by three main factors. These factors include the leader's ability, the leader's character or self-esteem, and the presence of others who trust the leader. In addition, this study also found that trust in leaders can increase follower work engagement and encourage the emergence of Organizational Citizenship Behavior (OCB), which can then encourage the creation of a conducive and effective work environment. The findings of this study can serve as an empirical basis for organizations to emphasize the importance of increasing follower trust in leaders as a strategy in creating a conducive, effective, and long-term performance-oriented work environment.

Keyword: Leadership, Trust Factor, Mufasa: The Lion King Film

Abstrak

Landasan utama dari hubungan antara pemimpin dan pengikut adalah rasa percaya. Namun, membangun kepercayaan bukanlah hal yang sederhana karena dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam membentuk serta meningkatkan rasa percaya terhadap pemimpin. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan film Mufasa: The Lion King sebagai objek penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa dokumentasi dan observasi non-partisipatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepercayaan dapat terbentuk oleh tiga faktor utama. Faktor tersebut meliputi faktor kemampuan pemimpin, faktor karakter atau diri pemimpin sendiri, serta faktor adanya pihak lain yang mempercayai pemimpin. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa kepercayaan pada pemimpin mampu meningkatkan keterikatan kerja pengikut serta mendorong munculnya perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang kemudian dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan efektif. Temuan penelitian ini dapat dijadikan landasan empiris bagi organisasi untuk menegaskan pentingnya peningkatan kepercayaan pengikut pada pemimpin sebagai strategi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efektif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja jangka panjang.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Faktor Kepercayaan, Film Mufasa: The Lion King

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam kehidupan bermasyarakat dan berorganisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya agar berperilaku sesuai dengan kehendak yang ditetapkannya (Nurhalim et al., 2023). Keberadaan seorang pemimpin memiliki peranan yang krusial dalam suatu organisasi, karena semua instruksi dan perintah yang diperlukan untuk menjalankan organisasi berasal dari pemimpin. Dengan demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada tanggung jawab moral pemimpin yang bertindak sebagai pemberi perintah pada organisasi (Basirun & Turimah, 2022). Selain itu, kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam menentukan arah, kebijakan, dan kesuksesan suatu kelompok (Ansori et al., 2025). Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya sebagai kemampuan teknis atau jabatan formal saja, melainkan juga seni dalam membangun hubungan interpersonal.

Salah satu fondasi utama dalam hubungan interpersonal antara pemimpin dan bawahan adalah kepercayaan. Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki oleh seorang individu kepada individu lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian (Utaminingsih, 2014; Rahmawati & Prasetya, 2017). Tanpa adanya kepercayaan, sulit bagi pemimpin untuk memperoleh pengakuan dari para pengikutnya. Ketiadaan pengakuan atau legitimasi dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi karena kurangnya kerja sama yang harmonis. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa menjadi panutan yang mampu menumbuhkan rasa percaya dan loyalitas dalam diri pengikutnya. Tumbuhnya rasa percaya dari bawahan kepada pemimpin dipengaruhi oleh karakter individu dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin tersebut (Sahabuddin & Syahrani, 2022). Umumnya, seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap dapat mempengaruhi pola interaksi mereka dengan pengikutnya demi mencapai tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan merujuk pada metode yang dipilih seorang pemimpin dalam memimpin dan menjalin interaksi dengan pengikutnya (Northouse, 2018; Bwalya, 2023). Terdapat lima gaya kepemimpinan yang umum dikenal, yaitu pasif laissez-faire, transformasional, transaksional, direktif, dan person-focused (Al-Malki & Juan, 2018). Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Al Khajeh, 2018). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan gaya tersebut dipengaruhi oleh dasar motivasi, kekuasaan, serta orientasi pada tugas atau individu tertentu (Salsabilla et al., 2022).

Kepercayaan kepada seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan maupun karakter individu. Terdapat tiga komponen utama yang menjadi faktor pembentuk kepercayaan kepada pemimpin (Rahmawati & Prasetya, 2017). Komponen tersebut meliputi hal-hal berikut. Pertama, kepercayaan yang timbul berdasarkan kemampuan pemimpin, yakni keterampilan dalam mengelola tugas dan mengemban tanggung jawab yang menjadi bukti nyata kualitas dirinya. Kedua, kepercayaan yang berdasarkan diri pemimpin itu sendiri, ini mencakup sikap, integritas, serta konsistensi ucapan dan tindakan yang ditunjukkan sehingga menimbulkan rasa yakin dalam diri pengikut. Ketiga, kepercayaan yang didasarkan pada pihak lain, kepercayaan ini berbasis identifikasi di mana bawahan mempercayai seorang pemimpin dikarenakan ada pihak lain yang mempercayai pemimpin tersebut. Dengan kata lain, legitimasi kepercayaan tidak hanya tumbuh dari interaksi langsung antara pemimpin dan pengikut, tetapi juga dapat terbentuk melalui pengaruh sosial, reputasi, serta pandangan positif dari individu lain di sekitar lingkungan organisasi.

Hal ini relevan dengan konteks sosial saat ini, di mana krisis kepercayaan terhadap pemimpin sering menjadi isu penting di berbagai negara. Praktik korupsi, manipulasi, dan berkurangnya rasa tanggung jawab terhadap masyarakat telah menyebabkan banyak pemimpin di berbagai belahan dunia kehilangan kepercayaan publik (Mulky, 2025). Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki karakter yang berlandaskan integritas, tanggung jawab, komitmen, serta kompetensi yang memadai. Melalui penerapan nilai tanggung jawab, pemimpin dapat membangun kepercayaan di antara para pengikutnya sekaligus mendukung terciptanya masyarakat yang lebih adil dan sejahtera (Kencana et al., 2025).

Kepemimpinan sudah menjadi topik yang umum untuk dikaji dan diteliti. Kajian tentang kepemimpinan tidak hanya ditemui dalam jurnal atau buku saja, melainkan juga melalui karya seni seperti film. Film dapat dijadikan media untuk merepresentasikan realitas yang kemudian disampaikan kepada audiens (Giovani, 2020; Angela & Winduwati, 2020; Ghofur et al., 2021). Ini karena film pada dasarnya selalu memiliki pesan yang ingin dikomunikasikan kepada audiens. Oleh karena itu, film pun dianggap mampu merepresentasikan topik kepemimpinan kepada audiens secara efektif. Salah satu film yang merepresentasikan topik kepemimpinan adalah film *Mufasa: The Lion King*, yang diproduksi oleh Walt Disney Pictures dengan Walt Disney Animation Studios. Film ini mengisahkan masa muda Mufasa, seekor singa yatim piatu yang diselamatkan dan diasuh oleh keluarga kerajaan berkat bantuan sahabatnya, Taka. Dalam perjalanan menemukan takdir hidupnya menuju Milele, Mufasa menampilkan karakter kepemimpinan yang mencerminkan sosok raja sejati. Hal tersebut tergambar melalui berbagai adegan dan dialog yang menampilkan sikap, perilaku, serta gaya kepemimpinan transformasional Mufasa.

Berdasarkan latar cerita tersebut, penulis memilih film ini sebagai objek kajian untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang berperan dalam menumbuhkan rasa percaya pada pemimpin. Kepercayaan merupakan aspek fundamental dalam membangun hubungan yang efektif antara pemimpin dan pengikut, sehingga pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor pembentuknya sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan inspirasi dan pembelajaran bagi pemimpin sebuah organisasi, khususnya dalam upaya menciptakan hubungan yang positif serta saling mendukung antara pemimpin dan anggota organisasi. Dengan demikian, pemimpin mampu meningkatkan motivasi anggota serta mendorong peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen

Di era globalisasi yang ditandai dengan dinamika persaingan yang semakin ketat, manajemen memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Manajemen dapat dipahami sebagai ilmu dan seni yang bertujuan mengatur sumber daya organisasi melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Kosasih, 2022). Secara garis besar, terdapat tiga alasan utama yang mendasari pentingnya manajemen dalam lingkup organisasi. Alasan tersebut yakni: pertama, untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi; kedua, untuk menyeimbangkan tujuan-tujuan organisasi yang mungkin bertentangan satu sama lain; dan ketiga, untuk meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Suahyowati, 2017). Menurut (Dewi & Sahal, 2025) George R. Terry (1958) membagi fungsi manajemen menjadi empat, yang disebut dengan POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Keempat fungsi tersebut memiliki peran yang sangat signifikan dalam keseluruhan proses manajemen. Dengan demikian, penerapan manajemen yang tepat menjadi faktor krusial dalam menciptakan kerja sama yang harmonis antar elemen organisasi, sehingga seluruh proses dan aktivitas dapat terkoordinasi dengan baik serta menghasilkan kinerja yang optimal.

B. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai suatu proses ketika seorang individu mengarahkan dan menggerakkan sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama (Northouse, 2025). Selain itu, kepemimpinan juga dipandang sebagai proses mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan (Lussier & Achua, 2022). Berdasarkan temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses yang menekankan pada upaya mengarahkan dan menggerakkan individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama melalui interaksi yang bersifat saling mempengaruhi antara

pemimpin dan pengikut. Dari definisi kepemimpinan yang telah dijelaskan, dapat dipahami bahwa pemimpin menjadi bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemimpin berperan dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara positif (Balcerzyk, 2021). Dengan sudut pandang tersebut, penting bagi seorang pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang relevan dengan dinamika kelompok yang dipimpinnya. Gaya kepemimpinan sendiri merujuk pada metode yang dipilih seorang pemimpin dalam memimpin dan menjalin interaksi dengan pengikutnya (Northouse, 2018; Bwalya, 2023). Adapun, gaya kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi lima jenis (Al-Malki & Juan, 2018). Diantaranya yakni sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Pasif Laissez-Faire

Pasif laissez-faire merupakan tipe gaya kepemimpinan yang tidak menerapkan kontrol dan pengawasan secara ketat kepada bawahannya (Al-Malki & Juan, 2018). Pada tipe gaya ini, pemimpin memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk mengambil keputusan dengan tanggung jawab sepenuhnya berada pada mereka (Melia et al., 2023). Situasi tersebut menuntut setiap anggota tim untuk memiliki tingkat kemandirian dan kompetensi yang cukup agar keputusan yang diambil dapat memberikan hasil yang efektif. Pemimpin baru terlibat aktif ketika anggota meminta pendapat mereka, sementara keputusan untuk menerima atau tidak masukan tersebut tetap berada pada anggota (Salsabilla et al., 2022). Namun demikian, karena beberapa kekurangan yang melekat pada kepemimpinan ini kerap menimbulkan kurangnya komunikasi tim dan umpan balik yang dibutuhkan, sehingga berisiko menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian proyek (Al-Malki & Juan, 2018).

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai tahap aktualisasi diri (Al-Malki & Juan, 2018). Pemimpin dengan gaya transformasional biasanya digambarkan memiliki karisma dan stimulasi intelektual yang kuat. Hal ini tercermin dalam praktik kepemimpinan di mana pemimpin sering kali menjadi teladan bagi para pengikutnya. Dengan menunjukkan contoh nyata dalam menyelesaikan tugas secara efektif, pemimpin tersebut mampu memotivasi bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Gaya kepemimpinan ini juga kerap disebut sebagai gaya fasilitator, karena pemimpin dan anggota tim saling mendorong serta memotivasi satu sama lain untuk mencapai tingkat kinerja dan motivasi yang lebih tinggi (Al-Malki & Juan, 2018). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini memiliki tingkat komunikasi yang tinggi antar anggota tim dibandingkan dengan bentuk kepemimpinan lainnya (Al-Malki & Juan, 2018). Penerapan gaya kepemimpinan transformasional diyakini mampu membangun suasana yang dilandasi kepercayaan, perasaan dihargai, loyalitas, dan respek dari karyawan kepada pemimpinnya (Angelia & Astiti, 2020).

3. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional merujuk pada pola kepemimpinan yang menekankan pemberian penghargaan maupun hukuman kepada bawahan berdasarkan kinerja dan hasil kerja yang dicapai (Al-Malki & Juan, 2018). Gaya kepemimpinan ini menempatkan hubungan antara pemimpin dan bawahan sebagai suatu transaksi yang saling menguntungkan, di mana kepatuhan dan pencapaian target menjadi fokus utama dalam interaksi tersebut. Kepemimpinan transaksional menuntut pemimpin untuk menyesuaikan gaya dan tindakan mereka demi memahami harapan bawahan (Jufrizen & Lubis, 2020). Pemimpin harus mampu mengenali jenis penghargaan yang diharapkan oleh pengikutnya, baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung.

4. Gaya Kepemimpinan Direktif

Gaya kepemimpinan direktif ditandai dengan fokus pemimpin yang menekankan pada penyelesaian tugas disertai arahan tegas dan pembagian tanggung jawab yang spesifik untuk mencegah terjadinya ambiguitas (Gottfried et al., 2011; Al-Malki & Juan, 2018). Penerapan arahan tugas yang jelas dan terstruktur dalam gaya kepemimpinan ini mampu meminimalisir potensi terjadinya kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja. Terutama, ketika organisasi menghadapi situasi yang membutuhkan respons cepat dan akurat. Jenis kepemimpinan ini dianggap paling sesuai untuk diterapkan pada organisasi dengan struktur hierarkis, di mana terdapat kemungkinan tingginya ambiguitas dalam pelaksanaan tugas (Al-Malki & Juan, 2018).

5. Gaya Kepemimpinan Person-Focused

Gaya kepemimpinan *people-focused* atau yang berfokus pada orang menekankan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan serta mendorong mereka untuk menyampaikan ide (Al-Malki & Juan, 2018). Fokus pemimpin lebih tertuju pada individunya dibandingkan semata-mata pada tugas. Salah satu manfaat signifikan pada tipe kepemimpinan ini terletak pada fokusnya dalam mengelola hubungan karyawan. Hal ini dicapai melalui dorongan untuk menciptakan ikatan yang kuat dengan pelanggan serta menumbuhkan peran karyawan agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan.

C. Faktor Pembentuk Kepercayaan pada Pemimpin

Kepercayaan kepada pemimpin merupakan faktor krusial yang mempengaruhi komitmen anggota pada organisasi (Ndlovu et al., 2021; Fischer et al., 2020; Pradana & Bantam, 2023). Kepercayaan atau *trust* adalah rasa percaya yang dimiliki oleh seorang individu kepada individu lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas, dan perhatian (Utaminingsih, 2014; Rahmawati & Prasetya, 2017). Kepercayaan juga dapat dipahami sebagai suatu harapan yang dimiliki oleh individu atau kelompok terhadap terpenuhinya perkataan, janji, atau pernyataan baik lisan maupun tertulis, dari individu atau kelompok lain (Caniago & Sudarmi, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan merupakan keyakinan yang berkembang dalam diri individu atau kelompok terhadap individu atau kelompok lain, bahwa pihak lain akan bersikap jujur dan bertindak sesuai dengan apa yang telah disampaikan.

Kepercayaan kepada pemimpin secara signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan (Pradhana & Hendra, 2019). Selain itu, ketika pegawai menaruh kepercayaan kepada atasannya, hal tersebut berpotensi mendorong munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai. Ketika pengikut percaya kepada pemimpinnya akan tercipta interaksi berkualitas diantara keduanya, yang kemudian membuat pengikut merasa diberdayakan serta memiliki rasa percaya diri. Kondisi ini kemudian dapat memperkuat loyalitas pengikut terhadap organisasi, sehingga pengikut terdorong untuk melakukan berbagai tindakan positif di lingkungan kerja, termasuk perilaku OCB (Juniartha et al., 2016). Kepercayaan dari pengikut kepada pemimpin tidak timbul begitu saja. Terdapat faktor-faktor yang memicu tumbuhnya rasa percaya tersebut. Terdapat tiga komponen utama yang menjadi faktor pembentuk kepercayaan terhadap pemimpin (Rahmawati & Prasetya, 2017). Diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Kepercayaan yang Timbul Berdasarkan Kemampuan Pemimpin

Kepercayaan ini tumbuh karena kemampuan yang ditampilkan oleh pemimpin, yakni keterampilan dalam mengelola tugas dan mengemban tanggung jawab yang menjadi bukti nyata kualitas dirinya. Seorang pemimpin yang baik merupakan sosok yang tidak sekedar mempunyai kemampuan dalam hal sikap dan bakat, tetapi juga mampu memahami kebutuhan para pengikut serta situasi lingkungannya (Yuliani et al., 2016). Sejumlah penelitian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa kemampuan seorang pemimpin autentik memberikan berbagai dampak

positif, baik terhadap sikap, perilaku, maupun kinerja bawahan dalam organisasi, termasuk pada aspek *organizational citizenship behavior* dan *empowerment* (Walumbwa et al., 2010; Haryokusumo, 2016).

2. Kepercayaan yang Berdasarkan Diri Pemimpin Itu Sendiri

Kepercayaan yang dimaksud yakni mencakup sikap, integritas, serta konsistensi ucapan dan tindakan yang ditunjukkan pemimpin sehingga menimbulkan rasa yakin dalam diri pengikut. Karakter pemimpin merupakan salah satu dari tiga dimensi kepercayaan (Asikin, 2015; Saidah & Muhiid, 2021). Karakter tersebut secara khusus mencakup konsistensi antara ucapan dan tindakan serta komitmen untuk menepati janji. Dengan demikian, seorang pemimpin dipandang memiliki integritas, niat yang tulus, serta motif yang jujur.

3. Kepercayaan yang Didasarkan pada Pihak Lain

Selain melalui pengalaman langsung, kepercayaan juga dapat terbentuk dari persepsi yang berkembang antara individu yang saling berinteraksi. Kepercayaan yang timbul dari hubungan langsung didasarkan pada persepsi timbal balik yang berkembang seiring waktu, sementara kepercayaan berbasis rekomendasi merupakan hasil dari informasi lisan yang disampaikan oleh pihak ketiga (Chaudhary et al., 2021). Kepercayaan dalam konteks ini berakar pada identifikasi, di mana keyakinan bawahan terhadap seorang pemimpin terbentuk karena adanya individu lain yang menaruh kepercayaan pada pemimpin tersebut (Rahmawati & Prasetya, 2017). Dalam hal ini, pemimpin dipersepsikan layak dipercaya dan kompeten, karena telah memperoleh pengakuan dari individu-individu di sekitarnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini yaitu metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis (Safarudin et al., 2023). Objek dalam penelitian ini yaitu film *Mufasa: The Lion King*, yang disutradarai oleh Barry Jenkins dan diproduksi oleh Walt Disney Pictures serta Walt Disney Animation Studios. Penelitian ini berfokus pada eksplorasi faktor-faktor pembentuk kepercayaan pada pemimpin. Dengan demikian, metode kualitatif memungkinkan peneliti menggali secara lebih komprehensif bagaimana kepercayaan pada pemimpin direpresentasikan dalam film. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif, umumnya terdiri dari 4 jenis, yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan Focus Group Discussion (FGD) (Zahroh et al., 2025). Artikel ini menggunakan metode pengumpulan data berupa dokumentasi, dengan film *Mufasa: The Lion King* sebagai sumber data utama. Proses dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat, mengklasifikasi, dan menafsirkan narasi, karakter, dan simbolisme dalam film yang relevan dengan tema penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan metode observasi non-partisipatif dengan melakukan pengamatan terhadap jalannya cerita dan karakter dalam film. Data primer penelitian terdiri dari dialog, adegan, serta karakteristik tokoh-tokoh dalam film yang merepresentasikan aspek kepercayaan kepada pemimpin. Sedangkan, data sekunder terdiri dari literatur-literatur terdahulu, mencakup buku dan artikel jurnal, yang memiliki relevansi dengan topik yang dibahas dalam artikel ini. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik transliterasi, pendeskripsian, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil

Setelah meninjau film *Mufasa: The Lion King*, peneliti memperoleh hasil dengan mentranskripsikan kutipan langsung pada dialog sesuai subtitle bahasa Indonesia pada film ini.

Selain itu, peneliti juga memberikan keterangan cuplikan scene dan waktu terjadinya untuk mendukung keabsahan hasil yang diperoleh.



Gambar 1. Mufasa berusaha meyakinkan Zazu untuk percaya pada kemampuan yang dimilikinya. Time: 01.14.10 - 01.14.35

Mufasa: Cuaca sedang berubah, tidak ada salju segar yang cukup untuk menutupinya.

Taka: Hei jika orang luar menemukan jejak kita...

Mufasa: Mereka akan mengikutinya sampai ke Milele. Zazu hanya kau yang bisa membantu kita.

Zazu: Apakah kau cukup yakin mengenai hal itu? Sekarang, aku sebenarnya berpikir bahwa Rafiki terlihat cukup berguna dan dengan tongkat.

Mufasa: Zazu, kau bisa menggunakan sayapmu untuk menutupi jejak kita saat kita mendaki gunung tanpa meninggalkan jejak. Hei, kamu bisa melakukan ini.

Zazu: Oh yeah. Ya Tuan, kamu benar, aku bisa melakukannya.



Gambar 2. Para pengikut Mufasa mengapresiasi dan memberikan pujian atas idenya. Time: 01.15.29 - 01.15.40

Zazu: Aku punya laporan. Orang luar benar-benar tersesat. Bagus sekali, mufasa.

Mufasa: Kerja bagus zazu. Aku tahu kamu bisa melakukannya. Kita berhasil.

Sarabi: Tidak, kau berhasil. Pemikiran yang hebat, Mufasa.



Gambar 3. Mufasa menunjukkan keahlian berburu kepada Sarabi. Time: 01.16.36 - 01.16.57

Sarabi: Menuju dalam bayangan, melawan arah angin, tepat di depan kaki. Gaya berburu yang menarik mufasa.

Mufasa: Kita harus makan sesuatu sebelum melakukan turunan itu.

Sarabi: Sayangnya, tidak ada yang bisa diburu di sini.

Mufasa: Lihat di bawah batu itu? Ada musang yang hendak meninggalkan sarangnya.

Sarabi: Tentu saja kau bisa mencium bau musang yang hendak meninggalkan sarangnya. Kau singa yang bisa melakukan apa saja.

B. Pembahasan

Kepemimpinan sudah menjadi hal yang umum dalam kehidupan sehari-hari, terutama pada organisasi. Bahkan, kepemimpinan sering dijadikan sebagai tema utama dalam sebuah karya seni seperti film. Dalam suatu organisasi atau kelompok pasti ada seseorang yang bertindak sebagai pemimpin. Pemimpin berperan dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara positif (Balcerzyk, 2021). Tanpa adanya kehadiran pemimpin, kinerja setiap anggota tidak akan berjalan optimal, sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin pasti menerapkan suatu gaya tertentu yang disesuaikan dengan karakteristik dan situasi anggotanya.

Gaya kepemimpinan sangat bermacam-macam, salah satu gaya yang umum dikenal adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan seorang pemimpin untuk memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya sehingga mereka dapat berkembang dan mencapai tahap aktualisasi diri (Al-Malki & Juan, 2018). Berdasarkan hasil kajian pada film *Mufasa: The Lion King* teridentifikasi bahwa Mufasa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam menjalankan perannya. Hal ini ditampilkan dalam scene (1) ketika Mufasa memotivasi Zazu yang sedang merasa rendah diri dan tidak yakin dapat membantu tim dengan kemampuannya. Setelah mendapatkan motivasi dan dorongan semangat dari Mufasa selaku pemimpin, nampak bahwa Zazu yang tadinya merasa rendah diri, mengalami perubahan berupa aktualisasi diri. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dalam hal ini Mufasa menerapkan gaya kepemimpinan transformasional guna memberikan dorongan kepada anggotanya untuk menyelesaikan tugas.

Bagi seorang pemimpin, dukungan dan pengakuan dari pengikut merupakan hal yang sangat krusial. Pemimpin tidak dapat mengerjakan tugas seorang diri tanpa bantuan dari pengikutnya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memperoleh kepercayaan yang kuat guna menjalin kerja sama dengan pengikutnya. Dengan adanya kepercayaan antara pemimpin dan pengikut dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Hasil temuan terdahulu menunjukkan bahwa ada tiga komponen utama yang menjadi faktor pembentuk kepercayaan kepada pemimpin, yaitu: kepercayaan yang timbul berdasarkan kemampuan pemimpin; kepercayaan yang berdasarkan diri pemimpin itu sendiri; dan kepercayaan yang didasarkan pada pihak lain (Rahmawati & Prasetya, 2017).

Hasil kajian pada film *Mufasa: The Lion King* menunjukkan keterkaitan temuan penelitian ini dengan teori yang diungkapkan oleh (Rahmawati & Prasetya, 2017). Film ini memperlihatkan bagaimana Mufasa memperoleh pengakuan dan kepercayaan dari para pengikutnya, baik melalui kompetensi maupun berdasarkan diri Mufasa sendiri. Hasil temuan ini selaras dengan temuan (Rahmawati & Prasetya, 2017) yang mengidentifikasi tiga komponen utama sebagai dasar terbentuknya kepercayaan terhadap pemimpin. Dengan demikian, keberadaan teori tidak hanya memperkuat analisis penelitian ini, tetapi juga menunjukkan relevansi antara kerangka konseptual akademik dengan representasi realitas yang divisualisasikan dalam film.

Indikator kepercayaan yang pertama yaitu kepercayaan yang terbentuk berdasarkan kemampuan pemimpin (Rahmawati & Prasetya, 2017). Indikator ini digambarkan melalui scene (2) di mana Mufasa diketahui mendapatkan kepercayaan dari Sarabi dan Zazu setelah ide yang diusulkannya menunjukkan bukti keberhasilan. Nampak bahwa para pengikut memuji pemikiran serta mulai memberikan pengakuan atas kemampuan yang diperlihatkannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengikut Mufasa mempercayai Mufasa berdasarkan kompetensi yang ditunjukkan olehnya.

Indikator kepercayaan yang kedua yaitu kepercayaan yang timbul berdasarkan diri pemimpin itu sendiri (Rahmawati & Prasetya, 2017). Selain berdasarkan kemampuan, Mufasa juga terlihat mendapatkan kepercayaan atas sikap konsistensi yang diperlihatkannya. Hal ini ditampilkan dalam scene (3), di mana Mufasa tetap melanjutkan upaya berburu meskipun malam telah tiba. Mufasa menepati janji dengan memastikan bahwa dirinya serta pengikutnya tidak akan mati kelaparan di tengah gunung salju. Melihat kemampuan berburu Mufasa, Sarabi lantas memujinya. Hal ini membuat Sarabi semakin yakin dan percaya bahwa Mufasa merupakan seekor singa yang bertanggung jawab terhadap pengikutnya. Oleh karena itu, jelas bahwa Sarabi mempercayai Mufasa berdasarkan karakter yang dimiliki oleh Mufasa sendiri. Karakter tersebut meliputi konsistensi ucapan dan tindakan serta komitmen dalam menepati janji.

Indikator kepercayaan yang ketiga yaitu kepercayaan yang didasarkan pada pihak lain (Rahmawati & Prasetya, 2017). Indikator kepercayaan ini berakar pada identifikasi, di mana keyakinan bawahan terhadap seorang pemimpin terbentuk karena adanya individu lain yang menaruh kepercayaan pada pemimpin tersebut (Rahmawati & Prasetya, 2017). Namun, dalam penelitian kali ini, peneliti hanya menyajikan dua indikator. Hal ini dikarenakan pada film *Mufasa: The Lion King* indikator yang ditampilkan hanya dua, yaitu indikator kepercayaan berdasarkan kemampuan seorang pemimpin dan kepercayaan yang berdasarkan diri pemimpin itu sendiri. Akan tetapi, indikator ini tetap relevan dalam membentuk dan meningkatkan kepercayaan pengikut pada pemimpinnya. Indikator ini relevan karena seorang pemimpin diyakini sebagai pimpinan yang layak oleh pengikutnya berdasarkan observasi dan identifikasi bahwa pemimpin tersebut telah memperoleh pengakuan dari individu-individu lain di sekitarnya.

Kepercayaan kepada atasan memiliki dampak yang positif bagi pegawai dalam lingkup organisasi. Kepercayaan tersebut tidak hanya berperan dalam menciptakan rasa aman selama melaksanakan pekerjaan, melainkan juga memperkuat hubungan antara pemimpin dan pegawai. Kepercayaan kepada pemimpin secara signifikan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja karyawan (Pradhana & Hendra, 2019). Bahkan, kepercayaan kepada atasan juga mampu menciptakan interaksi berkualitas antara pengikut dan pemimpin, yang kemudian meningkatkan loyalitas pegawai, sehingga pegawai terdorong untuk melakukan berbagai tindakan positif di lingkungan kerja, termasuk perilaku OCB (Juniartha et al., 2016). Oleh karena itu, kepercayaan pada pemimpin berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif, di mana pegawai bukan hanya sekedar melaksanakan tanggung jawabnya, melainkan juga termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi kemajuan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menekankan eksplorasi faktor pembentuk kepercayaan dari pengikut kepada pemimpin. Setelah melakukan pengkajian dalam film *Mufasa: The Lion King* diperoleh bahwa karakter Mufasa mengimplementasikan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin dan mengarahkan pengikutnya. Dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mendasari terbentuknya kepercayaan pada pemimpin terdiri dari tiga faktor. Faktor tersebut yakni faktor kemampuan pemimpin, faktor karakter atau diri pemimpin sendiri, serta faktor adanya pihak lain yang mempercayai pemimpin. Selain itu, disimpulkan pula bahwa kepercayaan pada pemimpin berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja serta Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan efektif. Dengan demikian, temuan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pemimpin untuk mengetahui faktor-faktor yang berperan dalam membentuk rasa percaya pengikut, sehingga pemimpin dapat mengupayakan cara yang tepat untuk memenuhi faktor tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Malki, M., & Juan, W. (2018). Leadership Styles and Job Performance: a Literature Review. *Journal of International Business Research and Marketing*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.18775/jibrm.1849-8558.2015.33.3004>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Impacts of Leadership styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(2018), 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 1(3), 187–195. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/pib.v1i3.9940>
- Ansori, Hadiyanto Zulbasri, Ardaini, & Kasful Anwar. (2025). Pengertian, Teori dan Tipe Kepemimpinan. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 263–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i5.313>
- Balcerzyk, D. (2021). The Role of a Leader in Contemporary Organizations. *European Research Studies Journal*, 24(1), 226–240. <https://doi.org/10.35808/ersj/1959>
- Basirun, & Turimah. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 34–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- Bwalya, A. (2023). Leadership styles. *Global Scientific Journals*, 11(8), 181–194. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23932113>
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Chaudhary, S., Dhir, A., Ferraris, A., & Bertoldi, B. (2021). Trust and Reputation in Family Businesses: A Systematic Literature Review of Past Achievements and Future Promises. *Journal of Business Research*, 137, 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.07.052>
- Dewi, A. D. M., & Sahal, Y. F. D. (2025). The Perspective of Islamic Education Management is Seen from The Management of George R. Terry. *An-Nuha: Journal Social & Humanities*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.63005/annuha.v3i1.1>
- Ghofur, M. A., Ramadhan, M. Y., & Adi, E. B. (2021). Representasi Kepemimpinan dalam Film Menolak Diam. *Jurnal Komunikasi Nusantara*, 3(2), 111–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.33366/jkn.v3i2.83>
- Haryokusumo, D. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Autentik pada Emosi Positif, Kepercayaan, dan Harapan serta Dampaknya pada Komitmen Organisasional. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02), 13–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.30873/jbd.v2i2.705>
- Jufrizen, & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Juniartha, I. B. M., Wardana, I. M., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Mediasi Kepercayaan Kepada Atasan dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Tetap Balai Diklat Industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, 21(2), 181–196.
- Kencana, A. K., Wati, S., Syahid, A., & Dakir. (2025). Kepemimpinan dalam Krisis: Menilik Kesesuaian Nilai Islam dengan Praktik Kekuasaan di Indonesia. *Ummul Qura: Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 09(01), 1–9.

- Kosasih, N. (2022). *Pengantar Manajemen*. Guepedia.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2022). *Leadership: Theory, application, & skill development*.
- Melia, M., Utami, M. A., Brasco, R., & Thariq, M. (2023). Persepsi Pegawai Terhadap Gaya Kepemimpinan Gubernur Sumatra Barat. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah, Dan Muamalah (JHESM)*, 1(2), 89–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i2.52>
- Mulky, M. A. (2025). Jalan Politik Nabi Muhammad: Etika Kenabian dalam Krisis Kepemimpinan Global. *Jurnal Mathlaul Fatah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 16(1), 1–16.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Nurhalim, Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian , Peran , Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2070–2076.
- Pradana, W. D., & Bantam, D. J. (2023). Anteseden dan Konsekuensi Kepercayaan Generasi Z Kepada Pemimpinnya dalam Lingkungan Kerja Virtual. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)*, 1(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.70197/jebisma.v1i2.9>
- Pradhana, I. P. D., & Hendra, P. N. K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua – Bali. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2455–2464. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.356>
- Rahmawati, T., & Prasetya, A. (2017). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak (Studi Pada Karyawan Pizza Hut Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 48(1), 97–106.
- Safarudin, R., Zulfamanna, Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Kualitatif. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9680–9694. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APenelitian>
- Sahabuddin, M., & Syahrani. (2022). Kepemimpinan Pendidikan Perspektif Manajemen Pendidikan. *Educatioanl Journal: General and Specific Research*, 2(1), 102–112.
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan pada Bawahan: Literature Review. *Competence: Journal of Management Studies*, 15(2), 162–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.21107/kompetensi.v15i2.12514>
- Salsabilla, B., Lestari, F. I., Erlita, M., Insani, R. D., Santika, R., Ningsih, R. A., Triska, & Mustika, D. (2022). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9979–9985.
- Sucahyowati, H. (2017). *Pengantar Manajemen: Sebuah Pengantar*. Wilis.
- Yuliani, D. P., Asmony, T., & Suryatni, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kemampuan Terhadap Efektivitas Kepemimpinan Wanita (Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Mataram). *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 5(1). <https://doi.org/10.29303/jmm.v5i1.64>
- Zahroh, N. I., Nasution, L. A., Tazqia, A. D., Faiha, H. A. I., & Nurhayati, D. (2025). Strategi Pengumpulan Data dalam Penelitian Kualitatif: Teknik, Tantangan dan Solusinya. *TARBIYATUL ILMU: Jurnal Kajian Pendidikan*, 3(6), 107–118.