

NILAI-NILAI KEPEMIMPINAN DAN TANTANGAN KESEIMBANGAN HIDUP-KERJA (*WORK-LIFE BALANCE*) DALAM FILM *THE INTERN* (2015)

Kyra Pruedence Aurelly, Amaliyah, Erindah Dimisqiyani Gagas Gayuh Aji
Manajemen Perkantoran Digital, Fakultas Vokasi, Universitas Airlangga, Surabaya

Corresponding Author: amaliyah@vokasi.unair.ac.id
E-mail: kyra.pruedence.aurelly-2023@vokasi.unair.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan modern menghadapi dilema antara penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang ideal dengan pencapaian keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Film sebagai media representasi dapat memaparkan kompleksitas tantangan kepemimpinan dalam konteks *work-life balance*. Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi nilai-nilai kepemimpinan dan mengidentifikasi tantangan *work-life balance* yang direpresentasikan melalui karakter Jules Ostin sebagai CEO muda dalam film *The Intern* (2015). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui pendekatan observasi terhadap adegan utama, kajian dialog karakter, dan pengamatan elemen visual yang relevan. Data diproses melalui tahapan *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification* berdasarkan model Miles dan Huberman. Jules Ostin berhasil mengimplementasikan lima nilai kepemimpinan utama yaitu integritas, empati, tanggung jawab, komitmen, dan transparansi dalam menjalankan perusahaannya. Namun, Jules mengalami tantangan *work-life balance* yang cukup serius, meliputi kesulitan pembagian waktu dengan keluarga tekanan sosial sebagai *working mom*, dan konflik rumah tangga yang mempengaruhi pengambilan keputusan kepemimpinannya. Temuan menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan yang ideal berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan dalam kehidupan. Dedikasi yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang luar biasa mendorong Jules untuk mengorbankan waktu keluarga, sementara komitmen terhadap organisasi menciptakan konflik dengan peran domestik sebagai istri dan ibu. Kondisi ini memberi peluang bagi penelitian lanjutan untuk menelusuri strategi terperinci yang dapat membantu pemimpin menyelaraskan nilai kepemimpinan dengan kesejahteraan personal dalam berbagai konteks budaya organisasi.

Kata kunci: *kepemimpinan, work-life balance, nilai kepemimpinan, konflik peran pengambilan Keputusan, representasi film.*

Article history

Received: September 2025
Reviewed: September 2025
Published: September 2025

Plagiarism checker no 1151
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author
Publish by : musytari



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

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Konsep ini dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk mengerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan sekelompok orang agar bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Northouse, 2007, dalam Agazu et al., 2025). Sejalan dengan itu, seorang pemimpin merupakan individu yang menggunakan wewenang dan kemampuannya untuk memberi arahan, mempengaruhi, serta memikul tanggung jawab atas pekerjaan orang lain demi tercapainya suatu tujuan (Hasibuan, 2011; Kartono 2010, dalam Waedoloh et al., 2022). Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin dituntut untuk

menerapkan nilai-nilai kepemimpinan agar menjadi pondasi dalam setiap pengambilan keputusan dan tindakan. Nilai-nilai kepemimpinan mencakup integritas, empati, tanggung jawab, komitmen, dan transparansi. Kelima nilai ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling mendukung dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk dasar kepemimpinan yang terpadu dan berkelanjutan. Integritas, sebagai landasan utama kepemimpinan digambarkan sebagai konsistensi antara tindakan, prinsip dan nilai-nilai yang dianut (Setiawan et al., 2025). Pondasi integritas ini kemudian diperkuat oleh empati, di mana pemimpin yang memiliki empati mampu memahami kebutuhan bawahannya dan mendorong keterlibatan tim (Laelawati, 2025). Dari pemahaman yang mendalam terhadap tim, pemimpin kemudian dapat mengembangkan tanggung jawab yang lebih matang dalam mengambil keputusan dengan mempertimbangkan banyak pihak dan menjaga keberlanjutan organisasi (Javed et al., 2020). Rasa tanggung jawab ini selanjutnya, mendorong transformasi organisasi dan memberi teladan bagi tim (Meyer & Beletski, 2023). Akhirnya, semua nilai tersebut diwujudkan melalui transparansi, di mana pemimpin yang transparan selalu terbuka dalam menyampaikan informasi serta mendorong terciptanya umpan balik yang jujur dalam tim (Agustina et al., 2024). Implementasi nilai-nilai tercermin dalam berbagai gaya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership*, mengutamakan empati dan pelayanan dengan memprioritaskan kebutuhan tim, sehingga meningkatkan kinerja melalui pengakuan, penghargaan, dan hubungan interpersonal yang berkualitas (Ren & Shen, 2024). Sementara itu, *transformational leadership* didasarkan pada visi, inspirasi, dan komitmen terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas tim (Peachy et al., 2010; Gyensare et al., 2016 dalam Romy et al., 2024).

Dalam lingkungan kerja masa kini, pemimpin tidak hanya dituntut untuk mencapai target organisasi, tetapi juga menjaga keseimbangan antara tanggung jawab profesional maupun kehidupan pribadi. Hal ini, mencerminkan konsep *work-life balance*, yaitu kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan tanggung jawab di tempat kerja, sehingga tidak mengabaikan kewajiban profesional maupun kebutuhan pribadinya (Arifin & Muharto, 2022). Untuk mencapainya memerlukan strategi dan kebijakan yang mendukung peran profesional, sosial, dan keluarga (Yusnita et al., 2022). Selain itu, manajemen waktu menjadi faktor penting agar individu dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif sekaligus tetap memiliki waktu untuk keluarga dan pengembangan diri. *Work-life balance* dipengaruhi oleh beberapa indikator, seperti pembagian waktu yang seimbang, keterlibatan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kepuasan terhadap peran yang dijalani (Helene & Dua, 2020). Faktor-faktor yang memengaruhi keseimbangan ini antara lain: karakter individu, tingkat stres, konflik kerja, beban kerja yang berlebihan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (Suwito et al., 2022; Tamunomiebi & Oyibo 2020). Namun pada praktiknya, nilai-nilai kepemimpinan juga berpotensi menimbulkan dilema terkait *work-life balance* sebagaimana pada nilai empati dan rasa tanggung jawab yang tinggi kerap membuat pemimpin merasa harus selalu hadir bagi organisasi, meskipun hal tersebut berarti mengorbankan waktu untuk diri sendiri maupun keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemimpin membutuhkan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung keseimbangan hidup, baik bagi karyawan maupun dirinya sendiri. Gaya kepemimpinan yang relevan dapat menciptakan dukungan organisasi terhadap keseimbangan hidup karyawan, berdampak positif pada retensi dan motivasi. Selain itu, kepemimpinan yang selaras dengan perkembangan, berkontribusi besar pada kepuasan kerja melalui peningkatan *work-life balance*. Temuan ini menegaskan bahwa nilai kepemimpinan tidak hanya memengaruhi efektivitas organisasi, tetapi juga berhubungan erat dengan kesejahteraan pemimpin dan karyawan.

Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sejalan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGS) nomor 3, target 3.4, yang menekankan pentingnya "*promote mental health and well being*". Kesejahteraan karyawan mencakup kesehatan fisik, emosional, mental, dan

spiritual. Namun, para pemimpin sering kali menghadapi tantangan yang berlawanan terkait keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Mereka harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan bagi karyawan, sementara pekerjaan mereka sendiri justru sering mengganggu kehidupan pribadi. Hubungan yang rumit antara nilai kepemimpinan dan tantangan keseimbangan hidup ini sering digambarkan dalam film sebagai cerminan realita saat ini. Film merupakan "alat pengajaran yang sangat baik untuk mempelajari etika bisnis", dan dapat menunjukkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan diterapkan serta di uji dalam situasi nyata, termasuk tantangan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dihadapi para pemimpin (Shaw, 2004, dalam Fornout 2017). Film *The Intern* (2015) karya sutradara Nancy Meyers menjadi contoh yang tepat dalam menggambarkan tantangan kepemimpinan dan keseimbangan hidup, melalui karakter Jules Ostin, seorang CEO muda yang memiliki nilai kepemimpinan yang kuat seperti komitmen, empati, integritas dan tanggung jawab terhadap tim, sekaligus menjalani peran sebagai istri dan ibu. Namun, karakter tersebut juga mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Melalui film ini, penulis bertujuan untuk menunjukkan bagaimana dilema antara nilai-nilai kepemimpinan menjadi tantangan dalam menjaga *work-life balance*.

LANDASAN TEORI

Dalam penelitian ini, landasan teori disusun sebagai dasar untuk memahami topik yang dibahas. Teori yang relevan dipilih agar mampu memperkuat argumen serta menjelaskan keterkaitan antar konsep.

1. Manajemen

Menurut Henri Fayol, manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian terhadap sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Edward, 2018; Dheraaj et al., 2023). Pandangan ini dikenal dengan istilah *Fayolism*, yang menegaskan peran pemimpin dalam mengarahkan efektivitas. Selain itu, prinsip-prinsip tersebut juga relevan dalam aspek kepemimpinan dan tata kelola organisasi (Edward 2018; Bacud 2020). Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen menjadi dasar penting bagi praktik kepemimpinan, karena melalui perencanaan, pengarahan, dan pengendalian, seorang pemimpin dapat membawa organisasi menuju tujuan yang ingin dicapai.

2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tim agar bekerja sama mencapai tujuan organisasi (Robbins dalam Anisah et al., 2023). Dalam arti lain, kepemimpinan merupakan daya untuk mendorong orang lain, baik melalui fisik, pendidikan, pengalaman, atau karisma. Kepemimpinan akan berjalan efektif jika ada interaksi yang baik antara pemimpin dan bawahan, sehingga pengaruh pemimpin dapat mengubah perilaku tim sekaligus mencapai tujuan bersama (Sintani et al., 2022). Agar memahami bagaimana kepemimpinan diterapkan dalam praktik, Northouse (2013 dalam Anisah et al., 2023) mengemukakan enam gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya Transformasional: Gaya kepemimpinan yang mendorong perubahan positif pada bawahan dan pemimpin dengan memotivasi, menginspirasi, dan menanamkan visi yang jelas.
- 2) Gaya Transaksional: Gaya kepemimpinan yang fokus pada tugas dan penghargaan atau hukuman, dengan menegakkan aturan agar bawahan menyelesaikan pekerjaan sesuai tujuan organisasi.
- 3) Gaya Situasional: Gaya kepemimpinan yang menyesuaikan diri dengan kondisi dan tingkat perkembangan bawahan agar tindakannya lebih tepat sasaran.

- 4) Gaya Melayani (*Servant Leadership*): Gaya kepemimpinan yang menempatkan kesejahteraan bawahan sebagai prioritas, dengan menunjukkan, dan membantu mereka berkembang.
- 5) Gaya Tim: Gaya kepemimpinan yang memastikan efektivitas tim melalui koordinasi, pengawasan, dan tindakan pemimpin yang diperlukan.
- 6) Gaya Autentik: Gaya kepemimpinan yang memanfaatkan kapasitas psikologis dan budaya etis positif untuk memperkuat pemahaman diri, membangun kepercayaan, dan mengembangkan kompetensi tim.

3. Nilai-Nilai Kepemimpinan dan Implementasinya

Kepemimpinan dalam organisasi modern diartikan sebagai kemampuan mengerakkan individu untuk mencapai tujuan bersama, sekaligus membentuk budaya kerja dan mengembangkan potensi karyawan (Nurhalim et al., 2023). Nilai-nilai kepemimpinan merupakan prinsip pokok yang membentuk karakter dan perilaku pemimpin, dengan nilai utama sebagai landasan kepemimpinan efektif:

- 1) Integritas: Menciptakan konsistensi antara nilai yang dianut dengan tindakan yang dilakukan. Nilai kepemimpinan etis yang berlandaskan integritas merupakan faktor penentu dari rasa memiliki (*belongingness*) dan keamanan psikologis dalam lingkungan kerja (Qasim & Laghari, 2025).
- 2) Empati: Memungkinkan pemimpin untuk memahami perspektif bawahan dan menciptakan hubungan yang bermakna. Nilai ini merupakan komponen dari kecerdasan emosional, yang membantu pemimpin membangun dan mempertahankan hubungan interpersonal yang kuat (Nwagwu & Henry, 2025).
- 3) Tanggung Jawab: Mendorong pemimpin untuk mempertanggungjawabkan dampak keputusannya terhadap organisasi dan individu yang dipimpinnya. Nilai ini mencakup akuntabilitas atas hasil kerja tim dan kesediaan mengambil konsekuensi dari setiap keputusan, termasuk integritas moral di balik keputusan tersebut (Chunoo, 2025).
- 4) Komitmen: Menunjukkan dedikasi pemimpin terhadap visi dan misi organisasi. Kurangnya komitmen dan antusiasme dari pemimpin dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan tujuan jangka panjang organisasi (Taylor & Francis Online, 2024).
- 5) Transparansi: Membangun kepercayaan melalui komunikasi dan akuntabilitas yang jelas. Nilai ini mendorong pemimpin berbagi informasi secara jujur serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka (Cheteni & umejesi, 2025).

Nilai-nilai kepemimpinan ini juga tercermin dalam beberapa pendekatan, seperti *servant leadership* yang menekankan pelayanan dan empati, memprioritaskan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kinerja melalui pengakuan, penghargaan, dan hubungan interpersonal yang berkualitas (Putrawijaya et al., 2022), serta mendorong keterlibatan kerja dengan memberikan makna lebih dalam pekerjaan (Nurmalita & Pusparini, 2023). Di samping itu, ada *transformational leadership* yang berfokus pada visi, inspirasi, dan komitmen tinggi, hal tersebut membantu mendorong kreativitas, kolaborasi, dan inovasi melalui komunikasi visi yang jelas (Ningsih et al., 2023; Wicaksono et al., 2024).

4. Tantangan Work-Life Balance

Work-life balance didefinisikan sebagai kondisi yang seimbang dimana seseorang merasakan kepuasan yang mendalam terhadap perannya, baik sebagai pekerja maupun dalam kehidupan pribadi (Millenia & Masman, 2024). Konsep ini juga mencakup sebagai pembagian waktu dan energi yang tepat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga tanggung jawab profesional dapat berjalan berdampingan dengan aktivitas personal yang bermakna, seperti waktu berkualitas bersama keluarga (Afara & Adiputra,

2024). Namun, kenyataan di lapangan berbeda, terutama bagi pemimpin yang menghadapi tantangan besar dalam mewujudkan *work-life balance*. Mereka sering terjebak dalam beban kerja berlebihan (*role-overload*) yang perlahan merusak keseimbangan hidup pribadi (Elifneh et al., 2025). Tantangan ini semakin rumit ketika nilai-nilai kepemimpinan yang dianut menimbulkan dilema internal. Pemimpin dengan empati tinggi, misalnya kerap merasa perlu selalu hadir bagi tim meskipun harus mengorbankan waktu bersama keluarga. Selain itu, tanggung jawab yang berlebihan dapat mendorong pemimpin menanggung beban kerja yang tidak proposional, sementara komitmen pada visi organisasi sering kali membuat kebutuhan pribadi terabaikan. Dampak ketidakseimbangan ini cukup serius, seperti stres yang berkepanjangan, kelelahan mental dan fisik (*burnout*), serta gangguan kesehatan mental yang dapat melemahkan kemampuan kepemimpinan (Haar et al., 2021). Hal ini sejalan dengan temuan bahwa beban kerja berlebihan dapat berkontribusi terhadap meningkatnya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kopperud et al., 2021). Sebaliknya ketika *work-life balance* berhasil dicapai, hasilnya sangat menguntungkan, dengan pengaruh positif terhadap kinerja tugas serta peningkatan produktivitas dan inovasi tim (Sangpern & Pimpaporn, 2023).

5. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dipandang sebagai proses memilih alternatif terbaik, yang menjadi bagian penting dari peran manajerial, misalnya saat pemimpin merencanakan, mengelola, dan mengendalikan organisasi (Taylor 1998, dalam Suparno, 2015). Proses ini melibatkan kombinasi logika, intuisi, serta pemrosesan data, fakta, dan informasi sebagai dasar perencanaan, sehingga istilah "keputusan" dan "perencanaan" saling terkait dan tidak dapat dipisahkan (Rifa'i, 2020). Dengan demikian, kemampuan mengambil keputusan yang tepat tidak hanya penting dalam organisasi, tetapi juga krusial dalam kehidupan pribadi untuk mencapai tujuan, mengelola waktu, dan meningkatkan kualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang efektif untuk memahami bagaimana individu menguraikan pengalaman mereka, serta relevan dalam mengkaji kepemimpinan dan fenomena sosial dalam film (Bradshaw et al., 2017). Lebih lanjut, pendekatan ini memberikan ruang bagi peneliti untuk mendeskripsikan pengalaman partisipan secara langsung dalam lingkup penelitian yang ditentukan (Doyle et al., 2020). Dalam penelitian ini, metode kualitatif deskriptif digunakan untuk mengkaji nilai-nilai kepemimpinan dan isu *work-life balance* yang terdapat dalam film *The Intern* (2015). Miles dan Huberman menyatakan bahwa kegiatan dalam penelitian data kualitatif bersifat interaktif dan berkelanjutan hingga jenuh. Aktivitas tersebut meliputi: 1) *data reduction*, 2) *data display*, dan 3) *conclusion drawing/verification*. *Data reduction* dilakukan dengan merangkum dan memfokuskan informasi lapangan agar lebih terarah pada tema dan pola penting. *Data display* menyajikan informasi secara sistematis untuk memudahkan pemahaman terhadap fenomena dan perencanaan langkah berikutnya. *Conclusion drawing/verification* melibatkan penarikan kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi melalui bukti valid hingga dianggap kredibel. Dalam penelitian ini, data penelitian diperoleh melalui observasi detail terhadap adegan-adegan utama, percakapan karakter, pengamatan aspek visual dan audio yang relevan, serta studi literatur tentang keseimbangan hidup dalam dunia kerja. Teknik pengumpulan data ini membantu menelusuri berbagai dimensi kepemimpinan dan *work-life balance* yang direpresentasikan dalam film. Pemaparan difokuskan pada karakter Jules Ostin yang merupakan sosok CEO muda yang menggambarkan situasi kepemimpinan di era modern dan konflik antara

tuntutan profesional dengan kebutuhan personal. Melalui pengamatan terhadap perilaku, keputusan, dan interaksi Jules sepanjang film, peneliti dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinannya, cara menangani tekanan kerja, serta upaya mencapai keseimbangan antara kesuksesan bisnis dan kebahagiaan pribadi. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman mendalam tentang bagaimana Jules sebagai pemimpin muda menghadapi tantangan dalam mempertahankan visi perusahaan sambil menjaga kualitas hubungan personal dan kesejahteraan dirinya.

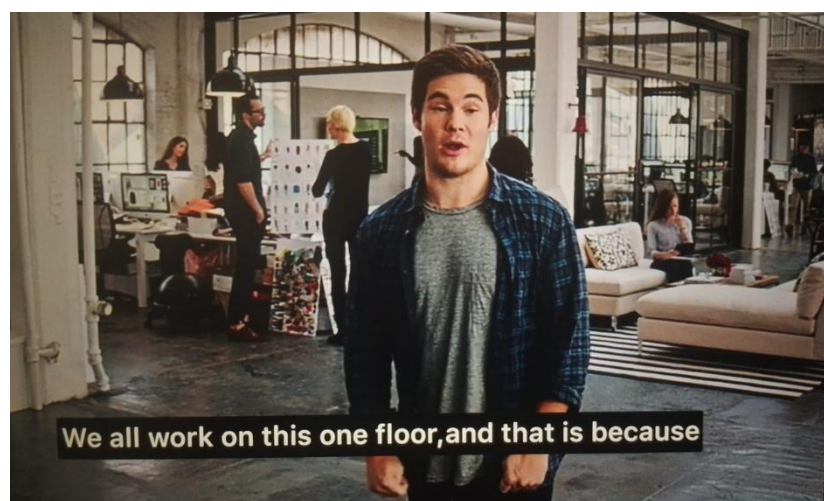
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah melakukan observasi terhadap film *The Intern* dan mempelajari alur ceritanya secara mendalam, terlihat bahwa kisah ini menghadirkan potret kepemimpinan yang kaya akan nilai sekaligus penuh tantangan. Film ini berpusat pada sosok Jules Ostin, seorang pengusaha muda sekaligus pendiri perusahaan *e-commerce* “*About The Fit*” yang berkembang pesat berkat visi dan dedikasi yang kuat. Jules digambarkan sebagai pemimpin perfeksionis, penuh energi, dan sangat terlibat dalam setiap detail perusahaan. Di balik kesuksesan yang diraih, Jules juga menghadapi tekanan besar untuk mempertahankan kualitas kepemimpinan sekaligus menjaga keharmonisan dalam kehidupan pribadi sebagai seorang istri dan ibu.

Melalui tokoh Jules Ostin, film ini menunjukkan bahwa menjadi seorang pemimpin bukan hanya soal membangun perusahaan dan membuat keputusan besar, melainkan juga bagaimana menghadirkan nilai-nilai integritas, empati, tanggung jawab, komitmen, dan transparansi dalam keseharian. Nilai-nilai kepemimpinan tersebut tampak jelas dari interaksi Jules dengan karyawan, pelanggan, maupun dalam berbagai keputusan penting yang diambil. Selain itu, film ini juga mengungkap sisi lain yang sering kali dihadapi seorang pemimpin, yaitu perjuangan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Jules kerap digambarkan harus membagi perhatian antara tanggung jawab besar sebagai CEO dengan peran sebagai istri dan ibu, yang menimbulkan berbagai dilema personal maupun profesional. Temuan-temuan inilah yang akan dijabarkan lebih lanjut pada bab ini melalui uraian deskriptif terhadap adegan-adegan penting dalam film, sehingga dapat memperlihatkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan diimplementasikan sekaligus bagaimana tantangan *work-life balance* dialami oleh tokoh utama.

1. Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan



Gambar 1: Bentuk integritas Jules kepada karyawannya dengan melalui budaya kerja di ruangan yang sama
(Menit: 13.04)

Jason: "Kami semua bekerja di satu lantai yang sama untuk mempermudah komunikasi dan kerja sama tim. Tidak ada yang punya ruang kerja pribadi, bahkan pendiri dan CEO kita, Jules Ostin."

Jason: Dia memulai "about the fit" hanya 18 bulan yang lalu. Semua ide ini direncanakan di meja dapur Jules tepat di sini, di Brooklyn. Jules mencoba segalanya pada apa yang dia jual, menggambar pakainnya sendirian, dan rupanya itu berhasil. Ia dulu online dalam empat bulan pertama. Ia memulai dengan 25 karyawan, sekarang mencapai 216 karyawan.

Ini merupakan adegan di mana Jason, salah satu karyawan Jules, memperkenalkan lingkungan kerja kepada para karyawan magang. Suasana lantai kerja terlihat sibuk namun tetap harmonis, dengan semua orang bekerja berdampingan. Jules sebenarnya, masih memiliki ruangan pribadi yang hanya digunakan untuk diskusi yang bersifat benar-benar privasi, namun dalam keseharian, Jules lebih sering berbaur dan bekerja sama langsung dengan tim. Merancang dan mencoba sendiri produk yang dijual, sekaligus mengembangkan perusahaan dari 25 menjadi 216 karyawan dalam waktu singkat, menunjukkan nilai integritas sekaligus Jules dalam memimpin tim dan perusahaan.



**Gambar 2: Bentuk empati Jules terhadap karyawannya yang sedang sakit
(Menit: 31.17)**

Mike: "Jules, maaf. Jujur, saya merasa kurang sehat hari ini. Saya tidak yakin bisa mengemudi dengan baik."

Jules: "Oh, tentu. Anda bisa mengambil cuti satu hari penuh."

Mike, sopir pribadi Jules, merasa kurang sehat dan ragu bisa mengemudi dengan baik hari itu. Mendengar keluhannya, Jules segera mempersilakan Mike mengambil cuti satu hari penuh, menunjukkan perhatian dan kepedulian terhadap kesejahteraannya. Adegan ini menegaskan sikap empati Jules terhadap tim, bahkan dalam hal-hal kecil sehari-hari.

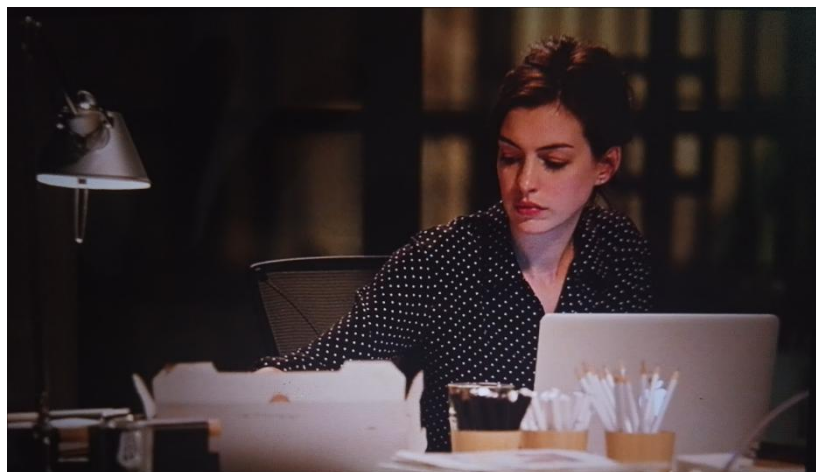


Gambar 3: Bentuk tanggung jawab Jules saat menangani komplain dari pelanggan (Menit: 06.03)

Jules: "Saya akan menghubungi langsung vendornya untuk perbaikan hari ini juga. Saya akan pastikan sendiri gaunnya diperiksa sebelum dikirim. Saya berjanji, gaun itu akan sampai di depan pintu rumah Anda hari Jumat jam 9 pagi, oke?"

Jules: "Saya akan berikan nomor telepon pribadi saya, 718-555-0199. Terima kasih banyak atas kesabaran Anda. Sekali lagi, saya mohon maaf atas ketidaknyamanan ini."

Disini Jules kerap ikut langsung menangani *customer service*, tidak sekadar memberi arahan dari kantor. Saat ada keluhan pelanggan karena produk yang diterima tidak sesuai pesanan, Jules turun tangan memastikan masalah segera terselesaikan. Sikap ini menunjukkan tanggung jawab yang nyata sekaligus menegaskan kepemimpinan aktif, di mana perhatian terhadap pelanggan menjadi bagian dari keseharian.

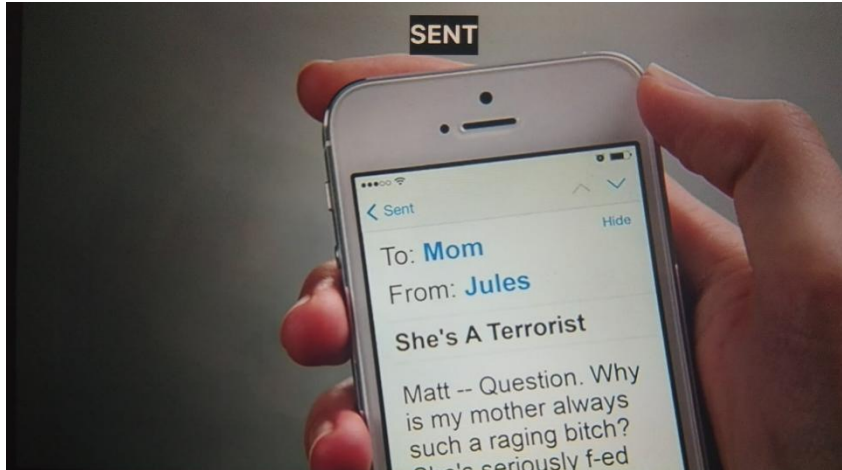


Gambar 4: Bentuk komitmen Jules dengan bekerja hingga larut malam (Menit: 50.35)

Adegan ini memberikan gambaran secara jelas mengenai komitmen dan dedikasi luar biasa yang dimiliki Jules sebagai seorang CEO. Sebagai pendiri perusahaan yang dibangun dari nol, Jules kerap terlihat bekerja hingga larut malam. Setelah bekerja lembur semalaman, Jules diantar pulang oleh Ben, seorang karyawan magang yang mendampinginya. Kelelahan yang luar biasa membuat Jules tertidur pulas di dalam mobil

hingga mendengkur. Menunjukkan kepekaan dan pengertian, Ben tidak membangunkannya dan membiarkan Jules beristirahat sampai terbangun sendiri.

Saat terbangun, Jules berkata pada Ben: *"Saya tidak pernah ketiduran di mobil sebelumnya."*



**Gambar 5: Bentuk transparansi Jules ketika menghadapi suatu masalah
(Menit: 1.09.19)**

Jules: "Saya memerlukan bantuan. Saya tidak sengaja mengirimkan sebuah email kepada orang yang salah, dan saya yakin dia tidak akan memeriksa email pribadinya hingga tiba di rumah pada pukul 17.30."

Setelah itu, Jules menjelaskan insiden salah kirim email kepada ibunya. Jules meminta bantuan timnya untuk melakukan apa pun yang bisa dilakukan agar email itu terhapus. Ben: "Jules, saya pikir hanya ada satu hal yang bisa kita lakukan."

Jules: "Apa itu? Tolong beritahu saya. Saya sudah tidak tahan."

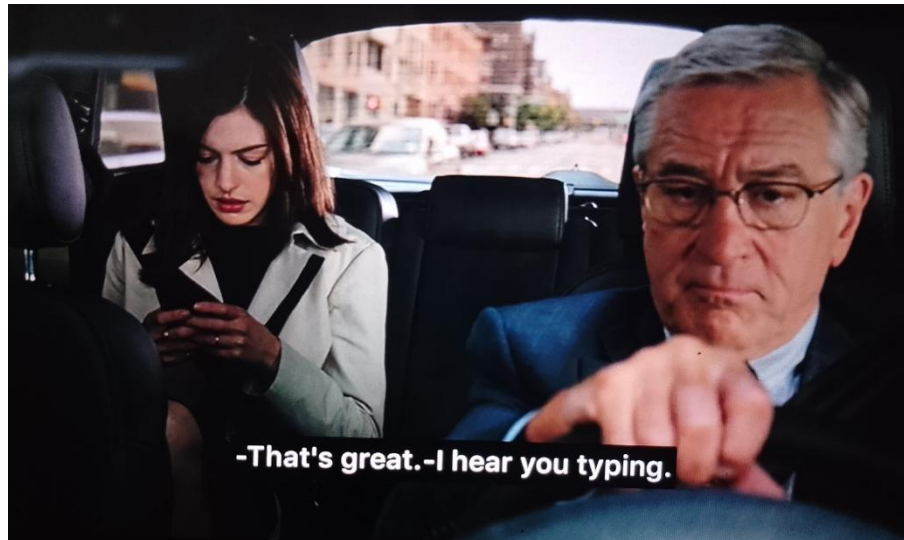
Ben: "Saya dan tim akan pergi, membobol rumah ibu Anda, dan mencuri komputernya."

Jules: "Membobol rumahnya dan mencuri komputernya? Apa Anda bercanda?"

Jules: "Itu ide yang sangat jenius"

Jules baru saja ditelepon ibunya dan menerima omelan yang membuatnya kesal. Untuk melampiaskan kekesalan, Jules menulis email yang seharusnya ditujukan kepada suaminya, namun secara tidak sengaja terkirim ke ibunya. Menyadari kesalahan tersebut, Jules meminta bantuan tim. Ben kemudian mengusulkan ide yang terdengar konyol, tetapi ternyata sangat efektif untuk menyelesaikan masalah. Adegan ini menegaskan transparansi Jules dalam kepemimpinan, di mana kesalahan diakui secara jujur dan dibicarakan terbuka dengan tim.

2. Tantangan *Work-Life Balance*



Gambar 6: Jules berbicara di telepon dengan ibunya sambil terus mengetik di ponselnya.

(Menit: 32.00)

Ibu Jules: "Oh, akhirnya kau angkat telepon juga."

Jules: "Iya bu, ada apa? Bagaimana kabar ibu?"

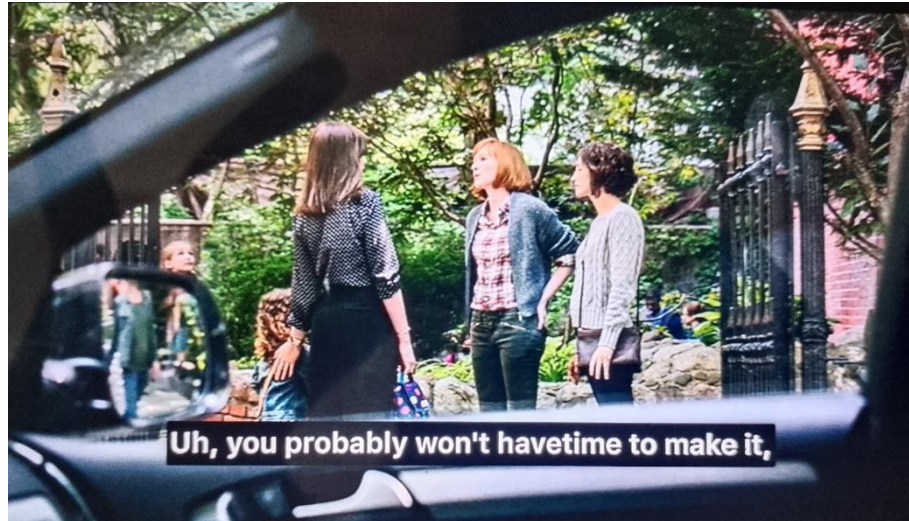
Ibu Jules: "Ayah dan Ibu akhirnya bisa mengumpulkan semua hasil penelitian kami di rumah sakit. Ibu dengar kau lagi ngetik."

Jules langsung menghentikan aktivitasnya. Sang ibu melanjutkan omelannya, menjelaskan hasil penelitian yang menyebutkan bahwa wanita di bawah 40 tahun yang kurang tidur 38% lebih mungkin mengalami kenaikan berat badan. Hal ini membuat Jules kesal, karena ia sendiri sudah tidak tidur nyenyak selama dua tahun terakhir.

Jules: "Bu, saya harus buru-buru karena ada meeting. Boleh saya telepon lagi nanti kalau sudah sampai rumah?"

Ibu Jules: "Oh, kau tidak perlu melakukannya, nak."

Saat perjalanan menuju kantor, Jules tampak terus-menerus mengetik, seakan aktivitas itu telah menjadi rutinitas sehari-hari, sampai sang ibu menegurnya melalui telepon. Adegan ini menyoroti bagaimana pekerjaan yang padat dapat mempengaruhi keseimbangan hidup, sehingga interaksi keluarga pun ikut terdampak.



**Gambar 7: Jules mengantar anaknya ke sekolah, mendapat sindiran dari ibu-ibu karena terlalu sibuk dengan pekerjaannya.
(Menit: 44.46)**

Ibu-ibu: "Hai, Jules."

Jules: "Hai."

Ibu-ibu: "Senang sekali melihatmu di sini. Saya tidak yakin apakah Anda sudah sempat membaca email, tetapi kami akan mengadakan makan siang hari Jumat depan. Akan sangat menyenangkan jika kamu bisa membawa guacamole. Tentu saja, saya paham kamu pasti tidak punya banyak waktu untuk membuatnya, jadi membeli pun tidak masalah."

Jules: "Oh, tidak apa-apa. Saya bisa membuatnya sendiri, itu bukan hal besar."

Ibu-ibu: "Wah, bagus sekali. Mungkin nanti suamimu yang akan membawakannya, ya?"

Jules: "Tentu saja."

Adegan ini menyoroti bagaimana Jules mendapat sindiran halus dari ibu-ibu lain terkait kesibukannya bekerja. Situasi ini menunjukkan tekanan sosial yang masih dihadapi *working mom*, seolah peran sebagai ibu dan pemimpin tidak bisa berjalan bersamaan. Jules bahkan merasa heran karena di zaman sekarang masih dianggap aneh jika perempuan memilih tetap aktif berkarir.



**Gambar 8: Jules di San Fransisco menceritakan perselingkuhan suaminya dan tantangan sebagai CEO.
(Menit: 1.36.41)**

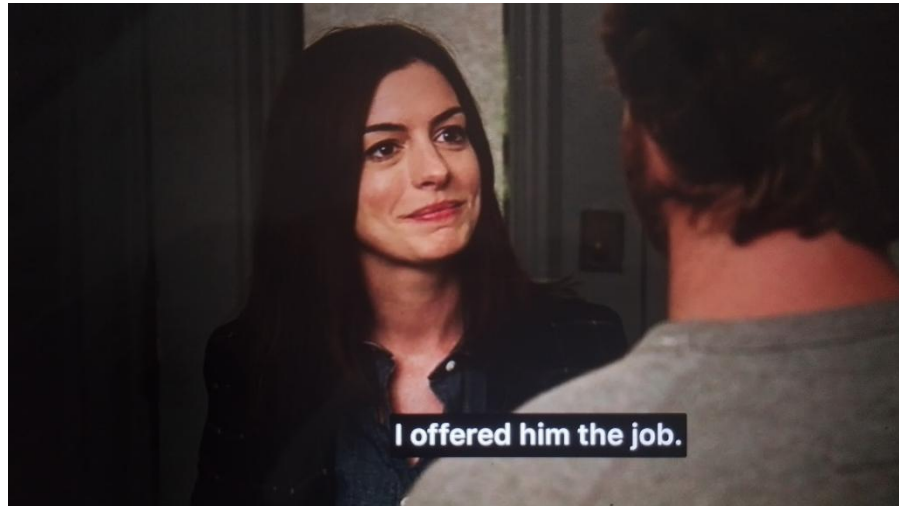
Jules: "Matt selingkuh dari Saya"

Ben: "Tunggu sebentar... Anda tahu soal ini?"

Setelah mendengar pertanyaan Ben, Jules tampak heran bagaimana mungkin seorang karyawan magang bisa mengetahui perselingkuhan suaminya. Ternyata, Ben sebelumnya pernah melihat Matt pergi bersama seorang perempuan dan menaiki mobil yang sama. Pernyataan itu membuat Jules menyadari bahwa perselingkuhan tersebut memang belum berakhir. Dengan nada getir, Jules menambahkan bahwa perempuan itu ternyata adalah salah satu ibu yang juga mengantar anaknya ke sekolah, tempat putrinya, Paige, bersekolah.

Jules: "Klasik sekali, bukan? Istri yang sukses, lalu suaminya merasa harga dirinya terancam, jadi ia bertindak menyimpang. Itu membuatnya merasa lebih seperti laki-laki."

Terkadang, Jules merasa tidak tahu harus berbuat apa. Di satu sisi, dirinya masih percaya bahwa Matt mencintainya karena mereka telah melalui banyak hal bersama. Namun, di sisi lain, muncul juga keinginan dalam dirinya untuk berpisah. Jules mengungkapkan bahwa bahkan sebelum dirinya menjadi CEO, justru Matt yang lebih sukses darinya. Keputusan untuk akhirnya tinggal di rumah dan mendukung Jules bekerja pun merupakan ide Matt sendiri. Dengan nada ragu, Jules menambahkan bahwa mungkin jabatan CEO bisa dijalankan orang lain, agar dapat kembali menemukan keseimbangan dalam hidupnya.



Gambar 9: Jules memberitahu Matt bahwa posisi CEO telah ia tawarkan kepada orang lain.

(Menit: 1.45.20)

Setelah kembali dari San Francisco, Jules menyampaikan kepada suaminya bahwa posisi CEO telah ditawarkan kepada seseorang yang dinilai memiliki potensi besar. Keputusan tersebut dianggap sebagai langkah terbaik bagi keberlangsungan keluarga. Pada saat yang sama, tersirat bahwa Jules telah mengetahui perselingkuhan suaminya. Selain itu, Jules juga mengungkapkan keinginan untuk mengembalikan kondisi rumah tangga seperti keadaan delapan belas bulan sebelumnya.



Gambar 10: Matt menyesali perbuatannya

(Menit: 1.53.07)

Matt: "Saya pikir saya sedang kehilangan Anda, tetapi sebenarnya justru saya yang tersesat. Dunia di luar sana membingungkan dan saya sempat kehilangan jati diri. Dan sekarang saya melihat Anda siap melepaskan semua ini demi saya? Saya tidak akan membiarkan itu terjadi."

Matt: "Saya mencintai Anda, dan saya akan berusaha jauh lebih baik jika Anda memberi saya kesempatan."

Jules menangis mendengar pengakuan suaminya. Percakapan tersebut membuatnya mengubah keputusan untuk mundur dari posisi CEO. Jules bahkan sempat melontarkan

candaan ringan dengan mengatakan bahwa akan lebih baik jika Matt membawa sapu tangan, menandakan suasana yang mulai mencair. Pada akhirnya, Jules merasa yakin bahwa dirinya berada di tempat yang tepat, percaya perusahaannya akan tetap sukses, serta merasa lega karena dapat membicarakan semuanya secara terbuka dengan suaminya.

PEMBAHASAN

Hasil observasi terhadap film *The Intern* menunjukkan bahwa karakter Jules Ostin merepresentasikan sosok pemimpin yang menghidupkan nilai-nilai kepemimpinan sekaligus berhadapan dengan tantangan work-life balance dalam perannya. Oleh karena itu, bab ini difokuskan pada pembahasan penerapan nilai-nilai kepemimpinan oleh Jules serta dilema work-life balance yang dialaminya.

1. Implementasi Nilai-Nilai Kepemimpinan

Integritas dalam kepemimpinan dipahami sebagai keselarasan antara ucapan, nilai, dan tindakan yang dijalankan secara konsisten (Zarghamifard & Danaeefard, 2020). Dengan menjadikan dirinya contoh, pemimpin berintegritas tidak hanya memimpin lewat kata-kata, tetapi juga membangun kepercayaan melalui tindakan nyata (Abdulai et al., 2025). Dalam *The Intern*, integritas Jules tampak ketika memilih bekerja di ruang terbuka bersama karyawan, padahal memiliki ruang pribadi. Jules juga terlibat langsung dalam proses desain produk hingga pengembangan bisnis. Hal ini menunjukkan konsistensi antara nilai kerja keras yang dipegang dengan tindakan sehari-hari. Dari sini, integritas membuat Jules dipandang sebagai pemimpin yang membumi dan dapat diandalkan.

Selain integritas, nilai penting lain yang tercermin dalam kepemimpinan Jules adalah empati. Empati dipahami sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk menangkap kebutuhan dan perasaan orang lain, sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang positif dan harmonis (Kock et al., 2019). Pemimpin yang berempati cenderung menciptakan suasana kerja inklusif karena memperhatikan kesejahteraan individu (Wei et al., 2017). Contohnya terlihat ketika sopir pribadi, Mike, merasa kurang sehat dan meminta izin tidak bekerja. Jules tidak memaksa Mike tetap bertugas, melainkan dengan tulus menyarankan agar beristirahat penuh. Tindakan tersebut menegaskan bahwa bagi Jules, kesehatan tim lebih penting daripada sekadar menyelesaikan pekerjaan. Empati inilah yang menumbuhkan loyalitas dan rasa aman bagi orang-orang yang bekerja dengannya.

Nilai lain yang memperkuat kepemimpinan adalah tanggung jawab. Tanggung jawab diartikan sebagai kesiapan seorang pemimpin untuk menerima konsekuensi dari setiap keputusan dan tindakan yang dijalankan (Liu & Lin, 2018; Yafi et al., 2021). Pemimpin yang bertanggung jawab biasanya menjadi panutan karena tidak lari dari masalah, melainkan menghadapinya dengan berani. Hal ini terlihat pada tindakan Jules ketika menerima keluhan pelanggan akibat kesalahan pesanan. Daripada menyerahkan urusan tersebut sepenuhnya kepada tim, Jules memutuskan untuk turun tangan secara langsung. Dengan penuh tanggung jawab, langkah cepat diambil untuk menghubungi vendor, memastikan perbaikan dilakukan pada hari yang sama. Tidak hanya itu, Jules juga berkomitmen untuk memeriksa ulang gaun sebelum dikirimkan dan menjamin barang tersebut tiba tepat waktu di alamat pelanggan. Dengan demikian, tanggung jawab membuat Jules dihargai sebagai sosok pemimpin yang berani menghadapi tantangan.

Selanjutnya, komitmen menjadi aspek yang tidak kalah penting dalam kepemimpinan. Komitmen tercermin dari keteguhan pemimpin untuk mencapai tujuan

meskipun menghadapi rintangan, serta konsistensi dalam menuntun organisasi menuju visi bersama, sejalan dengan gagasan bahwa komitmen organisasi mencakup kepedulian terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi (Edison et al., 2016). Jules menunjukkan hal ini melalui dedikasi tinggi pada pertumbuhan perusahaan. Waktu pribadi sering dikorbankan, bahkan rela bekerja larut malam, demi memastikan operasional berjalan lancar. Walaupun kondisi tersebut memunculkan dilema dalam kehidupan keluarga, komitmen Jules menjadi bukti kesungguhan dalam menjaga stabilitas bisnis. Komitmen seperti ini sekaligus mampu menginspirasi tim untuk tetap fokus meski menghadapi tekanan.

Terakhir, transparansi merupakan nilai yang berperan penting dalam membangun kepercayaan serta menciptakan budaya kerja yang adil dan bebas dari kesalahpahaman (Subramanian, 2017). Dalam film, Jules melakukan kesalahan dengan mengirim email berisi keluhan kesah kepada ibunya, padahal email tersebut seharusnya ditujukan kepada suaminya. Setelah menyadari kekeliruan, Jules segera meminta bantuan tim untuk mencari jalan keluar. Walaupun solusi yang muncul terkesan aneh, usaha bersama tersebut akhirnya berhasil. Peristiwa ini menunjukkan keberanian Jules untuk tidak menutupi kesalahan. Sikap terbuka dalam membagikan kerentanan pribadi memberi pesan bahwa seorang pemimpin tidak harus selalu sempurna. Justru melalui keterbukaan, terjalin komunikasi yang jujur dan hubungan kerja yang lebih kuat. Tim merasa dilibatkan sekaligus dipercaya, sehingga tercipta suasana kerja yang lebih solid. Dengan kata lain, keterbukaan menjadi salah satu kekuatan penting dalam kepemimpinan. Secara keseluruhan, nilai-nilai integritas, empati, tanggung jawab, komitmen, dan transparansi saling melengkapi dalam membentuk kepemimpinan yang efektif. Melalui penerapan nilai-nilai tersebut, Jules digambarkan sebagai sosok pemimpin yang tidak hanya berfokus pada keberhasilan bisnis, tetapi juga pada kualitas hubungan dengan tim serta penciptaan budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan.

2. Tantangan *Work Life-Balance*

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab profesional dengan kehidupan pribadi secara memuaskan. Keseimbangan ini mencakup pembagian waktu dan energi yang tepat, sehingga pekerjaan tidak mengorbankan kualitas interaksi personal dan momen penting bersama keluarga. Namun, tantangan dalam mencapai *work-life balance* tetap ada, hal ini tergambar ketika Jules menerima telepon dari ibunya sambil terus mengetik di ponselnya. Sang ibu menegur dengan nada santai, seolah sudah terbiasa dengan kebiasaan tersebut, sementara Jules terlihat sedikit bingung dan akhirnya menghentikan aktivitasnya untuk fokus pada percakapan. Ibunya melanjutkan dengan menyampaikan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa wanita di bawah 40 tahun yang kurang tidur berisiko lebih tinggi mengalami kenaikan berat badan, informasi ini membuat Jules menyadari sekaligus merasa tersindir terkait keterbatasan waktu istirahat yang dialami selama dua tahun terakhir. Percakapan berlangsung singkat karena Jules harus menghadiri rapat, namun interaksi tersebut menegaskan bahwa tekanan pekerjaan yang padat secara signifikan mempengaruhi keseimbangan hidup, sehingga peran profesional dan personal sulit dijalankan secara optimal (Saraswati et al., 2020). Situasi tersebut juga menampilkan gambaran *role overload*, yang terlihat dari pengakuan Jules bahwa dirinya tidak dapat tidur nyenyak selama dua tahun terakhir akibat beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini menunjukkan tantangan utama dalam mencapai *work-life balance* (Creary & Gordon, 2016).

Selanjutnya, ketika Jules memperoleh sindiran dari ibu-ibu saat mengantar anaknya bersekolah, hal ini mencerminkan tekanan sosial yang kerap dihadapi oleh *working mom*. Sindiran halus tersebut menunjukkan persepsi masyarakat yang masih

menganggap sulit bagi seorang perempuan untuk menjalankan peran profesional sekaligus sebagai ibu dengan optimal. Situasi ini menimbulkan tumpang tindih peran, di mana Jules harus menyeimbangkan tuntutan pekerjaannya sebagai CEO dengan tanggung jawabnya sebagai orang tua. Kondisi tumpang tindih peran semacam ini sering kali menjadi faktor pemicu stres dan *work burnout*, karena individu harus memenuhi tuntutan dari dua atau lebih peran yang kadang saling bertentangan (Soeltoen et al., 2020). Peristiwa tersebut menegaskan bahwa tantangan *work-life balance* tidak hanya berasal dari beban kerja, tetapi juga dari tekanan sosial dan ekspektasi lingkungan sekitar, yang mempengaruhi kemampuan Jules untuk membagi waktu dan energi secara proporsional.

Tantangan *work-life balance* ini semakin jelas terlihat pada bagian film ketika Jules menceritakan perselingkuhan suaminya kepada Ben. Sebagai seorang CEO, Jules berada dalam posisi yang menuntut dedikasi penuh terhadap pekerjaan, sementara di sisi lain muncul persoalan rumah tangga yang menguji keteguhan dirinya sebagai istri dan ibu. Kondisi ini menimbulkan dilema besar, karena tanggung jawab profesional yang berat tidak sejalan dengan kebutuhan pribadi untuk menjaga keutuhan keluarga. Upaya membatasi peran kerja dan keluarga melalui berbagai cara ternyata tidak selalu berhasil mengurangi konflik di antara keduanya (Cho et al., 2025). Pernyataan Jules bahwa dirinya bahkan mempertimbangkan untuk melepaskan jabatan CEO menunjukkan adanya tarik menarik antara ambisi profesional dan kebutuhan personal. Potongan cerita tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan di ranah pekerjaan tidak serta merta menjamin keharmonisan dalam kehidupan pribadi. Sebaliknya, semakin tinggi posisi dan tanggung jawab yang dipikul, semakin sulit pula pilihan yang harus dihadapi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pemimpin tidak hanya dituntut menghadapi beban kerja yang berat, tetapi juga harus mampu menjaga keseimbangan dengan kehidupan keluarga (Legnerová & Pecáková, 2015; Zhang et al., 2024). Peristiwa ini memperlihatkan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya soal membagi waktu, tetapi juga berhubungan dengan ketepatan mengambil keputusan dalam kondisi sulit. Jules harus memilih antara mempertahankan jabatan bergengsi atau melepaskannya demi menjaga keutuhan keluarga, selaras dengan pandangan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kualitas keputusan profesional (Rother et al., 2025).

Puncaknya terlihat pada momen krusial ketika Jules memberitahu Matt bahwa posisi CEO telah ditawarkan kepada orang lain. Keputusan tersebut diambil sebagai langkah nyata untuk memprioritaskan keluarga, sekaligus menandai akhir dari dilema panjang yang dihadapi. Dengan tenang, Jules menyampaikan keinginannya agar rumah tangga bisa kembali seperti kondisi delapan belas bulan sebelumnya, sebelum kesibukan dan konflik merenggangkan hubungan. Keputusan ini menegaskan bahwa pada akhirnya Jules memilih keluarga di atas karier, menunjukkan bahwa keberhasilan sejati tidak hanya diukur dari pencapaian profesional, tetapi juga dari kemampuan menjaga keharmonisan kehidupan pribadi. Langkah tersebut juga mencerminkan proses negosiasi yang kerap muncul ketika karier dan keluarga saling berbenturan (Khor & Effendi, 2021). Namun, keputusan Jules justru menjadi titik balik bagi Matt, suaminya. Pengakuan dari sang istri membuat Matt menyadari kesalahan besar yang telah dilakukan, sekaligus menumbuhkan keinginan untuk memperbaiki hubungan. Rasa penyesalan Matt inilah yang akhirnya mengubah arah cerita, membawa keduanya pada percakapan jujur yang membuka peluang bagi kesepahaman dan keseimbangan baru dalam hidup mereka. Kejadian tersebut memperlihatkan bahwa keterbukaan dan komunikasi yang tulus dapat menjadi solusi ketika pekerjaan dan keluarga berada di titik paling rapuh. Pada akhirnya, bukan hanya soal memilih karier atau keluarga, melainkan bagaimana menemukan cara agar keduanya dapat selaras tanpa saling mengorbankan. *Work-life balance* pada

dasarnya mencerminkan upaya menjaga ritme yang seimbang agar seseorang bisa tetap berprestasi di dunia kerja tanpa mengorbankan kebahagiaan dalam kehidupan sehari-hari, sebagaimana terlihat dari pemaknaan para karyawan terhadap kesejahteraan yang meliputi pencapaian profesional dan kedekatan dengan keluarga (Mseba, 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan temuan berharga dalam film *The Intern* (2015) melalui karakter Jules Ostin sebagai tokoh pemimpin yang dikenal telah menerapkan nilai-nilai kepemimpinan yang ideal juga bisa mengalami kesulitan mencapai work-life balance. Jules berhasil mengimplementasikan lima nilai kepemimpinan utama yaitu integritas, empati, tanggung jawab, komitmen, dan transparansi dalam menjalankan perusahaannya. Namun, Jules menghadapi dilema *work-life balance* yang kompleks. Nilai-nilai kepemimpinan yang dianutnya justru menciptakan konflik internal, di mana dedikasi tinggi terhadap perusahaan berbenturan dengan kebutuhan keluarga. Tekanan sebagai CEO sekaligus ibu rumah tangga menciptakan tantangan dalam menyeimbangkan tuntutan profesional dan personal.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ideal tidak selalu sejalan dengan keseimbangan hidup yang sehat. Untuk mencapai work-life balance, seorang pemimpin perlu pandai menentukan prioritas tanpa mengorbankan ruang untuk diri sendiri. Film *The Intern* mengajarkan bahwa tantangan work-life balance dalam kepemimpinan dapat diatasi dengan komitmen pada komunikasi yang jujur dan fleksibilitas dalam mengatur prioritas hidup. Ini menjadi pembelajaran penting bagi pemimpin di era modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Ucapan terima kasih ditujukan kepada dosen pembimbing yang dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga sejak tahap awal hingga akhir penelitian.

Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada rekan-rekan yang telah memberikan dukungan, motivasi, serta kebersamaan selama proses penelitian berlangsung. Akhir kata, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi dalam bidang yang terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Agazu, B. G., Kero, C. A., & Debela, K. L. (2025). Transformational leadership and firm performance: a systematic literature review. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. In *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*.
- Setiawan, M. F., Gazalin, J., Rahmawati, N., Sari, Y. I., & Ramayana, R. (2025). Integritas Pemimpin Terhadap Pelayanan Publik Di Kecamatan Wolio. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*.
- Laelawati, K. (2025). Kajian Literatur: Empati Dan Kesadaran Diri Sebagai Dimensi Utama Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Javed, M., Ali, H. Y., Asrar-ul-Haq, M., Ali, M., & Kirmani, S. A. A. (2020). Responsible leadership and triple-bottom-line performance—do corporate reputation and innovation mediate this relationship?. *Leadership & Organization Development Journal*.

- Meyer, John P., and Leonid V. Beletski. 2023. "Building Commitment to Organizational Change: The Role of Leadership." *In The Psychology of Organizational Change*, edited by S. Oreg, A. Michel, and R. T. By. Cambridge University Press.
- Agustina, H., Abdullah, N. A., Arshad, R., & Omar, A. R. C. (2024). Leader Transparency and Self-Awareness Predict Employee State Mindfulness: A Literature Review. *Akademika*.
- Ren, L., & Shen, H. (2024). The relationship between servant leadership and team innovation performance: Mediating effect of self-efficacy. *Heliyon*.
- Romy, E., Biso, H., Hadikusumo, R. A., & Sriharyati, S. (2024). Turnover intention in millennial generation: the influence of transformational leadership, work-life balance, and perceived organizational support. *Jurnal Manajemen*.
- Arifin, M., & Muharto, A. (2022). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Livia Mandiri Sejati Pasuruan). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Yusnita, N., Gursida, H., & Herlina, E. (2022). The Role of Work-Life Balance and Job Satisfaction as Predictors of Organizational Commitment. *Jurnal Economia*.
- Helena, M., & Dua, C. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap WorkLife Balance Pekerja Perempuan Di Kota Ende. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi*.
- Suwito, E. D., Pamungkas, R. A., & Indrawati, R. (2022). Faktor yang mempengaruhi work life balance tenaga kesehatan di rumah sakit pada masa pandemi covid-19. *Jurnal Health Sains*.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A literature review. *European Journal of Business and Management Research*.
- Sani, K. F., & Adisa, T. A. (2024). Work-life balance: Does leadership matter?. *Employee Relations: The International Journal*.
- Al Dilby, H. K., & Farmanesh, P. (2023). Exploring the impact of virtual leadership on job satisfaction in the post-COVID-19 era: The mediating role of work-life balance and trust in leaders. *Frontiers in Psychology*.
- Assembly, G. (2015). Resolution adopted by the General Assembly on 11 September 2015. *New York: United Nations*.
- Bradshaw C, Atkinson S, Doody O (2017) Employing a qualitative description approach in health care research. *Glob Qual Nurs Res*.
- Dheeraj, Shringi, K., & Shrivastava, P. (2023). Philosophy of Management of Henri Fayol. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*.
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol.
- Bacud, S.A.D. (2020). Henri Fayol's Principles of Management and Its Effect to Organizational Leadership and Governance.
- Anisah, H. U., Kartiwi, A. P., Aristana, I. N., Manggiasih, T., Ar, K. R., Romi, M. V., ... & Putra, R. S. (2023). Kepemimpinan dan perilaku organisasi.
- Lelo Sintani, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., El, S., Fauziah, M. M., ... & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Qasim, M., & Laghari, A. A. (2025). Belonging through values: ethical leadership, creativity, and psychological safety with ethical climate as a moderator. *Frontiers in Psychology*.
- Nwagwu, U., & Henry, U. C. (2025). Emotional Intelligence and Leadership Effectiveness. *Journal of Arts and Sociological Research*.
- Chunoo, V. S. (2025). Identity, Capacity, and Efficacy for Ethical Leadership Education. *Journal of Higher Education Policy And Leadership Studies*.

- Els, R. C., & Meyer, H. W. (2025). The influence of leaders' attitudes and commitment to quality management of training on organisational excellence: a mixed-methods study. *Human Resource Development International*.
- Cheteni, P., & Umejesi, I. (2025). Ethical leadership and sustainable development in South Africa: pathways to a resilient future. *Development in Practice*.
- Putrawijaya, D. F., Hana, S. W. L., & Awwaliyah, I. N. (2022). The Effect of Servant Leadership on Employee Performance with Organizational Citizenship Behaviors as Intervening Variable Study Case at Bank BTPN Jakarta Head Office. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*.
- Nurmalitasaria, S., & Puspitarini, E. S. (2024). The Influence Of Servant Leadership On Work Engagement: Role Of Meaningfulness Of Work, Job Crafting, And Person-Job Fit As Mediators In NPO. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*.
- Ningsih, M. A., Wijaya, Y. K., Muntahari, S., & Damayanti, N. (2023). The impact of transformational leadership on employee satisfaction, employee performance, and employee engagement: The insurance and pension fund service. *International Journal Of Applied Business Research*.
- Wicaksono, A., Salsabila, R., Sumarna, D., Miranda, R., & Hidayati, T. (2024). Analysis Of The Influence Of Transformational Leadership And Effective Communication On Organizational Performance And Effectiveness In The Organizational Development Process. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*.
- Millenia, S., & Masman, R. R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Organizational Commitment di Mediasi Oleh Job Satisfaction. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*.
- Afara, M. S., & Adiputra, I. G. Analysis Of Employee Performance Through Work-Life Balance, Workload, And Work Conflict At Nazeera Wedding Organizer.
- Elifneh, Y. W., Wonda, T. A., & Abbay, Y. A. (2025). Work-Life Balance Among University Academic Leaders in a Developing Country Context: Empirical Evidence From Ethiopia. *SAGE Open*.
- Haar, J., Daellenbach, U., O'Kane, C., Ruckstuhl, K., & Davenport, S. (2021). Top executives work-life balance, job burnout and turnover intentions: Moderated-mediation with knowledge sharing culture. *New Zealand Journal of Employment Relations*.
- Kopperud, K. H., Buch, R., & Skogen, C. (2021). Work overload and leader-member exchange: The moderating role of psychological flexibility. *Journal of general management*.
- Sangperm, N., & Pimpaporn, T. (2024). How Different Levels of Organizational Support Moderate the Relationship Between Work-Life Balance and Task Performance?. *Asian Administration & Management Review*.
- Suparno. (2015). Peran Kepemimpinan dalam pengambilan keputusan. *Mimbar Administrasi : Semarang*.
- Muhammad Rifa'i. (2020). Pengambilan Keputusan. Jakarta : Kencana
- Bradshaw C, Atkinson S, Doody O (2017) Employing a qualitative description approach in health care research. *Glob Qual Nurs Res*.
- Doyle L, McCabe C, Keogh B, Brady A, McCann M. An overview of the qualitative descriptive design within nursing research. *J Res Nurs*. 2020.
- Fadilla, A. R., & Wulandari, P. A. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *MITITA JURNAL PENELITIAN*.
- Zarghamifard, M., & Danaeefard, H. (2020). What drives leader integrity?. *International Journal of Business Governance and Ethics*.
- Abdulai, A., Iddrisu, O., Osman, A., & Iddrisu, A. (2025). Leadership Integrity: A Strategic Pillar for Ethical Decision Making and Organizational Excellence. *Advances in Research*.
- Kock, N., Mayfield, M., Mayfield, J., & lainnya. (2019). Empathetic leadership: How leader emotional support and understanding influences follower performance. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.

- Wei, H., Bilimoria, D., & Li, S. (2017). How does culture matter? The Xin (heart-mind)-based social competence of Chinese executives. *Management and Organization Review*.
- Liu, C. M., & Lin, C. P. (2018). Assessing the effects of responsible leadership and ethical conflict on behavioral intention. *Review of Managerial Science*.
- Yafi, E., Tehseen, S., & Haider, S. A. (2021). Impact of green training on environmental performance through mediating role of competencies and motivation. *Sustainability*.
- Edison, E., (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. 1). Bandung: Alfabeta.
- Subramanian, K. R. (2017). Psychological contract and transparent leadership in organisations. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science*.
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Saraswati, K. D., & Lie, D. (2020). Psychological well-being: the impact of work-life balance and work pressure. In *The 2nd Tarumanagara international conference on the applications of social sciences and humanities (TICASH 2020)*. Atlantis Press.
- Creary, S. J., & Gordon, J. R. (2016). Role conflict, role overload, and role strain. *Encyclopedia of family studies*.
- Cho, E., Meier, L. L., Dormann, C., & Allen, T. D. (2025). Toward a dynamic understanding of work-family boundary management: A control theory perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Legnerová, K., & Pecáková, I. (2015). LEADERSHIP CHALLENGES.
- Zhang, K., Li, Y., Yin, K., & Kleshinski, C.E. (2024). Perceived leader inclusion and employee work-to-family conflict: a daily diary study. *Journal of Managerial Psychology*.
- Rother, L., Vieira, A.L., Vogt, M., Fabris, J., & Leite, M. (2025). Influence of work-life balance on organizational decision-making by accountants. *REVISTA AMBIENTE CONTÁBIL. Universidade Federal do Rio Grande do Norte*.
- Khor, H.C., & Effendi, A.A. (2021). Family-Friendly Policy and Work-Family Conflict Mitigation: The Role of Work-Family Boundary Negotiation.
- Mseba, P. (2024). Work-life Balance: An Essential Capability for Social Workers' Well-being in Free State, South Africa. *Southern African Journal of Social Work and Social Development*.