



Analisis *Self Determination Theory* dalam Dinamika Kepemimpinan Kru Topi Jerami: Studi Kasus Film Anime “*One Piece*”

Ach. Muzajjad^{1*}, Betty Rahayu², Wina Nurhayati³, Aslichah⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, Universitas Darul Ulum

*Koresponden author: muzajjad.em@undar.ac.id

Abstrack

The purpose of this study is to examine the manifestation of Self Determination Theory (SDT) in the leadership dynamics of the Straw Hat Pirates in the anime One Piece, specifically how Monkey D. Luffy fulfills the needs for autonomy, competence, and relatedness with his teammates, and how this impacts their motivation and loyalty. The method used is an intrinsic case study design with a qualitative approach. This study analyzes six story arcs from 407 episodes using systematic thematic analysis based on the Self-Determination Theory framework. Data were collected through content analysis with clear operational criteria. Results indicate that Luffy's leadership consistently demonstrates autonomy support, competence development support, and deep relatedness cultivation, resulting in organismic integration, a condition where crew members internalize the collective mission as a crucial part of their personal identity. This pattern results in deep intrinsic motivation, transformative loyalty, spontaneous prosocial behaviors, and extreme resilience in adversity. Study limitations include challenges in generalizing findings from fictional narratives to real-life situations, absence of internal psychological data, and potential cultural bias in interpreting SDT constructs. Practical implications emphasize the importance of need-supportive leadership in modern organizations for developing human potential and maintaining high-performance teams.

Keywords: *Self-Determination Theory, intrinsic motivation, need-supportive leadership, One Piece anime, qualitative case study*

Abstrack

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis manifestasi *Self Determination Theory* (SDT) dalam dinamika kepemimpinan Kru Topi Jerami dalam anime *One Piece*, khususnya bagaimana Monkey D. Luffy memenuhi kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan anggota timnya, serta dampaknya terhadap motivasi dan loyalitas. Metode yang digunakan adalah desain studi kasus intrinsik dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menganalisis enam *story arc* dari 407 episode menggunakan analisis tematik sistematis berbasis *framework Self Determination Theory*. Data dikumpulkan melalui analisis konten dengan kriteria operasional yang jelas. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan Luffy secara konsisten mendemonstrasikan dukungan otonomi, dukungan pengembangan kompetensi, dan pengembangan keterkaitan mendalam, yang menghasilkan integrasi organismik, kondisi di mana anggota kru menginternalisasi misi kolektif sebagai bagian penting dari identitas pribadi mereka. Pola ini menghasilkan motivasi intrinsik mendalam, loyalitas transformatif, perilaku prososial spontan, dan ketahanan ekstrem dalam menghadapi kesulitan. Keterbatasan penelitian meliputi tantangan generalisasi temuan dari narasi fiksi ke situasi nyata, ketiadaan data psikologi internal, dan kemungkinan bias kultural dalam interpretasi konstruk SDT. Implikasi praktis menekankan pentingnya kepemimpinan yang mendukung kebutuhan psikologis dasar dalam organisasi modern untuk mengembangkan potensi manusia dan mempertahankan tim berkinerja tinggi.

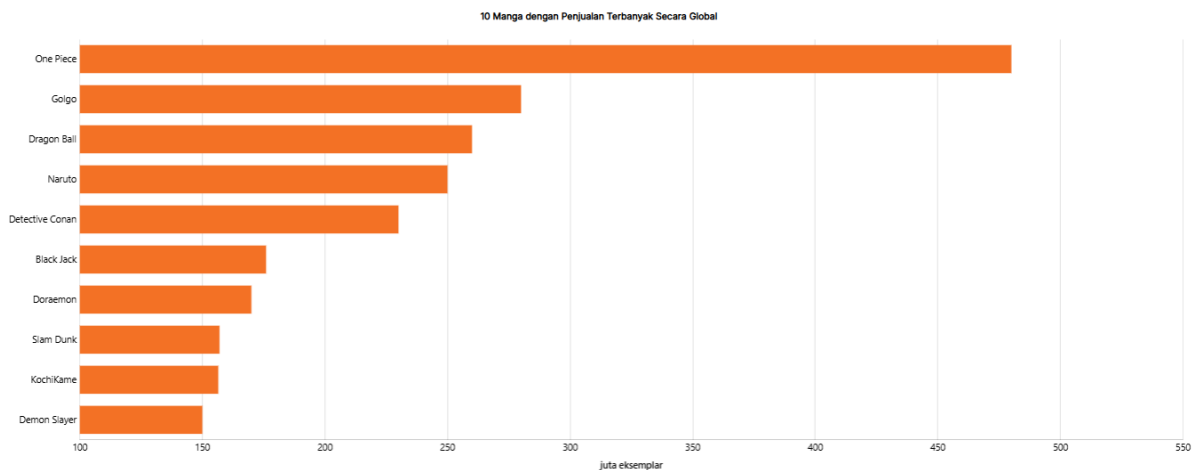
Keywords: *Self Determination Theory, motivasi intrinsik, kepemimpinan yang mendukung kebutuhan, anime One Piece, studi kasus kualitatif*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam organisasi modern menghadapi tantangan kompleks di era yang ditandai oleh volatilitas, ketidakpastian, ambiguitas, dan kompleksitas (VUCA). Organisasi tidak lagi dapat mengandalkan sistem *command and control tradisional* yang bersifat hierarkis dan

direktif, melainkan membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mampu membangkitkan motivasi intrinsik dan komitmen mendalam dari anggota tim (Deci et al., 2017). Dalam konteks ini, pertanyaan fundamental muncul terkait bagaimana pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya mendorong produktivitas, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia untuk tumbuh, berkembang, dan merasa bermakna dalam kontribusinya.

Fenomena global anime *One Piece* karya *Eiichiro Oda* menawarkan kasus menarik untuk mengeksplorasi pertanyaan tersebut. Menurut data *Comic Book Resource (CBR)*, *One Piece* merupakan manga terlaris sepanjang masa dengan penjualan mencapai 480 juta eksemplar secara global (databoks, 2021), melampaui manga terkenal seperti *Dragon Ball* (260 juta) dan *Naruto* (250 juta). Popularitas lintas generasi dan lintas budaya ini mengindikasikan adanya keselarasan mendalam dengan nilai-nilai universal yang melampaui preferensi hiburan semata. Secara khusus, narasi *One Piece* memusatkan perhatian pada dinamika kepemimpinan Kru Topi Jerami yang dipimpin oleh *Monkey D. Luffy*, seorang karakter yang mendemonstrasikan pola kepemimpinan unik, tanpa latar belakang formal, tanpa sistem *reward and punishment* eksplisit, tanpa kapasitas intelektual superior, namun mampu membangun tim yang luar biasa loyal, *resilient*, dan *high performing*.



Gambar 1. Data Penjualan Manga Terlaris

Sumber: databoks, 2021

Self Determination Theory (SDT), yang dikembangkan oleh *Edward Deci* dan *Richard Ryan* sejak tahun 1980-an, menawarkan kerangka teoritis komprehensif untuk memahami fenomena motivasi manusia (Ryan & Deci, 2000, 2020). SDT berpusat pada premis bahwa manusia memiliki kecenderungan inheren untuk pertumbuhan psikologis, integrasi diri, dan aktualisasi potensi. Teori ini membedakan secara tajam antara motivasi intrinsik, yang muncul dari kepuasan internal dan interest genuine terhadap aktivitas, dengan motivasi ekstrinsik yang didorong oleh *reward eksternal*, tekanan, atau kontrol (Deci et al., 2017). Inti dari SDT terletak pada tiga kebutuhan psikologis dasar yang bersifat universal dan lintas budaya, otonomi (*autonomy*) merupakan tindakan bersumber dari diri sendiri, kompetensi (*competence*) merupakan kebutuhan untuk merasa efektif dalam berinteraksi dengan lingkungan, dan keterkaitan (*relatedness*) merupakan kebutuhan untuk merasa terhubung, dihargai, dan memiliki *sense of belonging* dengan orang lain. Ketika ketiga kebutuhan ini terpenuhi, individu mengalami fungsi



psikologis optimal, *well-being* yang lebih tinggi, dan motivasi intrinsik yang sustained (Ryan & Deci, 2020).

Keunggulan SDT dibandingkan teori motivasi lain terletak pada kemampuannya menjelaskan proses internalisasi motivasi ekstrinsik menjadi *self regulation* yang terintegrasi dengan identitas personal (Deci et al., 2017). Berbeda dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang bersifat sekuensial dan statis, SDT bersifat dinamis dan interaktif, ketiga kebutuhan dapat terpenuhi secara simultan dan saling memperkuat. Dibandingkan dengan *Herzberg's Two-Factor Theory* yang membedakan faktor *hygiene* dan motivator, SDT lebih komprehensif dalam menjelaskan *continuum* motivasi dari *amotivation* hingga *integrated regulation*. Lebih lanjut, SDT memiliki dukungan empiris yang ekstensif dari lebih dari 1,000 studi di berbagai domain organisasi, pendidikan, kesehatan, olahraga yang mengkonfirmasi validitas lintas budaya ketiga kebutuhan dasar ini (Ryan & Deci, 2020).

Dalam studi kepemimpinan, penerapan SDT telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang membutuhkan dukungan, terutama transformasional dan *servant leadership*, menghasilkan hasil yang lebih baik daripada gaya direktif atau kontrol (Hetland et al., 2018). Pemimpin transformasional yang menginspirasi visi, memberikan stimulasi intelektual, dan menunjukkan pertimbangan individualisasi secara alami memenuhi ketiga kebutuhan SDT (Kovjanic et al., 2012). Demikian pula, *Servant Leadership* yang memprioritaskan pertumbuhan dan kesejahteraan pengikut mereka menciptakan lingkungan yang independen, mendukung, dan kaya akan hubungan (Eva et al., 2019). *Servant Leadership* yang mengutamakan pertumbuhan dan kesejahteraan pengikut mereka menciptakan lingkungan yang bebas, mendukung, dan kaya hubungan (Eva et al., 2019). Dalam berbagai konteks organisasi, penelitian meta-analisis menemukan bahwa pemimpin dukungan autonomi memiliki korelasi yang positif dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja (Slemp et al., 2018).

Aplikasi SDT dalam analisis media naratif, khususnya anime dan manga, masih terbatas. Beberapa studi telah mengeksplorasi bagaimana media populer dapat berfungsi sebagai *case study* untuk konsep psikologis dan manajemen (Aldama, 2010; Brenner et al., 2007), tetapi masih jarang analisis sistematis menggunakan *framework* teoritis ketat seperti SDT. Anime, dengan kompleksitas karakternya dan alur cerita yang panjang, memberikan data yang kaya untuk memahami dinamika motivasi dan kepemimpinan dalam situasi ekstrim yang sulit direplikasi dalam lingkungan eksperimental (Bouissou, 2006). Dalam media visual seperti film anime, dinamika kepemimpinan dapat dikomunikasikan dengan lebih efektif dan menciptakan persepsi baru tentang praktik kepemimpinan (Hedebro, 1979). *One Piece* secara khusus telah menarik perhatian scholar karena menggambarkan persahabatan, kesetiaan, dan pencarian tujuan kolektif (MacWilliams, 2014), namun, belum ada analisis menyeluruh yang menggunakan lensa SDT untuk memahami mekanisme motivasional yang membuat Kru Topi Jerami begitu solid dan tahan lama.

Ketika kita melihat fenomena kepemimpinan Luffy yang tampaknya paradoksal, gap penelitian menjadi jelas. Menurut penelitian tentang kepemimpinan kontemporer, pemimpin yang efektif biasanya memiliki kombinasi dari kualitas berikut, keahlian teknis atau keahlian dalam bidang tersebut, kecerdasan emosional dan sosial yang kuat, kemampuan untuk membuat sistem yang jelas untuk memberikan reward dan tanggung jawab, dan kemampuan untuk



perencanaan strategis dan pengambilan keputusan rasional (Van den Broeck et al., 2016). Namun, Luffy tidak memenuhi persyaratan standar ini, dia tidak mahir dalam navigasi, memasak, atau strategi, dia membuat keputusan secara naluriah berdasarkan intuisi, dan dia tidak memiliki sistem formal untuk menilai kinerja atau memberikan reward. Meskipun demikian, anggota kru nya terus berkembang menjadi versi terbaik diri mereka, rela mengorbankan nyawa, dan tidak pernah mengkhianati. Mereka juga menunjukkan ketabahan luar biasa dalam menghadapi ancaman eksistensial. Fenomena ini menantang keyakinan konvensional tentang apa yang membuat kepemimpinan efektif dan menimbulkan pertanyaan, mekanisme motivasi apa yang membuat kepemimpinan alternatif ini sangat efektif.

Selain itu, penelitian lain telah menunjukkan bahwa dukungan autonomi, pengembangan keterampilan, dan pengembangan hubungan dalam organisasi formal sangat penting (Slemp et al., 2018). Akan tetapi, belum ada penelitian yang mempelajari dinamika ini dalam narasi ekstrem, di mana tim selalu menghadapi ancaman hidup dan mati, tidak ada jaminan institusional, dan kesetiaan tidak dapat dibeli dengan uang. Konteks semacam ini sangat relevan bagi organisasi modern yang bekerja dalam lingkungan yang berisiko, seperti startup, tim reaksi darurat, atau tentara (Hetland et al., 2018). Secara etis, sulit untuk menirunya dalam penelitian eksperimental konvensional.

Sangat penting untuk memahami pola kepemimpinan yang mendukung kebutuhan di lokal. Di Indonesia, budaya organisasi seringkali bersifat kolektivism (Hofstede, 2001), yang menyebabkan kekuatan jarak jauh yang dapat menghambat dukungan otonom dan perilaku berbicara. Namun, jika dikelola dengan benar, nilai-nilai kolektif seperti gotong royong, kekeluargaan, dan musyawarah mufakat yang ada di budaya Indonesia memiliki potensi besar untuk memenuhi kebutuhan hubungan. Ada kemiripan dengan prinsip kepemimpinan yang ditunjukkan dalam popularitas *One Piece* di Indonesia. Oleh karena itu, melihat bagaimana prinsip SDT terlihat dalam kepemimpinan Luffy dapat menawarkan gambaran tentang bagaimana organisasi di Indonesia dapat menggabungkan nilai-nilai kultural lokal dengan metode kepemimpinan yang didasarkan pada motivasi intrinsik.

Berdasarkan celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis secara menyeluruh bagaimana tiga elemen inti SDT, otonomi, kompetensi, dan keterkaitan, terlihat dalam dinamika Kru Topi Jerami dan gaya kepemimpinan *Monkey D. Luffy*, (2) menemukan cara khusus yang menghubungkan pola kepemimpinan Luffy dengan motivasi intrinsik dan loyalitas transformatif anggota kru, dan (3) mengumpulkan pelajaran praktis yang dapat diterapkan pada pola kepemimpinan modern. Penelitian ini memiliki kontribusi teoritis dan praktis. Penelitian ini memperkaya literatur tentang SDT dengan melihat penggunaan SDT dalam konteks non-konvensional dan menunjukkan bagaimana motivasi intrinsik dapat dibangun dalam situasi ekstrem. Secara praktis, selain itu penelitian ini menawarkan model kepemimpinan alternatif yang dapat menginspirasi praktik manajemen di era modern, khususnya bagi organisasi yang ingin membangun tim yang terlibat dan tahan terhadap hambatan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik (Robert K. Yin, 2018; White & Cooper, 2022). Kru Topi Jerami dari anime *One Piece* dipilih untuk unit analisis tunggal karena unik dan kompleksnya dinamika kepemimpinannya. Studi kasus dipilih

sebagai metode penelitian karena dapat mempelajari fenomena modern dalam konteks kehidupan nyata (Robert K. Yin, 2018). Hal ini berlaku ketika batasan antara fenomena dan konteks tidak jelas. Peneliti yang menggunakan pendekatan kualitatif dapat mengungkap rincian tentang interaksi, motivasi, dan makna, yang sulit dipahami tetapi penting untuk memahami dinamika kepemimpinan. (Braun & Clarke, 2022; Josselson, 2020).

Sumber data utama penelitian berasal dari episode anime *One Piece*, khususnya enam arc cerita yang dipilih secara purposive, yang didasarkan pada kriteria operasional yang jelas, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Matriks Kriteria Pemilihan *Story Arc*

Arc	Episode Range	Kriteria Autonomy	Kriteria Competence	Kriteria Relatedness	Turning Point Kru
Arlong Park	31-44	Setelah konflik internal, Nami memilih bergabung dengan kru secara bebas.	Luffy yakin kru dapat mengalahkan Arlong Pirates.	Luffy mendeklarasikan " <i>You are my friend!</i> " kepada Nami	Rekrutmen kru pertama dengan ikatan emosional yang kuat
Enies Lobby	264-290	Robin diberi pilihan untuk memilih hidup atau mati	Setiap anggota kru berhadapan dengan lawan CP9 secara terpisah.	" <i>I want to live!</i> " momentum, penerimaan tanpa syarat	Deklarasi perang terhadap Pemerintah Dunia untuk satu anggota
Thriller Bark	337-381	Zoro memutuskan sendiri untuk mengorbankan dirinya.	Setelah melihat kru menghargai musik dan mimpinya, Brook bergabung.	" <i>Nothing happened</i> ", pengorbanan untuk Luffy	Demonstrasi setia yang luar biasa dan perilaku yang prososial
Marineford	459-489	Luffy memutuskan menyelamatkan Ace meskipun kru menyarankan sebaliknya	Kru mengalami frustrasi karena kegagalan.	Luffy lemah tetapi memiliki kru yang selalu mendukungnya.	Kegagalan kolektif yang mendorong cara berpikir maju
Whole Cake Island	783-877	Sanji memilih untuk meninggalkan kru untuk melindungi kru, dan Luffy menghargai keputusannya.	Luffy menunjukkan kepercayaan pada Sanji dengan menunggunya tanpa memaksa.	" <i>I can't become Pirate King without you!</i> ". Adanya ikatan	<i>Independent support</i> dalam konflik internal



Wano	890-1085	Leadership yang didistribusikan, setiap anggota memimpin di bidang mereka sendiri	Pendidikan keterampilan yang signifikan untuk setiap anggota (Teknik Baru, Haki Advanced)	Kru bekerja sama dengan aliansi eksternal, menunjukkan hubungan yang berkembang	Transformasi dari kru menjadi "Yonko-level"
------	----------	---	---	---	---

Sumber: Olah data 2026

Keenam arc ini dipilih karena memenuhi minimal 2 dari 3 kriteria SDT, memiliki momen penting dalam perkembangan kru, dan menampilkan berbagai konteks kepemimpinan (konflik internal, ancaman eksternal, kegagalan, dan kesuksesan). Jumlah 407 episod memberikan data yang memadai untuk analisis tematik mendalam.

Selanjutnya, data dikumpulkan melalui analisis konten yang teliti (Krippendorff, 2019). Untuk mengidentifikasi dialog, gerakan, keputusan, dan interaksi yang terkait dengan konstruk SDT, setiap episode dilihat berulang kali, dengan minimal dua kali melihat. Proses observasi dicatat dalam log dalam format berikut: (1) nomor episode dan tanggalnya; (2) deskripsi sketsa; (3) dialog verbatim; (4) koding preliminar berdasarkan rangka kerja SDT; dan (5) memo analitik tentang interpretasi awal.

Menurut UU Hak Cipta Amerika Serikat, Title 17, Section 107, penggunaan screenshot dari anime One Piece dalam penelitian ini mengikuti prinsip penggunaan wajar (fair use) untuk tujuan akademik. Penggunaan materi berhak cipta untuk tujuan seperti kritik, komentar, laporan berita, pembelajaran, pendidikan, atau penelitian tidak merupakan pelanggaran hak cipta (Adams, 2025). Penelitian ini memenuhi empat faktor yang disebutkan dalam Pasal 107 untuk menentukan penggunaan wajar (fair use) (Aufderheide et al., 2011), antara lain (1) tujuan dan karakter pengguna, sifat karya berhak cipta, jumlah dan substansialitas, dampak terhadap pasar. Ditambahkan, penggunaan media populer seperti anime untuk analisis akademik telah diterima luas dalam studi budaya, komunikasi, dan psikologi naratif (Condry, 2013; Napier, 2001), dan penelitian ini mengikuti standar moral dan hukum yang telah ditetapkan dalam komunitas akademik internasional.

Analisis tematik menggunakan struktur melalui 6 (enam) tahap, (1) familiarisasi data, (2) membuat kode awal menggunakan pendekatan induktif dengan struktur SDT, (3) mencari tema, (4) memeriksa tema, (5) mendefinisikan dan menamai tema, (6) membuat laporan (Braun & Clarke, 2006, 2019). Selain itu, ada 4 (empat) mekanisme validasi konkret memastikan keabsahan data yang peneliti gunakan, triangulasi sumber (analisis berbagai episode dari enam arc berbeda untuk konsistensi pola), pemeriksaan berbasis SDT, mereview skema koding, dan interpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Analisis enam alur cerita One Piece menunjukkan bahwa kepemimpinan Luffy secara konsisten memenuhi ketiga kebutuhan dasar teori self-determination, meskipun dia tidak memahami teori motivasi secara formal. Ketiga komponen SDT ini diimplementasikan secara sistematis dalam interaksi sehari-hari kru, bukan hanya dalam peristiwa penting.



Gambar 2: Adegan Sanji memutuskan meninggalkan kru (episode 808)

Sumber: youtube.com/@animeindo3447

Dalam *Whole Cake Island Arc* (Episode 783-877), dimensi otonomi terlihat paling jelas. Terutama pada gambar 2, memperlihatkan adegan ketika Sanji memutuskan meninggalkan kru untuk melindungi mereka dari Big Mom, Luffy memilih untuk menunggu dan berkata, *"I can't become the Pirate King without you!"* (Saya tidak bisa menjadi Raja bajak laut tanpa Anda) (Episode 808). Dalam tindakan ini, pemimpin menghargai anggota tim dan memberikan kebebasan untuk memutuskan sendiri, sebuah praktik yang terbukti meningkatkan internalisasi motivasi (Deci et al., 2017).



Gambar 3: Adegan Usopp meminta maaf dengan tulus (episode 323)

Sumber: Youtube.com/@Apisandora

Sangat penting bahwa setiap anggota kru dipilih secara bebas daripada dipaksa. Pada gambar 3, diperlihatkan adegan Luffy bahkan menolak Usopp untuk bergabung kembali di Water 7 Arc (Episode 323) sampai Usopp sendiri yang meminta dengan tulus, menunjukkan bahwa motivasi untuk bergabung dalam tim harus berasal dari motivasi yang dikontrol (Ryan & Deci, 2020).



Gambar 4: Adegan kru topi Jerami tiba di Enies Lobby menghadapi CP9 (episode 264-290)

Sumber: Youtube.com /@cultured_otaku

Perkembangan setiap karakter sepanjang cerita menunjukkan dukungan terhadap kompetensi. Pada gambar 4, memperlihatkan adegan Di Enies Lobby Arc (Episode 264-290), ketika kru menghadapi CP9, musuh yang lebih kuat, Luffy tidak melindungi anggotanya secara paternalistik. Sebaliknya, dia percaya pada kemampuan mereka untuk mengalahkan lawan masing-masing. Kepercayaan ini menciptakan *optimal challenge* yang mendorong growth (Csikszentmihalyi, 2020), sesuai dengan prinsip SDT bahwa *competence need satisfaction* memerlukan kesempatan untuk *mastery* dan *effectance* (Deci et al., 2017).



Gambar 5: Adegan kru mugiwara mengambil inisiatif berlatih selama 2 tahun (*time skip*)

Sumber: Youtube.com /@onepiece_terminal

Pada gambar 5, menunjukan adegan *pasca defeat* di *Sabaody Archipelago* (Episode 405), seluruh kru mengambil inisiatif pelatihan selama dua tahun, sebuah motivasi internal yang berasal dari kebutuhan kemampuan, bukan dari perintah Luffy. Penelitian menunjukkan bahwa ketika orang frustrasi dengan keterampilan mereka (*competence frustration*), secara alami termotivasi untuk mengembangkan keterampilan jika dalam konteks yang mendukung autonomi (Van den Broeck et al., 2016).



Gambar 6: Adegan Robin berteriak "I want to live" pada episode 278

Sumber: Youtube.com /@animevids1937

Namun, aspek yang paling berpengaruh dalam kepemimpinan Luffy adalah dimensi keterkaitan. Pada gambar 6, memperlihatkan adegan ketika Luffy dan kru mendeklarasikan perang terhadap Pemerintah Dunia untuk menyelamatkannya, Robin, yang telah mengundurkan diri untuk mati, berteriak, "I want to live!" (Saya ingin hidup!) di Enies Lobby Arc (Episode 278). Adegan ini mendukung belongingness hypothesis yang disebutkan oleh Baumeister dan Leary (2017), bahwa manusia sangat membutuhkan hubungan interpersonal yang berkelanjutan, positif, dan signifikan. Dengan pernyataan Luffy, "It doesn't matter what the world thinks of you!", diperlukan sikap positif tanpa syarat untuk kepuasan terkait (Ostic et al., 2021; Rogers, 1959).



Gambar 7: Adegan Zoro menerima rasa sakit luffy episode 377

Sumber: Youtube.com /@ichizzlerpo7663

Pada gambar t, diperlihatkan adegan Ketika Zoro menawarkan nyawanya untuk Luffy dengan menyerap seluruh rasa sakitnya, "Nothing happened" (Tidak ada yang terjadi) untuk melindungi Luffy dari rasa bersalah, *thriller Bark Arc* (Episode 377) memberikan bukti dramatis tentang pengorbanan sebagai bukti hubungan yang kuat. Dalam literatur SDT, tindakan ini mencerminkan apa yang disebut sebagai integrated regulation, ini adalah jenis motivasi internalisasi ekstrinsik

tertinggi di mana tindakan sepenuhnya sesuai dengan prinsip utama dan keyakinan diri (Deci et al., 2017). Kondisi ini hanya dapat terjadi ketika kebutuhan akan hubungan terpenuhi secara menyeluruh, yang menghasilkan kedekatan dengan kelompok unit (Eva et al., 2019).



Gambar 8: Adegan luffy menghancurkan Big Mom untuk sanji episode 825

Sumber: Youtube.com /@fitrafajrin3074

Hasil ini diperkuat oleh analisis yang melihat kru yang berlawanan. Disebutkan pada adegan gambar 8. Meskipun kuat, Big Mom Pirates didasarkan pada kewajiban keluarga dan ketakutan (Episode 825-826), yang menunjukkan motivasi yang lemah ketika menghadapi kesulitan. Karena motivasi intrinsik mereka yang kuat untuk memenuhi kebutuhan psikologis dasar, Kru Topi Jerami menunjukkan ketabahan yang luar biasa. Hasil ini konsisten dengan meta-analisis yang menunjukkan bahwa motivasi otonom meningkatkan *persistence*, kreativitas, dan kesehatan dibandingkan dengan motivasi yang dikontrol (Spiegel et al., 2021).

Pembahasan

Dalam pembahasan hasil analisis, tiga rumusan masalah penelitian dengan konsekuensi teoritis dan praktis yang signifikan dibahas.

Interpretasi Tiga Elemen SDT dalam Kepemimpinan Luffy

Kepemimpinan Luffy menunjukkan jenis *leadership integrated need-supportive* yang jarang ditemukan dalam literatur tradisional. Otonomi tidak hanya diberikan secara pasif, tetapi juga dilindungi secara aktif, bahkan dalam situasi di mana keputusan yang dibuat oleh anggota kru dapat membahayakan tujuan bersama. Pola ini menunjukkan dukungan *autonomy* yang sebenarnya daripada partisipasi palsu (Deci et al., 2017). Luffy tidak pernah menggunakan pertimbangan kondisional (*regard conditional*), dia tidak menarik dukungannya ketika anggota kru membuat keputusan yang tidak dia setujui.

Kemampuan Luffy bersifat pertumbuhan daripada penilaian. Dia tidak pernah membandingkan anggota kru atau menciptakan persaingan berbahaya, sebaliknya, dia menghargai kekuatan unik setiap anggota kru. Pendekatan ini sejalan dengan *achievement goal theory* bahwa *mastery climate* menghasilkan *learning orientation* dan *intrinsic motivation* (Harwood et al., 2015). Ketika anggota kru menghadapi kegagalan, Luffy menegaskan kepercayaannya pada kemampuan mereka (Ntoumanis et al., 2021).



Menciptakan keamanan mental adalah keterkaitan yang paling transformatif, kondisi di mana anggota tim merasa aman untuk berani dan ekspresi diri yang sebenarnya (Edmondson & Lei, 2014). Luffy merekrut tanpa syarat terhadap Robin, Brook, dan Jinbe memberikan dasar yang aman yang memungkinkan mereka berkembang, yang sesuai dengan teori ikatan dalam konteks organisasi (Davidovitz et al., 2007).

Secara teoritis, penelitian ini mendukung proposisi SDT, kepuasan kebutuhan tidak memerlukan mekanisme formal yang rumit, tetapi dapat dicapai melalui pendekatan hubungan yang konsisten. Implikasi pada pemimpin organisasi modern dapat memperhatikan: (1) dukungan autonomi bukan tidak mengatur, tetapi mengatur dengan cara yang menghormati agency individu, (2) dukungan keterampilan memerlukan pergeseran dari *evaluasi performa* ke fasilitasi pertumbuhannya, (3) keterkaitan tidak dapat dibangun melalui kegiatan pembangunan tim yang tidak perlu, tetapi melalui berbagi kesulitan dan risiko satu sama lain. Dalam konteks di Indonesia, nilai-nilai kolektif seperti gotong royong dapat membantu hubungan. Namun, ini harus diimbangi dengan dukungan autonomi yang sebenarnya, bukan partisipasi palsu di mana keputusan tetap dibuat secara *top-down*.

Pengaruh terhadap Motivasi dan Loyalitas

Integrasi organismik adalah hasil dari pola kepemimpinan Luffy. Ini adalah proses di mana individu mengubah pengaturan luar menjadi pengaturan diri yang penuh integrasi (Deci et al., 2017). Loyalitas Kru Topi Jerami berasal dari motivasi yang diidentifikasi dan diintegrasikan, bukan dari pertukaran transaksi. Mereka setia dengan Luffy karena tujuan kelompok sesuai dengan keinginan pribadi. Komponen ini sangat penting karena motivasi integrasi meningkatkan *persistence* dan Kesehatan (Koestner et al., 2008)

Ketika kebutuhan hubungan benar-benar terpenuhi, tindakan penyerahan muncul sebagai hasil dari motivasi prososial. Menurut penelitian, menunjukkan bahwa ketika seseorang merasa aman dan terhubung, mereka secara alami menunjukkan tingkat empati yang lebih tinggi, perilaku yang membantu, dan komitmen yang lebih besar untuk kebaikan kolektif (Weinstein & Ryan, 2010).

Dalam hal manajemen talenta, organisasi harus melakukan hal-hal berikut untuk membangun loyalitas transformatif: (1) mengubah sistem penghargaan agar tidak menghasilkan motivasi yang dikontrol; (2) mengubah manajemen kinerja dari evaluasi ke diskusi pertumbuhan; dan (3) normalisasi kecurangan dan koneksi asli dalam kultur organisasi.

Pembelajaran untuk Kepemimpinan Organisasi Modern

Penelitian ini menemukan tiga pelajaran penting untuk leadership organisasi. Pertama, para pemimpin harus membedakan delegasi dari dukungan otonom. Delegasi semata-mata tidak mencukupi jika tidak disertai dengan kepercayaan yang tulus, penerimaan perspektif orang lain, dan peluang untuk memilih cara tujuan dicapai (Slemp et al., 2018). Kedua, kompetensi pendukung memerlukan lebih dari program pelatihan; pimpinan harus menciptakan lingkungan yang ideal untuk tantangan, memberikan kritik konstruktif, dan menganggap kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar. Ketiga, dan yang paling penting, hubungan tidak dapat dibangun melalui latihan *team-building* yang sederhana, ia memerlukan selalu menunjukkan perhatian,



menunjukkan kelemahan mereka, dan menumbuhkan keamanan mental di mana jati diri sejati dapat muncul (Edmondson & Harvey, 2018).

Implikasi dalam pengembangan kepemimpinan, program harus mencakup (1) literasi SDT, (2) keterampilan hubungan, (3) pengendalian emosi dan kesadaran diri, dan (4) praktik refleksi.

KESIMPULAN

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Monkey D. Luffy secara konsisten dan sistematis memenuhi ketiga kebutuhan dasar teori kemandirian: otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Pola kepemimpinan yang menggabungkan ketiga komponen ini menumbuhkan motivasi intrinsik yang mendalam dan loyalitas transformatif di antara anggota Kru Topi Jerami. Hasilnya menunjukkan bahwa dengan arahan yang membutuhkan dukungan menghasilkan *integrasi organisme*, di mana anggota tim mempunyai tugas kolektif sebagai bagian penting dari identitas pribadi mereka, menghasilkan *persistence* dalam situasi ekstrem, perilaku prososial spontan, dan kesehatan mental yang kuat. Ini memiliki konsekuensi praktis yang signifikan untuk pemimpin organisasi saat ini, mereka perlu melampaui kemampuan teknik dan berkonsentrasi pada pembentukan psikologis kolaborasi. Dalam dunia modern, para pemimpin harus melampaui kemampuan teknik dan berkonsentrasi pada menciptakan kondisi mental yang mendukung motivasi diri sendiri, kemajuan terus menerus, dan hubungan yang kuat dengan orang lain. Ini memiliki konsekuensi yang signifikan bagi karakter pemimpin dalam organisasi.

Dalam budaya Jepang, konsep *nakama* dan *giri* dikaitkan dengan kekeluargaan, gotong royong, dan musyawarah mufakat. Mereka terkait dengan konsep ini dalam konteks Indonesia. Namun, pelajaran penting adalah bahwa *nakama* dalam *One Piece* berbasis rasa hormat sesama, bukan hierarki. Organisasi Indonesia dapat memanfaatkan nilai-nilai kolektif sebagai fondasi hubungan, tetapi harus memastikan, tidak digunakan untuk mengontrol pemimpin atau menghapus suara individu.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Studi ini menggeneralisasikan cerita fiksi memerlukan kehati-hatian epistemologis, analisisnya terbatas pada tindakan yang dapat diamati tanpa akses ke proses pemikiran internal, dan konteks kultur Jepang mungkin mempengaruhi interpretasi konstruk SDT yang dibuat dalam konteks Barat. Penelitian mendatang disarankan untuk melakukan *case studies* yang membandingkan dengan anime dan manga lain untuk mengidentifikasi pola di antara representasi pemimpin yang berbeda, menggunakan metode campuran tentang internalisasi pelajaran pemimpin, melakukan penelitian eksperimen untuk menguji pengaruh representasi pemimpin yang membutuhkan dukungan pada tindakan di dunia nyata, dan mengeksplorasi perbedaan kultur melalui *cross-cultural interaction*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, A. L. (2025). Fair use and copyright resources. *Public Services Quarterly*, 21(1), 37–44. <https://doi.org/10.1080/15228959.2024.2440364>
- Aldama, F. L. (2010). *Toward a cognitive theory of narrative acts*. University of Texas Press.
- Aufderheide, P., Coles, K., Jaszi, P., & Urban, J. (2011). Code of best practices in fair use for poetry. *Center for Media & Social Impact, School of Communication, American University*



and Poetry Foundation. Available at [Http://Cmsimpact.Org/Wp-Content/Uploads/2016/01/Fairusepoetrybooklet_singlepg_3.Pdf](http://Cmsimpact.Org/Wp-Content/Uploads/2016/01/Fairusepoetrybooklet_singlepg_3.Pdf).

Bouissou, J.-M. (2006). *Cinq ans de'Koizumisme': La mue de la Démocratie Japonaise*.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), 3–26. <https://doi.org/10.1037/qup0000196>

Brenner, L. A., Dise-Lewis, J. E., Bartles, S. K., O'Brien, S. E., Godleski, M., & Selinger, M. (2007). The Long-term Impact and Rehabilitation of Pediatric Traumatic Brain Injury. *Journal of Head Trauma Rehabilitation*, 22(1), 56–64. <https://doi.org/10.1097/00001199-200701000-00007>

Condry, I. (2013). *The soul of anime: Collaborative creativity and Japan's media success story*. Duke University Press.

Csikszentmihalyi, M. (2020). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. Hachette UK.

databoks. (2021). *Laku 480 Juta eksemplar, One Piece Jadi Manga Terlaris Sepanjang Masa*. <https://databoks.katadata.co.id/media/statistik/56d66b3d87f56f8/laku-480-juta-eksemplar-one-piece-jadi-manga-terlaris-sepanjang-masa>

Davidovitz, R., Mikulincer, M., Shaver, P. R., Izsak, R., & Popper, M. (2007). Leaders as attachment figures: Leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(4), 632–650. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.4.632>

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

Edmondson, A. C., & Harvey, J.-F. (2018). Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 347–360. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.03.002>

Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–



132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>

Harwood, C. G., Keegan, R. J., Smith, J. M. J., & Raine, A. S. (2015). A systematic review of the intrapersonal correlates of motivational climate perceptions in sport and physical activity. *Psychology of Sport and Exercise*, 18, 9–25. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.11.005>

Hedebro, G. (1979). *Communication and social change in developing nations, a critical view*. (Issue 110).

Hetland, J., Hetland, H., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus. *European Management Journal*, 36(6), 746–756. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.01.002>

Hofstede, G. (2001). Culture's Recent Consequences: Using Dimension Scores in Theory and Research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.1177/147059580111002>

Josselson, R. (2020). Editor's introduction. *Qualitative Psychology*, 7(3), 227–227. <https://doi.org/10.1037/qup0000191>

Koestner, R., Otis, N., Powers, T. A., Pelletier, L., & Gagnon, H. (2008). Autonomous Motivation, Controlled Motivation, and Goal Progress. *Journal of Personality*, 76(5), 1201–1230. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2008.00519.x>

Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Quaquebeke, N. Van, & van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1031–1052. <https://doi.org/10.1002/job.1771>

Krippendorff, K. (2019). *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781071878781>

MacWilliams, M. W. (2014). *Japanese visual culture: explorations in the world of manga and anime*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315703152>

Napier, S. J. (2001). *Anime and Local/Global Identity BT - Anime from Akira to Princess Mononoke: Experiencing Contemporary Japanese Animation* (S. J. Napier (ed.); pp. 15–34). Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9780312299408_2

Ntoumanis, N., Ng, J. Y. Y., Prestwich, A., Quested, E., Hancox, J. E., Thøgersen-Ntoumani, C., Deci, E. L., Ryan, R. M., Lonsdale, C., & Williams, G. C. (2021). A meta-analysis of self-determination theory-informed intervention studies in the health domain: effects on motivation, health behavior, physical, and psychological health. *Health Psychology Review*, 15(2), 214–244. <https://doi.org/10.1080/17437199.2020.1718529>

Ostic, D., Qalati, S. A., Barbosa, B., Shah, S. M. M., Galvan Vela, E., Herzallah, A. M., & Liu, F. (2021). Effects of Social Media Use on Psychological Well-Being: A Mediated Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 678766. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.678766>

Robert K. Yin. (2018). *Case Study Research and Applications*. SAGE Publications.



- Rogers, C. R. (1959). *A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships: As developed in the client-centered framework* (Vol. 3, Issue 1). McGraw-Hill New York.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and Emotion*, *42*(5), 706–724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Spiegel, J. A., Goodrich, J. M., Morris, B. M., Osborne, C. M., & Lonigan, C. J. (2021). Relations between executive functions and academic outcomes in elementary school children: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *147*(4), 329–351. <https://doi.org/10.1037/bul0000322>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, *42*(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, *98*(2), 222–244. <https://doi.org/10.1037/a0016984>
- White, R. E., & Cooper, K. (2022). Case Study Research. In *Qualitative Research in the Post-Modern Era* (pp. 233–285). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-85124-8_7