

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri kreatif, yang mencakup berbagai bidang seperti seni, media, desain, fashion, kuliner, dan kerajinan tangan; telah menjadi bagian penting dari perekonomian global (Purnomo, 2016). Kemampuannya untuk menciptakan produk dan layanan yang inovatif, menciptakan lapangan kerja, dan memajukan budaya membuatnya menjadi kontributor utama bagi pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Riswanto dkk, 2023). Di Indonesia, industri kreatif menunjukkan kinerja yang mengesankan, menunjukkan bahwa industri kreatif memberikan kontribusi signifikan terhadap PDB, yaitu sebesar 7,35 persen pada 2020, dan pada tahun 2023 Sandiaga Uno sebagai Menteri Pariwisata dan Ekonomi kreatif mengatakan Indonesia berada di peringkat ketiga dunia dalam industri kreatif (Hutapea, 2024).

Para karyawan di industri kreatif menjadi pendorong utama dalam industri kreatif yang dinamis, dan memiliki karakteristik yang khas. Menurut Li (2020), industri kreatif mencakup berbagai bidang, seperti periklanan, arsitektur, pasar seni dan barang antik, gim komputer dan video, kerajinan, desain, desain *fashion*, film dan video, musik, seni pertunjukan, penerbitan, perangkat lunak, serta televisi dan radio. Karyawan dalam industri kreatif adalah individu yang aktif di berbagai bidang industri kreatif, yang menggunakan kreativitas, inovasi, dan keahlian khusus untuk menciptakan produk atau layanan yang memberikan nilai tambah dan berkontribusi pada ekonomi kreatif (Riswanto dkk, 2023). Kreativitas, fleksibilitas, dan kemandirian merupakan faktor penting dalam menciptakan karya yang inovatif dan beradaptasi dengan lingkungan yang kompetitif. Potensi luar biasa ini tetap perlu diimbangi dengan perhatian pada kesejahteraan mental dan fisik para karyawan di industri kreatif. Lingkungan kerja yang mendukung, memperhatikan keseimbangan hidup, dan menghargai kesejahteraan menjadi elemen kunci dalam mengoptimalkan potensi mereka (Riswanto dkk, 2023).

Perusahaan-perusahaan dalam industri kreatif perlu menginvestasikan dalam kepuasan hidup para pekerjanya dengan menyediakan kesempatan untuk

pengembangan diri, penghargaan yang adil, dan keseimbangan antara kerja, dan kehidupan pribadi. Dalam situasi industri kreatif yang dinamis dan penuh tantangan, kepuasan hidup karyawan di industri kreatif menjadi faktor sangat penting yang harus diperhatikan (Alketbi & Alshurideh, 2023). Permasalahan kepuasan hidup karyawan di industri kreatif seringkali muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, ketidakstabilan karir, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Galanakis & Tsitouri, 2022). Industri kreatif, yang seringkali berfokus pada pencapaian hasil inovatif dalam waktu singkat, menempatkan karyawan dalam tekanan untuk terus berkreasi, seringkali di bawah kondisi yang tidak menentu (Primorac, 2016).

Kepuasan hidup karyawan di industri kreatif masih menjadi persoalan serius akibat rendahnya kebahagiaan kerja, ketidakseimbangan kehidupan kerja, dan tekanan pekerjaan yang tinggi, sebagaimana disebutkan dalam artikel *It's Nice That* (2022) yang berjudul "*job satisfaction, happiness and work-life balance for creatives is lower than national average*", menegaskan bahwa kepuasan hidup pekerja di sektor ini berada di bawah rata-rata populasi umum. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa karyawan di industri kreatif menghadapi tantangan unik yang dapat berdampak pada kesejahteraan mereka, terutama karena sifat pekerjaan yang dinamis dan sering kali melibatkan jam kerja yang tidak teratur (Amabile dkk., 2018). Kondisi ini dapat berpotensi mengurangi tingkat kepuasan hidup karyawan, mengingat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi sering kali sulit dihindari.

Faktor lain yang turut memengaruhi adalah ketidakpastian pendapatan dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, yang secara kumulatif dapat menurunkan tingkat kepuasan hidup para karyawan di industri kreatif (Bakker & Demerouti, 2007). McRobbie (2016) mencatat bahwa karakteristik pekerjaan di industri kreatif yang sering bersifat temporer dan *freelance* dapat menciptakan ketidakpastian pendapatan dan stabilitas karier. Ketidakpastian ini dapat berkontribusi pada perasaan tidak aman yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan hidup karyawan. Menger (2019) mengungkapkan bahwa meskipun pekerjaan di industri kreatif sering dianggap "bermakna," tekanan untuk selalu memenuhi ekspektasi tinggi dalam waktu yang terbatas dapat memengaruhi

keseimbangan hidup karyawan. Kondisi ini jika terus berlangsung berisiko mengurangi tingkat kepuasan hidup mereka, mengingat sulitnya mencapai harmoni antara pencapaian profesional dan kebutuhan pribadi. Kepuasan hidup karyawan di industri kreatif dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti ketidakpastian pendapatan, tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya keseimbangan hidup, dan minimnya dukungan sosial (Sacchetti & Tortia, 2013). Aspek kebebasan kreatif memang ada dalam pekerjaan ini, namun tantangan-tantangan tersebut tetap secara signifikan membatasi kepuasan hidup di sektor ini (Hadida, 2013).

Sebelum penelitian ini dilakukan, peneliti melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara eksploratif terhadap dua orang profesional yang bekerja di bidang film dan iklan, yakni seorang sutradara film independen dan seorang *editor* yang juga aktif sebagai pekerja lepas (*freelancer*) dalam berbagai proyek film. Meskipun mereka mencintai dunia film dan merasa puas saat terlibat dalam proses kreatif, keduanya secara terbuka menyampaikan bahwa mereka mengalami masalah dalam kepuasan hidup—seperti kelelahan yang terus-menerus, minimnya waktu bersama keluarga, serta tidak terpenuhinya kebutuhan untuk beristirahat dan merawat kesehatan. Selain itu, mereka menghadapi tingkat ketidakpastian yang tinggi dalam pekerjaan, termasuk risiko untuk digantikan sewaktu-waktu, tidak adanya jaminan sosial atau BPJS dari pihak produksi, serta ketidakjelasan mengenai keberlanjutan proyek berikutnya. Salah satu narasumber inisial JJ menyampaikan, “Tidur saya sering kacau, kadang baru bisa istirahat jam tiga pagi bahkan tidak tidur. Rasanya hidup cuma kerja, kerja, dan kerja.” Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan dan ketidakpastian kerja dalam industri kreatif berdampak signifikan terhadap kepuasan hidupnya.

Kepuasan hidup adalah penilaian pribadi seseorang terhadap kualitas hidupnya secara keseluruhan, yang meliputi aspek-aspek seperti hubungan keluarga, pertemanan, dan pekerjaan (Qudsy dkk, 2015). Hubungan sosial yang positif dan suportif berkontribusi pada kepuasan hidup secara keseluruhan (Diener dkk, 2002). Bagi para karyawan di industri kreatif, kepuasan hidup tak hanya diukur dengan standar umum. Fleksibilitas pekerjaan, pengakuan atas karya, dan rasa pencapaian dalam kreativitas menjadi faktor kunci yang mewarnai kepuasan mereka, fleksibilitas dalam mengatur waktu dan cara kerja memungkinkan mereka

menyeimbangkan kehidupan pekerja dan pribadi, serta meningkatkan fokus dan produktivitas (Riswanto dkk, 2023). Pengakuan atas usaha dan dedikasi dalam menghasilkan karya kreatif menjadi penyemangat mereka. Perasaan pencapaian dalam mengekspresikan ide-ide kreatif dan menghasilkan karya inovatif mendorong mereka untuk terus berkembang dan mencapai potensi penuh mereka (Riswanto dkk, 2023). Selain faktor-faktor tersebut, lingkungan kerja yang positif dan suportif, peluang pengembangan diri, gaji dan *benefit* yang kompetitif juga berperan penting dalam mendukung kepuasan hidup para karyawan di industri (Qudsy dkk, 2015). Memahami dan mendukung kepuasan hidup mereka bukan hanya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, tetapi juga memaksimalkan potensi mereka dan mendorong kemajuan industri kreatif.

Kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja, seperti komunikasi yang kurang efektif dan minimnya kolaborasi antar rekan kerja, dapat menurunkan rasa keterhubungan serta dukungan sosial, yang pada akhirnya berpotensi mereduksi kepuasan hidup karyawan (Leitão, dkk, 2019). Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan hidup dan kinerja karyawan, di mana karyawan yang puas dengan hidup mereka cenderung lebih produktif serta memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya (Voordt & Jensen, 2023). Studi oleh Krekel dkk (2019) mengungkapkan bahwa individu dengan tingkat kepuasan hidup tinggi cenderung memiliki pandangan yang lebih optimis dan kinerja yang lebih baik. Karyawan dengan tingkat kepuasan hidup yang tinggi cenderung memiliki jaringan dukungan sosial yang kuat, yang menurut Orkibi (2021), berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja. Penelitian Tan dkk. (2021) menemukan bahwa karyawan yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung melaporkan kepuasan hidup yang lebih rendah, terutama dalam industri yang sangat menuntut kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan hidup tidak hanya penting bagi kesejahteraan pribadi, tetapi juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Meskipun industri kreatif bersinar dengan potensi besar para karyawan di dalamnya, ada aspek lain yang tak boleh diabaikan, yaitu *job stress* atau stres kerja. Stres kerja didefinisikan sebagai respons negatif yang dapat muncul akibat berbagai faktor di lingkungan kerja, seperti beban kerja, kondisi kerja, dan ekspektasi dari

manajemen (Shukla & Srivastava, 2016). Menurut Holmgren dan Frantz (2019) stres kerja merujuk pada tekanan psikologis yang dirasakan oleh seseorang karena hal-hal yang terkait dengan pekerjaannya. Sederhananya stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh seseorang karena pengaruh faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan atau lingkungan kerjanya (O'Driscoll dan Cooper, 1994). Karyawan di industri kreatif dapat mengalami stres kerja karena beberapa alasan, seperti tekanan kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, konflik antarperan, dan kurangnya kendali atas pekerjaan (Hassard dkk, 2018). Selain itu, tuntutan untuk berinovasi secara terus-menerus, kebutuhan untuk menjaga kualitas karya mereka, dan karakteristik proyek-proyek kreatif yang seringkali bergantung pada penilaian subjektif dapat menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai bagaimana karya mereka akan diterima atau berhasil, sehingga semua hal ini berpotensi menghambat kreativitas mereka (Shevlin, 2020).

Dalam artikel pijarpsikologi yang berjudul “Pekerja Media Kreatif Juga Harus Sehat Mental” disebutkan bahwa bekerja di industri yang penuh *deadline* dan kreativitas tanpa henti memiliki beban stres yang berat. Selain itu artikel lain dari kompas yang berjudul “Pekerja Industri Media dan Kreatif Cenderung Stres Karena Kurang Istirahat” dijelaskan menurut survei yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (Sindikasi) berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018, sekitar 40 persen responden mengalami stres kerja yang berkaitan dengan beban pekerjaan. Dalam konteks industri kreatif, stres kerja sering kali berkaitan dengan tekanan untuk selalu menghasilkan karya yang orisinal, persaingan yang ketat, tenggat waktu yang sangat ketat, serta ketidakpastian karier (Rich, 2016). Menurut Inam dkk (2021), stres kerja di industri kreatif dapat menjadi faktor risiko signifikan yang menghambat kinerja dan performa karyawan. Tingkat stres yang tinggi tidak hanya memengaruhi performa kerja karyawan, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis dan fisik mereka (Salvagioni dkk, 2017). Beberapa karyawan mungkin mengalami kelelahan emosional, penurunan motivasi, hingga rasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Chen dkk, 2022).

Stres kerja dapat menyebabkan emosi negatif seperti ketakutan, frustrasi, kesedihan, dan kemarahan, serta dapat berdampak buruk pada kesehatan karyawan

(Shukla & Srivastava, 2016). Dengan demikian, perlu untuk memahami faktor-faktor penyebab stres kerja di industri ini. Stres kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti jam kerja yang panjang, ekspektasi klien, ketidakstabilan proyek, dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja (Lukan dkk, 2022). Menurut Salvagioni (2017), beban kerja berlebih dan tekanan untuk tetap kompetitif menjadi tantangan yang cukup berat bagi karyawan di sektor ini, yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Stres kerja sering kali berujung pada burnout atau kejenuhan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kehidupan pribadi dan hubungan sosial karyawan (Wekenborg dkk, 2017). Untuk mengatasi dampak buruk dari stres kerja, perlu ada langkah-langkah strategis, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menyediakan akses kepada program kesehatan mental, dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja (Kun & Gadanez, 2019). Faktor terakhir ini menjadi penting karena kebahagiaan di tempat kerja diyakini dapat menyeimbangkan dampak negatif dari stres kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan hidup karyawan (Kun & Gadanez, 2019).

Dalam penelitian ini, stres kerja dipahami secara khusus sebagai bentuk *distress*, yaitu jenis stres negatif yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya, dan dinilai sebagai sesuatu yang membahayakan kesejahteraan psikologis (Le Fevre, Matheny, & Kolt, 2003). *Distress* berbeda dari *eustress* yang bersifat positif dan memotivasi, karena *distress* justru mengarah pada ketegangan yang berdampak buruk terhadap kondisi emosional dan performa kerja. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa distress muncul ketika individu menilai suatu situasi sebagai ancaman yang tidak dapat dikendalikan dengan sumber daya koping yang dimiliki.

Kebahagiaan di tempat kerja atau *workplace happiness* merujuk pada kondisi di mana seseorang merasakan kegembiraan, kepuasan, dan keterlibatan positif dalam lingkungan kerja mereka (Salas-vallina dan Alegre, 2021). Kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2010). Dalam konteks organisasi, kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berhubungan dengan aspek individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan interaksi sosial

antar rekan kerja (Jaswal dkk, 2024). Sindikasi (Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif) melakukan survei pada tahun 2022 tentang kondisi karyawan di sektor media dan industri kreatif di Indonesia, survei ini menunjukkan bahwa dukungan kesehatan mental dari tempat kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kebahagiaan di lingkungan kerja. Dukungan yang memadai dapat membantu dan berkontribusi meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Dalam konteks industri kreatif, kebahagiaan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti otonomi, dukungan sosial, makna dalam pekerjaan, serta lingkungan kerja yang mendukung ekspresi kreatif (Csikszentmihalyi, 1997; Warr, 2007).

Penelitian oleh Krekel dkk (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh atasan dan rekan kerja cenderung memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja yang lebih tinggi. Di industri kreatif, di mana inovasi dan kolaborasi sangat penting, kebahagiaan di tempat kerja dapat berperan krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas (Alketbi & Alshurideh, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan di tempat kerja tinggi lebih mungkin untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan berpartisipasi aktif dalam proyek tim, yang dapat berpengaruh positif terhadap hasil kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Papachristopoulos dkk, 2023). Penelitian Weziak-Bialowolska (2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan hidup dan kesejahteraan secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan studi longitudinal oleh Cifre dkk. (2020) yang menunjukkan hubungan timbal balik antara kebahagiaan kerja dan kepuasan hidup.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berperan penting dalam mendorong kinerja yang lebih baik (Katebi dkk, 2021). Yang dkk (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dukungan sosial, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan, selain berperan penting dalam meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Alketbi & Alshurideh (2023) mengungkapkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berkaitan erat dengan kreativitas. Karyawan yang tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja lebih cenderung berinovasi dan memberikan kontribusi ide baru (Papachristopoulos dkk, 2023). Ruggeri dkk (2020) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan terhadap

pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kebahagiaan di tempat kerja. Dengan merujuk pada penelitian-penelitian ini, jelas bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan hidup karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan hidup karyawan dalam industri kreatif merupakan variabel penting yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja. Meskipun banyak penelitian yang membahas hubungan stres kerja atau kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup secara terpisah, penelitian ini berargumen bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi kepuasan hidup. Stres kerja mengurangi kepuasan hidup dengan menciptakan tekanan psikologis dan emosi negatif, sementara kebahagiaan di tempat kerja memberikan pengalaman positif yang dapat menyeimbangkan dampak negatif dari stres tersebut.

Pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan kepuasan hidup memerlukan landasan teoritis yang menjelaskan peran masing-masing variabel dalam membentuk kesejahteraan individu secara menyeluruh. Dua pendekatan teoritis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Broaden-and-Build Theory* dan *Subjective Well-Being (SWB)*, memberikan kerangka yang saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana emosi negatif akibat stres dan emosi positif dari kebahagiaan kerja secara bersamaan memengaruhi evaluasi individu terhadap kehidupannya. Penggunaan kedua teori ini bertujuan memperkaya analisis terhadap mekanisme psikologis yang terlibat dalam hubungan antarvariabel yang diteliti.

Broaden-and-Build Theory yang dikemukakan oleh Fredrickson (1998) memberikan kerangka teoritis untuk memahami hubungan antara stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan kepuasan hidup. Teori ini menjelaskan bahwa emosi positif dapat memperluas pola pikir individu, memungkinkan mereka untuk mengembangkan sumber daya psikologis yang membantu menghadapi tekanan (Fredrickson, 1998). Dalam konteks penelitian ini, stres kerja merupakan faktor yang menghasilkan emosi negatif, seperti kecemasan dan frustrasi, yang mempersempit pandangan individu dan mengurangi kepuasan hidup. Sebaliknya, kebahagiaan di tempat kerja menciptakan emosi positif yang memperkuat

kemampuan individu untuk menikmati hidup, bahkan dalam kondisi yang penuh tekanan. Emosi positif yang dihasilkan oleh kebahagiaan di tempat kerja dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja terhadap kepuasan hidup. Dengan demikian, kedua variabel ini berkontribusi secara simultan terhadap kepuasan hidup, di mana kebahagiaan di tempat kerja berfungsi sebagai penyeimbang yang mengatasi dampak buruk stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja saling terkait dalam memengaruhi kepuasan hidup sebagai satu kesatuan.

Dalam pandangan *Subjective Well-Being* (SWB) yang dikemukakan oleh Diener (1984), kesejahteraan subjektif didefinisikan sebagai evaluasi subjektif seseorang terhadap hidupnya, yang mencakup komponen afektif (pengalaman emosi positif dan negatif) dan komponen kognitif (evaluasi kepuasan hidup). Dalam konteks hubungan antara stres kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan kepuasan hidup, teori ini dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana kedua faktor tersebut secara simultan memengaruhi kepuasan hidup. Dari perspektif SWB Diener, stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja memengaruhi komponen afektif dan kognitif kepuasan hidup secara berbeda, namun keduanya saling terkait dalam membentuk evaluasi keseluruhan terhadap hidup seseorang. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan hidup dan dapat mengurangi dampak negatif dari stres kerja, sehingga penting untuk memahami hubungan simultan keduanya dalam konteks kehidupan kerja yang kompleks. Hal ini relevan terutama di industri kreatif, di mana stres kerja sering tinggi tetapi kebahagiaan di tempat kerja memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan kesejahteraan karyawan.

Kendati hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup telah banyak dibahas, belum ada penelitian yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut secara simultan dalam satu model. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup, khususnya dalam konteks industri kreatif. Berdasarkan pemaparan fenomena dan latar belakang masalah, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Stres Kerja dan**

Kebahagiaan di Tempat Kerja: Pengaruhnya terhadap Kepuasan Hidup Karyawan di Industri Kreatif”.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diidentifikasi dalam penelitian ini berkaitan dengan tekanan kerja yang berat, jadwal kerja yang tidak teratur, dan tuntutan kreativitas yang terus-menerus di industri kreatif. Kondisi ini dapat memengaruhi kepuasan hidup karyawan, terutama jika perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan mereka. Tekanan yang berlebihan dapat mengurangi kebahagiaan di tempat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan hidup karyawan secara keseluruhan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan dibatasi pada pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup pada karyawan di industri kreatif.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “

- a. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan kepuasan hidup pada karyawan di industri kreatif?
- b. Apakah terdapat pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup pada karyawan di industri kreatif?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja dalam memengaruhi kepuasan hidup pada karyawan di industri kreatif?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup karyawan di industri kreatif.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur terkait pengaruh stres kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup karyawan, khususnya di industri kreatif. Hasil penelitian ini dapat memperkuat atau mengembangkan teori-teori yang ada mengenai kesejahteraan karyawan, serta membuka ruang untuk penelitian lanjutan yang mendalami variabel-variabel psikologis dalam konteks industri dengan tantangan kerja yang unik. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi acuan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis dan keseimbangan hidup kerja dalam industri kreatif.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan di industri kreatif sebagai landasan untuk mengembangkan strategi yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan hidup karyawan, yang pada akhirnya berpotensi meningkatkan kepuasan hidup mereka secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini dapat membantu manajer dan pengelola sumber daya manusia memahami pentingnya kebahagiaan karyawan sebagai bagian dari kesejahteraan yang mendukung produktivitas dan kepuasan hidup karyawan.