

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Industri kreatif menunjukkan perkembangan yang penting dalam aktivitas ekonomi global. Perkembangan teknologi digital serta perubahan dalam produksi dan distribusi produk kreatif memperluas perdagangan pada sektor ini. UNCTAD (2024) mencatat bahwa ekspor jasa kreatif global mencapai US\$1,4 triliun pada tahun 2022, meningkat sebesar 29% dibandingkan tahun 2017. Pertumbuhan tersebut menunjukkan semakin besarnya aktivitas ekonomi yang bersumber dari jasa kreatif dalam perdagangan global.

Perkembangan serupa juga terlihat di Indonesia. Badan Pusat Statistik (2025) mencatat bahwa tenaga kerja pada sektor ekonomi kreatif menyumbang 18,70% dari total tenaga kerja nasional pada tahun 2025, meningkat dari 18,30% pada tahun sebelumnya. Ekonomi kreatif sendiri didefinisikan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2019 sebagai perwujudan nilai tambah dari kekayaan intelektual yang bersumber dari kreativitas manusia yang berbasis warisan budaya, ilmu pengetahuan, dan teknologi. Dalam Rencana Induk Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional Tahun 2018-2025 yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 142 Tahun 2018, ekonomi kreatif dikelompokkan ke dalam 16 subsektor, yaitu Aplikasi dan Game Developer, Arsitektur, Desain Interior, Desain Komunikasi Visual, Desain Produk, Fesyen, Film, Animasi, dan Video, Fotografi, Kriya, Kuliner, Musik, Penerbitan, Periklanan, Seni Pertunjukan, Seni Rupa, serta Televisi dan Radio.

Besarnya sektor industri kreatif juga diikuti oleh keragaman tenaga kerja yang berada di dalamnya. Cunningham (2011) melalui pendekatan *Creative Trident* membedakan pekerja pada sektor industri kreatif berdasarkan kombinasi sektor industri dan jenis okupasinya. Hal itu mencakup *specialists*, yaitu pekerja dengan okupasi kreatif yang bekerja di dalam industri kreatif; *support workers*, yaitu pekerja dengan okupasi nonkreatif yang bekerja di dalam industri kreatif; serta

embedded creatives, yaitu pekerja dengan okupasi kreatif yang bekerja di luar industri kreatif. Klasifikasi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam industri kreatif tidak hanya terdiri dari individu yang secara langsung menjalankan okupasi kreatif, tetapi juga berbagai fungsi pendukung yang memungkinkan aktivitas industri tersebut berlangsung. Dengan demikian, jenis pekerjaan dan tingkat keterlibatan kreativitas pada tenaga kerja di industri kreatif dapat berbeda satu sama lain.

Keragaman tenaga kerja dalam industri kreatif juga diikuti oleh kondisi kerja yang bervariasi. Hennekam dan Bennett (2017), melalui penelitian terhadap 752 pekerja industri kreatif di Australia, Kanada, dan Belanda, menemukan adanya peningkatan bentuk pekerjaan nonstandar serta keberlanjutan kondisi kerja yang bersifat *precarious* pada sebagian pekerja. Penelitian tersebut juga mengidentifikasi kebutuhan untuk terus mengembangkan kompetensi sepanjang karier serta keterbatasan akses terhadap sejumlah bentuk perlindungan dan manfaat kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perjalanan kerja di industri kreatif dapat memiliki karakteristik yang berbeda dari pola pekerjaan tetap yang konvensional.

Namun, kondisi kerja di industri kreatif tidak dapat dipandang sepenuhnya negatif maupun seragam. Carey, Giles, dan O'Brien (2023) menunjukkan bahwa pekerja di industri kreatif secara umum memiliki tingkat otonomi, fleksibilitas, dan kepuasan kerja yang relatif tinggi. Di sisi lain, pada sejumlah bagian sektor juga ditemukan persoalan seperti jam kerja panjang, ketidakamanan kerja, serta ketidakpuasan terhadap upah. Kondisi tersebut juga menunjukkan variasi yang cukup besar antarsubsektor dan kelompok pekerja. Temuan ini menggambarkan industri kreatif sebagai konteks ketenagakerjaan yang kompleks, karena sumber daya maupun tuntutan pekerjaan yang dialami pekerja dapat berbeda satu sama lain.

Kondisi kerja tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena tuntutan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus dapat menguras sumber daya fisik maupun psikologis pekerja. Dalam *Job Demands-Resources Model*, Demerouti dkk. (2001) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi terutama berkaitan dengan kelelahan, sedangkan keterbatasan sumber daya kerja dapat mendorong individu untuk semakin melepaskan diri dari pekerjaannya. Ketika kondisi

semacam ini berlangsung secara berkepanjangan, salah satu permasalahan psikologis yang dapat muncul dalam konteks pekerjaan adalah *burnout*.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menggambarkan *burnout* sebagai respons berkepanjangan terhadap *stresor* kronis di tempat kerja yang melibatkan kelelahan, sikap menjauh dari pekerjaan, dan menurunnya perasaan efektif dalam bekerja. Melalui konseptualisasi baru yakni *Burnout Assessment Tool*, *burnout* dipandang sebagai kondisi terkait pekerjaan yang terdiri dari empat gejala inti, yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment* (Schaufeli, Desart, & De Witte, 2020).

Bukti mengenai *burnout* juga telah ditemukan pada sejumlah kelompok pekerja di industri kreatif, termasuk di Indonesia. Hermawati (2025), melalui penelitian terhadap 300 pekerja pada bidang periklanan, desain grafis, pemasaran digital, animasi, *game*, serta film dan televisi, melaporkan bahwa rata-rata skor *burnout* sebesar 3,45 (SD = 0,72), yang penulis kategorikan sebagai tingkat sedang hingga tinggi. Pada konteks *creative agency* di Indonesia, Rahmah dkk. (2026) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki hubungan prediktif positif yang signifikan dengan *burnout* pada 200 pekerja generasi Z. Dalam konteks media yang lebih luas, Deuze (2025) juga menunjukkan bahwa persoalan stres dan *burnout* ditemukan pada berbagai profesi media, meskipun pengalaman dan kondisi kerjanya berbeda menurut bidang maupun konteks pekerjaan. Temuan-temuan tersebut memberikan bukti bahwa *burnout* merupakan persoalan yang relevan pada sejumlah bagian industri kreatif. Namun, bukti yang tersedia belum cukup untuk menyimpulkan bahwa seluruh pekerja atau subsektor industri kreatif memiliki tingkat *burnout* yang sama.

Burnout penting diperhatikan karena berkaitan dengan berbagai konsekuensi bagi individu maupun pekerjaan. Salvagioni dkk. (2017) menemukan bahwa *burnout* dapat memprediksi sejumlah konsekuensi fisik dan psikologis, seperti kelelahan berkepanjangan, insomnia, dan gejala depresi. Dalam konteks pekerjaan, *burnout* juga ditemukan berkaitan dengan ketidakpuasan kerja, absensi, *presenteeism*, dan pensiun akibat disabilitas. Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) juga menunjukkan bahwa *burnout* berkaitan dengan perilaku menarik diri dari pekerjaan serta menurunnya efektivitas dalam bekerja.

Burnout diketahui berkaitan dengan berbagai karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individual. Pada faktor pekerjaan, Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan waktu memiliki hubungan yang kuat dan konsisten dengan *burnout*, khususnya dengan kelelahan. Selain itu, aspek pekerjaan lain seperti kontrol, penghargaan, hubungan sosial di tempat kerja, keadilan, dan kesesuaian nilai juga berkaitan dengan *burnout*. Sejalan dengan itu, Bakker dan Demerouti (2017) menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau psikologis secara berkelanjutan dapat menimbulkan beban bagi pekerja, sedangkan otonomi, dukungan sosial, dan *feedback* dapat membantu pekerja menghadapi tuntutan tersebut. Selain kondisi pekerjaan, karakteristik individual juga diketahui berkaitan dengan *burnout*. Meta-analisis Alarcon, Eschleman, dan Bowling (2009) menunjukkan hubungan antara *burnout* dan berbagai karakteristik individual, antara lain *self-efficacy*, *self-esteem*, *locus of control*, stabilitas emosional, dan karakteristik kepribadian lainnya. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, tetapi juga dengan karakteristik individu yang menjalankan pekerjaan tersebut. Salah satu karakteristik individual yang relevan adalah *perfectionism*, terutama karena kaitannya dengan kehidupan kerja dan *burnout* telah ditemukan secara konsisten dalam penelitian sebelumnya.

Relevansi *perfectionism* dalam konteks pekerjaan telah ditunjukkan melalui meta-analisis Harari dkk. (2018). Mereka menemukan bahwa *perfectionism* memiliki hubungan yang konsisten dengan sejumlah variabel yang relevan dalam kehidupan kerja. Secara lebih khusus, meta-analisis Hill dan Curran (2016) terhadap 43 penelitian dengan total partisipan 9.838 partisipan pada konteks pekerjaan, olahraga, dan pendidikan menunjukkan bahwa hubungan antara *perfectionism* dan *burnout* berbeda berdasarkan karakteristik *perfectionism* yang diteliti. *Perfectionistic concerns* menunjukkan hubungan positif dengan *burnout* dan berbagai gejalanya, sedangkan *perfectionistic strivings* menunjukkan hubungan negatif yang kecil atau tidak signifikan. Pola yang berbeda antarspek *perfectionism* juga ditemukan dalam konteks pekerjaan. Stoeber dan Rennert (2008) menemukan pada guru sekolah bahwa reaksi negatif terhadap ketidaksempurnaan berkaitan positif dengan *burnout*, sementara dorongan untuk

mencapai kesempurnaan menunjukkan pola hubungan yang berbeda. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *perfectionism* merupakan karakteristik individual yang relevan untuk dikaji dalam hubungannya dengan *burnout*. Namun, hubungannya tidak dapat dipahami sebagai satu kecenderungan yang seragam karena aspek-aspek *perfectionism* dapat menunjukkan hubungan yang berbeda dengan *burnout*.

Perfectionism merupakan konstruk multidimensional, sehingga konsekuensinya tidak dapat dipahami hanya melalui tinggi rendahnya kecenderungan untuk mencapai kesempurnaan. Berbagai model sebelumnya telah menunjukkan adanya komponen yang berkaitan dengan standar pribadi, evaluasi terhadap kesalahan, maupun tuntutan interpersonal (Frost dkk., 1990; Hewitt & Flett, 1991). Smith dkk. (2016) kemudian mengorganisasikan berbagai aspek *perfectionism* ke dalam tiga faktor global pada *Big Three Perfectionism Scale*, yaitu *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism*. Ketiga faktor tersebut merepresentasikan konfigurasi aspek *perfectionism* yang berbeda. Pembedaan ini menjadi relevan karena penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa berbagai bentuk *perfectionism* dapat memiliki pola hubungan yang berbeda dengan *burnout*.

Perfectionism juga telah diteliti pada beberapa profesi dan domain yang berkaitan dengan industri kreatif. Li, Gan, dan Zhou (2012), melalui penelitian terhadap 203 arsitek yang bekerja, menemukan bahwa beberapa dimensi *perfectionism* memiliki hubungan yang berbeda dengan *job burnout*. Pada bidang tari, Nordin-Bates, Raedeke, dan Madigan (2017) menemukan bahwa kelompok penari balet dengan profil *perfectionism* yang berbeda juga menunjukkan perbedaan pada gejala *burnout*. Penelitian pada seniman visual juga menunjukkan keterkaitan antara *perfectionism* dengan pengalaman negatif dalam proses berkarya. Głaziewicz dan Golonka (2024) menemukan bahwa *art block* berkaitan dengan *perfectionism*, terutama *maladaptive perfectionism*, dan pada saat yang sama memiliki hubungan yang kuat dengan kelelahan sebagai salah satu aspek *burnout*. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa *perfectionism* relevan untuk memahami pengalaman psikologis pada beberapa profesi dan domain kreatif. Namun, penelitian yang ada masih memberikan gambaran pada kelompok tertentu

secara terpisah, sehingga tidak dapat langsung menggambarkan hubungan *perfectionism* dan *burnout* pada tenaga kerja industri kreatif secara lebih luas.

Hubungan antara *perfectionism* dan *burnout* sendiri telah ditemukan pada berbagai populasi, tetapi bentuk *perfectionism* yang berbeda tidak selalu menunjukkan pola hubungan yang sama dengan *burnout* (Hill & Curran, 2016). Hal tersebut menjadi penting karena *perfectionism* merupakan konstruk multidimensional. Penelitian menggunakan konseptualisasi *Big Three Perfectionism* juga telah dilakukan dalam konteks pekerjaan. Martin dkk. (2022), misalnya, menemukan bahwa *self-critical perfectionism* secara khusus memprediksi *emotional exhaustion* dan *depersonalization* pada dokter. Berdasarkan literatur yang ditelaah dalam penelitian ini, bukti pada konteks industri kreatif yang telah dibahas sebelumnya masih tersebar pada profesi atau domain tertentu dan menggunakan konseptualisasi *perfectionism* yang berbeda-beda. Oleh karena itu, masih diperlukan pemahaman mengenai bagaimana *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* secara bersama-sama berkaitan dengan *burnout* ketika diteliti pada pekerja dari berbagai subsektor industri kreatif. Penelitian ini kemudian bertujuan untuk menguji pengaruh *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* terhadap *burnout* pada pekerja di sektor industri kreatif di Indonesia.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya kondisi kerja seperti ketidakpastian pekerjaan, tuntutan adaptasi, jam kerja panjang, dan bentuk pekerjaan nonstandar pada berbagai bagian industri kreatif, meskipun kondisi tersebut tidak dialami secara seragam oleh seluruh pekerja maupun subsektor
- 1.2.2. *Burnout* telah ditemukan pada sejumlah kelompok pekerja di sektor industri kreatif, termasuk pada sejumlah kelompok pekerja di sektor industri kreatif, termasuk beberapa konteks pekerjaan kreatif di Indonesia. Namun, bukti yang tersedia masih berasal dari kelompok dan bidang tertentu sehingga

belum dapat menggambarkan kondisi seluruh pekerja pada berbagai subsektor industri kreatif.

- 1.2.3. *Burnout* tidak hanya berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, tetapi juga dengan karakteristik individual. Salah satu karakteristik individual yang secara konsisten ditemukan berkaitan dengan *burnout* adalah *perfectionism*.
- 1.2.4. Berbagai bentuk *perfectionism* dapat menunjukkan pola hubungan yang berbeda dengan *burnout*, sehingga *perfectionism* perlu dipahami sebagai konstruk yang bersifat multidimensional.
- 1.2.5. Penelitian mengenai *perfectionism* dan *burnout* pada beberapa profesi dan domain kreatif telah dilakukan, tetapi bukti yang tersedia masih tersebar pada kelompok tertentu dan menggunakan konseptualisasi *perfectionism* yang berbeda-beda. Berdasarkan literatur yang ditelaah, kajian mengenai *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* secara bersama-sama terhadap *burnout* pada pekerja lintas subsektor industri kreatif, khususnya di Indonesia, masih terbatas.

1.3. Pembatasan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengujian pengaruh tiga dimensi *perfectionism*, yaitu *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia. Populasi penelitian dibatasi pada individu berusia 18 tahun atau lebih yang bekerja pada salah satu dari 16 subsektor industri kreatif yang mengacu pada klasifikasi dalam Rencana Induk Pengembangan Ekonomi Kreatif Nasional Tahun 2018-2025.

Pengelompokan pekerja kreatif dalam penelitian ini didasarkan pada sektor industri tempat individu bekerja dan tidak dibatasi hanya pada individu yang memiliki okupasi kreatif. Dengan demikian, pekerja yang menjalankan fungsi pendukung di dalam sektor industri kreatif tetap termasuk dalam cakupan penelitian. Penelitian berfokus pada *perfectionism* sebagai karakteristik individual dan tidak menguji faktor pekerjaan maupun karakteristik individual lain yang juga dapat berkaitan dengan *burnout*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Apakah *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia?
- 1.4.2. Apakah *rigid perfectionism* berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia?
- 1.4.3. Apakah *self-critical perfectionism* berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia?
- 1.4.4. Apakah *narcissistic perfectionism* berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1.5.1. Mengetahui pengaruh *rigid perfectionism*, *self-critical perfectionism*, dan *narcissistic perfectionism* secara simultan terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia
- 1.5.2. Mengetahui pengaruh *rigid perfectionism* terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia
- 1.5.3. Mengetahui pengaruh *self-critical perfectionism* terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia
- 1.5.4. Mengetahui pengaruh *narcissistic perfectionism* terhadap *burnout* pada pekerja kreatif di Indonesia

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris bagi kajian keilmuan psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan karakteristik individual dengan *burnout*, khususnya pengaruh *perfectionism* (*rigid*, *self-critical*, dan *narcissistic perfectionism*) terhadap *burnout* pada pekerja kreatif. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian *multidimensional perfectionism*

dan *burnout* pada konteks pekerja sektor industri kreatif di Indonesia yang masih terbatas dalam literatur sebelumnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pekerja kreatif mengenai keterkaitan antara kecenderungan *perfectionism* dan *burnout*. Hal ini diharapkan dapat membantu pekerja memahami pola penetapan standar serta evaluasi terhadap diri sendiri maupun orang lain dalam konteks pekerjaan. Bagi organisasi dan pelaku industri kreatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi dalam memahami bahwa pengalaman *burnout* tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, tetapi juga dapat berkaitan dengan karakteristik individual. Temuan penelitian ini tidak dimaksudkan untuk mengesampingkan peran faktor pekerjaan, tetapi dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji *perfectionism* bersama faktor pekerjaan maupun karakteristik individual lainnya dalam memahami *burnout* pada pekerja kreatif.

