

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kreativitas merupakan keinginan untuk menciptakan suatu hal yang baru, unik, dan berbeda. Industri kreatif adalah industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu (Badan Pusat Statistik, 2017). Seseorang yang bekerja di bidang industri kreatif dapat disebut sebagai pekerja kreatif karena selalu menggunakan kreativitas, *art* atau seni dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 72 tahun 2015, menerangkan bahwa ekonomi kreatif mencakup 16 subsektor dan setiap sub sektor memiliki jenis pekerjaan yang berbeda satu sama lain. Sub-sub Sektor yang termasuk dalam industri kreatif adalah kuliner, fashion, kriya, televisi dan radio, penerbitan, arsitektur, aplikasi dan *game developer*, periklanan, musik, fotografi, seni pertunjukan, desain produk, seni rupa, desain interior, film, dan desain komunikasi visual. Meningkatnya persaingan terutama di era ekonomi digital membuat pada pekerja di industri kreatif menghadapi beban kerja yang berlebih untuk dapat bersaing dalam menciptakan kreativitas dan ide baru.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan dari pekerjaan kuantitatif dan mengacu pada banyak hal yang harus dilakukan dan harus bekerja cepat dengan

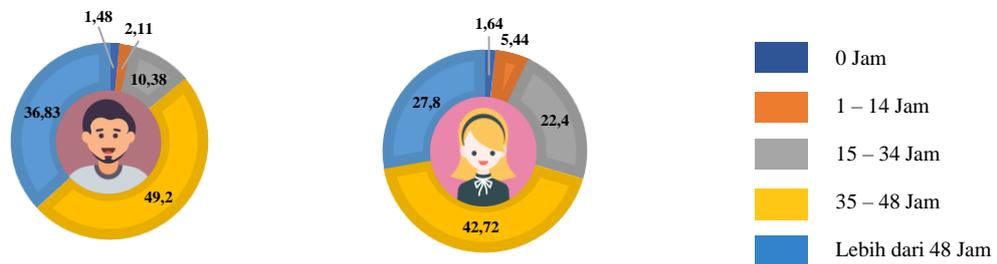
tekanan waktu pekerjaan atau target (Pluut; Ilies; Curseu; Liu, 2018). Kemampuan atau energi manusia itu terbatas, sehingga jika seseorang diharuskan untuk menggunakan kemampuan atau energi yang cukup tinggi di dalam bekerja, sebagai konsekuensinya akan memiliki energi lebih sedikit untuk menjalankan tanggung jawab pada keluarga, sehingga karyawan akan mengalami konflik pekerjaan-keluarga ketika beban kerja mereka berlebih terutama pada pekerja kreatif yang menuntut mereka menggunakan kreativitas yang tinggi dalam pekerjaan. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara wanita dan laki-laki dalam beban kerja dan kelelahan, yaitu wanita memiliki tingkat kelelahan dan beban kerja yang lebih tinggi dibanding laki-laki (Aniței, Chraif, & Ioniță, 2015).

Teori beban kerja pada pekerja kreatif diatas dapat diperkuat dengan adanya survei yang dilakukan oleh Divisi Riset dan Edukasi dari Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif untuk Demokrasi (SINDIKASI) kepada 100 anggota SINDIKASI yang bekerja di industri media dan kreatif pada tanggal 15-25 Januari 2019, dengan menggunakan instrumen “Survei Faktor Psikologi Kerja” untuk mengetahui pola hubungan antara kondisi kerja dan kesehatan mental pekerja. Berdasarkan ke enam kategori yang ada dalam “Survei Faktor Psikologi Kerja” sebanyak 40% responden menyatakan bahwa Beban Kerja Kuantitatif merupakan faktor dari lingkungan kerja yang paling banyak menyebabkan stres, selanjutnya faktor Beban Kerja Kualitatif 33% dan Perkembangan Karir sebesar 32%. Analisis hasil survei tersebut disampaikan langsung oleh perwakilan dari Divisi Riset dan Edukasi SINDIKASI (Fathimah Fildzah Izzati) dalam *talkshow* pertama *Work Life Balance Festival 2019*

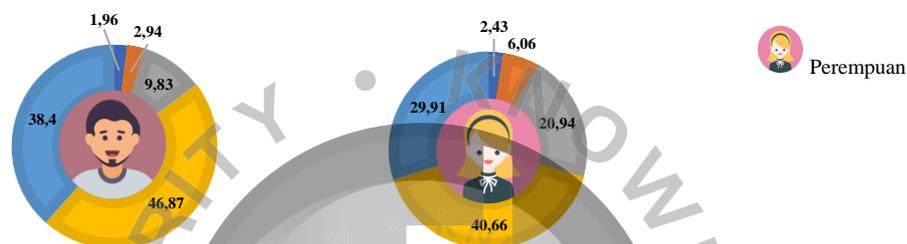
pada tanggal 9 Februari 2019 dan dirangkum pada *web page* Medium.com (Serikat Sindikasi, 2019).

Adanya beban kerja yang berlebih dapat meningkatkan konflik pekerjaan-keluarga maupun sebaliknya, beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan resiko stres kerja yang tinggi. Stres kerja pada umumnya didefinisikan sebagai perasaan yang terkait dengan kekerasan, ketegangan, kecemasan, frustrasi, khawatir, kelelahan emosional dan kesusahan (Liu, Jianhong, et al., 2017). Dikutip dari nationalgeographic.grid.id (2019) salah satu profesi yang memiliki dampak stres tinggi adalah pekerja media dan pekerja kreatif karena memiliki pola kerja yang tidak mengenal waktu yang dapat memicu stres dan menyebabkan jam tidur berkurang. Pekerja kreatif banyak menggunakan kemampuan otaknya sehingga berpotensi terhadap gangguan tidur, karena seringkali ide yang datang tidak mengenal waktu dan dapat mengganggu jam tidur mereka (Adinaya, 2017). Teori ini diperkuat dengan fenomena yang terjadi dan dapat dilihat dari hasil persentase penduduk dengan pekerjaan di sektor ekonomi kreatif berdasarkan jam kerja yang dihabiskan dalam seminggu.

Tahun 2015



Tahun 2016



Gambar 1.1 Persentase Penduduk Bekerja dengan Pekerjaan Utama di Sektor Ekonomi Kreatif Menurut Jam Kerja dan Jenis Kelamin, Tahun 2015-2016

Sumber : BPS RI, Sakernas 2015-2016

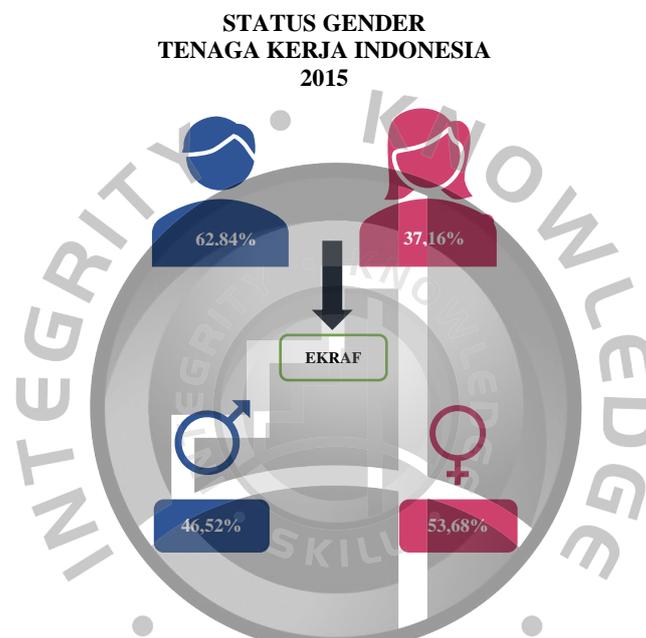
Berdasarkan Gambar 1.1 bahwa secara umum baik perempuan maupun laki-laki dengan pekerjaan utama di sektor ekonomi kreatif mayoritas bekerja selama 35 jam atau lebih dari 48 jam dalam seminggu. Tuntutan kerja yang tinggi di industri kreatif dapat mengembangkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dimana waktu karyawan dihabiskan untuk pekerjaan membuat mereka lebih sedikit memiliki tanggung jawab untuk keluarganya dan terjadi setiap hari (Pluut., et al, 2018). Adapun batas jam kerja yang ditetapkan oleh *International Labour Office* (ILO) adalah maksimal 48 jam dalam seminggu, sehingga seseorang yang bekerja di atas 48 jam dalam seminggu dikategorikan sebagai seseorang dengan jam kerja berlebih (*excessive hours*). ILO menetapkan bahwa pekerjaan dengan jam kerja berlebih termasuk pekerjaan yang tidak layak. Hal tersebut dikarenakan jam kerja

yang berlebihan bisa meningkatkan risiko terhadap cedera dan penyakit, serta menurunkan moral dan produktivitas pekerja yang berujung pada menurunnya tingkat kesejahteraan (Julia, 2017).

Bagi seorang pekerja di industri kreatif yang menghabiskan sebagian besar waktu mereka di perusahaan tempatnya bekerja dibanding waktunya di rumah, *organizational support for reconciling* antara pekerjaan dan keluarga adalah hal yang dianggap penting. Kurangnya waktu bersama keluarga dan beban kerja yang diberikan perusahaan dapat menurunkan tingkat produktivitas dalam bekerja (Summit Management, 2020). Para pekerja membutuhkan waktu untuk istirahat sejenak agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan meminimalkan stres kerja karena beban kerja yang dihadapi. Salah satu bentuk *organizational support for reconciling* yang dilakukan perusahaan untuk mendekatkan hubungan antara pekerja dan keluarganya dan juga untuk menumbuhkan rasa percaya keluarga kepada perusahaan adalah dalam bentuk kegiatan *family gathering* (JPayroll, 2018). Dengan kegiatan *family gathering*, para pekerja dapat merasakan suasana liburan bersama keluarga dan teman-teman kerja mereka. Kejenuhan karena bekerja merupakan salah satu penyebab sulitnya para pekerja kreatif untuk berpikir dan menciptakan ide kreatif (Mbiz.co.id Team, 2019). Kegiatan *family gathering* dinilai dapat menurunkan tingkat *work-family conflict* pada pekerja dan juga menurunkan tingkat stres kerja karena beban kerja (Summit Management, 2020).

Adanya tekanan ekonomi saat ini membuat wanita masuk ke dalam pasar tenaga kerja dan membuat struktur tenaga kerja global berubah. Peningkatan peran ganda pada wanita yang bekerja membuat mereka memiliki dua peran antara peran

di pekerjaan dan peran di rumah secara bersamaan. Wanita yang bekerja harus berurusan dengan tuntutan terkait pekerjaan yang membatasi mereka untuk melakukan peran mengurus rumah tangga (Ajala, 2017). Hal ini dibuktikan dengan besarnya hasil persentase jumlah tenaga kerja wanita di industri kreatif yang cukup besar dari total jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia.



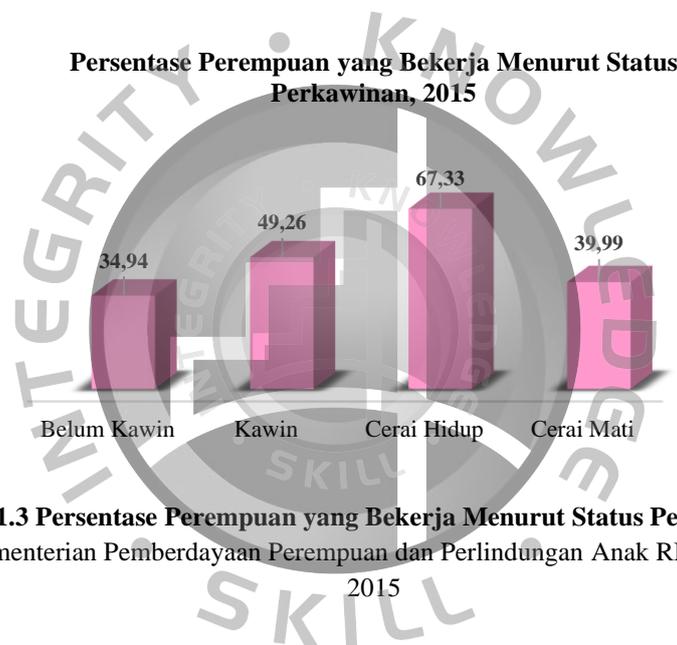
Gambar 1.2 Persentase Jumlah Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif Tahun 2015

Sumber : Survei Khusus Ekonomi Kreatif (SKEK) 2017

Dilihat dari gambar 1.2 yang merupakan hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bersama dengan Badan Ekonomi Kreatif (BEKRAF) tahun 2015 bahwa jumlah tenaga kerja wanita dibidang ekonomi kreatif sebesar 53,68%, sedangkan laki-laki sebesar 46,52% (Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif, 2017). Hal ini menunjukkan Industri Kreatif yang merupakan bagian dari Ekonomi Kreatif menyerap tenaga kerja wanita cukup besar. Seiring dengan berjalannya perkembangan zaman, perempuan bekerja menjadi hal yang

biasa terjadi. Pekerjaan yang dahulu hanya dilakukan oleh laki-laki, saat ini tidak jarang dikerjakan juga oleh perempuan.

Tidak mudah bagi perempuan untuk menyeimbangkan antara beban pekerjaan yang dihadapi di tempat kerja dan tanggung jawab untuk mengurus pekerjaan rumah tangga. Karena sebagian besar perempuan yang bekerja masih harus mengerjakan pekerjaan rumah tangga setelah melakukan tanggung jawabnya di kantor.



Gambar 1.3 Persentase Perempuan yang Bekerja Menurut Status Perkawinan, 2015

Sumber : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI, Sakernas Agustus, 2015

Dilihat dari gambar 1.3 bahwa jumlah perempuan bekerja dengan status cerai hidup sebesar 67,33%, hal ini menandakan bahwa banyaknya perempuan dengan status sudah bercerai akan memberikan dampak lebih besar karena tidak adanya pasangan. Akan ada tuntutan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga, dan perempuan dengan status *single parent* akan lebih mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan keluarga karena faktor ekonomi (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2015). Menurut data diatas sebesar 49,26% perempuan yang bekerja juga berstatus

menikah, perempuan dengan status menikah harus berani menanggung resiko tanggung jawab sebagai pekerja saat di kantor dan tanggung jawab sebagai istri serta ibu pada saat di rumah.

Konflik di atas yang sering dialami karyawan untuk mencapai keseimbangan peran di tempat kerja dikatakan dalam organisasi sebagai *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict*. WFC mengacu pada suatu bentuk konflik antar-peran dimana tuntutan, waktu yang dicurahkan dan ketegangan berasal dari pekerjaan yang mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait keluarga, sedangkan FWC mengacu pada suatu bentuk konflik antar-peran dimana tuntutan, waktu yang dicurahkan dan ketegangan yang berasal dari keluarga dan mengganggu kinerja tanggung jawab terkait pekerjaan (Mansour & Tremblay, 2016). Konflik antar-peran lebih besar dampaknya pada wanita yang bekerja, baik yang sudah maupun pernah menikah.

Teori ini didukung dari hasil *indepth interview* yang dilakukan kepada 3 orang karyawan wanita yang bekerja di industri kreatif dilakukan pada tanggal 2-4 Maret 2020, mereka menyatakan bahwa beban kerja yang mereka alami terkait pekerjaan akan meningkatkan konflik kerja-keluarga yang dapat meningkatkan stres kerja, tetapi adanya dukungan sosial dari keluarga, atasan dan organisasi dapat membuat mereka bertahan dalam menghadapi beban kerja dalam pekerjaan mereka dan menurunkan tingkat stres kerja mereka dalam pekerjaan. Dukungan dari pasangan dan keluarga dirumah dalam mengurus tanggung jawab terutama perihal anak-anak menjadi hal yang sangat penting, selanjutnya dukungan baik dari atasan

maupun organisasi dalam pemberian ijin kerja dan cuti atau dapat membawa anak ke kantor membuat mereka merasa beban mereka menjadi ringan untuk melaksanakan tanggung jawab antar-peran.

Adanya beban kerja (*workload*) dalam pekerjaan di bidang industri kreatif akan meningkatkan stres kerja (*job stress*) terutama pada wanita yang memiliki peran ganda karena peran ganda akan menimbulkan *work-family conflict* maupun *family-work conflict* (Mansour & Tremblay, 2016). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mansour & Tremblay (2016) menunjukkan bahwa adanya dukungan sosial secara generik dan spesifik terhadap pekerjaan – keluarga yang dapat mengurangi tingkat stres kerja (*job stress*) yang dimediasi oleh variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict*. Dukungan organisasi dalam merekonsiliasi (*organizational support for reconciling*) hubungan pekerjaan dan kehidupan keluarga dinilai lebih penting daripada dukungan atasan (*supervisor support*). Dukungan keluarga (*family support*) dapat mengurangi stres kerja (*job stress*) melalui *work-family conflict* tetapi tidak melalui *family-work conflict*. Penelitian ini dilakukan pada pekerja di industri jasa sektor perhotelan yang ada di kota Quebec, Kanada.

Dalam penelitian saat ini akan mengisi celah dari keterbatasan penelitian sebelumnya, yaitu melakukan replikasi terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan pada sektor lain dan juga negara lain untuk menilai adanya nilai-nilai budaya yang berdampak dengan mempertimbangkan beberapa variabel demografis seperti jenis kelamin dan status perkawinan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial**

Terhadap Stres Kerja Dengan *Work-Family Conflict* Dan *Family-Work Conflict* Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian Pada Pekerja Wanita di Industri Kreatif yang Sudah atau Pernah Menikah)”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1. Penelitian yang diteliti penulis berupa replikasi model berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mansour & Tremblay (2016) dengan judul penelitian “*Workload, generic and work-family specific social supports and job stress (Mediating role of work-family and family-work conflict)*” yang menggunakan objek karyawan yang bekerja di hotel di kota Quebec, Kanada. Berdasarkan fenomena yang didapat dari tingkat stres kerja karena beban kerja di industri kreatif, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana *work-family conflict* dan *family-work conflict* dapat memediasi hubungan antara *workload*, *family support*, *supervisor support*, dan *organizational support for reconciling* terhadap *job stress*.
2. Dilakukan pembatasan terhadap ruang lingkup penelitian agar pembahasan menjadi lebih fokus dan terarah. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *workload*, *supervisor support*, *family support*, dan *organizational support for reconciling*. Selain itu terdapat variabel *intervening* yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict* sebagai variabel yang menghubungkan terkait dengan variabel independen dengan variabel dependen, lalu variabel yang terkait dengan variabel *intervening* adalah *job stress*.

3. Objek penelitian ini adalah pekerja wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah ataupun pernah menikah, karena sifat kerja pada sektor industri kreatif menggunakan otak untuk pengembangan kreativitas sehingga mengakibatkan jam kerja yang fleksibel dan kreativitas yang datang tidak mengenal ruang dan waktu tertentu.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena mengenai perempuan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya adalah hal yang biasa terjadi. Perempuan tidak hanya melakukan aktivitas di dalam rumah, tetapi juga melakukan aktivitas di luar rumah untuk bekerja dan mendapatkan penghasilan. Dalam era saat ini, karyawan tidak bisa lagi memilih antara pekerjaan dan keluarga karena keduanya sama-sama penting. Dengan adanya peran ganda tersebut menimbulkan konflik tanggung jawab yang terabaikan yang akhirnya dapat membuat terjadinya kelebihan beban kerja atau *workload*. Pada beban kerja (*workload*) berlebih yang dialami oleh wanita yang bekerja pada industri kreatif akan berdampak pada meningkatnya stres kerja (*job stress*) karena adanya tuntutan antara masing-masing peran yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*, pada akhirnya dibutuhkan dukungan sosial secara spesifik dari dukungan organisasi untuk merekonsiliasi (*organizational support for reconciling*) dan dukungan secara generik melalui dukungan atasan (*supervisor support*) dan juga diperlukan dukungan dari keluarga (*family support*) dalam menurunkan tingkat stres kerja (*job stress*) karena adanya konflik dari peran *work-*

family conflict dan *family-work conflict*. Objek penelitian ini hanya untuk pekerja wanita yang bekerja pada industri kreatif baik yang sudah atau pernah menikah.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *workload* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
2. Apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *workload* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
3. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
4. Apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
5. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *family support* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
6. Apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *family support* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?

7. Apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *organizational support for reconciling* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?
8. Apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *organizational support for reconciling* dan *job stress* pada pekerja wanita di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah ?

1.5 Pembatasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis perlu membatasi permasalahan yang lebih terperinci dan pemecahan masalah menjadi terarah. Maka dari itu penulis membatasi masalah pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. *Workload* berasal dari tekanan yang diberikan oleh pekerjaan yang bertarget dengan jam kerja fleksibel membuat jam kerja tidak menentu yang akan meningkatnya *job stress* pada pekerja.
2. *Supervisor support* berasal dari dukungan atasan terhadap bantuan dalam pekerjaan dan akan memberikan dampak kepada *family-work conflict* dan *work-family conflict* untuk menurunkan tingkat *job stress* pada pekerja.
3. *Family support* berasal dari dukungan keluarga baik pasangan maupun keluarga dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan dan akan memberikan dampak kepada *family-work conflict* dan *work-family conflict* untuk menurunkan tingkat *job stress* pada pekerja.

4. *Organizational support for reconciling* berasal dari dukungan yang diberikan oleh organisasi dalam merekonsiliasi antara masalah pekerjaan dan keluarga dengan kebijakan organisasi dan akan memberikan dampak kepada *family-work conflict* dan *work-family conflict* untuk menurunkan tingkat *job stress* pada pekerja.
5. Pada *work-family conflict* dibatasi dengan konflik yang timbul antara dua peran di pekerjaan dan keluarga dimana pekerjaan seseorang dapat mengganggu tanggung jawabnya kepada keluarga.
6. Pada *family-work conflict* mengacu pada adanya tekanan yang terdapat pada keluarga baik pasangan maupun orang tua sehingga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait dengan pekerjaan.
7. Objek penelitian dan penyebaran kuesioner dalam penelitian ini hanya pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.

1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis kebenaran atas hal-hal berikut :

1. Menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *workload* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
2. Menguji dan menganalisis apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *workload* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.

3. Menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
4. Menguji dan menganalisis apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *supervisor support* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
5. Menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *family support* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
6. Menguji dan menganalisis apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *family support* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
7. Menguji dan menganalisis apakah *work-family conflict* memediasi hubungan antara *organizational support for reconciling* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.
8. Menguji dan menganalisis apakah *family-work conflict* memediasi hubungan antara *organizational support for reconciling* dan *job stress* pada wanita yang bekerja di industri kreatif yang sudah atau pernah menikah.

1.7 Manfaat Penelitian

Penulis menyimpulkan beberapa manfaat penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi untuk instansi yang bergerak di bidang industri kreatif terkait dengan *workload*, *generic* dan *work-family specific social support* terhadap *job stress* dengan adanya *work-family conflict* dan *family-work conflict* sebagai variabel yang memediasi agar instansi dapat meminimalisasi dampak dari beban kerja berlebih terhadap konflik dengan peran terkait penelitian sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan menambah wawasan terkait bidang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengetahuan bagi penulis, serta dapat membuktikan sendiri teori-teori tentang *workload*, *generic* dan *work-family social support* terhadap *job stress* dengan *work-family conflict* dan *family-work conflict* sebagai variabel mediasi.

1.8 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan latar belakang yang diangkat dari variabel-variabel penelitian dan fenomena yang terjadi, ruang lingkup masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, tujuan masalah dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori manajemen sumber daya manusia dan teori dari variabel-variabel yang digunakan untuk melakukan penelitian ini, serta menyajikan kerangka konseptual, penelitian terdahulu dan model penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan tentang objek penelitian, desain penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran objek penelitian, serta melakukan pembahasan hasil penelitian dan cara pengembangan dari hasil pengujian yang dikaitkan dengan teori manajemen sumber daya manusia.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh instansi industri kreatif yang terkait untuk kemajuan instansi.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN