



<http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/jyk>

Negosiasi Diri di Ruang Kerja Studi Kasus Perjuangan Pekerja Muda dalam Mempertahankan Mentalitas Pada Industri Kreatif

I Putu Dharmawan Pradhana¹, Ni Komang Ayu Pramesti², Desak Made Febri Purnama Sari³,
Putu Irma Yunita⁴, Ida Bagus Gde Agung Yoga Pramana⁵

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Nasional

⁵Program Studi Psikologi, Universitas Pendidikan Nasional

Diterima 10 Agustus 2025, direvisi 21 Agustus 2025, diterbitkan 30 September 2025

e-mail: pradhana@undiknas.ac.id

ABSTRAK

Industri kreatif di Indonesia tumbuh pesat namun menyisakan beban kesehatan mental yang signifikan bagi pekerja muda. Di Bali, khususnya wilayah Denpasar dan Badung, demografi ini menghadapi tekanan ganda: tuntutan profesionalitas global yang serba cepat dan kewajiban adat lokal yang mengikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi negosiasi diri yang dilakukan pekerja muda dalam mempertahankan kesejahteraan mental di tengah tantangan tersebut. Menggunakan pendekatan fenomenologi kualitatif, data dikumpulkan melalui triangulasi wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan memadukan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana dengan struktur data sistematis Gioia untuk membangun teori induktif yang kuat. Hasil penelitian mengungkap dua mekanisme utama negosiasi diri. Pertama, strategi individu berbasis regulasi diri, di mana pekerja melakukan pemingkasan ulang (*cognitive reframing*) terhadap tekanan menjadi tantangan, serta menetapkan tujuan jangka panjang untuk mengubah emosi negatif menjadi motivasi. Kedua, strategi organisasi melalui budaya kerja fleksibel yang menerapkan otonomi berbasis kepercayaan dan solidaritas tim sebagai jaring pengaman sosial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa negosiasi diri merupakan keterampilan vital dalam menavigasi kerentanan kerja kreatif, sekaligus menekankan perlunya ekosistem kerja yang adaptif dalam menyelaraskan produktivitas dengan kesehatan psikologis pekerja.

Kata Kunci: Industri Kreatif, Pekerja Muda, Kesehatan Mental, Negosiasi Diri, Bali.

ABSTRACT

The creative industry in Indonesia is experiencing rapid growth yet presents a paradox of occupational vulnerability for young workers. In Bali, specifically Denpasar and Badung, this demographic faces dual pressures: the global demand for high-speed productivity and local customary (adat) obligations. This study explores the self-negotiation strategies employed by young creative workers to maintain mental well-being amidst these challenges. Employing a qualitative phenomenological approach, data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation. The analysis integrated Miles, Huberman, and Saldana's interactive model with Gioia's systematic data structure to ensure rigorous theory building. The findings reveal two core mechanisms of self-negotiation. First, at the individual level, workers practice self-regulation by cognitively reframing pressure as a challenge and utilizing goal-setting to transform emotional distress into motivation. Second, at the organizational level, a flexible work culture acts as an external support system, implementing trust-based autonomy and team solidarity to fulfill social needs and mitigate burnout. This study concludes that self-negotiation is a vital soft skill for navigating the precarious nature of creative labor, highlighting the urgency for companies to foster adaptive ecosystems that harmonize professional demands with human psychological needs.

Keywords : creative industry, young workers, mental health, self-negotiation, Bali.

I. PENDAHULUAN

Industri kreatif di Indonesia menunjukkan pertumbuhan signifikan dalam satu dekade terakhir dan semakin berkontribusi terhadap perekonomian nasional (Firmansyah et al., 2024, h.87). Dominasi generasi milenial dan Gen Z sebagai pelaku utama mendorong dinamika baru dalam dunia kerja, termasuk perubahan ekspektasi terhadap fleksibilitas, kreativitas, serta keseimbangan hidup (Lazar et al., 2023, h.2). Namun, di balik pertumbuhan ini, isu kesehatan mental pekerja muda menjadi perhatian yang masih terabaikan (Reynolds et al., 2022, h.1).

Pekerja kreatif pada industri media global dihadapkan pada kerentanan kondisi kelelahan kerja (*burnout*) dan kesulitan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Deuze, 2023, h.16). Kultur kerja yang mengagungkan *passion* dan pengorbanan kerap menormalisasi kerja berlebih sebagai standar pencapaian profesional (Cabrita & Duarte, 2023, h.02).

Penelitian tentang generasi Z dalam industri kreatif juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja, yang sering dianggap sebagai keunggulan, justru dapat menjadi sumber kebingungan identitas profesional (Zylka, 2020, h.70). Para pekerja dari kalangan generasi ini merasa tidak memiliki batas jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi (Samtharam et al., 2023, h.1279). Ditambah lagi, tekanan dari media sosial dan ekspektasi audiens membuat para kreator muda rentan mengalami gejala sindrom imposter (*imposter syndrome*), namun merasa terpaksa tetap menampilkan citra profesional demi menjaga reputasi (Az Zakiyyah, 2025, h.

30). Dalam konteks inilah, negosiasi diri menjadi krusial sebagai proses internal untuk menyelaraskan nilai personal dengan tuntutan profesional yang terus berubah.

Bali merupakan salah satu destinasi wisata favorit di Indonesia sekaligus menciptakan berbagai kreatifitas dan seni sebagai salah satu daya Tarik pariwisata (Pratama et al., 2020, h.429). Kearifan lokal seperti filosofi *Tri Hita Karana*, sistem sosial *banjar*, hingga praktik spiritual seperti *ngayah*, telah menjadi bagian dari keseharian masyarakat sekaligus menginspirasi proses kreatif (Wahyu, 2021, h.11). Nilai-nilai ini, di satu sisi, memberi keseimbangan spiritual dan sosial dalam ruang kerja; namun di sisi lain, menciptakan kompleksitas tersendiri bagi pekerja muda dalam menavigasi tuntutan kerja modern dan ekspektasi budaya tradisional (Guillemin & Nicholas, 2022, h.2).

Fenomena ini terlihat paling mencolok di wilayah Denpasar dan Badung, yang kini telah bertransformasi menjadi episentrum ekosistem kreatif digital di Bali. Pertumbuhan pesat *co-working space* dan agensi kreatif di kawasan Canggu, Seminyak, hingga pusat kota Denpasar menciptakan iklim kompetisi yang sangat ketat. Di wilayah ini, pekerja kreatif lokal tidak hanya bersaing dengan sesama warga lokal, tetapi juga berhadapan langsung dengan standar kerja global yang dibawa oleh ribuan *digital nomad*. Akibatnya, terjadi eskalasi ekspektasi terhadap kecepatan dan kualitas kerja (*hustle culture*) yang sering kali tidak sebanding dengan stabilitas pendapatan yang diterima, memicu kecemasan finansial yang kronis di tengah biaya hidup Badung yang kian tergentrifikasi.

Bagi pekerja muda lokal di kedua wilayah tersebut, dinamika kerja ini menghadirkan tekanan ganda yang unik. Di satu sisi, mereka dituntut untuk profesional memenuhi *deadline* industri yang serba cepat; namun di sisi lain, kewajiban adat menuntut kehadiran fisik dan alokasi waktu yang signifikan untuk aktivitas budaya (Pradhana, et al, 2023 hal. 544). Ketegangan antara tuntutan profesionalisme global dan kewajiban komunal lokal inilah yang sering kali menjadi pemicu utama konflik peran (*role conflict*) dan kelelahan emosional (Durning, 2018, h. 620).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijabarkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Mengetahui dan menganalisis upaya-upaya yang dilakukan oleh pekerja di industri kreatif dalam mencapai harmonisasi diri di tengah tekanan kerja yang tinggi. Secara khusus, penelitian ini ingin menggali strategi personal, pola adaptasi, serta bentuk negosiasi diri yang diterapkan oleh para pekerja untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan professional dan kesejahteraan psikologis mereka.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan fenomena negosiasi diri pekerja muda dalam menjaga kesehatan mental di industri kreatif. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami realitas sosial secara mendalam melalui data naratif. Lokasi penelitian dipilih di wilayah Bali Selatan, khususnya Kota Denpasar, yang merupakan pusat industri kreatif dengan interaksi kuat antara budaya kerja modern dan nilai-nilai kearifan lokal seperti Tri Hita Karana. Penelitian ini dilakukan sepanjang tahun 2025, dimulai dari tahap persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan finalisasi hasil.

Subjek penelitian terdiri dari empat pekerja muda berusia 20–35 tahun yang bekerja di industri kreatif. Dalam penelitian ini, batasan industri kreatif difokuskan pada subsektor berbasis layanan kreatif dan media digital, yang mencakup bidang desain komunikasi visual (desain grafis), fotografi, film dan video (videografi), serta periklanan (*digital marketing*). Keempat partisipan, yang terdiri dari karyawan tetap maupun pekerja lepas (*freelancer*), dipilih karena memiliki pengalaman langsung dalam menghadapi tekanan tenggat waktu yang ketat dan dinamika kerja fleksibel yang memicu tantangan kesehatan mental di tempat kerja. Adapun klasifikasi informan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Data Klasifikasi Informan

No	Code	Jabatan
1	Informan 1 DW	Fulltime Illustrator
2	Informan 2 GS	Freelance
3	Informan 3 RK	Owner
4	Informan 4 RD	Project Manager
5	Informan 5 RJ	Creative Design

Teknik pengumpulan data meliputi:

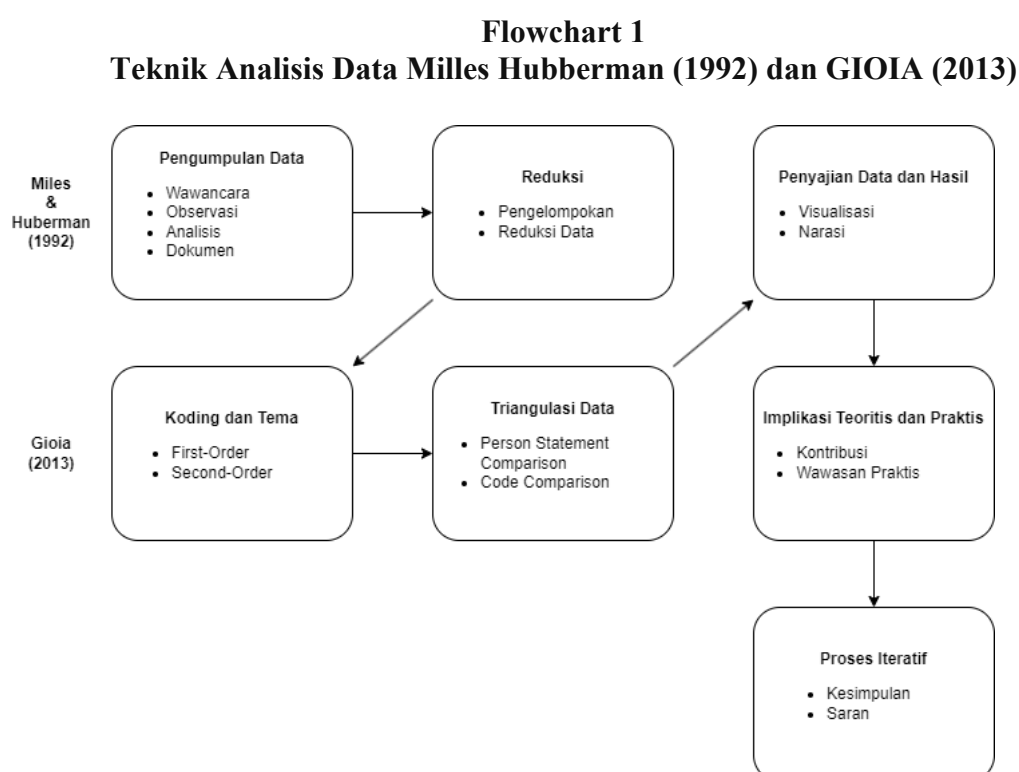
Penelitian ini menerapkan triangulasi teknik untuk mendapatkan pemahaman yang holistik, dengan rincian sebagai berikut:

1. **Wawancara Semi-Terstruktur (Metode Utama):** Dilakukan secara mendalam (*in-depth interview*) kepada empat partisipan untuk menggali pengalaman subjektif dan strategi negosiasi diri mereka. **Setiap sesi berlangsung selama 60–90 menit**, dilakukan secara tatap muka maupun daring (melalui Zoom/Google Meet) demi kenyamanan informan. Topik wawancara difokuskan pada tiga tema kunci: bentuk tekanan kerja yang dialami, dampak psikologis yang dirasakan, serta taktik personal dalam menjaga kesehatan mental.

2. **Observasi Lapangan (Pendukung):** Dilaksanakan untuk mengamati interaksi sosial dan ritme kerja secara langsung di lingkungan fisik partisipan di wilayah **Denpasar dan Bali Selatan**. Lokasi observasi meliputi **studio desain, ruang kerja bersama (*co-working space*), hingga lokasi produksi (*shooting*)**, guna menangkap konteks nyata dari tekanan *deadline* yang disebutkan dalam wawancara.
3. **Studi Dokumentasi (Pendukung):** Mengumpulkan data sekunder berupa kebijakan internal perusahaan, arsip foto situasi kerja, portofolio karya, serta catatan pribadi terkait aktivitas *wellness* untuk memvalidasi narasi partisipan.

Ketiga metode ini saling melengkapi untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai strategi pekerja muda dalam mengelola tekanan kerja sambil mempertahankan keseimbangan mental dan emosional mereka.

Teknik analisis data dapat dilihat pada diagram berikut :



Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan memadukan alur interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014) dengan implementasi Gioia (2013). Penerapan metode Gioia (yang merujuk pada metodologi *grounded theory* dari Dennis A. Gioia) bertujuan untuk membangun teori induktif yang ketat (*rigorous*) melalui struktur pengkodean data yang hierarkis. Integrasi kedua metode ini dilakukan melalui tiga tahapan utama:

1. Reduksi Data (Data Condensation): Tahap awal melibatkan pemilihan dan pemusatan data mentah dari transkrip wawancara. Pada tahap ini, implementasi Gioia diterapkan untuk mengidentifikasi Konsep Orde Pertama (*1st Order Concepts*), yaitu pelabelan kode menggunakan istilah asli yang diucapkan oleh partisipan.
2. Penyajian Data (Data Display): Data yang telah direduksi kemudian diorganisasikan ke dalam pola yang lebih bermakna. Peneliti menaikkan level abstraksi kode menjadi Tema Orde Kedua (*2nd Order Themes*), yaitu pengelompokan konsep berdasarkan teori psikologi atau manajemen. Tema-tema ini kemudian dikerucutkan lagi menjadi Dimensi Agregat (*Aggregate Dimensions*) yang menjadi temuan inti penelitian.
3. Penarikan Kesimpulan (Conclusion Drawing): Tahap akhir adalah memverifikasi hubungan antar dimensi agregat tersebut untuk menjawab rumusan masalah mengenai strategi negosiasi diri pekerja muda.

Dengan memanfaatkan keunggulan dari kedua metode ini, peneliti dapat menghasilkan analisis yang lebih mendalam dan relevan, meningkatkan kualitas dan dampak penelitian yang dilakukan. Melalui kombinasi ini, analisis data kualitatif dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami dan menjelaskan fenomena sosial yang kompleks.

III. PEMBAHASAN

Para pekerja kreatif menyadari bahwa tuntutan pekerjaan di industri mereka sering kali tidak terhindarkan, terutama dengan adanya tenggat waktu yang ketat. Namun, alih-alih menyerah pada tekanan, mereka telah mengembangkan berbagai strategi, baik secara individu maupun dalam tim, untuk mencapai harmonisasi diri. Adapun uraian hasil penelitian ini tertuang dalam tabel berikut :

Dimensi Agregat (Tema)	Tema Orde Kedua (Strategi)	Konsep Orde Pertama (Kode Primer)	Kode Sekunder / Indikator	Teori Terkait
Harmonisasi Diri di Tengah Tekanan Kerja	Strategi Individu: Pengelolaan Diri & Transformasi Pola Pikir	Menjadikan Cita-Cita Jangka Panjang sebagai Motivasi	Penetapan Tujuan (Goal-Setting)	Teori Regulasi Diri (Self-Regulation Theory) – Albert Bandura
		Mentransformasi Emosi Negatif Menjadi Tujuan Positif	Reaksi Diri (Self-Reaction)	

Dimensi Agregat (Tema)	Tema Orde Kedua (Strategi)	Konsep Orde Pertama (Kode Primer)	Kode Sekunder / Indikator	Teori Terkait
		Memantau Kondisi Emosional Pribadi	Pemantauan Diri (Self-Monitoring)	
		Mengevaluasi Kinerja Pribadi & Tuntutan Lingkungan	Evaluasi Diri (Self-Evaluation)	
	Strategi Tim & Budaya Organisasi Fleksibel	Keterlibatan dan Otonomi	Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment)	Teori X dan Y – Douglas McGregor (1960)
		Keakraban dan Solidaritas	Pemenuhan Kebutuhan Sosial	Teori Hirarki Kebutuhan – Abraham Maslow (1943)
		Jam Kerja Fleksibel & Fokus pada Hasil	Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Work-Life Balance)	Work-Life Balance Theory

Berdasarkan rangkuman data pada Tabel 1, temuan penelitian ini mengidentifikasi pola harmonisasi diri yang dilakukan pekerja muda untuk menghadapi tekanan industri. Penjelasan mendalam mengenai strategi tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Strategi Individu: Pengelolaan Diri dan Transformasi Pola Pikir

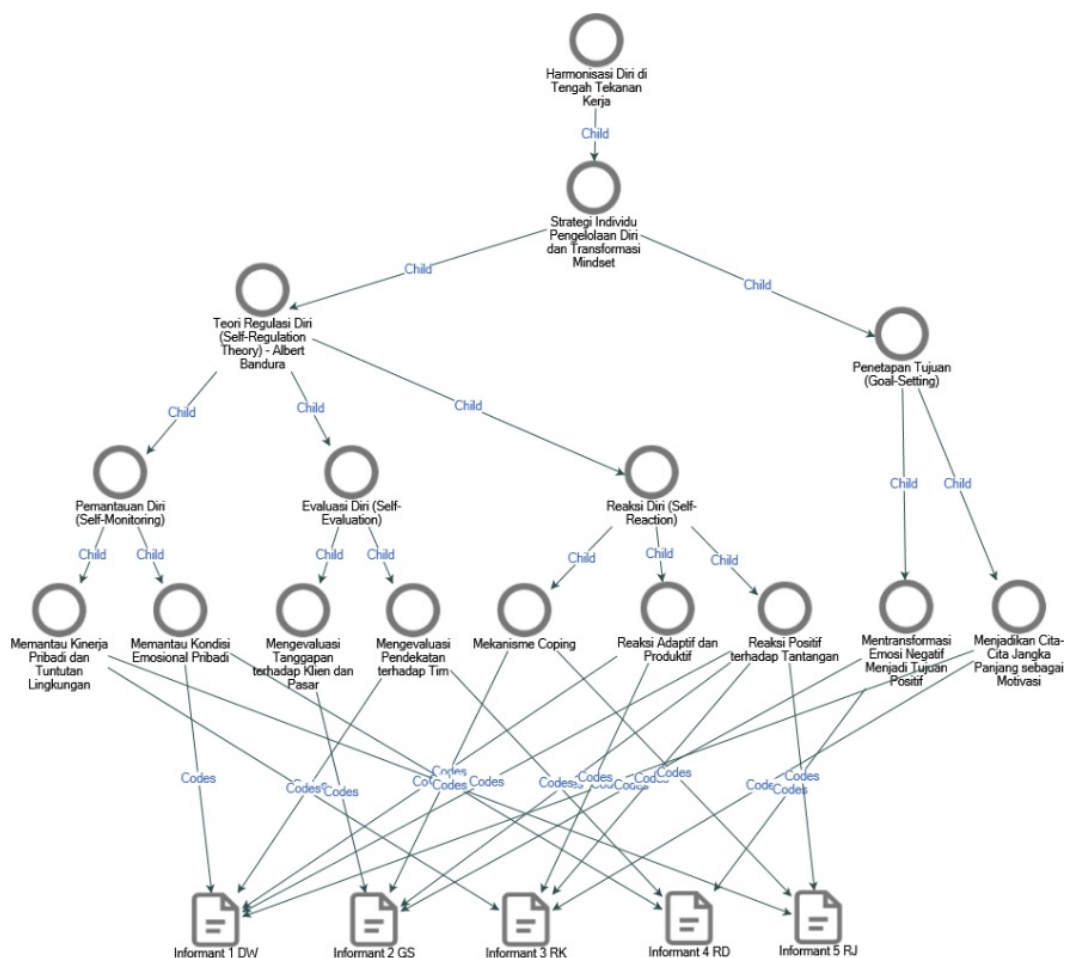
Dinamika psikologis yang dialami para informan merefleksikan siklus pengelolaan diri yang selaras dengan Teori Regulasi Diri (*Self-Regulation Theory*) dari Albert Bandura. Sebagaimana terlihat dalam struktur data, para pekerja secara proaktif melakukan manajemen diri melalui tiga tahapan kognitif:

Pertama, mereka melakukan pemantauan diri (*self-monitoring*) untuk mendeteksi munculnya perasaan negatif, seperti rasa tidak aman (*insecure*) akibat kompetisi atau ego pribadi saat menerima kritik. Kedua, mereka melanjutkan ke tahap penilaian diri (*self-evaluation*) untuk menimbang respons yang tepat terhadap tuntutan klien maupun dinamika tim. Ketiga, proses ini bermuara pada reaksi diri (*self-reaction*) yang adaptif. Reaksi ini tidak hanya berupa mekanisme bertahan (*coping mechanism*)—seperti mengambil jeda sejenak—tetapi juga tindakan produktif, misalnya mentransformasi kecemasan menjadi motivasi untuk mencapai target jangka panjang (*goal-setting*). Kemampuan ini menjadi fondasi utama bagi mereka untuk menjaga otonomi dan kompetensi mental di tengah lingkungan kerja yang serba cepat.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun industri kreatif sarat akan tekanan eksternal, pekerja muda mampu menciptakan harmonisasi diri. Hal ini dicapai melalui kombinasi

kematangan strategi individual meliputi pengelolaan emosi dan motivasi serta dukungan lingkungan kerja yang fleksibel. Visualisasi hubungan antar-komponen tersebut dapat dilihat pada diagram berikut :

Diagram 1
Project Map terkait
Strategi Individu: Pengelolaan Diri dan Transformasi Mindset



Berdasarkan alur di atas, proses harmonisasi diri pekerja kreatif berlangsung melalui empat tahapan kognitif yang saling berkaitan, sebagaimana dijabarkan dalam narasi berikut:

a. Penetapan Tujuan (Goal-Setting) Berdasarkan analisis temuan, penetapan tujuan terbukti menjadi fondasi utama dalam strategi bertahan para informan. Bagi mereka, tujuan bukan sekadar daftar ambisi, melainkan katalis untuk mengubah tekanan menjadi energi konstruktif. Informan DW dan GS, misalnya, menjadikan *passion* masa kecil sebagai jangkar motivasi jangka panjang, sehingga mereka mampu memandang beban kerja sebagai bagian dari perjalanan karir yang dinikmati.

Pola pikir ini memungkinkan mereka mentransformasi emosi negatif menjadi tujuan positif. Hal ini terlihat jelas pada Informan RD yang memaknai revisi klien bukan sebagai kegagalan, melainkan sebagai "tantangan yang seru" untuk berkembang. Dalam konteks manajerial, Informan RK menerapkan tujuan berbasis kepercayaan (*trust-based goal*), di mana ia menempatkan diri sebagai pengayom tim demi menjaga kredibilitas di mata pelanggan.

b. Pemantauan Diri (*Self-Monitoring*) Tahap ini merupakan proses proaktif di mana pekerja membangun kesadaran penuh (*awareness*) terhadap kondisi internal (emosi dan ego) dan interaksinya dengan tekanan eksternal. Data menunjukkan bahwa kesadaran diri adalah kunci produktivitas. Informan DW dan RD secara aktif memantau batas kelelahan mereka; ketika sinyal "badmood" atau stres muncul, mereka segera merespons dengan jeda sejenak.

Strategi ini bervariasi dari penggunaan musik, *podcast*, hingga aktivitas *gaming* yang dilakukan Informan RJ untuk menyegarkan pikiran. Kemampuan mendeteksi perubahan suasana hati ini mencegah mereka dari kelelahan kronis (*burnout*), memastikan bahwa mereka bekerja dengan kondisi mental yang terjaga.

c. Evaluasi Diri (*Self-Evaluation*) Pada tahap ini, informan membandingkan kinerja aktual dengan standar yang mereka tetapkan. Temuan menarik menunjukkan adanya pergeseran standar evaluasi di industri kreatif: keberhasilan tidak lagi diukur dari durasi jam kerja, melainkan dari kualitas hasil akhir (*output-oriented*).

Informan RK (pemilik studio) dan GS (*freelancer*) menekankan bahwa fleksibilitas waktu kerja tetap harus tunduk pada tenggat waktu (*deadline*) demi menjaga kepercayaan klien. Evaluasi juga dilakukan terhadap dinamika tim. Informan DW dan RD menilai tim mereka sebagai sistem pendukung yang solid, sehingga masalah pekerjaan dievaluasi sebagai tanggung jawab kolektif, bukan beban individu semata.

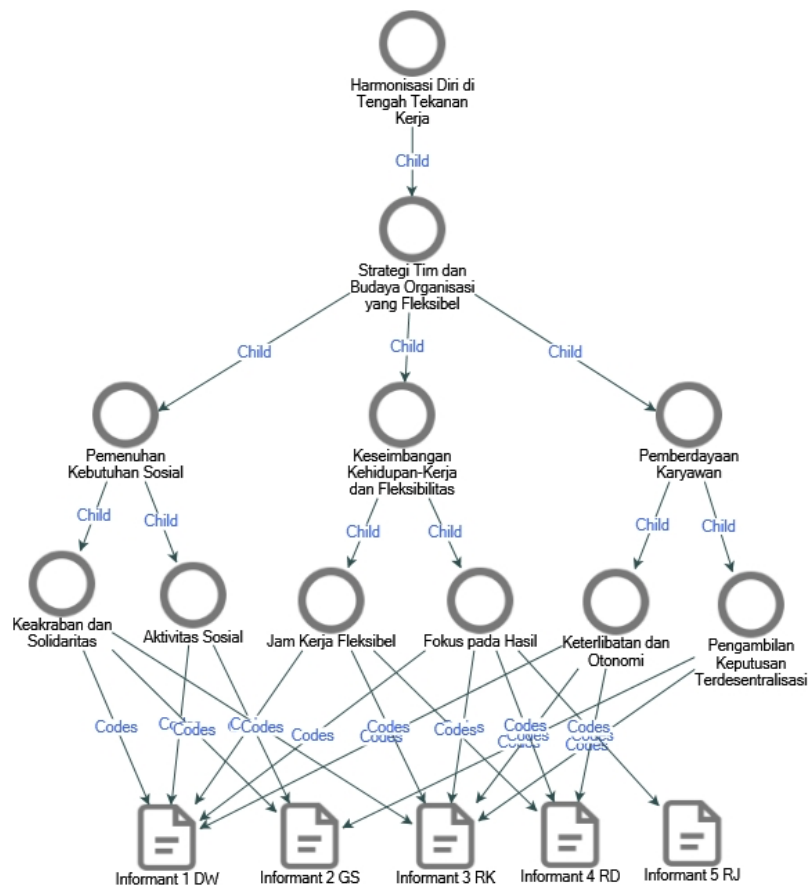
d. Reaksi Diri (*Self-Reaction*) Tahap akhir dari siklus ini adalah tindakan konkret sebagai respons atas evaluasi yang dilakukan. Para informan tidak bersikap pasif, melainkan menunjukkan reaksi adaptif (menyesuaikan diri) dan mekanisme koping (*coping mechanism*) yang efektif.

Secara individu, reaksi ini berwujud aktivitas penyaluran stres seperti bermain *game* atau memasak bersama tim (mekanisme kolektif) untuk mempererat solidaritas. Lebih jauh, mereka menunjukkan reaksi positif terhadap tantangan; kritik tidak diterima secara defensif, melainkan diubah menjadi peluang belajar. Sikap mental ini membuktikan bahwa kemampuan bertahan di industri kreatif sangat bergantung pada ketangkasan individu dalam merespons situasi yang tidak terduga secara positif.

2. Strategi Tim dan Budaya Organisasi yang Fleksibel

Selain strategi individu, temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja menjadi faktor eksternal yang krusial. Para manajer dan pekerja kreatif di Bali mengembangkan model budaya organisasi hibrida yang menggabungkan fleksibilitas modern dengan nilai kekeluargaan lokal. Untuk memvisualisasikan dinamika ini, kerangka konseptual strategi tim disajikan pada Gambar 2 berikut :

Diagram 2
Project Map terkait
Strategi Tim dan Budaya Organisasi yang Fleksibel



Berdasarkan alur di atas, budaya organisasi yang suportif terbentuk melalui tiga pilar utama yang saling menopang:

a. Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*) Pemberdayaan di industri ini bukan sekadar pendelegasian tugas, melainkan pemberian otonomi penuh berbasis kepercayaan (*trust-based autonomy*). Data menunjukkan bahwa manajer seperti Informan RK menerapkan gaya kepemimpinan yang memanusiakan tim. Ia memahami bahwa anggota timnya memiliki peran ganda (misalnya, sebagai guru di malam hari atau memiliki kewajiban adat), sehingga ia tidak memaksakan jam kerja yang kaku.

Pendekatan ini selaras dengan **Teori Y dari Douglas McGregor (1960)**, yang berasumsi bahwa pekerja secara alamiah memiliki motivasi internal dan tanggung jawab. Bukti empiris terlihat pada Informan DW dan RD; meskipun tanpa pengawasan mikro, mereka secara mandiri mengambil inisiatif untuk saling mem-*backup* rekan kerja dan memprioritaskan penyelesaian tugas saat tenggat waktu mendekat. Otonomi ini justru meningkatkan rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap karya yang dihasilkan.

b. Pemenuhan Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Berbeda dengan budaya korporat yang kaku, interaksi tim di industri kreatif Bali sangat cair dan bersifat kekeluargaan. Hal ini relevan dengan **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**, di mana kebutuhan akan rasa memiliki (*love and belonging*) menjadi perekat solidaritas tim. Informan RK memposisikan diri sebagai "kakak" yang mengayomi, bukan bos yang memerintah.

Solidaritas ini diperkuat melalui ritual sosial sederhana namun berdampak besar sebagai mekanisme koping kolektif. Aktivitas seperti "masak bareng", "main game", atau sekadar "ngopi sambil ngobrol" (sebagaimana dituturkan Informan GS dan DW) berfungsi untuk mereduksi stres secara bersama-sama. Akibatnya, tekanan pekerjaan tidak ditanggung sendiri, melainkan dihadapi sebagai tantangan kolektif ("cari solusi bareng-bareng"), yang secara signifikan menurunkan risiko kelelahan mental.

c. Keseimbangan Kehidupan-Kerja dan Orientasi Hasil Pilar ketiga adalah redefinisi produktivitas yang bergeser dari "durasi kerja" menjadi "kualitas hasil" (*result-oriented*). Fleksibilitas waktu yang diberikan manajer tidak disalahgunakan, melainkan dibalas dengan komitmen tinggi terhadap tenggat waktu. Informan RJ dan RD menegaskan bahwa meskipun mereka bisa bekerja kapan saja, "kepercayaan klien" tetap nomor satu.

Keseimbangan (*work-life balance*) di sini bukan berarti pemisahan kaku antara kerja dan hidup, melainkan integrasi yang harmonis. Pekerja memiliki keleluasaan untuk mengatur ritme kerja mereka—misalnya mengambil jeda saat *badmood*— demi menjaga kualitas *output*. Dengan demikian, fleksibilitas menjadi alat untuk mencapai produktivitas berkelanjutan, bukan alasan untuk bermalas-malasan.

IV. PENUTUP

Ketahanan para pekerja di industri kreatif tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, melainkan pada kematangan mereka dalam pengelolaan diri (*self-regulation*). Hal ini terlihat dari siklus yang konsisten, dimulai dengan pemantauan diri di mana mereka menyadari kondisi internal seperti perasaan tidak aman dan ego. Kesadaran ini kemudian diolah melalui evaluasi diri untuk menilai efektivitas tindakan mereka. Akhirnya, mereka merespons dengan reaksi diri

yang adaptif, seperti mengubah rasa tidak aman menjadi motivasi untuk berkembang atau mengambil jeda untuk menjernihkan pikiran. Siklus ini membuktikan bahwa mereka memiliki kendali internal yang kuat, yang menjadi fondasi utama dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sinergi yang kuat terjalin antara strategi individu dan budaya organisasi yang mendukung. Transkrip menunjukkan adanya pendekatan manajemen yang fleksibel dan berorientasi pada kepercayaan, sesuai dengan Teori Y Douglas McGregor. Manajer tidak menerapkan kontrol ketat, melainkan memberdayakan karyawan dengan memberikan otonomi dan tanggung jawab. Lingkungan ini secara efektif menumbuhkan motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan, di mana karyawan merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai sumber daya.

Penelitian ini juga menyoroti peran vital pemenuhan kebutuhan sosial di tempat kerja. Budaya yang mengedepankan kekeluargaan dan kegiatan *sharing* memenuhi kebutuhan rasa memiliki (*belongingness*) dalam Teori Hirarki Kebutuhan Maslow. Aktivitas sosial bersama seperti makan-makan dan bermain *game* memperkuat ikatan tim, yang berkontribusi signifikan terhadap kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan sosial ini, lingkungan kerja menjadi lebih suportif dan kolaboratif.

Selain itu, strategi manajemen yang diterapkan sangat berorientasi pada Keseimbangan Kehidupan-Kerja (*Work-Life Balance*). Fleksibilitas jam kerja dan fokus pada hasil, bukan pada kehadiran fisik, menunjukkan implementasi Teori Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Hal ini memungkinkan para pekerja untuk menyeimbangkan tuntutan profesional dengan komitmen pribadi, yang krusial untuk mengurangi stres dan mencegah *burnout* dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, naskah ini menyimpulkan bahwa ketahanan di industri kreatif adalah hasil perpaduan yang harmonis antara pengelolaan diri yang matang, dukungan budaya organisasi yang positif, dan strategi manajemen yang berorientasi pada manusia. Ketiga aspek ini saling melengkapi, menciptakan ekosistem kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga adaptif dan berkelanjutan bagi para pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Cabrita, C., & Duarte, A. P. (2023). *Passionately demanding : Work passion ' s role in the relationship between work demands and affective well-being at work*. February, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1053455>

Deuze, M. (2023). *Considering mental health and well-being in media work*. 45(1), 15–26.

Durning, S. J. (2018). *Expanding the Conversation on Burnout Through Conceptions of Role*

Strain and Role Conflict. December, 620–623.

Firmansyah, Y., Rafdinal, W., Sayuti, A. M., & Juniarti, C. (2024). *Cultural Innovation in Indonesia as a Development of the Creative Economy*. 18(1), 87–99.

Guillemin, M., & Nicholas, R. (2022). *Core Values at Work — Essential Elements of a Healthy Workplace*.

I Putu Dharmawan Pradhana, Ni Made Prihanadi Dwi Surya Putri, K. E. S. (2023). “ *ADA APA DENGAN GEN Z ” STUDI FENOMENOLOGI GENERASI NET DI TENGAH DILEMATISASI*. 10.

Lazar, M.-A., Zbucea, A., & Pînzaru, F. (2023). The Emerging Generation Z Workforce in the Digital World: A Literature Review on Cooperation and Transformation. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 17(1), 1991–2001. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0175>

Pratama, R. B., Pramono, A., & Samudro, J. (2020). *The Design of Bali Island Tourism Animation As a Media for Promotion of Tourism*. 2020, 427–433. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i12.7616>

Reynolds, A. C., Lechat, B., Melaku, Y. A., Sansom, K., Brown, B. W. J., Crowther, M. E., Wanstall, S., Maddison, K. J., Walsh, J. H., Straker, L., Adams, R. J. T., Mcardle, N., & Eastwood, P. R. (2022). Shift work , clinically significant sleep disorders and mental health in a representative , cross - sectional sample of young working adults. *Scientific Reports*, 1–8. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-20308-2>

Samtharam, S. R., Baskaran, S., Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). *Work-life Integration and Workplace Flexibility on Life Satisfaction , Work Productivity , and Organization Commitment : Contextual Study Work-life Integration and Workplace Flexibility on Life Satisfaction , Work Productivity , and Organization Commitment : Contextual Study*. 13(2), 1276–1289. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i2/16340>

Wahyu. (2021). *Local Wisdom in Banjar Cultural Perspective*. 525(Icsse 2020), 11–15.

Zylka, L. (2020). *An explorative analysis of identity work in contemporary creative labour*
Student Name : Student Number : Supervisor : Radically Involved Abstract. June.