

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB DEMAND*
TERHADAP KREATIVITAS YANG DIMEDIASI OLEH *JOB BURN-OUT***

SKRIPSI



Oleh:

Nama : Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah
Nomor Mahasiswa : 18311223
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB DEMAND* TERHADAP
KREATIVITAS YANG DIMEDIASI OLEH *JOB BURN-OUT***

Ditulis dan diajukan untuk dapat memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

Nomor Mahasiswa : 18311223

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 13 September 2022

Penulis,



Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB DEMAND* TERHADAP
KREATIVITAS YANG DIMEDIASI OLEH *JOB BURN-OUT***

Oleh:

Nama : Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

Nomor Mahasiswa : 18311223

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 12 September 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH CHALLENGE STRESSORS DAN JOB DEMAND TERHADAP KREATIVITAS
YANG DIMEDIASI OLEH JOB BURNOUT**

Disusun Oleh : **MGS MUHAMAD ILHAM RAFIANSYAH**
Nomor Mahasiswa : **18311223**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 13 Oktober 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Handrio Adhi Pradana,,S.E., M.Sc.



Penguji : Trias Setiawati,Dr. Dra.,M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

MOTTO

"Sungguh, shalat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman."

(QS. An-Nisa: 103)

"Orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik."

(QS. Ankabut ayat:69)

"Jadilah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, tumbuh di tepi jalan. Dilempar buahnya dengan batu, tetapi tetap dibalas dengan buah."

(Abu Bakar As Siddiq)

PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB DEMAND* TERHADAP KREATIVITAS YANG DIMEDIASI OLEH *JOB BURN-OUT*

Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

Universitas Islam Indonesia

mgsilhamrafi@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi *Job Burn-out* terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini dilakukan secara kuantitatif yang melibatkan 135 responden penelitian sendiri terdiri dari *driver* ojek *online* baik dari Go-Jek, Grab, Shopee-Food, Maxim. Pengambilan Sampel menggunakan analisis menggunakan metode Insidental dengan cara menyebar kuesioner melalui *Google form* yang dilakukan dengan cara menyebar lewat *Social media* Facebook, yang di dalamnya terdapat *Group driver* ojek *online*, Selain itu juga penulis datang langsung ke tempat responden berkumpul untuk melakukan sebuah aktivitas, untuk meminta bantuan terhadap responden mengisi kuesioner tersebut, dan juga yang dilakukan penulis yaitu meminta bantuan terhadap *driver* dan menyebar kembali link kuesioner tersebut kepada para rekan-rekan *driver* ojek *online*. Penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS version 25* yang akan dituju *Metode* analisis data menggunakan regresi pendekatan SOBEL.

Penelitian ini memiliki sebuah hasil yang menunjukkan bahwa variabel *Challenge Stressors* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kreativitas, dan *Job Burn-out*, begitu juga dengan variabel *Job Demand* terhadap kreativitas dan *Job Burn-out* yang berpengaruh positif dan signifikan. *Job Burn-out* sendiri memediasi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan juga *Job Demand* terhadap Kreativitas. Adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menyajikan sebuah alasan yang kuat dan mengimplementasikan *Challenge Stressors* dan *Job Demand* di dalam sebuah perusahaan.

Kata Kunci: *challenge stressors, job burn-out, job demand, kreativitas*

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB DEMAND* TERHADAP
KREATIVITAS YANG DIMEDIASI OLEH *JOB BURN-OUT***

Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

Universitas Islam Indonesia

mgsilhamrafi@gmail.com

ABSTRACT

In research conducted on the effect of *Challenge Stressors* and *Job Demand* on *Creativity* mediated by *Job Burn-out*. This research aims to test the effect of *Job Burn-out* meditation on *Creativity*. This research was conducted quantitatively involving 135 research respondents themselves consisting of online motorcycle taxi *drivers* from Go-Jek, Grab, Shopee-Food, and Maxim. Sampling using analysis using the *accidental* method by distributing questionnaires through Google forms which is done by spreading through social media Facebook, in which there is an online motorcycle taxi *driver* group. In addition, the author also came directly to the respondent's place to gather to carry out an activity, to ask for help from respondents filling out the questionnaire, and what the author did was asking for help from *drivers* and redistributing the questionnaire link to fellow online motorcycle taxi *drivers*. This research was conducted using the SPSS version 25 application to be addressed. The data analysis method used the SOBEL approach regression.

This research has a result that shows that the *Challenge Stressors* variable has a positive and significant influence on the *Creativity* variable, and *Job Burn-out*, as well as the *Job Demand* variable on *Creativity* and *Job Burn-out* which has a positive and significant effect. *Job Burn-out* itself mediates *Challenge Stressors* on *Creativity* and also *Job Demand* on *Creativity*. With this research is expected to help present a strong reason and implement *Challenge Stressors* and *Job Demand* in a company.

Keywords: *challenge stressors, creativity, job burn-out, job demand*

Kata Pengantar

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT. Yang sudah melimpahkan karunia, hidayah, rezeki, kasih sayang kepada manusia. Tak lupa juga Shalawat dan salam saya ucapkan untuk Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke peradaban yang lebih baik, semoga kelak kita mendapatkan syafa'atnya di hari akhir nanti. Aamiin. Alhamdulillah dengan penuh rasa syukur penulis atau peneliti menyelesaikan tugas akhir dengan judul" **Pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*.**"

tujuan pada penelitian ini adalah agar dapat mengetahui dampak dari *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*. Penelitian ini dilakukan kepada para *driver* ojek *online* (Go-Jek, Grab,ShopeeFood, Maxim) yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia antara lain Palembang, Bekasi, Pontianak, Madiun, dan Yogyakarta yang berjumlah 135 responden.

Dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir yang dilakukan oleh penulis, menyadari bahwa banyak halangan yang dihadapi selama progress penulisan dan penelitian,tetapi dengan adanya dukungan, doa, usaha, bimbingan, masukan dari banyak pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikannya, maka dari itu penulis dengan penuh rasa hormat ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada:

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Salam* yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia hingga hari akhir kelak.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Handrio Adhi Pradana, SE., M.Sc., terimakasih sudah menjadi dosen pembimbing tugas akhir yang baik bagi penulis karena sudah banyak mengorbankan waktu, memberikan ilmu arahan dan membimbing tugas akhir ini. Semoga kebaikan Bapak Handrio Adhi Pradana, SE., M.Sc menjadi pahala dan dibalas oleh Allah SWT.
7. Ibu Mas'adah Sobih SH yang penulis cintai dan sayangi. Terimakasih telah menjadi sosok ibu yang baik selama ini, dan selalu memberikan dukungan terhadap penulis, sekaligus selalu mendoakan yang terbaik bagi penulis agar selalu menjadi lebih baik
8. Bapak Mgs Fauzan SE yang penulis cintai dan sayangi, Terimakasih sudah menjadi sosok ayah yang baik selama ini, dan selalu memberikan sebuah

dukungan dan doa terhadap penulis, dan terimakasih sudah membantu penulis hingga sampai saat ini mampu selesai menyelesaikan masa Pendidikan.

9. Terimakasih kepada adik-adik saya Msy Sakinah Rizki Fabila dan Mgs M Fikri Adreansyah yang telah selalu mendoakan dan membantu penulis, semoga kita semua kelak mampu membahagiakan kedua orangtua kita, aamiin
10. Terimakasih kepada para *driver* ojek *online* yang sudah menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah diajukan oleh penulis.
11. Terimakasih kepada teman bimbingan penulis yang selama ini sudah sangat banyak membantu dalam *progress* pengerjaan tugas akhir ini Angga Kusuma, M Aldi Rahman, Hamidio Khairawan, dan mbak Utari. Semoga dengan kebaikan yang telah diberikan akan dibalas oleh Allah SWT
12. Terimakasih kepada Yogatama Waskithoaji dan teman 1 *circle* perkuliahan penulis yaitu Geng Atalla yang sudah membantu banyak lewat dukungan dan doa
13. Terimakasih kepada sahabat yang selalu menemani penulis dan selalu memberi dukungan tanpa henti dalam pengerjaan tugas akhir, semoga dengan kebaikannya selama ini akan dibalas oleh Allah SWT, aamiin.
14. Terakhir semua pihak yang sudah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung dari awal perkuliahan penulis hingga sekarang yang penulis tidak dapat menuliskan semuanya

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan penelitian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat atas penulisan skripsi ini. Semoga laporan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi berbagai pihak.

Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Yogyakarta, 12 September 2022

Penulis,



Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiviii
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 <i>Challenge Stressors</i>	10
2.1.2 <i>Job Demand</i>	11
2.1.3 <i>Job Burn-out</i>	14
2.1.4 <i>Creativity</i>	19
2.2 Penelitian Terdahulu	23

2.2.2 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	26
2.2.3 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas Melalui <i>Job Burn-out</i>	
sebagai Variabel <i>Intervening</i>	29
2.2.4 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas	33
2.2.5 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	36
2.2.6 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas melalui sebagai Variabel	
<i>Intervening</i>	39
2.2.7 Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas	40
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	43
2.3.1 Hubungan antara <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas	43
2.3.2 Hubungan antara <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	44
2.3.3 Hubungan antara <i>Challenge</i> terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh <i>Job</i>	
<i>Burn-out</i>	45
2.3.4 Hubungan <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas	47
2.3.5 Hubungan antara <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	48
2.3.6 <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas Dimediasi <i>Job Burn-out</i>	49
2.3.7 Hubungan antara <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas	50
2.4 Kerangka Berfikir.....	51
2.5 Hipotesis Penelitian.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	53
3.1 Pendekatan Penelitian	54

3.2 Visi dan Misi perusahaan.....	56
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	58
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	60
3.5 Populasi dan sampel	73
3.6 Jenis Teknik pengumpulan data	74
3.7 Jenis Instrumen Penelitian	76
3.8 Uji analisis data	78
3.9. Uji Hipotesis.....	80
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	84
4.1 Analisis Deskriptif	84
4.2 Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	108
4.2.1 Uji Validitas.....	108
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	112
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	113
4.3.1 Uji Normalitas	113
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	113
4.4 Analisis Regresi Linear	115
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Variabel <i>Challenge Stressors</i> terhadap Variabel.....	
Kreativitas	115
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Challenge Stressors</i> terhadap....	
Variabel <i>Job Burn-out</i>	116

4.4.3 Uji Regresi Linear Variabel <i>Challenge Stressors</i> terhadap Variabel.....	
Kreativitas yang dimediasi <i>Job Burn-out</i>	119
4.4.4 Uji Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Job Demand</i> terhadap Variabel.....	
Kreativitas	121
4.4.5 Uji Regresi Linear Variabel <i>Job Demand</i> terhadap Variabel <i>Job Burn-out</i>	123
4.4.6 Uji Regresi Linear Variabel <i>Job Demand</i> terhadap Variabel yang dimediasi....	
<i>Job Burn-out</i>	125
4.4.7 Pengujian Regresi Variabel <i>Job Burn-out</i> terhadap Variabel.....	
Kreativitas	127
4.5 Uji Hipotesis	129
4.5.1 Uji Hipotesis 1: Pengaruh <i>Challenge</i> terhadap Kreativitas	129
4.5.2 Uji Hipotesis 2: Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	130
4.5.3 Uji Hipotesis 3: <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas yang dimediasi <i>Job</i> .	
<i>Burn-out</i>	130
4.5.4 Uji Hipotesis 4: Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas.....	131
4.5.5 Uji Hipotesis 5: Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	132
4.5.6 Uji Hipotesis 6 : <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas melalui <i>Job Burn-</i>	
<i>out</i>	133
4.5.7 Uji Hipotesis 7: Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas	134
4.6 Pembahasan	135
4.6.1 Data Deskriptif	135
4.6.2 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas.....	136

4.6.3 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	137
4.6.4 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh <i>Job Burn-out</i>	138
4.6.5 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas	139
4.6.6 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	139
4.6.7 Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas dimediasi oleh <i>Job Burn-out</i>	140
4.6.8 Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	142
5.1 Kesimpulan	142
5.2 Saran	142
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	143
DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN	142
BIODATA PENULIS	142

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas	25
Tabel 2. 2 Review Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	28
Tabel 2. 3 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas melalui <i>Job Burn-out</i> ... sebagai Variabel <i>Intervening</i>	31
Tabel 2. 4 Review Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas	35
Tabel 2. 5 Review Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	38
Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas melalui <i>Job</i> <i>Burn-out</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i>	40
Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas	42
Tabel 3. 1 Item Variabel Kreativitas.....	61
Tabel 3. 2 Item Variabel <i>Job Burn-out</i>	62
Tabel 3. 3 Item Variabel <i>Challenge Stressors</i>	64
Tabel 3. 4 Item Variabel <i>Job Demand</i>	73
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin	85
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	86
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	88
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	89
Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	91
Tabel 4. 6 Karakteristik berdasarkan apakah driver merupakan pekerjaan utama	93
Tabel 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Platform Ojek Online	94
Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan	95

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Paling Dominan	96
Tabel 4. 10 Kategori Kelas Interval.....	98
Tabel 4. 11 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Challenge Stressors</i>	98
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Challenge Stressors</i>	100
Tabel 4. 13 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Job Demand</i>	101
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Demand</i>	102
Tabel 4. 15 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Job Burn-out</i>	103
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Burn-out</i>	104
Tabel 4. 17 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kreativitas	106
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas	107
Tabel 4. 19 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian	108
Tabel 4. 20 Jumlah Pertanyaan ke Responden	108
Tabel 4. 21 Hasil Uji Validitas <i>CFA</i> dengan <i>KMO</i> dan <i>Bartlett's Test</i>	109
Tabel 4. 22 Hasil Uji Validitas <i>CFA Total Variance Explained</i>	109
Tabel 4. 23 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Sebelum Rotasi.....	110
Tabel 4. 24 Hasil <i>Rotated Component Matrix</i>	111
Tabel 4. 25 Hasil Uji Reliabilitas	112
Tabel 4. 26 Hasil <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	113
Tabel 4. 27 Hasil Multikolineartias	114
Tabel 4. 28 Hasil Uji Normalitas dan Multikolineartas	114
Tabel 4. 29 Hasil Regresi <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas	115
Tabel 4. 30 Koefisien Determinasi Linear Sederhana <i>Challenge Stressors</i> terhadap.... Kreativitas	116

Tabel 4. 31 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	117
Tabel 4. 32 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	118
Tabel 4. 33 Koefisien Determinasi <i>Job Burn-out</i> Memediasi <i>Challenge Stressors</i>	118
terhadap Kreativitas	
Tabel 4. 34 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas..	121
Tabel 4. 35 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas...	122
Tabel 4. 36 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Job Demand</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .	123
Tabel 4. 37 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Job Demand</i> terhadap <i>Job Burn-out</i>	124
.....	
Tabel 4. 38 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas yang...	125
dimediasi oleh <i>Job Burn-out</i>	
Tabel 4. 39 Koefisiensi Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Job Burn-out</i> ...	127
terhadap Variabel Kreativitas.....	
Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Job Burn-out</i> Memediasi Kreativitas	128
.....	
Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian	52
Gambar 3. 1 Arah dan Hubungan	83
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
Gambar 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	87
Gambar 4. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	88
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	90
Gambar 4. 5 karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	92
Gambar 4. 6 karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Sebagai Pekerjaan..... Tetap... ..	93
Gambar 4. 7 karakteristik Responden Berdasarkan apakah sebagai pekerjaan tetap .	94
Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan.....	95
Gambar 4. 9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian.....	97
Gambar 4. 10 Analisis Frekuensi Variabel Challenge Stressors.....	100
Gambar 4. 11 Analisis Frekuensi Variabel Job Demand	102
Gambar 4. 12 Analisis Frekuensi Variabel Job Burn-out	105
Gambar 4. 13 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas.....	107
Gambar 4. 14 Uji Sobel Efek Mediasi Job Burn-out pada Pengaruh Challenge..... Stressors terhadap Kreativitas	120
Gambar 4. 15 Uji sobel efek mediasi Job Burn-out pada pengaruh Job Demand..... terhadap Kreativitas	126

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	159
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah	165
Lampiran 3 Analisis Deskriptif	181
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	186
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	189
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	191
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	193
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi.....	194
Lampiran 9 Uji Sobel.....	199

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang sedang kita alami sekarang ini, banyak sekali persaingan di segala bidang termasuk di perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memiliki sebuah keunggulan. agar terciptanya sebuah keunggulan dalam bersaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik terutama dalam hal kreativitas. Menurut Ibrahim *et al.* (2016), perusahaan dapat melihat kreativitas karyawan sebagai keunggulan yang dimiliki untuk mampu memajukan perusahaan atau organisasi. Menurut Guilford & Asrori (2005) kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai ciri-ciri orang kreatif dan terbagi menjadi 2, yaitu kognitif yang meliputi sebuah kelancaran dan orisinalitas serta afektif berupa dorongan yang berada di dalam diri dan pengabdian terhadap suatu tugas yang diberikan. lebih lanjut, Guilford mengemukakan dua cara berpikir, yaitu berpikir konvergen adalah mampu menganalisis sebuah masalah dengan baik dan divergen adalah selalu mendapatkan atau mencari ide-ide baru (Tan *et. al.*, 2018).

Akan tetapi, kreativitas tinggi yang dimiliki oleh sebuah individu atau karyawan tidak selamanya memiliki dampak positif melainkan juga memiliki dampak buruk, yaitu kelelahan karena bekerja atau di zaman sekarang di sebut *hustle culture* (bekerja dengan cara berlebihan). Seperti yang dilakukan oleh perusahaan Alibaba yang menggunakan budaya kerja Jack Ma, di dalam hidupnya hanya memprioritaskan

pekerjaan sehingga mengakibatkan *Job Burn-out*. Menurut Leiter & Maslach (2016) *Job Burn-out* adalah kelelahan secara emosional, depersonalisasi, serta menurunnya kreativitas individu dalam melakukan kerja sama dengan teman di perusahaannya. Jika dikaitkan dengan pengemudi ojek *online* yang langsung menghadapi para customer dengan berbagai macam permintaan, maka sangat wajar para *driver* mengalami *Job Burn-out*. Menurut Kristensen *et al.* (2005) *Job Burn-out* sendiri muncul karena adanya kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kognitif yang disebabkan ketika menghadapi seorang klien. Perusahaan harus memperhatikan lebih dalam lagi mengenai kreativitas yang berakibat *Job Burn-out* pada karyawan, karena adanya *Job Burn-out* membuat perasaan karyawan sinis ketika mendengar sebuah hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan merasa gagal dalam melaksanakannya Montgomery *et al.* (2015).

Di dalam *Job Burn-out* terdapat *Challenge Stressors* dan *Job Demand*. Penelitian yang dilakukan oleh Dishon-Berkovits, M. (2018) menyatakan hubungan *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* memiliki hasil yang positif, semakin besar *Challenge Stressors* semakin besar juga *Job Burn-out* yang diterima oleh karyawan. Menurut Crawford *et al.* (2010) adalah hubungan positif antara *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* karena dengan adanya *Challenge Stressors* membuat karyawan mampu bekerja lebih baik lagi dan berpikir, sehingga menimbulkan kreativitas. *Challenge Stressors* juga berpengaruh terhadap pengalaman pekerjaan yang dapat membuat pertumbuhan individu menjadi lebih baik (Cavanaugh *et al.*, 2000). Adanya *Challenge Stressor*, karyawan mampu lebih termotivasi dan mempunyai rasa bangga terhadap

prestasi yang telah dimiliki (Lepine *et al.*,2005), dapat dikatakan bahwasannya *Challenge Stressors* ini memiliki sifat positif karena memunculkan pembelajaran untuk berkembang dan mampu menciptakan sebuah emosi yang menyenangkan karena membuat orang berpikir maju. Semakin besar *Challenge Stressors* yang diterima *driver* akan mengakibatkan *Job Burn-out* yang besar juga. Faktor tersebut dapat menguras pikiran dan tenaga *driver* sehingga dapat menimbulkan turunnya Kreativitas.

Challenge Stressors dapat menjadi salah satu faktor munculnya *Job Burn-out*. Misalnya, *driver* yang melakukan pekerjaannya dengan kreativitas dapat membuat *driver* menjadi lelah dalam melaksanakan pekerjaannya. Definisi *Challenge Stressors* diungkapkan oleh Cavanaugh, *et al.* (2000) sebagai sebuah pengalaman yang dapat menimbulkan stress atau *Job Burn-out*. Menurut Demerouti & Bakker (2011), *Challenge Stressors* pada *Job-Demand Resources (JD-R) Model* tetap berisiko memunculkan kelelahan yang menjadi pemicu *Job Burn-out*. Jika dilihat dari penelitian terdahulu, telah ditemukan adanya pengaruh positif dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* (Klein, Weinzimmer, Cooling, Lizer, Pierce, & Dalstrom, 2020; Molero, Pérez-Fuentes, & Gázquez, 2018; Wu, Qiu, Dooley, & Ma, 2020). Pada penelitian sebelumnya juga ditemukan adanya pengaruh positif dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas (Sacramento *et al.*, 2013; Ding *et al.*, 2019; Do *et al.*, 2021)

Job Burn-out juga berhubungan dengan *Job Demand*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Kevin *et al.* (2021), hubungan *Job Demand* dan *Job Burn-out* pada karyawan di perusahaan *Big Four* dan *Non-Big Four* memiliki hasil yang positif.

Menurut Roslan *et al.* (2015), terdapat pengaruh positif *Job Demand* terhadap *Job Burn-out* karena semakin tinggi *Job Demand* yang diberikan maka semakin besar *Job Burn-out* yang akan diterima oleh karyawan tersebut. Sebagai manusia dewasa, memang tak bisa lepas dari tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut Standing *et al.* (2007), banyaknya tuntutan pekerjaan dan terbatasnya waktu yang diberikan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dapat menimbulkan konflik pekerjaan. Sementara, Robbins *et al.* (2006) menyatakan bahwa pekerjaan yang terasa sangat berlebihan dapat menimbulkan *stress* dan kecemasan.

Dari penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sebenarnya *Challenge Stressor*, *Job Demand*, *Job Burn-out* dan Kreativitas memiliki hubungan yang saling berkaitan untuk mampu menghasilkan kreativitas karyawan. Adanya kreativitas, karyawan lebih konsisten dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Akan tetapi, perusahaan atau organisasi tidak bisa hanya berfokus terhadap kreativitas, melainkan harus juga berfokus terhadap pengendalian stress karyawan dan tugas yang diberikan.

Ketika *driver* ojek *online* merasa tertantang dan termotivasi agar mendapatkan hasil maksimal dari konsumennya, semakin tinggi manfaat yang akan didapatkan seperti *financial bonus*. Adapun *driver* berusaha untuk lebih kreatif dalam melayani para pengguna jasa. Adanya pencapaian yang sudah diperoleh para *driver*, akhirnya mereka tidak merasa lelah (*Job Burn-out*) karena semangat yang telah mereka lakukan dalam sebuah pekerjaannya. Menurut Zhang *et al.* (2014), *Job Burn-out* bisa menjadi

pengalaman kerja yang berharga dan dapat menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi serta memiliki efek mediasi negatif *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Mirip seperti *Challenge Stressors*, para *driver* ketika dihadapkan dengan *Job Demand* dapat merasa lelah dan letih namun karena banyak faktor kebutuhan akhirnya mereka tidak merasa lelah (*Job Burn-out*). Menurut model *JD-R*, ketika individu menilai kebutuhan kerja mereka dengan tenaga yang menipis, reaksi negatif dapat terjadi seperti masalah tidur, kelelahan dan ketegangan. *Job Demand* merupakan beban kerja yang lebih tinggi, tuntutan pekerjaan yang lebih keras, dan tingkat kompleksitas pekerjaan yang lebih tinggi, sehingga individu mengeluarkan sumber daya psikologis yang substansial/berjuang untuk menghadapinya (Cavanaugh *et al.*, 2000)

Ojek merupakan salah satu transportasi umum yang beredar di kalangan masyarakat Indonesia. Sudah tidak asing lagi ketika mendengar kata ojek. Pada era globalisasi saat ini, masyarakat sudah sangat mudah jika ingin memakai jasa ojek, tidak perlu lagi harus datang ke sebuah pengkolan. Masyarakat sudah mampu memesan menggunakan media ponsel yang tersambung langsung ke internet dengan tarif yang sudah disepakati bersama melalui aplikasi sebagai penentu harga. Hal ini dimaksudkan untuk kemudahan dan menghindari konflik antara *driver* dan konsumen.

Tidak hanya mengantar pelanggan sebagaimana umumnya ojek, di aplikasi ojek online seperti Gojek atau Grab, konsumen juga bisa memakai jasa ojek untuk melakukan aktivitas lain. Aktivitas lain dapat berupa pemesanan makanan dari sebuah restoran, pengantaran barang dengan cepat di dalam kota bahkan bisa juga di luar kota

(sesuai maksimal jarak pengantaran). Ojek juga mampu memesan obat di apotek hingga belanja di supermarket atau minimarket yang telah bekerja sama dengan aplikasi tersebut.

Hamidah (2017) mengungkapkan bahwa transportasi berasal dari bahasa latin *transportare*. *Transportare* berarti ke seberang dan *portare* berarti mengangkut atau membawa. Adapun transportasi berarti membawa (sesuatu) ke sisi lain atau dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi adalah usaha dan kegiatan yang melibatkan atau membawa barang atau penumpang dari satu tempat ke tempat lain.

Menurut Annor (2016), pengertian ojek dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sepeda motor yang dibawa oleh penumpang sewaan. Ojek adalah salah satu bentuk transportasi darat yang menggunakan kendaraan roda dua dengan plat nomor hitam untuk mengangkut penumpang dari satu tujuan ke tujuan lain. Ojek merupakan moda transportasi alternatif bagi sebagian orang karena fleksibel dalam beraktivitas dan dapat mengantar penumpang ke tempat-tempat yang tidak dapat dilalui oleh angkutan umum. Keberadaan ojek dinilai sangat membantu masyarakat untuk mempermudah keterbatasan angkutan umum sebagai moda transportasi alternatif, namun dengan keberadaan ojek dipertanyakan dalam hukum karena tidak ada undang-undang yang mengatur secara khusus tentang ojek.

Penelitian ini lebih berfokus pada industri transportasi *online* atau ojek *online* yang sedang ramai digunakan oleh masyarakat luas karena aplikasinya mempermudah konsumen baik dari kalangan muda hingga tua. Dalam penelitian ini, pengemudi ojek

online adalah responden untuk membuktikan variabel *Challenge Stressor*, *Job Demand*, *Job Burn-out* dan Kreativitas. Dengan latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*?
3. Apakah *Job Burn-out* memediasi pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Job Demand* terhadap Kreativitas?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*?
6. Apakah *Job Burn-out* memediasi pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas?
7. Apakah ada pengaruh negatif *Job Burn-out* terhadap Kreativitas?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas
2. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

3. Untuk menguji dan menganalisis efek mediasi *Job Burn-out* terhadap pengaruh *Challenge Stressors* pada Kreativitas
4. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Job Demand* terhadap Kreativitas
5. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*
6. Untuk menguji dan menganalisis efek mediasi *Job Burn-out* terhadap pengaruh *Job Demand* pada Kreativitas
7. Untuk menguji pengaruh negatif dan signifikan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan menambah ilmu atau wawasan yang bermanfaat kepada perusahaan ojek online yang berada di Indonesia. Khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dan meliputi *Challenge Stressor*, *Job Demand*, *Job Burn-out* dan Kreativitas agar mampu dijadikan acuan di penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu dijadikan pedoman dan masukan bagi para manajer aplikasi ojek online, agar para *driver* ojek online dapat

menjalankan tugasnya sebaik mungkin dan para manajer mengetahui terkait

Challenge Stressor, Job Demand, Job Burn-out dan Kreativitas.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Challenge Stressor*

2.1.1.1 Definisi

Challenge Stressors dapat didefinisikan sebagai tuntutan yang ada dalam pekerjaan individu meskipun harus menerima risiko stres (Boswell *et al.*, 2004). Dalam *Stress* semacam itu sering ditandai dengan tuntutan kerja yang tinggi, tanggung jawab dan tekanan yang berlebihan serta mahal.

Penelitian oleh para ahli (LePine & Podsakoff, 2005) menyatakan bahwa stres dapat memberikan motivasi tersendiri. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* dapat meningkatkan moral pekerja secara positif (Podsakoff & LePine, 2007). Kesimpulan yang bisa ditarik adalah bahwa *Challenge Stressors* dapat menyebabkan stres di tempat kerja dan secara positif meningkatkan dampak stres di tempat kerja.

2.1.1.2 Dimensi *Challenge Stressors*

Challenge Stressors memiliki beberapa dimensi. Cavanaugh *et al.* (2000) membagi *Challenge Stressors* menjadi tiga dimensi dengan merujuk pada McCauley, Rudeman, Ohlott, & Morrow (2014) sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Work overload merupakan ukuran banyaknya pekerjaan yang membutuhkan banyak tenaga dan waktu. Pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak usaha tetapi memiliki manfaat yang dapat mendukung kinerja karyawan akan menantang dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

2. Kendala waktu

Tekanan waktu adalah tekanan yang berasal dari waktu yang lama untuk menyelesaikan suatu tugas. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sebanyak mungkin dalam waktu yang ditentukan.

3. Tanggung jawab

Tingkat tanggung jawab yang tinggi adalah rasa tanggung jawab yang tinggi untuk suatu pekerjaan. Secara umum, tingkat tanggung jawab pekerjaan selaras dengan imbalan yang akan diterima karena dapat menyelesaikan pekerjaan. Tingkat tanggung jawab yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2 Job Demand

2.1.2.1 Definisi

Kartono (1994) menyatakan bahwa bekerja merupakan aktivitas dasar dan merupakan bagian penting dari kehidupan manusia. Seperti permainan anak-anak, bekerja sebagai kegiatan sosial dapat menambah kegembiraan dan

makna kehidupan bagi orang dewasa. Dalam bekerja, individu disajikan dengan berbagai persyaratan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan atau sering disebut *Job Requirements*. Tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan yang bisa menyebabkan kelelahan mental (*mental Stressors*). Misalnya, jam kerja yang panjang tanpa gangguan, beban kerja yang berlebihan dan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, serta konflik di tempat kerja. Pekerjaan pun harus diselesaikan (Love *et al.*, 2007). Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Abdellau dan Chevaleyre (2008) menunjukkan bahwa permintaan tenaga kerja adalah fisik, komponen sosial dan organisasi dari aktivitas kerja yang memengaruhi kesehatan mental pekerja. Love *et al.* (2007) menemukan bahwa selain kelelahan fisik karyawan, tuntutan tugas dan lingkungan kerja juga menyebabkan kelelahan psikologis karyawan, atau stres psikologis, berkaitan tuntutan pekerjaan sehingga tercipta konflik emosional.

2.1.2.2 Faktor pengaruh

1. *Work Scheduling*

Merupakan waktu yang telah ditetapkan sebuah perusahaan atau organisasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, merupakan proses perencanaan pengalokasian sumber daya dalam mengerjakan aktivitas pada suatu waktu tertentu. Kemudian, akan dilakukan pengurutan kerja pada setiap proses aktivitas sehingga dicapai optimalitas dalam pengerjaannya. Berikut adalah pengertian penjadwalan menurut beberapa

para ahli:

- a. Menurut Baker dan Trietsch (2013), Penjadwalan merupakan pengurutan pembuatan atau pengerjaan produk secara menyeluruh yang dialokasikan untuk dikerjakan pada beberapa mesin dalam jangka waktu tertentu.
- b. Menurut Pinedo (2016), Penjadwalan adalah suatu fungsi dalam pengambilan keputusan yang biasa digunakan oleh perusahaan manufaktur atau jasa. Hal ini berkaitan dengan alokasi sumber daya untuk mengerjakan aktivitas selama waktu tertentu yang memiliki tujuan pengoptimalan.
- c. Menurut Ginting (2009), Penjadwalan adalah pengurutan pembuatan atau pengerjaan produk secara menyeluruh yang dikerjakan pada beberapa buah mesin.

2. *Work Load* dan *Work Pace*

Day dan Jreige (2002) mengungkapkan bahwa *Workload* dan *Work Pace* adalah sebuah bentuk nyata dari beban kerja dan kecepatan dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Disebutkan juga bahwa *Workload* dan *Work Pace* ini sangat memengaruhi bagaimana perilaku seorang karyawan.

3. *Job Content*

Sauter (1990) menyatakan bahwa inti pekerjaan adalah intensitas, isi serta siklus kerja yang membutuhkan keterampilan dan kreativitas

karyawan. Disebutkan pula bahwa tugas yang terlalu mudah atau terlalu sulit dapat memengaruhi perilaku karyawan.

4. *Job Control*

Manajemen Kerja adalah wewenang yang dimiliki karyawan untuk mengelola pekerjaannya dan mengambil keputusan dengan menggunakan keterampilan yang dimiliki (Love *et al.*, 2007; Fox *et al.*, 1993). Ditemukan bahwa manajemen tempat kerja karyawan termasuk kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan, kebebasan untuk mengatur waktu istirahat, dan kebebasan untuk membuat keputusan. Selain itu, Fox *et al.* (1993) menemukan bahwa kontrol pekerjaan memengaruhi kesehatan mental karyawan. Karyawan dengan kontrol pekerjaan yang tinggi dapat mengurangi tekanan dari tingkat pekerjaan yang tinggi, tetapi ini menyebabkan stres karena karyawan dengan kontrol pekerjaan yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan untuk melakukan pekerjaan mereka.

2.1.3 *Job Burn-out*

2.1.3.1 Definisi *Job Burn-out*

Riggio (2003) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah sindrom yang merupakan akibat dari *stress* kerja berkepanjangan dan mengarah pada penarikan dari perusahaan karena *Job Burn-out* adalah masalah serius dan menyebabkan masalah perilaku. Berbagai *stress* psikologis dan kerja jangka

panjang dijelaskan. *Job Burn-out* memiliki beberapa aspek. Maslach (2011) mencantumkan aspek-aspek yang ada pada *Job Burn-out*. Pertama, kelelahan emosional yang mengacu pada hilangnya energi dan penipisan sumber daya emosional. Dimensi ini dapat dilihat sebagai dasar untuk kelelahan kerja. Ivancevich (2005) menyatakan bahwa ada beberapa tanda kelelahan emosional. Secara khusus, karyawan merasa lelah bekerja terutama di pagi hari, mudah tersinggung, atau tidak ingin bekerja dengan orang lain. Kedua, depersonalisasi, yaitu pemisahan diri karyawan dari karyawan lain dan menimbulkan pesimisme di antara rekan kerja, pelanggan, dan organisasi. Aspek kelelahan profesional ini biasanya terjadi pada karyawan yang secara teratur berkomunikasi dengan orang lain (guru, siswa, klien, pasien, dll.) untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Indikator dari aspek depersonalisasi ini adalah individu menjadi tidak peka terhadap pekerjaannya dan memperlakukan orang lain seperti benda mati.

Karyawan menilai lingkungan kerja psikologis mereka secara positif, yang berarti bahwa karyawan memersepsikan lingkungan kerja psikologis mereka dengan baik, sehingga menghasilkan semangat kerja yang tinggi. *Job Burn-out* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam situasi yang membutuhkan tingkat keterlibatan emosional yang tinggi. Menurut Bernardin (1996), *Job Burn-out* di tempat kerja adalah suatu kondisi yang mencerminkan respons emosional individu yang

bekerja di bidang kemanusiaan (human service) atau bekerja sama dengan masyarakat.

2.1.3.2 Gejala *Job Burn-out*

Job Burn-out dapat diketahui dari beberapa gejala yang dialami pekerja, menurut Greenberg (Darmawan, Silviandari, & Susilawati, 2015) gejala-gejala *Job Burn-out* adalah:

1. Berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*)
2. Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*)
3. Jam lembur meningkat tanpa libur (*in creativity eased overtime and no vacation*)
4. Meningkatnya keluhan fisik (*in creativity eased physical complaints*)
5. Menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*)
6. Berubahnya kinerja dalam pekerjaan (*changed Job performance*)
7. Mengonsumsi obat pribadi (*selfmedication*)
8. Perubahan dari dalam diri (*internal changed*)

2.1.3.3 Dimensi-Dimensi *Job Burn-out*

Menurut Maslach *et al.* (2001), kelelahan di tempat kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga dimensi:

1. Kelelahan emosional disebabkan oleh beban kerja dan tuntutan pekerjaan, Frustrasi, keputusasaan, tekanan, kesedihan, merasa kewalahan dengan tugas yang dihadapi, dan lekas marah tanpa alasan yang jelas adalah

beberapa kondisi yang dapat memanasifestasikan kelelahan emosional serta menjadi kurang responsif terhadap kebutuhan klien dan pengguna jasa.

2. Depersonalisasi adalah perasaan bahwa seseorang telah kehilangan realitasnya dan berperilaku seperti orang lain atau robot. Depersonalisasi juga menyebabkan berkembangnya sikap dan perasaan negatif terhadap pelanggan atau penerima layanan.
3. Pencapaian pribadi yang menurun berhubungan dengan berkurangnya efikasi diri, motivasi, dan produktivitas kerja, yang dapat ditandai dengan perasaan bersalah karena tidak tercapainya tujuan kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kompleks inferioritas yang berhubungan dengan kekurangan. dari harga diri. Kinerja individu yang buruk biasanya dibuktikan dengan sikap tidak ramah dalam layanan pelanggan, berkurangnya kepedulian terhadap orang lain, berkurangnya empati, dan perasaan bahwa aktivitas yang dilakukan tidak berguna.

2.1.3.4 Faktor – Faktor Penyebab *Job Burn-out*

Maslach, Schaufeli & Leiter (2001) menjelaskan faktor yang dapat menyebabkan *Job Burn-out* dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor situasional (*situational factor*)
 - a. *Job Characteristic*, banyak penelitian yang menyatakan bahwa *Job Burn-out* adalah akibat dari kelebihan beban kerja karena terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu dan terjadi terus

menerus. Selain beban kerja, beberapa penelitian juga membahas mengenai konflik peran dan ambiguitas peran yang memiliki korelasi rendah sampai tinggi dengan *Job Burn-out*.

- b. *Occupational Characteristic*, pekerjaan dengan peran yang ambigu mempunyai kontribusi besar pada *stress* dan *Job Burn-out*. Adanya konflik peran merupakan faktor yang berpotensi menimbulkan *Job Burn-out*. Konflik peran ini muncul karena *Job desc* atau tuntutan pekerjaan tidak sesuai dan bertentangan dengan apa yang menjadi pekerjaan utama.
- c. *Organizational Characteristic*, pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan atasan, dukungan rekan kerja, yang berujung pada kelelahan emosi yang dapat berlanjut pada terjadinya *Job Burn-out*.

2. Faktor Individu (*individual factor*)

- a. *Demographic Characteristic*, adalah karakteristik yang berhubungan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan sebagainya. Usia pekerja yang relatif muda cenderung lebih mudah mengalami *Job Burn-out* karena pengalaman kerjanya yang masih sedikit sehingga belum berpengalaman menghadapi *Job Burn-out*. Sebenarnya, belum ada penelitian yang menyatakan bahwa wanita cenderung lebih mudah mengalami *Job Burn-out* dibanding pria begitu juga sebaliknya. Tingkat pendidikan seseorang yang lebih rendah

cenderung lebih mudah mengalami *Job Burn-out*. Pekerja atau karyawan yang belum menikah cenderung lebih tinggi menerima *Job Burn-out* dibanding pekerja atau karyawan yang telah menikah karena pekerja yang telah menikah akan memperoleh dukungan dari pasangan, namun kecenderungan *Job Burn-out* pada wanita lebih tinggi saat telah memiliki anak.

- b. *Personality Characteristic*, yaitu karakteristik seseorang dapat memengaruhi kecenderungan *Job Burn-out*. Bagaimana cara ia mengatasi masalah yang dialami dan memiliki *coping stres* yang baik dan kecenderungan *Burnout* tergantung dari karakter masing-masing karyawan.
- c. *Job Attitudes*, setiap orang memiliki sikap dan harapan yang berbeda dalam bekerja. Seseorang dengan harapan yang terlalu tinggi akan membuat dirinya bekerja terlalu keras sehingga dapat menimbulkan *stress* berkelanjutan yang dapat menyebabkan *Job Burn-out*.

2.1.4 Kreativitas

2.1.4.1 Definisi Kreativitas

Istilah kreativitas berasal dari bahasa Inggris to Kreativitas yang berarti mengarang atau membuat sesuatu yang berbeda baik secara bentuk, susunan atau gaya dari yang biasa dikenal umum. Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia karena merupakan kebutuhan akan perwujudan diri

(aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, 2003).

Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang memberikan kesempatan individu untuk menciptakan ide-ide asli/adaptif sesuai kegunaannya secara penuh untuk berkembang (Widayatun, 1999). Kreativitas adalah kemampuan untuk membuat hubungan baru, melihat subjek dari perspektif baru, dan menentukan kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran (Evans, 1994). Sternberg & Lubart (2008) mendefinisikan kreativitas sebagai suatu kemampuan untuk menghasilkan suatu karya yang mengandung unsur kebaruan (termasuk di antaranya keaslian dan tidak terduga) serta tepat guna (termasuk di antaranya berguna dan dapat disesuaikan dengan tuntutan tugas. Renzulli Munandar (2004) mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, untuk memberi gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya.

2.1.4.2 Aspek-aspek Kreativitas

Menurut Torrance (1998), kreativitas dibagi menjadi beberapa aspek, yaitu:

1. Kelancaran berpikir, maksud dari kelancaran berpikir adalah kemampuan dalam menghasilkan ide, jawaban, penyelesaian masalah atas pertanyaan

yang keluar dari pemikiran seseorang serta memberikan banyak cara atau saran untuk melakukan berbagai hal.

2. Keluwesan, yaitu kemampuan untuk menggunakan bermacam-macam pendekatan dalam mengatasi masalah. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes berpikir dalam menentukan cara berpikir lama dengan cara berpikir baru serta dapat mengubah cara pendekatan atau cara pemikiran.
3. Elaborasi, yaitu kemampuan dalam memperkaya dan mengembangkan suatu gagasan atau produk, serta menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan, atau situasi sehingga lebih menarik.
4. Orisinalitas, yaitu kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli, memikirkan cara yang tidak umum untuk mengungkapkan diri, dan membuat kombinasi-kombinasi yang tidak umum dari bagian-bagian atau unsur-unsur.

Dalam Teori Kreativitas Komponensial, kreativitas memiliki tiga komponen utama dari kreativitas individual untuk berbagai hal yang memerlukan kreativitas. Teori ini berlawanan dengan Teori Kreativitas Konvensional yang menganggap bahwa kreativitas hanya dimiliki oleh orang-orang kreatif saja. Teori ini mengasumsikan bahwa semua manusia dengan kapasitas normal juga memiliki dan menghasilkan kreativitas dalam beberapa ranah kehidupan (Amabile, 1997). Berikut ini adalah tiga komponen utama dari kreativitas:

a. *Expertise*

Dasar dari karya-karya kreatif adalah keahlian. Keahlian dipandang sebagai seperangkat unsur kognitif yang dapat menjadi acuan untuk pemecahan masalah dalam pekerjaan tertentu. Di dalamnya, keahlian juga mencakup memori yang terdiri dari pengetahuan faktual, kemahiran secara teknis, dan keahlian khusus.

b. *Creativity Thinking*

Berpikir kreatif dianggap sebagai suatu komponen yang memberikan kelebihan dari kinerja kreatif. Seseorang yang mengerjakan suatu pekerjaan dengan keahlian yang ia miliki pada pekerjaan tersebut dapat dianggap memiliki kinerja yang baik, namun belum tentu pekerjaan tersebut dinyatakan sebagai hasil kinerja kreatif apabila pengerjaannya tidak menggunakan keterampilan berpikir kreatif.

c. *Intrinsic Task Motivation*

Komponen motivasi tugas menentukan apa yang akan dilakukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi ini dapat muncul dari dalam diri seseorang karena terdapat minat yang tinggi dan keterlibatannya dalam pekerjaan tertentu. Motivasi didorong oleh rasa keingintahuan, kenikmatan yang dirasakan, dan adanya perasaan tertantang dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Selain dari dalam, motivasi juga dapat muncul dari luar diri seseorang

yang terpisah dengan pekerjaan yang dilakukannya karena ada keinginan untuk memiliki pencapaian tertentu seperti memenuhi tenggat waktu kerja, memenangkan kompetisi, dan mendapatkan hadiah atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang terkait dengan variabel *Challenge Stressors* (X_1), *Job Demand* (X_2), *Job Burn-out* (Z) dan Kreativitas (Y). Adapun kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan dari peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan serta Gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

2.2.1 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

1. Yixin & Mingjian (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Yixin & Mingjian (2021) dengan judul “*The Impact of Challenge-Hindrance Stressors on Creativity: The Mediating Role of Regulatory Focus and the Moderating Role of Proactive Personality*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Challenge Stressors* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penghalang stress yakni mediasi fokus promosi sebagai variabel *intervening* secara parsial memprediksi tingkat Kreativitas seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Challenge Stressors* dengan variabel *dependent* yakni Kreativitas. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan berupa SPSS untuk pengujian hipotesis. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *promotion focus mediates* sebagai variabel *intervening*.

2. Modupe et al. (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Modupe et al. (2019) dengan judul “*Incorporating Physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* secara fisiologi dapat memengaruhi tingkat seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Challenge Stressors* dengan variabel dependen yakni Kreativitas. Alat analisis pada penelitian terdahulu menggunakan COR and BPS Models. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada organisasi pendidikan dan pelatihan sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* yang berada di kota Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja, dan Palembang.

3. Yongbo *et al.* (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Yongbo *et al.* (2019) dengan judul “*Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity*” memiliki hasil pengaruh positif yang langsung terhadap Kreativitas karyawan. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* secara positif memprediksi tingkat Kreativitas seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Challenge Stressors* dengan variabel Kreativitas. Alat analisis yang digunakan yakni pendekatan kualitatif. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Job Demand* pada penelitian ini sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan efek mediasi pada *Challenge Stressor*.

Tabel 2. 1 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Yixin & Mingjian (2021) <i>The Impact of Challenge-Hindrane Stressors on Creativity: The Mediating Role of Regulatory Focus and the Moderating Role of Proactive Personality</i> E3S Web of Conferences 245, 03031(2021) <i>Challenge Stressors</i> 2021 Alat Analisis: <i>Qualitative Comparative Analysis</i>	Challenge stressor: <i>Challenge hindrance</i> <i>Mediating role</i> <i>Regulatory focus</i> Creativity: 1. <i>Proactive personality</i> 2. <i>Leadership style</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Creativity</i>

2.	<p>Modupe et al. (2019) <i>Incorporating physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations</i> Academy of Management Perspectives 2019, Vol. 33, No. 2, 163–184. Alat Analisis: Analisis deskriptif, Analisis COR and BPS models Responden: 180 orang</p>	<p>Challenge Stressor: Tomaka (1997): 1. Challenge Appraisal 2. Threat Appraisal 3. Challenge Physiological Responses 4. Threat Physiological Responses Creativity: 1. Hobfoll (2002): 2. Personality 3. Expertise 3. cognitive style 4. Job-level 5. Characteristic Challenge Stressors</p>	<p>Challenge Stressors memiliki pengaruh positif terhadap Creativity</p>
3.	<p>Yongbo Sun et al. (2019) <i>Impact of Job Satisfaction on Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?</i> MDPI Sustainability 2019, 11, 1779; doi:10.3390/su11061779 Alat Analisis: Amos version 20, SPSS version 22, and fs-QCA version 3.0 (IBM, Armonk, New York, USA) Responden: 240 responden dari 3 kantor bagian IT, keuangan dan industri</p>	<p>Challenge Stressor: 1. Widmer, (2012) 2. Anxiety 3. Burnout Creativity: 1. Woodside (2013) 2. Self-Efficacy 3. Emotional Exhaustion 4. Learning Relaxation</p>	<p>Challenge Stressors memiliki pengaruh positif terhadap Creativity</p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.2.2 Pengaruh Challenge Stressors terhadap Job Burn-out

1. Selwyn et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Selwyn et al. (2021) dengan judul “Resilience as a Moderator of Stress and Burnout: A Study of Women Social Workers in India” memiliki hasil pengaruh positif antara Challenge Stressors dengan Job Burn-out. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Challenge Stressors memprediksi tingkat Job Burn-out seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen Challenge Stressors dengan variabel

Job Burn-out. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Organizational Justice*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada karyawan IT di unit pemerintahan Israel sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di kota Palembang, Bekasi, Madiun, Pontianak, dan Jogja.

2. Mallory et al. (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Mallory et al. (2019) dengan judul “*Managing Stress and School: The Role of Posttraumatic Stress in Predicting Well-Being and Collegiate Burnout*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Challenge Stressors* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki hubungan yang signifikan terhadap *Job Burn-out*. Responden penelitian tersebut berusia antara 18 tahun sampai 27 tahun. Analisis data yang digunakan oleh penelitian di atas yakni menggunakan *software* SPSS dengan korelasi *Pearson* dan *Regression Analysis*.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen budaya organisasi dengan variabel *intervening* kepuasan kerja. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan. Pada penelitian

terdahulu, lokasi penelitian adalah pada sekolah menengah yang berada di kota Taهران sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa ojek online di Indonesia.

3. Miriam and Berkovits (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Miriam and Berkovits (2018) dengan judul “*The Role of Organizational Justice and Stress in Predicting Job Burn-out*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Challenge Stressors* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memprediksi tingkat *Job Burn-out* seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Challenge Stressors* dengan variabel *intervening Job Burn-out*. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Organizational Justice*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian pada karyawan IT di unit pemerintahan Israel sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver ojek online* di kota Palembang, Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja.

Tabel 2. 2 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Selwyn <i>et al.</i> (2021) <i>Resilience as a Moderator of Stress and Burnout: A study of Women Social Workers in India</i>	Challenge Stressor: (Lovibond and Lovibond,1995) 1. <i>Depression</i> 2. <i>Anxiety</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i>

	<p><i>International Social Work</i> 2021, Vol. 64(1) 40–58</p> <p>Alat Analisis: Analisis korelasi dengan desain deskriptif</p>	<p>3. <i>Stress Scales</i></p> <p>Job Burn-out: (Dollard, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>self-esteem</i> 2. <i>internal locus of control</i> 3. <i>Self-efficacy</i> 4. <i>extraversion</i> 5. <i>conscientiousness</i> 6. <i>agreeableness</i> 7. <i>hardiness</i> 8. <i>emotional stability</i> 	
2.	<p>Mallory <i>et al.</i> (2019) Managing Stress and School: The Role of Posttraumatic Stress in Predicting Well-Being and Collegiate Burnout <i>Procedia - Social and Behavioral Sciences</i> 175 (2015) 314 – 323 <i>Emerging Adulthood</i> 2019, Vol. 7(5) 342-351</p> <p>Alat Analisis: Analisis SPSS PTSD</p> <p>Responden: Wave 1 / 18 to 27 tahun (N = 373) and Wave 2 / 18 to 22 tahun (N = 354)</p>	<p>Challenge Stressor: (Baumeister & Heatherton, 1996; Hofmann, Schmeichel, & Baddeley, 2012; Pearlin & Pioli, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self-control capacity</i> 2. <i>Mental health</i> 3. <i>Risky behaviors,</i> 4. <i>Difficulty completing</i> <p>Job Burn-out: (Salmela-Aro, Kiuru, Leskinen, & Nurmi, 2009)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>exhaustion</i> 2. <i>cynicism</i> 3. <i>inadequacy</i> 	<p><i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positif <i>Job Burn-out</i></p>
3.	<p>Miriam and Berkovits (2018) <i>The Role of Organizational Justice and Stress in Predicting Job Burn-out</i></p> <p>Alat analisis: Analisis SPSS dengan distribusi skala likert, MBI</p> <p>Responden: 90 employees of IT professionals</p>	<p>Challenge Stressor: (Anderson & Gerbing, 1988)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Justice</i> 2. <i>Stress</i> 3. <i>Accomp</i> 4. <i>Cynicism</i> 5. <i>Exhaustion</i> <p>Job Burn-out: (Alarcon, 2011)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Abuse</i> 2. <i>Anxiety</i> 3. <i>Depression</i> 	<p><i>ChallengeStressor</i> memiliki pengaruh positif <i>Job Burn-out</i></p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.2.3 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Melalui *Job Burn-out* sebagai Variabel *Intervening*

1. Nathan (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Nathan (2017) dengan judul “*Creativity and Innovation Through the Job Demands-Resources Model*” memiliki tujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari *Job Burn-out* dan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini terdapat 817 karyawan dengan 277 pasangan yang cocok yaitu bawahan-penyelia, dikumpulkan dari organisasi untuk mengukur hipotesis. Alat analisis yang digunakan yakni dengan SPSS dengan analisis regresi. Dapat disimpulkan variabel *Job Burn-out* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap peningkatan Kreativitas serta *Challenge Stressors* terhadap peningkatan Kreativitas berpengaruh secara signifikan. Dapat disimpulkan juga dalam variabel *Job Burn-out* memiliki pengaruh yang negatif.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Burn-out Challenge Stressors* serta dengan variabel dependen *Creativity*. Persamaan lainnya yakni dari segi alat analisisnya yaitu menggunakan SPSS dengan metode analisis regresi. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *innovation*.

2. Zhang et al. (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2019) dengan judul “*Talent Management Under a Big Data Induced Revolution the Double-Edged Sword Effects of Challenge Stressor on Creativity*”. Sampel akhir terdiri dari 593

bawahan dan 98 pengawas. Di antara 593 bawahan, 251 adalah laki-laki (42,3 persen). Secara total, 33 dari mereka memiliki taraf pendidikan sekolah menengah atau lebih rendah (5,6 persen), 167 gelar associate (28,2 persen), 326 gelar sarjana (55,0 persen) dan 27 gelar master atau lebih tinggi (4,6 persen). Di antara 98 pengawas, 52 adalah laki-laki (53,1 persen). Secara total, 33 dari mereka memiliki gelar associate (34,4 persen), 52 gelar sarjana (54,2 persen) dan 8 gelar master atau lebih tinggi (8,3 persen). Adanya hasil penelitian menunjukkan pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Creativity* yang dimediasi oleh *Job Burn-out* yaitu negatif signifikan.

3. Sun et al. (2019)

Sun et al. (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul “*Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?*”. Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa *Emotional Exhaustion* yang mewakili variabel *Job Burn-out* memediasi pengaruh langsung terhadap variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel kreativitas. Pada penelitian ini, digunakan sampel dengan jumlah 240 karyawan dari 3 perusahaan yang terdapat di negara China. Data yang terkumpul juga diolah menggunakan aplikasi Amos 20, SPSS 22, dan yang terakhir fs-QCA 3.0

Tabel 2. 3 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas melalui *Job Burn-out* sebagai Variabel *Intervening*

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	Nathan, 2017 <i>Creativity and Innovation Through the Job Demand -Resources</i>	<i>Job Burn-out:</i> (Demerouti et al., 2001) 1.exhaustion	variabel <i>Job Burn-out</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap

	<p><i>Model</i></p> <p>Alat Analisis: SPSS dengan analisis regresi</p> <p>Responden: 817 karyawan</p>	<p>2.. <i>disengagement</i></p> <p>Creativity: (Amabile <i>et al.</i>, 1996; Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004; Anderson <i>et al.</i>, 2014; West & Farr, 1990)</p> <p>1.<i>Products</i> 2.<i>Processes</i> 3.<i>Procedures</i></p> <p>challenge stressors (Hobfoll, 1989) <i>threatened</i> <i>lost</i> <i>unsuccessful</i></p>	<p>peningkatan <i>Creativity</i> serta pengaruh dari <i>Challenge Stressors</i> terhadap peningkatan <i>Creativity</i> berpengaruh secara signifikan</p>
2	<p>Zhang 2019) <i>Talent management Under a Big Data Induced Revolution the Double-Edged Sword Effects of Challenge Stressorson Creativity</i></p> <p>Alat Analisis: SPSS</p> <p>Responden 534 Responden</p>	<p>Job Burn-out: Byron <i>et al.</i> 2010; Sa Creativity amento <i>et al.</i> 2013</p> <p>1.<i>Specifically</i> 2.<i>Job Burn-out</i> 3.<i>characterized</i></p> <p>Creativity: Zhou and George (2003)</p> <p>1.<i>Identification</i> 2.<i>Information Gathering</i> 3.<i>Idea Generation</i> 4.<i>Evaluation and Modification</i> 5. <i>Idea Implementation</i></p> <p>Challenge Stressors: Wamba <i>et al.</i> 2015</p> <p>1.Evidence-based decision making, 2. Data analysis, 3.exploitation and 4.Tanslation to Valuable information for business decisions</p>	<p>variabel <i>Job Burn-out</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan</p>
3	<p>Sun <i>et al.</i> (2019) <i>Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?</i> Sampel: 240 karyawan dari tiga perusahaan di China Alat Analisis: Amos 20, SPSS 22, dan fs-QCA 3.0 Metode: Kuantitatif</p>	<p>Challenge Stressors: Cavanaugh <i>et al.</i> (2000)</p> <p>1.<i>Job Overload</i> 2. <i>Time Pressure</i> 3. <i>High Levels of Responsibility</i> 4.<i>Job Burn-out:</i> Maslach <i>et al.</i> (2001)</p> <p>1.<i>Workload</i> 2.<i>Control</i> 3.<i>Reward</i> 4.<i>Community</i> 5.<i>Fairness</i> 6.<i>Values</i></p> <p>Creativity: Lin, Law, & Zhou (2017)</p>	<p><i>Emotional Exhaustion</i> mewakili <i>Job Burn-out</i> memediasi hubungan negatif pada pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap kreativitas</p>

		<i>Employee Creativity refers to employees' abilities to generate novel and potentially</i>	
--	--	---	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.2.4 Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

1. Xi Li and Cheng Li (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Antwi *et al.* (2010) berjudul “*Job Demand Stressors and Employees Creativity: A Within-Person Approach to Dealing with Hindrance and Challenge Stressors at the Airport Environment*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Demand* dengan *Creativity*. Adapun hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job Demand* dapat memprediksi tingkat *Creativity* seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dengan variabel *Creativity*. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *emotional exhaustion* dan *work engagement* untuk meneliti pengaruh *Job Demand* dengan variabel *Creativity*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada karyawan di Guangzhou City in South China sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di kota Palembang, Bekasi, Pontianak, dan Jogja.

2. Shuhua et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Shuhua *et al.* (2020) dengan judul “*Creativity Afting Job Demands and Employee Creativity: A Diary Study*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Demand* dengan Kreativitas. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demand* dapat memprediksi tingkat Kreativitas seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dengan variabel Kreativitas. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada karyawan berjumlah 91 karyawan dengan 10 hari kerja sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada *driver* ojek *online* di Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja, dan Palembang.

3. Thuy Van et al (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Thuy Van *et al.* (2021) dengan judul “*Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Coworkers Support on Work Engagement and Creativity*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Demands* dengan *Creativity*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demands* dapat memprediksi tingkat Kreativitas seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demands* dengan variabel

Kreativitas. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Job Demands, Job Resources, Personal Resources, Coworkers Support, Work Engagement*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada perusahaan kecil dan menengah di Vietnam sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di kota Palembang, Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja.

Tabel 2. 4 Review Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

No.	Indentitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Antwi et al. (2010) <i>Job Demand Stressors and Employees' Creativity: A within-Person Approach to Dealing with Hindrance and Challenge Stressors at the airport environment</i> Alat Analisis: Analisis SPSS Responden: Karyawan Bandara di negara Ghana</p>	<p>Job Demand <i>Lazarus and Folkman (1984)</i> 1. <i>Cognitive processes</i> 2. <i>Cognitive evaluative</i> 3. <i>Cognitive appraisal</i> Creativity <i>Hennessey and Amabile (2010)</i> 1. <i>Practices</i> 2. <i>Procedures</i> 3. <i>Products</i> 4. <i>Services</i></p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Creativity</i> karyawan.</p>
2.	<p>Shuhua (2020) <i>Creativity Afting Job Demands and Employee Creativity: A Diary Study</i> Alat Analisis: SPSS dengan analisis regresi Responden: 91 responden dengan menggunakan kuesioner</p>	<p>Job Demand 1. <i>Within-Person Variations</i> 2. <i>Creativity</i> 3. <i>self-efficacy</i></p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i> karyawan.</p>
3.	<p>Thuy et al. (2021) <i>Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Coworkers Support on Work Engagement and Creativity African</i> Alat Analisis: structural equation modeling (SEM) (software Smart PLS) Responden: 602 karyawan</p>	<p>Job Demand: <i>Schaufeli and Bakker (2004)</i> <i>physical</i> 1. <i>Psychological</i> 2. <i>Social</i> 3. <i>Organizational aspects</i> Creativity <i>(Amabile, 1988; Zhou & Shalley, 2008).</i> 1. <i>products</i> 2. <i>services</i></p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i> karyawan.</p>

		3.Methods 4.Processes	
--	--	--------------------------	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 202

2.2.5 Pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

1. Aldijana (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Aldijana (2021) dengan judul “*Job Demands and Burnout: The Multilevel Boundary Conditions of Collective Trust and Competitive Pressure*” memiliki hasil pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Demand* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demand* secara parsial memprediksi tingkat *Job Burn-out* seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dengan variabel *dependent Job Burn-out*. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada 5485 karyawan di 2872 unit di 89 organisasi di Jerman sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di kota Palembang, Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja.

2. Sera *et al* (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Sera *et al.* (2021) dengan judul “*The Effects of Emotional Labour, Job Characteristic Challenge Stressors and Job Demands on Job Burn-out with Counterproductive Behavior in Hermina Hospital Depok, West Java, Indonesia?*” memiliki hasil pengaruh yang

signifikan antara *Job Demand* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demand* dapat memprediksi tingkat *Job Burn-out* seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dengan variabel *Job Burn-out*. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Organizational Justice*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada karyawan RS Hermina di Jawa Barat sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver online* di kota Palembang, Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja.

3. Kevin et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin, et al (2021) dengan judul “*The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as a Moderator among External Auditors*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Demand* dengan *Job Burn-out*. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Demand* memprediksi tingkat *Job Burn-out* seorang karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dengan variabel *intervening Job Burn-out*. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *Job Resources*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian terdahulu

dilakukan di *Big Four* dan *Non-Big Four* sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di kota Palembang Bekasi, Madiun, Pontianak, Jogja.

Tabel 2. 5 Review Pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

No.	Indentitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Aldijana (2021) <i>Job Demands and Burnout: The multilevel Boundary Conditions of Collective Trust and Competitive Pressure</i> Alat Analisis: Analisis SPSS Responden: 5485 yang terdiri dari: 2872 units in 89 Organisasi di German</p>	<p>Job Demand: (Bakker and Demerouti, 2018) 1. Time pressure 2. Uncertainty 3. Emotional workload Job Burn-out: (LePine et al., 2004; Podsakoff et al., 2007) 1. Depleting employees 2. Energy resources</p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i>.</p>
2.	<p>Sera et al. (2021) <i>The Effects of Emotional Labour, Job Characteristic Challenge Stressors and Job Demands on Job Burn-out with Counterproductive Behaviour in Hermina Hospital Depok, West Java, Indonesia</i> Responden: 100 sampel</p>	<p>Job Demand Schaufeli & Bakker (2004), Ahmed et al., 2017: 1. Lesser connectivity Energy 2. Work outcomes 3. Physical condition Job Burn-out: Charoensukmongkol, et al (2016) 1. Emotional exhaustion 2. Depersonalization 3. Personal accomplishment</p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i></p>
3.	<p>Kevin et al. (021) <i>The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as a Moderator among External Auditors</i> Proceedings of the International Alat Analisis: Literature studies Responden: 170 sampel</p>	<p>Job Demand: Schaufeli and Taris (2014): 1. Work pressure 2. Emotional 3. Cognitive Demand 4. Role Conflict 5. Hassle Job Burn-out: 1. Mental distance 2. Cognitive impairment emotional impairment</p>	<p><i>Job Demand</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i></p>

Sumber Data primer diolah, Tahun 2022

2.2.6 Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas melalui *Job Burn-out* sebagai

Variabel *Intervening*

1. Jurgen *et al.* (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Jurgen *et al.* (2015) dengan judul “*The Impact of Learning Demands, Work-Related Resources, and Job Stressors on Creativity Performance and Health*” memiliki tujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari *Job Demand* dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini terdapat 830 karyawan dari 7 perusahaan kecil dan menengah. Alat analisis yang digunakan yakni dengan SPSS dengan analisis regresi. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap peningkatan Kreativitas serta *Job Burn-out* terhadap peningkatan Kreativitas berpengaruh secara signifikan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Demand* dan *Job Burn-out* serta dengan variabel dependen Kreativitas. Persamaan lainnya yakni dari segi alat analisisnya yaitu menggunakan SPSS dengan metode analisis regresi. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *work related resources*.

Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh Job Demand terhadap Kreativitas melalui Job Burn-out sebagai Variabel Intervening

No.	Indentitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Jurgen et al. 2015 <i>The Impact of Learning Demands, Work-Related Resources, and Job Stressors on Creativity Performance and Health</i> Alat Analisis: SPSS dengan analisis regresi Responden: 830 karyawan dengan 377 dari 7 perusahaan kecil dan menengah</p>	<p>Job Burn-out: (Demerouti et al., 2001) 1.Exhaustion 2.Disengagement Creativity: (Amabile et al., 1996; Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004; Anderson et al., 2014; West & Farr, 1990) 1. Products 2. Processes 3. Procedures Job Demand: (Frese & Zapf, 1994) 1. Activity 2. Learning 3. Personality Development</p>	<p>variabel <i>Job Burn-out</i> memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap <i>Job Demand</i> ke <i>Creativity</i> serta pengaruh dari <i>Job Burn-out</i> terhadap peningkatan <i>Creativity</i> berpengaruh secara signifikan.</p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.2.7 Pengaruh Job Burn-out terhadap Creativity

1. Aldijana et al. (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Aldijana et al. (2021) dengan judul “*Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers’ Burn-out and Creativity*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Burn-out* dengan Kreativitas. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Burn-out* dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi tingkat kreativitas (*Creativity*) pekerja.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Burn-out* dengan variabel Kreativitas. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah di perusahaan

mekanikal Amazon Turkil sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di berbagai kota di Indonesia.

2. Afsaneh and Safoura (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Afsaneh and Safoura (2016) dengan judul “*EFL Teachers’ Teaching Style, Creativity, and Burn-out: A path Analysis Approach*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Burn-out* dengan Kreativitas. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Burn-out* memiliki pengaruh terhadap Kreativitas.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Job Burn-out* dengan variabel Kreativitas. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *teaching style*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada guru bahasa inggris sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di berbagai kota di Indonesia.

3. Maria et al. (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Maria et al (2020) dengan judul “*The Relationship between Burnout and Health Professionals’ Creativity, Method, and Organization*” memiliki hasil pengaruh yang signifikan antara *Job Burn-out* dengan Kreativitas. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan pengaruh langsung antara *Job Burn-out* dengan Kreativitas.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yakni penggunaan variabel independen *Burn-out* dengan variabel Kreativitas. Persamaan lainnya yaitu dari segi alat analisis yang digunakan yakni SPSS. Perbedaannya adalah terdapat penambahan variabel *method* dan *organization*. Pada penelitian terdahulu, lokasi penelitian adalah pada mahasiswa yang sedang belajar di RS Universitario de La Princesa in Madrid, Spanyol dari tahun 2011-2014 sedangkan penelitian yang akan datang yaitu pada perusahaan jasa *driver* ojek *online* di berbagai kota di Indonesia.

Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh *Job Burn-out* terhadap Kreativitas

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1.	<p>Aldijana, et al (2021) <i>Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers' Burn-out and Creativity</i> Alat Analisis: AMOS software version 21 Responden: terdapat 263 yang diambil dari mekanikal Amazon Turki</p>	<p><i>Job Burn-out</i> 1. <i>Emotionally</i> 2. <i>Exhausted</i> 3. <i>Feel tired</i> 4. <i>worn out</i> <i>Creativity</i> 1. <i>Cognitive absorption</i> 2. <i>Temporal dissociation</i> 3. <i>Focused immersion</i> 4. <i>Heightened enjoyment</i></p>	<p><i>Job Burn-out</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Creativity</i></p>
2.	<p>Afsaneh & Safoura (2016) <i>EFL teachers' teaching style, Creativity, and Burn-out: A path analysis approach</i> Alat Analisis: SPSS dengan analisis regresi Responden: EFL Teachers</p>	<p><i>Job Burn-out</i> 1. <i>Helplessness</i> 2. <i>Boredom</i> 3. <i>Irritability</i> <i>Creativity</i> (Zhang & Postiglione, 2001) 1. <i>Involvement</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Effectiveness</i> 4. <i>Heightened achievement</i></p>	<p><i>Employee engagement</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.</p>
3.	<p>María, et al (2020) <i>The Relationship Between Burnout and Health Professionals' Creativity, Method, and Organization</i> Alat Analisis <i>Statist Challenge Stressors package SPSS 19.0</i></p>	<p><i>Job Burn-out</i> (Seisededos, 1994) 1. <i>Emotional</i> 2. <i>Exhaustion</i> 3. <i>Depersonalization</i> <i>Creativity</i> (Corbalán & Martínez, 2003) <i>Ability to design questions</i></p>	<p>Tidak ditemukan pengaruh yang langsung antara variabel <i>Job Burn-out</i> dengan <i>Creativity</i></p>

	Responden: <i>70 (30 men and 40 women), of which 20 were doctors, 30 nurses, 10 nursing assistants, and 10 orderlies.</i>		
--	---	--	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Hubungan antara variabel *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas memiliki hasil positif karena adanya *Challenge Stressors* membuat karyawan berpikir lebih luas dan meningkatkan kreativitas. Ditambah penelitian yang dilakukan oleh Sacramento *et al.* (2013) menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki dampak positif karena stress mampu menuntut seseorang untuk berpikir dengan kreativitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Yixin & Mingjian (2021) terkait hubungan *Challenge Stressors* dan Kreativitas memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Yixin & Mingjian (2021) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Yixin & Mingjian (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Modupe *et al.* (2019) dalam *Challenge Stressors* dan Kreativitas memiliki hasil yang negatif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Tomaka (1997) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Hobfoll (2002).

Penelitian yang dilakukan oleh Yongbo Sun *et al.* (2019) dalam hubungan *Challenge Stressors* dan Kreativitas pada 3 kantor bagian IT, keuangan dan industri memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Widmer (2012) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Woodside (2013).

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

2.3.2 Hubungan antara *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

Hasil penelitian terdahulu, *Challenge Stressors* berhubungan dengan *Job Burn-out* secara positif. Hal ini karena *Challenge Stressors* mengakibatkan tingkat stress yang tinggi dalam hal kemampuan, perkembangan diri dan masa depan Pines dan Aronson (1998). *Job Burn-out* juga mengakibatkan adanya kelelahan fisik dan kelelahan emosi. Hipotesis sementara adalah keterkaitan yang positif antara *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out*. Penelitian yang dilakukan oleh Selwyn *et al.* (2021) dalam melihat pengaruh antara *Challenge Stressors* dengan *Job Burn-out* pada karyawan IT di unit pemerintahan Israel memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Lovibond and Lovibond (1995) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Spector (1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Mallory *et al.* (2019) dalam melihat hubungan *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* memiliki hasil yang signifikan.

Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Baumeister & Heatherton (1996); Hofmann, Schmeichel, & Baddeley (2012); Pearlin & Pioli (2003) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Salmela-Aro, Kiuru, Leskinen, & Nurmi, (2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Miriam and Berkovits (2018) dalam melihat hubungan *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini, variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Anderson & Gerbing (1988) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Alarcon (2011).

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

2.3.3 Hubungan antara *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh *Job Burn-out*

Penelitian yang dilakukan oleh Nathan (2017) terkait hubungan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dengan mediasi variabel *Job Burn-out* memiliki pengaruh negatif. Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja, ekspektasi peran kreativitas, konflik interpersonal (*Challenge Stressor*) berpengaruh terhadap kreativitas dan inovasi melalui *Job Burn-out*. Pada sampel bawaan, terdapat efek tidak langsung yang signifikan dengan *Job Burn-out* sebagai mediator kreativitas maupun inovasi. Pada sampel yang cocok, *Job Burn-out* didukung sebagai mediator kreativitas atau inovasi karena adanya

efek tidak langsung yang signifikan secara statistik. Sehingga, dapat dinyatakan berpengaruh dalam hubungan antar variabel tersebut dengan mediasi *Job Burn-out*.

Penelitian yang dilakukan Zhang *et al.* (2010) juga menemukan bahwa variabel *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dengan mediasi variabel *Job Burn-out* memiliki pengaruh positif. Penelitian ini berpendapat bahwa kelelahan kerja supervisor memediasi hubungan antara *Challenge Stressors* karyawan dan kreativitas. Hasil pada penelitian ini membuktikan terdapat hubungan positif antara *Challenge Stressors* karyawan dan kelelahan kerja mereka setelah mengontrol jenis kelamin dan pendidikan karyawan. Selain itu, kelelahan kerja karyawan berhubungan negatif dengan kreativitas mereka setelah mengendalikan karakteristik demografis dan *Challenge Stressors*. Selanjutnya, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung *Challenge Stressors* terhadap kreativitas karyawan melalui kelelahan kerja adalah signifikan. Demikian, hasil penelitian ini mendukung mengenai variabel *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dengan mediasi *Job Burn-out*.

Berdasarkan *JD-R Model*, tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan lelah secara mental yang berujung pada *Job Burn-out*. Sumber daya mental yang terkuras karena tekanan yang tidak seimbang akhirnya berdampak pada berkurangnya kreativitas (Sun *et al.*, 2019).

H3: *Job Burn-out* memediasi pengaruh negatif dan dari *Challenge Stressors* terhadap kreativitas.

2.3.4 Hubungan *Job Demand* terhadap Kreativitas

Hubungan antar variabel *Job Demand* terhadap Kreativitas adalah positif karena menurut Riggio (2003) pemenuhan kebutuhan pekerjaan karyawan jika sesuai dengan pekerjaannya akan menjadi kreativitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Xi Li & Cheng Li (2016) dalam hubungan *Job Demand* dan Kreativitas pada 406 karyawan di China memiliki hasil yang negatif. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari (Crawford, LePine, & Rich, (2010) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori (Choi, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Shuhua (2020) dalam hubungan *Job Demand* dan Kreativitas memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Shuhua (2020) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Shuhua (2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Thuy *et al.* (2021) dalam hubungan *Job Demand* dan Kreativitas memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Schaufeli and Bakker (2004) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Amabile, 1988; Zhou & Shalley, (2008).

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas

2.3.5 Hubungan antara *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

Keterkaitan *Job Demand* terhadap *Job Burn-out* adalah positif. Hal ini karena *Job Demand* menurut Gibson *et al.* (2003) yaitu melaksanakan sebuah pekerjaan yang berlebihan dan mengakibatkan karyawan ingin berhenti dalam melaksanakan pekerjaannya (Demerouti *et al.*, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Aldijana (2021) dalam hubungan *Job Demand* dan *Job Burn-out* pada 89 unit organisasi di Jerman memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Bakker and Demerouti, (2018) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori LePine *et al.*, 2004; Podsakoff *et al.*, (2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Sera *et al.* (2021) dalam melihat hubungan *Job Demand* dan *Job Burn-out* pada Rumah Sakit Hermina yang berada di Indonesia memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Schaufeli & Bakker (2004), Ahmed *et al.* (2017) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Charoensukmongkol, et al (2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Kevin *et al.* (2021) dalam melihat hubungan *Job Demand* dan *Job Burn-out* pada karyawan di perusahaan *Big Four* dan *Non-Big Four* memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Schaufeli and Taris (2014): dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Buchheit *et al.* (2016).

H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*.

2.3.6 Hubungan antara *Job Demand* terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh *Job Burn-out*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bakti (2016), *Job Demand* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Kreativitas sedangkan pengaruh dari *Job Burn-out* terhadap Kreativitas tidak signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori (Frese & Zapf, 1994), variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Schieman (2011) dan variabel Kreativitas menggunakan teori dari Robbins dalam Thoyib (2005).

Penelitian yang dilakukan oleh Glaser *et al.* (2009) menunjukkan korelasi *Job Demand* terhadap Kreativitas dengan mediasi *Job Burn-out* berupa pengaruh negatif. Hasil analisis penelitian ini menguji model faktor tunggal dan model dua faktor dengan tuntutan pembelajaran dimasukkan ke dalam sumber daya atau stressor. Faktor tuntutan belajar dan *stressors* menunjukkan beban faktor yang tinggi, dan faktor *Job Burn-out* mengumpulkan hanya sebagian kecil varians. Demikian, model pengukuran akhir karakteristik kerja terdiri atas tuntutan belajar (tuntutan kognitif dan persyaratan belajar) serta *stressors* (kelebihan pekerjaan dan gangguan kerja). *Job Burn-out* pun memberikan hasil analisis negatif.

H6: *Job Burn-out* memediasi pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap kreativitas.

2.3.7 Hubungan antara *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas

Hubungan antara variabel *Job Burn-out* terhadap Kreativitas menghasilkan dampak negatif karena menurut Riggio (2003) bahwasannya karyawan yang mengalami kelelahan dan *stress* yang berlebihan dapat mengalami turunya kreativitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldijana *et al.* (2021) dalam melihat hubungan *Job Burn-out* dan Kreativitas pada perusahaan mekanikal Amazon di Turki memiliki hasil yang negatif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Burn-out* menggunakan teori dari Aldijana *et al.* (2021) dan variabel Kreativitas menggunakan teori Aldijana, *et al.* (2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Afsaneh & Safoura (2016) dalam melihat hubungan *Job Burn-out* dan Kreativitas memiliki hasil yang negatif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Burn-out* menggunakan teori dari Leithwood, Menzies, Jantzi, & Leithwood (1996) dan variabel Kreativitas menggunakan teori Zhang & Postiglione (2001).

Penelitian yang dilakukan oleh María *et al.* (2020) terkait hubungan *Job Burn-out* dan Kreativitas tidak membuktikan adanya pengaruh. Pada penelitian ini variabel *Job Burn-out* menggunakan teori dari Seisdedos (1994) dan variabel Kreativitas menggunakan teori Corbalán & Martínez (2003).

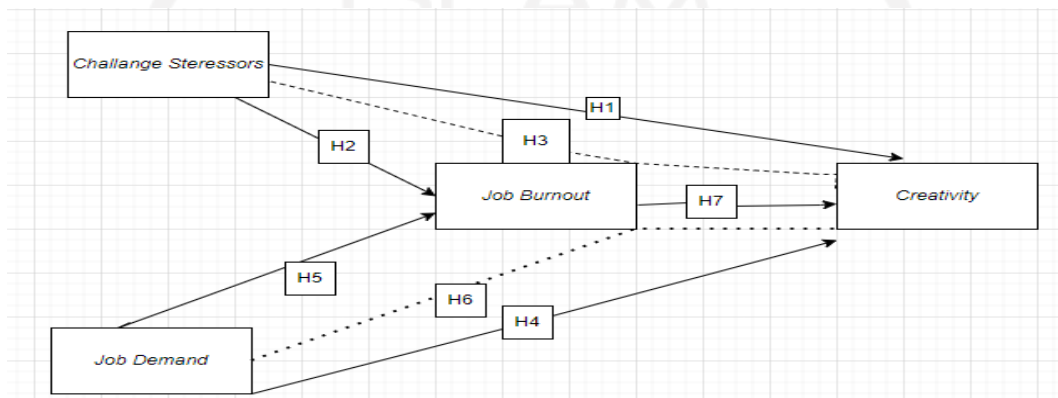
H7: Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Burn-out* terhadap Kreativitas.

2.4 Kerangka Berpikir

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai suatu bentuk hubungan antar variabel penelitian yang dikaitkan dengan suatu model penelitian, beserta deskripsi masing-masing hubungan antar variabel. Teori dan model penelitian mengacu pada hasil penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir ini mendeskripsikan variabel *Challenge Stressor*, *Job Demand*, *Job Burn-out* dan dampaknya terhadap kreativitas pengemudi ojek online di Bekasi, Yogyakarta, Palembang, dan Pontianak. Penelitian ini berkaitan dengan sumber penelitian sebelumnya:

1. $X_1 - Y =$ Yixin & Mingjan (2021), Modupe *et al.* (2019), Yongho *et al.* (2019)
2. $X_1 - Z =$ Selwyn *et al.* (2021), Mallory *et al.* (2019), Miriam & Berkovits (2018).
3. $X_1 - Y - Z =$ Nathan (2017), Zhang *et al.* (2019), sun *et al.* (2019)
4. $X_2 - Y =$ Antwi *et al.* (2010) Shuhua (2020), Thuy *et al.* (2021).
5. $X_2 - Z =$ Aldijana (2021), Sera, *et al.* (2021), Kevin, *et al.* (2021)
6. $X_2 - Y - Z =$ Jurgen *et al.* (2015)
7. $Z - Y =$ Aldijana (2021), Afsaneh & Safoura (2016), Maria *et al.* (2020).

Berdasarkan temuan penelitian terdahulu yang digunakan untuk mendukung asumsi penulis pada penelitian ini, maka terbentuklah kerangka berpikir yang tersaji pada model penelitian berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2022

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan tentatif (tidak pasti dan dapat berubah) tetapi dapat diuji yang berisi prediksi tentang apa yang mungkin diharapkan peneliti dari apa yang ingin mereka temukan dalam data penelitian empiris (Sekaran & Bougie, 2016). Ruang lingkup penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah *Challenge Stressors* dan *Job Demand* sebagai variabel bebas, kreativitas sebagai variabel terikat, dan *Job Burn-out* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hubungan antara variabel-variabel yang ingin penulis uji, penulis mengajukan tujuh hipotesis penelitian:

- H.1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas.
- H.2 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*.
- H.3 = *Job Burn-out* memediasi pengaruh negatif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas.
- H.4 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas.
- H.5 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*.
- H.6 = *Job Burn-out* memediasi pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas.
- H.7 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Burn-out* terhadap Kreativitas.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Creswell (2009), metode kuantitatif adalah sarana yang digunakan untuk menguji objek antar variabel. Menurut Kasiram (2008), metode kuantitatif adalah proses untuk menemukan pengetahuan dan angka digunakan sebagai alat analisis untuk menerangkan mengenai sesuatu yang ingin diketahui. Pengambilan sampel akan dilakukan secara acak demi membuktikan hipotesis yang akan ditetapkan, serta kuesioner dibagikan kepada para *driver* ojek *online*. Menurut Creswell (2012), kuesioner adalah sebuah teknik pengumpulan data terhadap responden untuk mengisi jawaban beberapa pertanyaan dan setelah selesai diisi akan dikembalikan ke peneliti. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik memberikan sebuah atau beberapa perangkat pertanyaan ataupun pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

3.1.1 Profil Perusahaan

Go-Jek adalah sebuah perusahaan dari Indonesia yang berdiri pada tahun 2010 dan didirikan oleh pengusaha muda yaitu Nadim Makarim di Kota Jakarta. Hingga saat ini, Gojek sudah terdapat di hampir seluruh kota di Indonesia. Menurut perkembangan terakhir di 2016, Gojek sudah terdapat di 50 kota yang tersebar di Indonesia. Gojek sendiri adalah sebuah perusahaan yang

berkecimpung di bisnis transportasi darat berupa motor roda dua (ojek *Go-Ride*) dan kendaraan roda 4 (*Go-Car*), pengantaran barang (*Go-Send*), serta pengantara makanan dari berbagai restoran (*Go-Food*) dan lain-lain. Di luar bidang transportasi darat tersebut, saat ini Gojek juga memiliki bidang jasa pijatan (*Go-Massage*) dan jasa tiket bioskop, wahana, konser, live music, serta pertandingan olahraga (*Go-Tix*).

Grab adalah sebuah perusahaan yang berasal dari benua Asia Tenggara yaitu *Singapore* dan *Malaysia*. Grab merupakan platform transportasi terbesar di Asia Tenggara saat ini. Grab didirikan pada tahun 2011 oleh Anthony Tan bersama rekannya Tan Hooi dan sudah terdapat di 6 negara, antara lain Malaysia, Singapore, Indonesia, Vietnam, dan Thailand. Di masa kini, banyak orang sudah malas akan keramaian jalanan, terutama Asia Tenggara yang sudah cukup padat, maka dari itu Grab menyediakan banyak layanan. Layanan yang mereka miliki tidak hanya ojek roda 2 (*Grab-Bike*) dan transportasi roda 4 (*Grab-Car*). Grab juga mampu mempermudah para konsumen untuk melakukan aktivitas, yaitu dengan layanan *GrabFood* (pesan antar makanan), *GrabDelivery* (layanan kurir barang yang berbasis aplikasi), *GrabRent* (layanan rental mobil berbasis aplikasi), *GrabHealth* (layanan kesehatan untuk memesan obat dengan aplikasi), serta *GrabWheels* (layanan transportasi scooter, sesuai zona daerah yang ditentukan).

Maxim adalah sebuah perusahaan ojek online yang sudah cukup besar namanya di Russia. Perusahaan ini berdiri sejak 2003. Perusahaan Maxim dimulai dari sebuah pelayanan taksi kecil di kota Chadrinsk yang terletak di Pegunungan Ural. Perusahaan ini didirikan oleh para insinyur muda dari kota *Kurgan*, yang memiliki spesialisasi dalam dalam bidang produksi teknologi dan proses yang dapat dilakukan secara otomatis.

ShopeeFood/Shopee adalah sebuah perusahaan yang berdiri di negara *Singapore* pada tahun 2015. Pada dasarnya perusahaan ini adalah platform penjualan barang-barang yang bersistem *C2C/consumer to consumer* dan sekarang berganti menjadi *B2C/business to consumer*. Melihat pasar yang besar dan persaingan bisnis, akhirnya ShopeeFood dibuat oleh Shopee untuk wilayah Indonesia. ShopeeFood sudah tersedia sejak 2020 pertama kali di ibukota DKI Jakarta hingga saat ini sudah banyak tersebar di wilayah Indonesia lainnya. Sistem ShopeeFood tidak berbeda dengan layanan pengantaran makanan lainnya. *Driver* hanya mengantarkan makanan seperti para pesaing lainnya, namun banyak promo sehingga para konsumen tertarik

3.2 Visi dan Misi perusahaan

3.2.1. Gojek

Visi dari PT. Gojek Indonesia adalah dapat membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan atau kegiatan sehari-hari seperti pengiriman

dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan kurir, serta turut menjejahterakan kehidupan tukang ojek berbagai wilayah di Indonesia.

Misi:

1. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi roda dua yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
2. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
3. Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.
4. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.

3.2.2 Grab

Visi dari perusahaan Grab adalah untuk menjadi yang terdepan di Asia Tenggara dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas bagi 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya.

Misi :

1. Membuat platform transportasi yang paling aman.

2. Membuat semua orang dapat mengakses pelayanan transportasi yang baik.
3. Meningkatkan taraf hidup mitra Grab.

3.2.3. Maxim

Misi Maxim adalah meningkatkan interaksi secara terus menerus di antara para pengguna dan membantu banyak orang untuk melakukan perjalanan ke tujuan masing-masing.

3.2.4. Shopee/Shopeefood

Shopee percaya bahwa kegiatan belanja online harus terjangkau, mudah, dan menyenangkan. Ini adalah visi yang ingin Shopee berikan melalui platformnya, setiap harinya.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut salah satu ahli, yaitu sebuah atribut atau sifat yang dimiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Cresswell (2009), variabel sendiri adalah suatu atribut dari individu yang diamati dan diukur oleh orang yang sedang melakukan sebuah penelitian. Sekar dan Bougie (2009) mendefinisikan variabel sebagai suatu pembeda atau variasi pada nilai. Kesimpulannya, variabel adalah karakteristik dan sebuah atribut yang diambil oleh untuk membuat penelitian dan dijadikan sebuah kesimpulan. Variabel yang digunakan adalah variabel *Challenge Stressors* (X_1) dan *Job Demand* (X_2)

sebagai variabel independen sedangkan variabel dependen berupa Kreativitas(Y) dan variabel intervening adalah *Job Burn-out* (Z).

1. Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono (2019), variabel independen adalah variabel yang menjadikan perubahan atau timbulnya perubahan pada variabel dependen. Menurut Sekaran dan Baugie (2013), variabel independen adalah sebuah variabel yang berpengaruh terhadap variabel dependen baik itu positif maupun negatif. Adanya variabel independen akan disertai juga dengan variabel dependen dan setiap variabel independen yang meningkat akan mengakibatkan sebuah kenaikan atau menurunnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen yaitu *Challenge Streessor* (X_1) dan *Job Demand* (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono (2019), variabel dependen adalah variabel *output*, kriteria dan konsekuen. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel dependen adalah suatu variabel yang menjadi minat utama seorang peneliti. Dalam penelitian ini, sebagai variabel dependen adalah *Creativity* atau Kreativitas (Y).

3. Variabel Mediasi/*Intervening* (Z)

Menurut Sugiyono (2019), variabel mediasi atau *intervening* adalah yang secara teoritis menghubungkan variabel independen dengan dependen dan

hubungan ini tidak secara langsung mampu untuk diamati atau diukur. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel penyalur yang penempatannya terdapat di antara variabel independen maupun dependen. Pada penelitian ini, variabel mediasi adalah *Job Burn-out* (Z).

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kreativitas

Dari penelitian-penelitian terdahulu oleh (Widayatun, 1999) Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang memberikan kesempatan individu untuk menciptakan ide-ide asli/adaptif sesuai kegunaannya secara penuh untuk berkembang. Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia karena merupakan kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, 2003). Munandar (2004) mengatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan umum untuk menciptakan sesuatu yang baru, untuk memberi gagasan-gagasan baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, atau untuk melihat hubungan-hubungan baru antara unsur-unsur yang sudah ada sebelumnya. Penulis menyimpulkan definisi kreativitas yaitu pembuatan inovasi dalam sebuah aspek kehidupan yang akan bermanfaat bagi manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Seringkali dalam pekerjaan yang berulang kali dilakukan menyebabkan kejenuhan di antara karyawan. Pada pekerjaan dengan kompleksitas tinggi, kesulitan pun juga seringkali dirasakan oleh karyawan

ketika bekerja. Kreativitas dapat menjadi solusi untuk membantu penyelesaian dari pekerjaan dengan cara-cara baru yang unik dan bervariasi.

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian dari Jaiswal & Dhar (2015) / Replikasi Item- item pengukuran untuk variabel Kreativitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Item Variabel Kreativitas

No.	Items	Sumber
1	Saya mengidentifikasi peluang untuk cara-carabaru dalam menangani pekerjaan	Jaiswal & Dhar (2015)
2	Saya mencari ide dan cara baru untuk memecahkan masalah	
3	Saya menghasilkan ide-ide terkait pekerjaan yangbaru, tetapi dapat dioperasikan	
4	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan	

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*lampiran 1, halaman 164*)

3.4.2 Job Burn-out

Berdasarkan pengertian *Job Burn-out* yang telah diteliti sebelumnya menurut Ivancevich (2005) menyatakan bahwa ada beberapa tanda kelelahan emosional secara khusus, karyawan merasa lelah bekerja terutama di pagi hari, mudah tersinggung. Riggio (2003) menyatakan bahwa kelelahan kerja adalah sindrom yang merupakan akibat dari *stress* kerja berkepanjangan dan mengarah pada penarikan dari perusahaan karena *Job Burn-out* adalah masalah serius dan menyebabkan masalah perilaku. *Job Burn-out* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dalam situasi yang membutuhkan tingkat keterlibatan emosional yang tinggi. Menurut Bernardin

(1996) berbagai stres psikologis dan kerja jangka panjang dijelaskan. *Job Burn-out* memiliki beberapa aspek. dapat disimpulkan bahwa *Job Burn-out* adalah kondisi stres yang diakibatkan oleh tekanan di sebuah pekerjaan yang berdampak pada kelelahan pada diri dan fisik karyawan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. *Job Burn-out* terjadi dalam rentang waktu yang lama dan seringkali gejalanya tidak disadari oleh penderitanya. Akibatnya, penderita *Job Burn-out* sering mengalami kesulitan untuk menangani *Job Burn-out* yang kemudian mengganggu aktivitas penderitanya.

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian dari Riley, Mohr, & Waddimba (2018) / Replikasi. Item-item pengukuran untuk variabel *Job Burn-out* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Item Variabel *Job Burn-out*

No.	Items	Sumber
Emotional Exhaustion (EE)		Riley, Mohr, & Waddimba (2018)
1	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya	
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja	
3	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari merupakan beban bagi saya	
Depersonalization (DP)		
4	Saya menjadi lebih berperasaan terhadap orang semenjak saya mengambil pekerjaan ini	
5	Saya peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja	
6	Saya merasa bahwa saya memperlakukan rekan kerja seperti objek impersonal	
Personal Achievement (PA)		

7	Saya merasa gembira setelah bekerja sama dengan rekan kerja saya (R)
8	Saya merasa bahwa saya secara positif mempengaruhi kehidupan orang lain (R)
9	Saya menangani masalah rekan kerja saya dengan sangat efektif (R)

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*lampiran 1, halaman 163*)

3.4.3 Challenge Stressors

Penulis menyimpulkan pengertian *Challenge Stressors* yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian oleh para ahli (LePine & Podsakoff, 2005) menyatakan bahwa stres dapat memberikan motivasi tersendiri. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* dapat meningkatkan moral pekerja secara positif (Podsakoff & Le Pine, 2007). Kesimpulan yang bisa ditarik adalah bahwa *Challenge Stressors* dapat menyebabkan stres di tempat kerja dan secara positif meningkatkan dampak stres di tempat kerja. *Challenge Stressors* merupakan bentuk positif dari *stressors* tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan diri individu, pertumbuhan organisasi, dan pencapaian tujuan dari organisasi. *Challenge Stressors* berkaitan erat dengan motivasi yang dapat mempengaruhi pengembangan diri dan pencapaian pribadi karyawan. Tuntutan dari pekerjaan dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi demi pencapaian pribadi yang dapat menunjang prestasi karyawan dan mampu menambah nilai bagi karyawan.

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian dari Price (2001) / replikasi pada item-item *Challenge Stressors* sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Item Variabel *Challenge Stressors*

No.	Items	Sumber
<i>Work Overload</i>		
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	Price (2001)
2	Beban kerja saya berat pada pekerjaan saya	
3	Saya harus bekerja sangat keras dalam pekerjaansaya	
4	Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaansaya	
<i>Job Responsibility</i>		
5	Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini	Rodell & Judge (2009)
6	Saya merasa saya harus secara pribadi menerima pujian atau kesalahan atas hasil pekerjaan saya pada pekerjaan ini	
7	Apakah pekerjaan ini dilakukan dengan benar atau tidak, jelas merupakan tanggung jawab saya	
8	Sulit, dalam pekerjaan ini, bagi saya untuk sangat peduli tentang apakah pekerjaan dilakukan dengan benar atau tidak (R)	

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*lampiran 1, halaman 161*)

3.4.3 Job Demand

Tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan, membutuhkan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan terkait dengan biaya tertentu Bakker dan Demerouti (2007): Tuntutan pekerjaan tidak dilihat sebagai sesuatu yang selalu merugikan, tetapi ketika Tuntutan kerja melebihi kemampuan karyawan, maka karyawan akan kehabisan tenaga dan mengakibatkan burnout dan gangguan kesehatan lainnya Bakker, dkk. (2003). Tuntutan pekerjaan memicu kelelahan psikologis. Tuntutan

pekerjaan merupakan aspek yang berkaitan dengan stres kerja dan sumber beban kerja. Mikkelsen, *et al.* (2005). Dapat disimpulkan *Job Demand* adalah pekerjaan yang membuat lelah para karyawan sehingga menimbulkan efek kurang bersemangat dan tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan *Instrument* peneliti dari Janssen O (2000)/ replikasi pada item sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Item Variabel Job Demand

No.	Items	Sumber
1	Saya harus bekerja cepat	Janssen, O. (2000)
2	Saya memiliki banyak hal yang harus diselesaikan untuk pekerjaan ini.	
3	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan ini.	
4	Saya bekerja di bawah tekanan waktu/serba cepat.	
5	Saya melakukan pekerjaan ini dengan sangat santai. (R)	
6	Saya sering menghadapi aktivitas yang menumpuk pada pekerjaan ini.	

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 162*)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Di dalam sebuah penelitian, populasi adalah keseluruhan kelompok, orang, ataupun sesuatu yang menarik atau ingin diamati oleh peneliti. Populasi memiliki ketertarikan tersendiri dan memunculkan keinginan bagi peneliti untuk melakukan sebuah penelitian (Uma Sekaran, 2014). Penelitian ini menggunakan populasi ojek *online*.

3.5.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011), sampel adalah sebagian atau sejumlah bagian yang terdapat di sebuah populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) insidental suatu teknik penentuan sampel yang didasarkan pada kebetulan. Siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh penulis dan dapat dijadikan sumber data. Menurut Sekaran dan Bougie (2009), sampel yaitu suatu bagian yang terdapat di populasi tepatnya beberapa anggota yang akan dipilih. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 135 *driver* ojek online dengan total indikator variabel sebanyak 27 item indikator dikali dengan lima ($27 \times 5 = 135$), sesuai menurut Hair *et al* (2010) bahwa sampel yang tidak pernah diketahui berapa pasti jumlahnya dan ditentukan dengan cara minimal kali 5. Jumlah tersebut dianggap sudah mampu mewakili populasi dari *driver* ojek *online* yang dijadikan sebagai sampel penelitiann

3.6 Jenis Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) Data primer adalah sebuah data yang berasal dari pihak pertama yang dilakukan secara observasi untuk dapat mengetahui solusi ataupun masalah yang akan diteliti. Data primer sendiri dapat dilakukan dengan cara wawancara, observasi.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiarto (2017) data sekunder merupakan data yang tidak didapatkan langsung oleh pihak pertama, melainkan dari pihak ketiga. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) data sekunder adalah sumber yang berasal dari data yang telah dimiliki. Data sekunder ini biasanya berasal dari buku, artikel, ataupun jurnal dan diambil dari internet

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Menurut ahli yaitu Sugiyono (2016), Teknik pengumpulan data adalah suatu cara untuk memperoleh data dari responden secara strategis untuk melakukan sebuah prosedur kuesioner yang benar adalah dengan cara menelusuri penelitian yang akan kita teliti dengan baik dan benar, hal ini penting karena mampu memperkuat data yang akan dipertanyakan, selanjutnya yaitu, menentukan informasi apa saja yang akan dibutuhkan untuk kuesioner tersebut dan membuat kuesioner dengan cara terstruktur. Untuk bobot penelitian sendiri yang digunakan yaitu 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Netral 4= Setuju; 5= Sangat Setuju. Agar mempermudah para responden ketika mengisi kuesioner yang telah dibuat maka penulis melakukan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online agar lebih efektif dan efisien. Pengambilan data ini sendiri membutuhkan waktu kisaran 1 hingga 2 bulan.

Selanjutnya yang dilakukan oleh penulis atau peneliti yaitu, memohon kepada kawan online menyebarkan link kuesioner (*link google form*)

tersebut terhadap teman-teman *driver* dan pendistribusian dilaksanakan melalui sosial media (*Group Facebook* dan *Whatsapp*), selain memohon kepada *driver* untuk mengisi data lewat Sosial media, peneliti juga mendatangi langsung ke tempat *driver* ojek *online* berkumpul dan menyebarkan link kuesioner tersebut ke *Whatsapp driver* ojek *online*. Terakhir peneliti mengeceknya hasil dari kuesioner yang telah diisi para *driver* dan melihat lewat google sheet form apakah jumlah responden yang sudah mengisi kuesioner sudah tercukupi atau belum.

3.7 Jenis Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah untuk menentukan ketepatan data yang sesungguhnya dan data yang dikumpulkan oleh seorang peneliti. Menurut Ghozali (2016) bahwa uji validitas ini adalah untuk mengukur validitas suatu data yang ada. Kuesioner sendiri mampu dikatakan valid apabila pernyataan mampu menerangkan sesuai dengan yang diukur oleh responden.

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Jumlah sampel

X : Nilai pembanding

Untuk Kriteria sendiri pengujian validitas instrumen ini adalah: Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai 0,05 (5 persen)

1. Probabilitas (*Sig*) < *Alpha*, instrumen valid.
2. Probabilitas (*Sig*) > *Alpha*, instrumen tidak valid.

Pernyataan dinyatakan valid apabila: Terdapat korelasi positif antara skor item dengan skor total. Nilai *r* hitung > *r* Tabel dan *P* maksimal 0,05. Item yang tidak memenuhi dua syarat atau hanya memenuhi satu syarat dinyatakan tidak sah atau tidak sah. Untuk Teknik validitasnya sendiri peneliti akan menggunakan *CFA* (*Confirmatory Factor Analysis*), menurut Ghozali (2005) yaitu model analisis yang multivariat untuk menguji dan mengonfirmasikan model yang dihipotesiskan. Hipotesis yang dilakukan 1 variabel laten ataupun lebih, dan diikuti 1 atau lebih variabel indikatornya.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu suatu keajegan di dalam sebuah pengukuran (Walizer,1987), dan reliabilitas menunjukkan suatu penelitian yang menunjukkan instrumen memperoleh sebuah informasi dan mengungkapkan apa yang sebenarnya terjadi di sebuah tempat lapangan penelitian

Cronbach's Alpha mampu digunakan itu memiliki suatu hasil yang reliabel atau tidak. Apabila *alfa Cronbach* lebih besar 0,60 maka dapat dibilang reliable. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyono (2015)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas instrumen

k = mean kuadrat antara subjek

$\sum si^2$ = mean kuadrat kesalahan

st^2 = varians total

3.8 Uji Analisis Data

Yaitu sebuah proses, memeriksa, membersihkan untuk mampu menemukan informasi yang dapat memberikan sebuah manfaat dan dapat memberikan petunjuk-petunjuk bagi peneliti. Menurut Taylor (1975) yaitu merinci data dan diuraikan sebagai usaha untuk memberikan bantuan terhadap hipotesis yang rencananya akan diuji.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) penelitian ini atau pengujian ini dilakukan karena apakah sebuah model regresi ditemukannya sebuah korelasi antar variabel. Model yang baik sendiri tidak terjadi sebuah korelasi antar variabel bebas. agar lebih mengetahui apakah terdapat multikolinearitas adalah dengan cara melihat *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika di sebuah nilai *tolerance* tersebut > 0.10 atau sama saja seperti < 10 , berarti dengan hasil tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) untuk dapat menguji apakah di dalam sebuah model regresi variabel pengganggu ataupun residual sendiri memiliki distribusi normal. Uji normalitas sendiri menggunakan yaitu uji *kolmogorov Smirnov* dan penelitian jika terdapat nilai *asympt. Sig (2 tailed)* maka variabel residual terdapat di atas 5 atau 0,05 persen dianggap sudah memenuhi uji normalitas dan sebaliknya juga demikian.

3.8.2 Analisis Regresi Linear

Menurut Ghozali (2016) analisis regresi linear adalah alat yang membantu untuk menganalisis pengaruh dari perubahan sebuah variabel independen terhadap variabel dependen baik itu bersamaan atau sendiri-sendiri.

Menurut Sugiyono (2015) analisis regresi linear yaitu analisis yang berguna menjelaskan sebuah dampak variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y). Salah satu jenis dari regresi linear adalah regresi linear berganda.

Menurut Sugiyono (2016) yaitu suatu regresi yang hanya memiliki satu variabel dependen saja dan terdapat 2 atau lebih variabel independennya. Regresi linear berganda menurut Ghozali (2006) sebuah analisis yang setiap variabelnya ketergantungan terikat dengan satu atau lebih bebas yang memiliki sebuah tujuan mengetahui perkiraan rata-rata variabel terikat yang didasarkan pada nilai variabel bebas. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_3 X_3$$

Y = nilai pengaruh yang diprediksikan

a = konstanta atau bilangan harga

X = koefisien regresi

X = nilai variabel dependen

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018) Uji T digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen maupun variabel dependen yang dilakukan secara parsial. Menurut Sugiyono (2018) Uji t hanya sebagai jawaban sementara yang terdapat di dalam rumusan masalah, untuk menanyakan hubungan 2 variabel ataupun lebih dari 2 variabel. Pengujian ini dapat dilakukan dengan cara tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5$ persen). Adapun penolakan maupun penerimaan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Jika sebuah nilai $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (tidak koefisien). Bisa dibayangkan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen itu sendiri.
2. Jika sebuah nilai $< 0,05$ maka hipotesis tersebut 0 (koefisien). Berarti variabel independen memengaruhi variabel dependen itu sendiri.

3.9.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Kuncoro (2009) Uji F adalah untuk menguji apakah signifikan tidaknya variabel bebas simultan terhadap suatu variabel yang terikat. merumuskan hipotesis

H₀: Semua variabel berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap suatu variabel terikat.

H₁: Semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap suatu variabel terikat

Untuk menetapkan suatu besarnya nilai *level of significance* yaitu yang sebesar angka 0,05

Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)

1. Jika nilai signifikansi > dari 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak
2. Jika nilai signifikansi < dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima

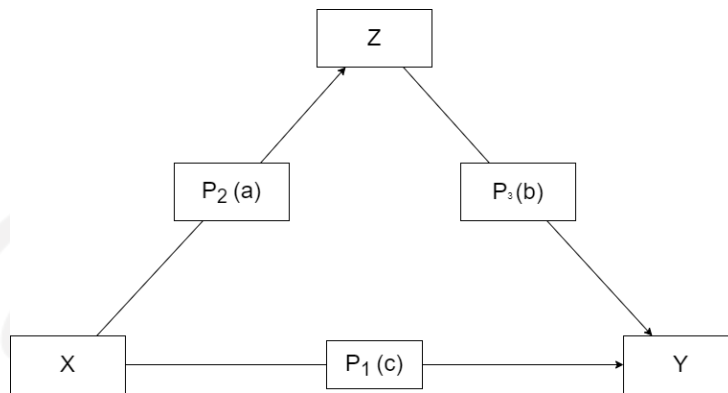
3.9.3. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi yaitu yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimiliki variabel independen dalam menjelaskan komprehensif terhadap variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi sendiri mempunyai *Range* 0 hingga 1. Jika semakin besar koefisien determinasi maka semakin besar juga kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

3.10 Uji Efek Mediasi

Sobel (1982) mengembangkan sebuah prosedur untuk menguji efek mediasi yang kemudian akhirnya dikenal sebagai *Sobel test*. Adapun *Sobel test* sendiri dapat digunakan sebagai uji efek mediasi dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Uji Sobel sendiri dilakukan dengan cara tingkat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel yang terikat melalui variabel mediasi itu sendiri. Dalam sebuah efek mediasi, tujuannya yaitu untuk melihat apakah terdapat hal yang signifikan dari sebuah variabel yang berkaitan, dan menurut Baron dan Kenny (1986) menyatakan bahwa variabel dapat dikatakan sebagai mediasi apabila terdapat pengaruh bagi variabel yang terikat. Menurut Baron dan Kenny (1986) juga menjelaskan tahapan ataupun prosedur mengenai mediasi yaitu:

1. Dalam persamaan pertama, variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel mediator. Contoh dalam penelitian ini adalah variabel *Job Burn-out* terhadap Kreativitas.
2. Dalam persamaan kedua, variabel mediator harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen, Contoh dalam penelitian ini adalah variabel *Challenge Stressors dan Job Demand* terhadap *Job Burn-out*.
3. Variabel independen harus berpengaruh secara signifikan pada variabel dependen, contoh dari penelitian ini adalah variabel *Challenge Stressors dan Job Demand* terhadap *Job Kreativitas*.



Gambar 3. 1 Arah dan Hubungan

Keterangan:

X = *Challenge Stressors & Job Demand* (variabel Independen)

Z = *Job Burn-out* (variabel Mediasi)

Y = Kreativitas (variabel Dependen)

$P_1(c)$ = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

$P_2(a)$ = Koefisien pengaruh variabel independen variabel mediasi

$P_3(b)$ = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini membahas tentang “Pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang di mediasi oleh *Job Burn-out*”. Pada penelitian yang dilakukan yaitu dengan cara kuesioner yang disebar secara langsung ke tempat pangkalan *driver* ojek *online* dan juga social media *Facebook* (*Group Facebook driver ojek online*). Kuesioner ini diisi 135 oleh para *driver* ojek *online*. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan *software* SPSS versi 25.

4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018) Analisis deskriptif memiliki arti yaitu sebuah statistik yang digunakan untuk melakukan sebuah analisis sebuah data dengan memberikan Gambaran yang dapat dilihat dari rata-rata, maksimum, minimum, hingga deviasi.

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Dalam penelitian ini karakteristik penelitian ini mencakup banyak karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, status pernikahan, Pendidikan terakhir, lama bekerja sebagai *driver*, apakah *driver* merupakan pekerjaan utama, domisili, jangkauan, platform ojek *online*, layanan, dan penghasilan *driver* ojek *online*.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

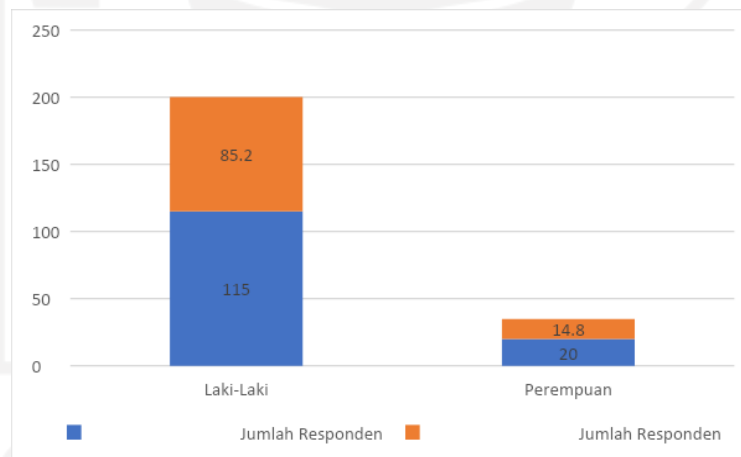
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai jenis kelamin responden. Adapun karakteristik responden jenis kelamin terdapat di bagian Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	115	85,2
Perempuan	20	14,8
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Dari karakteristik responden jenis kelamin pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu Laki-laki dan perempuan seperti yang terlihat pada Gambar 4.1 yang dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah 2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Berdasarkan Gambar 4.1 adalah sebuah karakteristik responden yang jenis kelamin para responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah

115 orang atau 85,2 persen. Responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 20 orang atau 14,8 persen. Dari data yang telah diperoleh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar *driver online* adalah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

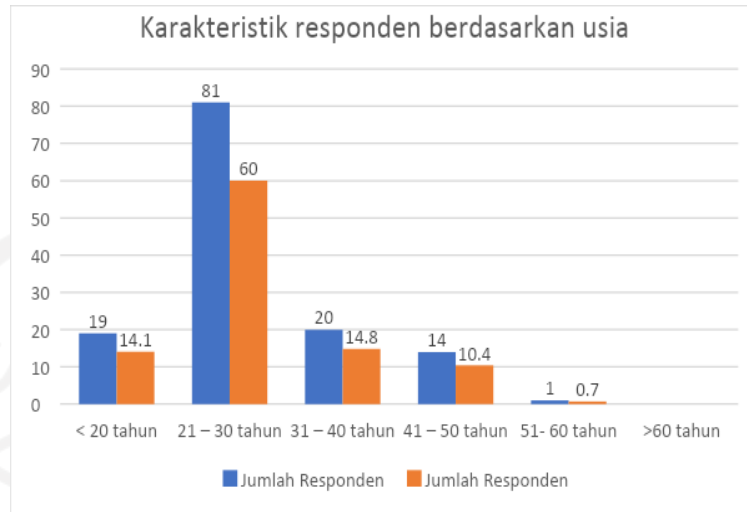
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai usia responden. Adapun karakteristik responden jenis kelamin terdapat di bagian Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	19	14,1
21 – 30 tahun	81	60,0
31 – 40 tahun	20	14,8
41 – 50 tahun	14	10,4
51 - 60 tahun	1	0,7
>60 tahun	0	0
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3 halaman 181*)

Dari karakteristik responden jenis kelamin pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 6 kategori yaitu < 20 tahun, 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 41-50 tahun, 51 – 60 tahun, > 60 tahun, seperti yang terlihat pada Gambar 4.2 dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 2 karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah,2021(Lampiran 3, halaman 181)

Berdasarkan Gambar 4.2 adalah sebuah karakteristik responden berdasarkan usia para responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini yaitu berusia 21 – 30 tahun dengan jumlah 81 orang atau 60 persen. Responden yang < 20 tahun jumlah 19 tahun orang atau 14,1 persen, 31 – 40 tahun terdapat 20 orang atau 14,8 persen, 41 – 50 tahun dengan jumlah 14 orang atau 10,4 orang, 51 – 60 tahun terdapat 1 orang atau 0,7 persen.

Dari hasil olah data di atas dapat dijelaskan alasan rata-rata yang mengisi kuesioner yaitu berumur 21 – 30 tahun karena di umur kisaran tersebut adalah masa yang lagi produktif dalam menggunakan alat komunikasi *digital*, alasan kedua yaitu ketika responden yang berumur di atas 30 tahun ke atas rata-rata memiliki keterbatasan mengenai ilmu *Digital* serta pengoperasiannya,

ditambah juga untuk pengambilan data kuesioner menggunakan *Internet / alat Digital*.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

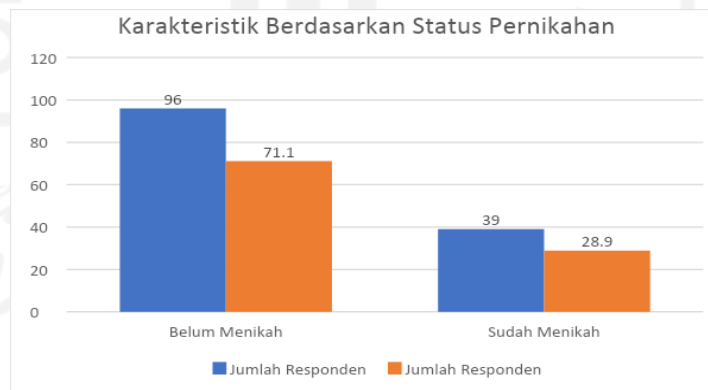
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai jenis status pernikahan. Adapun karakteristik responden jenis pernikahan terdapat di bagian Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	96	71,1
Sudah Menikah	39	28,9
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Dari karakteristik responden jenis status pernikahan pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu Belum menikah dan sudah menikah, seperti yang terlihat pada Gambar 4.3 yang dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 3 karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Berdasarkan Gambar 4.3 adalah sebuah karakteristik responden yang berdasarkan status pernikahan para responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini yaitu banyak yang belum menikah 96 orang atau 71,1 persen. Responden yang sudah menikah dengan jumlah 39 orang atau 28,9 persen. Jika dilihat dari umur tersebut adalah umur yang produktif untuk menjadi *driver* ojek karena belum memiliki tanggung jawab terhadap keluarganya.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

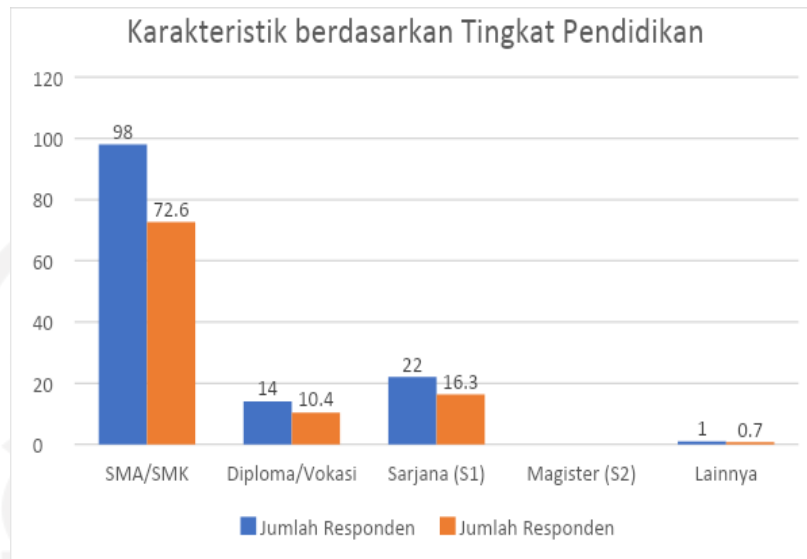
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai tingkat pendidikan responden. Adapun karakteristik responden jenis kelamin terdapat di bagian Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	98	72,6
Diploma/Vokasi	14	10,4
Sarjana (S1)	22	16,3
Magister (S2)	0	0
Lainnya	1	0,7
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Dari karakteristik responden jenis tingkat Pendidikan Tabel 4.4 pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yaitu SMA/SMK, Diploma/Vokasi. Sarjana (S1), Magister, Magister (S2), lainnya (tidak sekolah, SD, SMP), seperti yang terlihat pada Gambar 4.3 yang dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Berdasarkan Gambar 4.4 adalah sebuah karakteristik responden yang tingkat pendidikan para responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini yaitu tingkat Pendidikan terakhirnya SMA/SMK 98 orang atau 72 persen. Responden Diploma/Vokasi sebanyak 14 orang atau 10,4 persen, Sarjana (S1) terdapat 22 orang atau 16,3 persen, Magister (S2) 0 responden, dan Lainnya terdapat 1 orang atau 0,7 persen.

Alasan dari hasil penelitian di atas mengapa kebanyakan yang menjadi *driver* ojek *online* anak-anak SMA/SMK yaitu karena keadaan ekonomi yang sulit, lowongan kerja yang biasanya rata-rata hanya menerima lulusan minimal D3, terlebih lagi seleksi untuk menjadi seorang *Driver* ojek *online* tidak terlalu sulit, hanya perlu mengisi formulir pendaftaran, memiliki motor dengan tahun

minimal pembuatan 2012, memiliki Surat Izin Mengemudi, dan SKCK, dan membeli atribut sebagai *driver* ojek *online* yaitu berupa jaket dan *helm*.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

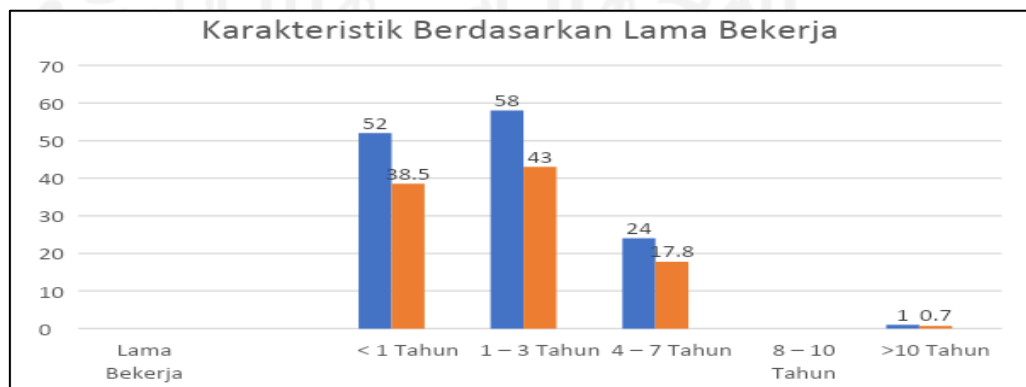
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai lama bekerja. Adapun karakteristik responden jenis pernikahan terdapat di bagian Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4. 5 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	52	38,5
1 – 3 Tahun	58	43,0
4 – 7 Tahun	24	17,8
8 – 10 Tahun	0	0
>10 Tahun	1	0,7
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Dari karakteristik responden jenis lama bekerja pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yaitu < 1 Tahun, 1 – 3 Tahun., 4 – 7 Tahun, 8 – 10 Tahun > 10 Tahun, yang terlihat pada Gambar 4.5 yang dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 5 karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Berdasarkan Gambar 4.5 adalah sebuah karakteristik responden yang lama bekerja para responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini lama bekerja selama 1 – 3 Tahun 58 orang atau 43 persen. Bawah 1 tahun terdapat 52 orang atau 38,5 persen, 4 – 7 tahun bekerja sebanyak 24 orang atau 17,8 persen, > 10 tahun 0 responden, dan yang terakhir bekerja di atas 10 tahun terdapat sebanyak 1 orang atau 0,7 persen.

Alasan dari hasil penelitian di atas mengapa kebanyakan masa kerja menjadi *driver* ojek *online* hanya kurang dari 3 tahun yaitu sudah mulai banyak pesaing yang menjadi *driver*, banyak keputusan perusahaan ojek daring yang merugikan *driver* seperti bagi hasil yang di mana persentase terbesar didapatkan oleh perusahaan, dan yang terakhir ditambah tiba-tiba munculnya *pandemic covid-19* otomatis membuat berkurangnya minat konsumen terhadap layanan ojek daring.

4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Merupakan Pekerjaan Utama

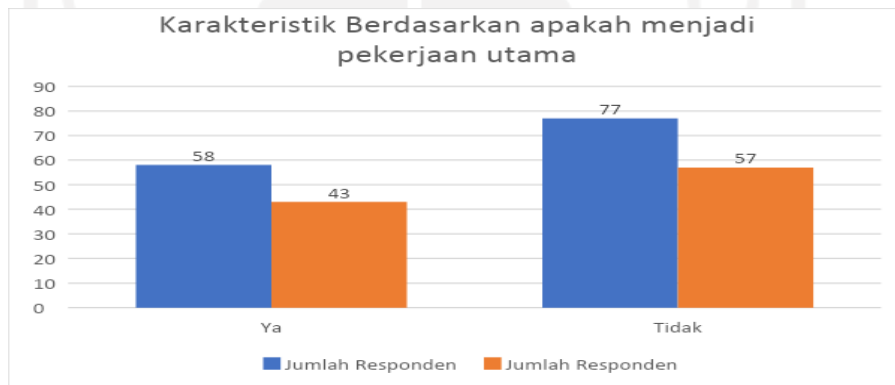
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai apakah merupakan pekerjaan utama. Adapun karakteristik responden jenis pernikahan terdapat di bagian Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4. 6 Karakteristik berdasarkan apakah *driver* merupakan pekerjaan utama

Apakah merupakan pekerjaan utama	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Ya	58	43,0
Tidak	77	57,0
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*lampiran 3, halaman 183*)

Dari karakteristik apakah sebagai pekerjaan utama pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yaitu Ya atau Tidak seperti yang terlihat pada Tabel 4.6 yang dalam bentuk diagram.



Gambar 4. 6 karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Sebagai Pekerjaan Tetap

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 183*)

Berdasarkan Gambar 4.6 adalah sebuah karakteristik responden yang berdasarkan apakah *driver* sebagai pekerjaan tetap responden. Sebagian besar responden yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini sebanyak 77 orang tidak bekerja tetap sebagai *driver* dengan jumlah 77 orang atau 57 responden, sedangkan yang menjadi pekerjaan tetap terdapat 58 orang atau 43 persen.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform Ojek online

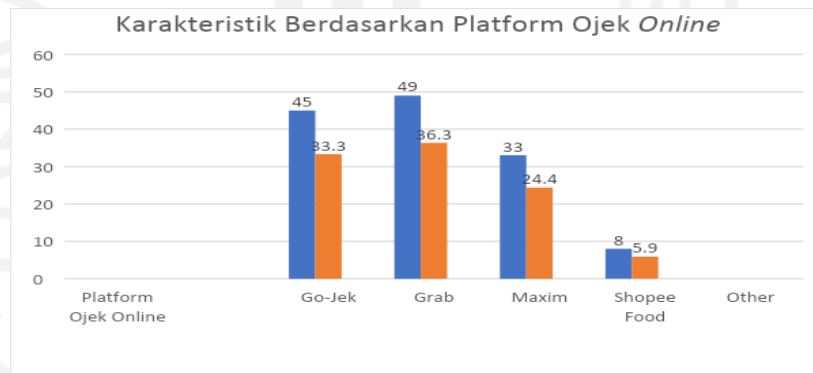
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai Platform Ojek *online*. Adapun karakteristik responden jenis pernikahan terdapat di bagian Tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4. 7 Karakteristik Berdasarkan Platform Ojek *Online*

Platform Ojek <i>Online</i>	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Go-Jek	45	33,3
Grab	49	36,3
Maxim	33	24,4
Shopee Food	8	5,9
Other	0	0
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 184*)

Dari karakteristik apakah sebagai pekerjaan utama pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yaitu Go-Jek, Grab, Maxim, ShopeeFood dan lainnya. Seperti yang terlihat dari diagram.



Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 184*)

Berdasarkan Gambar 4.7 sebuah karakteristik responden yang berdasarkan platform ojek *online*. Sebagian besar Grab yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini sebanyak 49 atau 36,3 persen, selanjutnya untuk

Gojek sebanyak 45 orang atau 33,3 persen, Maxim 33 orang dan 24 persen, Shopee Food sebanyak 8 orang atau 5,9 orang, dan lainnya 0 responden.

4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

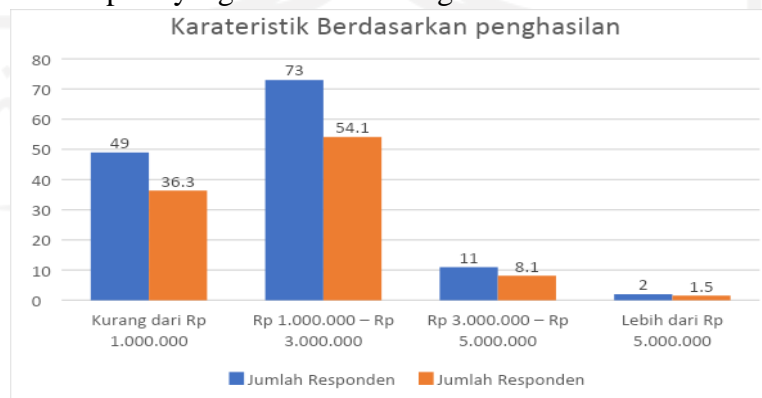
Pada data kuesioner penelitian yang telah terkumpul sebanyak 135 responden, mengenai Penghasilan ojek *online*. Adapun karakteristik responden jenis pernikahan terdapat di bagian Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 1.000.000	49	36,3
Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	73	54,1
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	11	8,1
Lebih dari Rp 5.000.000	2	1,5
Jumlah	135	100

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 185*)

Dari karakteristik apakah sebagai pekerjaan utama pada sebuah penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yaitu Kurang dari Rp 1.000.000, Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000, Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000, Lebih dari Rp 5.000.000 seperti yang terlihat dari diagram.



Gambar 4. 8 Karakteristik Responden Berdasarkan penghasilan

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 184*)

Berdasarkan Gambar 4.8 adalah sebuah karakteristik responden yang berdasarkan Penghasilan. Jika dilihat dari sebagian besar penghasilan para *driver* yang mengisi data kuesioner pada penelitian ini sebanyak 73 orang atau 54,1 persen, selanjutnya penghasilan kurang dari Rp 1.000.000 terdapat 49 orang atau 36,3 persen, untuk penghasilan Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000 terdapat 11 orang atau 8,1 persen, dan yang terakhir penghasilan lebih dari Rp 5.000.000 terdapat 2 orang atau 1,5 persen.

Alasan dari hasil penelitian di atas mengapa kebanyakan dominan pendapatan paling Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 karena penghasilan per hari *driver* ojek *online* per hari yaitu Rp 50.000 – Rp 100.000, sehingga itulah menjadikan alasan mengapa *driver* mendapatkan penghasilan 1.000.000 – Rp 3.000.000 perbulan.

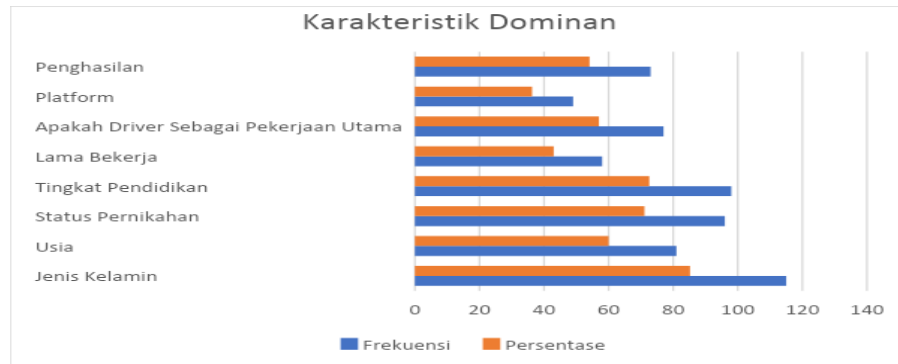
Untuk lebih memudahkan dan memahami lebih dalam lagi mengenai karakteristik mana saja yang paling dominan, dapat dilihat di Tabel 4.9

Tabel 4. 9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Paling Dominan

NO	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	115	85,2
2	Usia	21 – 30 Tahun	81	60,0
3	Status Pernikahan	Belum menikah	96	71,1
4	Tingkat Pendidikan	SMA/SMK	98	72,6
5	Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	58	43,0
6	Apakah <i>Driver</i> Sebagai Pekerjaan Utama	Tidak	77	57,0
7	Platform	Grab	49	36,3
8	Penghasilan	Rp 1.000.000 – Rp. 3000.000	73	54,1

Sumber: Data Primer diolah 2022 Sumber *Lampiran 3, halaman 181*)

Berikut ini merupakan rekapitulasi demografis yang paling dominan dan ditampilkan pada Gambar 4.9



Gambar 4. 9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

Dari hasil penelitian data yang di atas menunjukkan bahwa responden untuk jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki dengan jumlah sebanyak 115 orang, sedangkan untuk usia sendiri yang paling dominan adalah umur 21 – 30 tahun dengan jumlah sebanyak 81 orang, Status pernikahan memiliki hasil yang paling dominan yaitu untuk para *driver* belum menikah dengan jumlah 96 orang, untuk tingkat Pendidikan terakhir sendiri yang paling dominan adakah SMA/SMK dengan jumlah 98 orang, dan lama bekerja 1-3 tahun terdapat 58 orang, bagian apakah mereka ini sebagai *driver* tetap jawabannya adalah dominan tidak dengan 77 orang, untuk platform terbanyak atau dominan yaitu Grab dengan jumlah 49 orang, dan yang terakhir penghasilan paling dominan adalah Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dengan telah terkumpulnya jawaban responden, maka selanjutnya dilakukan rekapitulasi dan analisis untuk dapat mengetahui lebih jauh tentang Gambaran hasil dari pertanyaan diajukan dari variabel *Challenge Stressor*, *Job Demand*, *Job Burn-out*, dan Kreativitas yang mampu memberi sebuah nilai rata-rata dari setiap masing-masing responden lalu dikelompokkan dalam kelas interval. Interval = Nilai maksimum – Nilai Minimum + jumlah kelas interval = 5-1: 5 = 0,80

Berikut ini kategori dari setiap masing-masing interval:

Tabel 4. 10 Kategori Kelas Interval

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,80	Sangat Rendah
1,81 s/d 2,61	Rendah
2,62 s/d 3,42	Sedang
3,43 s/d 4,23	Tinggi
4,24 s/d 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah,2022 (*Lampiran 3, halaman 181*)

4.1.2.1 Analisis deskriptif Variabel *Challenge Stressors* (X)

Berikut ini adalah sebuah penilaian *driver* ojek *online* sebagai responden penelitian yang membahas variabel *Challenge Stressors* di berbagai kota Indonesia, dapat dilihat pada Tabel 4.11 di bawah ini

Tabel 4. 11 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang *Challenge Stressors*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan ini.	3,16	Sedang
2	Beban kerja ini membebani pekerjaan saya	2,62	Sedang
3	Saya harus bekerja sangat keras untuk pekerjaan ini	3,83	Tinggi

4	Saya harus bekerja sangat cepat untuk pekerjaan ini	3,90	Tinggi
5	Saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini.	4,25	Sangat Tinggi
6	Saya merasa seharusnya memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan ini.	4,07	Tinggi
7	Pekerjaan ini selesai dengan baik atau tidak akan tetap menjadi tanggung jawab saya.	4,15	Tinggi
8	Sangat sulit bagi saya untuk peduli apakah pekerjaan ini dapat diselesaikan dengan baik atau tidak. (R)	2,82	Sedang
Mean Total <i>Challenge Stressors</i>		3,6	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 170*)

Jika dilihat dari Tabel 4.11 di atas, penilaian responden terhadap variabel *Challenge Stressors*(X) memiliki skor rata-rata 3,6 (Tinggi) sesuai dengan interval 3,43 s/d 4,23

Untuk bagian *Challenge Stressors* mendapatkan nilai tertinggi berada di indikator nomor 5 (Saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini) dengan skor 4,25. Adanya hasil ini bahwa dapat disimpulkan bahwa *Driver* ojek *Online* di hampir seluruh Indonesia dengan keseluruhan Platform digital (Go-Jek, Grab, Maxim, Shopee Food) yaitu memiliki tanggung jawab personal yang **sangat tinggi**.

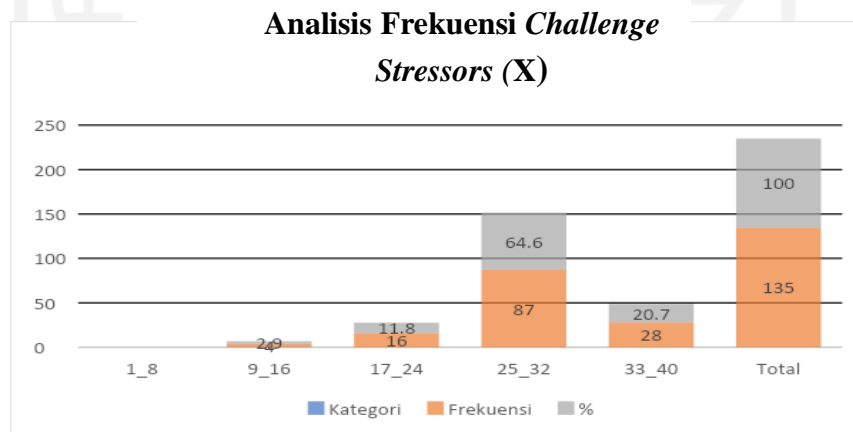
Dari penjelasan Tabel yang terdapat di atas dapat dibuat sebuah data frekuensi variabel *Challenge Stressors*. Dapat diketahui bahwa terdapat rentang nilai / *range* dan data tersebut diambil dari *total* pertanyaan sebuah penelitian yang masing-masing variabel diberikan terhadap responden dan berlaku sebuah kelipatannya hingga mampu terbentuk 5 *Range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressors*

Range	Kategori	Frekuensi	Pers en
1-8	Sangat Rendah		
9-16	Rendah	4	2,9
17-24	Sedang	16	11,8
25-32	Tinggi	87	64,6
33-40	Sangat Tinggi	28	20,7
Total		135	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 170*)

Berdasarkan Tabel 4.12 yang berada di atas dapat kita ketahui bahwa Frekuensi yang paling banyak atau dominan adalah bagian tinggi yaitu sebanyak 87 orang. Analisis frekuensi variabel *Challenge Stressors(X)*, dapat dilihat pada Gambar 4.10 di bawah ini, berikut:



Gambar 4. 10 Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressors*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 170*)

Berdasarkan analisis frekuensi Gambar 4.10 terdapat 4 responden atau 2,9 persen memiliki Tingkat *Challenge Stressors* rendah, 16 responden atau 11,8 persen memiliki tingkat *Challenge Stressors* sedang, 87 orang atau 64,6 persen memiliki tingkat *Challenge Stressors* tinggi, dan yang terakhir terdapat

28 orang atau 20,7 persen memiliki tingkat *Challenge Stressors* sangat tinggi. Adanya hasil demikian dapat disimpulkan bahwa nilai dominan terdapat di bagian kategori Tinggi, dengan demikian *driver* ojek *online* di beberapa kota di Indonesia memiliki tingkat *Challenge Stressors* Tinggi.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel *Job Demand* (X_1)

Berikut ini adalah sebuah penilaian *driver* ojek *online* sebagai responden penelitian yang membahas variabel *Job Demand* (X_1) di berbagai kota Indonesia, dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini

Tabel 4. 13 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang *Job Demand*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya harus bekerja cepat.	3,99	Tinggi
2	Saya memiliki banyak hal yang harus diselesaikan untuk pekerjaan ini.	3,91	Tinggi
3	Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan ini.	3,87	Tinggi
4	Saya bekerja di bawah tekanan waktu/serba cepat	3,30	Sedang
5	Saya melakukan pekerjaan ini dengan sangat santai. (R)	2,51	Rendah
6	Saya sering menghadapi aktivitas yang menumpuk pada pekerjaan ini	3,09	Sedang
Mean Total <i>Job Demand</i>		3,44	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 171*)

Jika dilihat dari Tabel 4.13, penilaian responden terhadap variabel *Job Demand* (X_1) memiliki skor rata-rata 3,44 (Tinggi) sesuai dengan interval 3,43 s/d 4,23

Untuk bagian *Job Demand* mendapatkan nilai tertinggi berada di indikator nomor 1 (Saya harus bekerja cepat) dengan skor 3,99 dengan hasil ini bahwa dapat disimpulkan bahwa *driver* ojek *Online* di hampir Seluruh Indonesia dengan keseluruhan platform digital (Go-Jek, Grab, Maxim, ShopeeFood) yaitu memiliki tujuan yang tinggi.

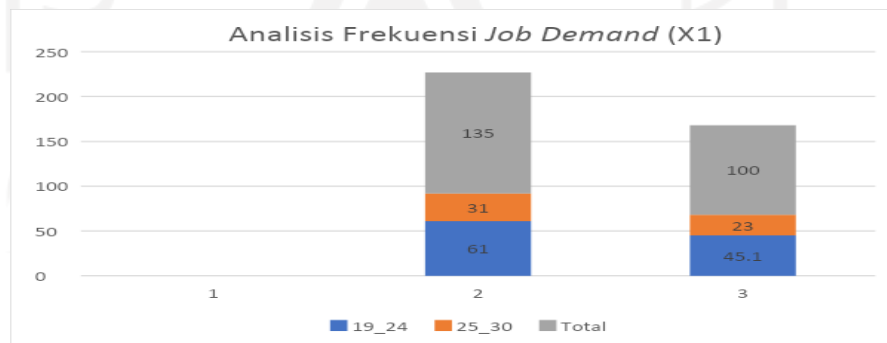
Dari penjelasan Tabel yang terdapat di 4.13 dapat dibuat sebuah data frekuensi variabel *Job Demand*. Dapat diketahui bahwa terdapat rentang nilai / *range* dan data tersebut diambil dari *total* pertanyaan sebuah penelitian yang masing-masing variabel diberikan terhadap responden dan berlaku sebuah kelipatannya hingga mampu terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Demand*

Range	Kategori	Frekuensi	Persen
1-6	Sangat Rendah	1	0,7
7-12	Rendah	7	5,2
13-18	Sedang	35	26,0
19-24	Tinggi	61	45,1
25-30	Sangat Tinggi	31	23,0
Total		135	100

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 171*)

Berdasarkan Tabel yang berada di Tabel 4.14 dapat kita ketahui bahwa frekuensi yang paling banyak atau dominan adalah bagian tinggi yaitu sebanyak 61 orang. Demikian analisis frekuensi variabel *Job Demand* (X_1), dapat dilihat pada Gambar di bawah ini, berikut:



Gambar 4. 11 Analisis Frekuensi Variabel *Job Demand*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran1 halaman 171*)

Berdasarkan analisis frekuensi Gambar 4.11 terdapat 1 responden atau 0,7 persen memiliki tingkat *Job Demand* sangat rendah, 7 responden atau 5,2 persen memiliki Tingkat *Job Demand* rendah, 35 responden atau 26,0 persen memiliki tingkat *Job Demand* sedang, 61 orang atau 45,1 persen memiliki tingkat *Job Demand* Tinggi dan yang terakhir terdapat 31 orang atau 23,0 persen memiliki tingkat *Job Demand* sangat tinggi. Adanya hasil demikian dapat disimpulkan bahwa nilai dominan terdapat di bagian kategori tinggi, dengan demikian *driver* ojek *online* di beberapa kota di Indonesia memiliki tingkat *Job Demand* Tinggi.

4.1.2.3 Analisis deskriptif variabel *Job Burn-out* (Z)

Berikut ini adalah sebuah penilaian *driver* ojek *online* sebagai responden penelitian yang membahas variabel *Job Burn-out* di berbagai kota Indonesia, dapat dilihat pada Tabel 4.15 di bawah ini

Tabel 4. 15 Tabel Distribusi Jawaban Responden Tentang *Job Burn-out*

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya merasa terkuras secara emosional di dalam pekerjaan ini.	3,16	Sedang
2	Saya merasa lelah setiap bangun pagi dan harus menghadapi hari dengan pekerjaan ini.	2,86	Sedang
3	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari adalah tekanan bagi saya.	2,58	Rendah
4	Saya menjadi kurang berperasaan/peka sejak saya bekerja seperti ini	2,38	Rendah
5	Saya tidak begitu peduli terhadap apa yang terjadi pada konsumen ketika bekerja melayani mereka	2,15	Rendah
6	Saya memperlakukan orang dengan tidak memperhatikan pribadi mereka	2,76	Sedang
7	Saya merasa bahagia setelah bekerja melayani konsumen dengan baik. (R)	1,72	Rendah
8	Saya merasa dapat memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain/konsumen. (R)	1,90	Rendah

9	Saya mampu menyelesaikan masalah konsumen dengan sangat efektif. (R)	1,99	Rendah
Mean Total <i>Job Burn-out</i>		2,38	Rendah

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 173*)

Jika dilihat dari Tabel 4.15 di atas, penilaian responden terhadap variabel *Job Burn-out* (z) memiliki skor rata-rata 2,38 (rendah) sesuai dengan interval 1,81 s/d 2,61

Nilai tertinggi berada di indikator nomor 2 (Saya merasa lelah setiap bangun pagi dan harus menghadapi hari dengan pekerjaan ini.) dengan skor 2,86 dengan hasil ini bahwa dapat disimpulkan bahwa *driver* ojek *Online* di hampir seluruh Indonesia dengan keseluruhan platform digital (Go-Jek, Grab, Maxim, Shopee Food) yaitu memiliki kelelahan yang rendah.

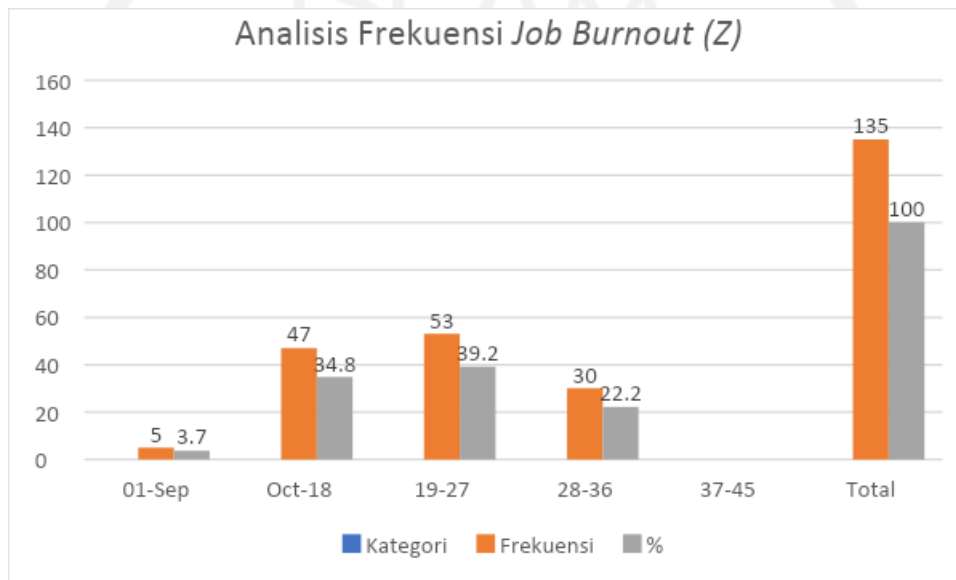
Dari penjelasan Tabel 4.15 yang terdapat di atas dapat dibuat sebuah data frekuensi variabel *Job Burn-out*. Dapat diketahui bahwa terdapat rentang nilai / *Range* dan data tersebut diambil dari *total* pertanyaan sebuah penelitian yang masing-masing variabel diberikan terhadap responden dan berlaku sebuah kelipatannya hingga mampu terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Burn-out*

Range	Kategori	Frekuensi	Pers en
1-9	Sangat Rendah	5	3,7
10-18	Rendah	47	34,8
19-27	Sedang	53	39,2
28-36	Tinggi	30	22,2
37-45	Sangat Tinggi		
Total		135	100

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 1halaman 173*)

Berdasarkan Tabel 4.16 yang berada di atas dapat kita ketahui bahwa frekuensi yang paling banyak atau dominan adalah bagian sedang, yaitu sebanyak 53 orang. Demikian analisis frekuensi variabel *Job Burn-out* (Z), dapat dilihat pada Gambar 4.12 di bawah ini, berikut:



Gambar 4. 12 Analisis Frekuensi Variabel *Job Burn-out*

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 173*)

Berdasarkan analisis frekuensi di Gambar 4.12 terdapat 5 responden atau 3,7 persen memiliki tingkat sangat rendah, 47 responden atau 34,8 persen memiliki tingkat *Job Burn-out* rendah, 53 responden atau 39,2 persen memiliki tingkat *Job Burn-out* sedang, 30 orang atau 22,2 persen memiliki tingkat *Job Burn-out* tinggi. Hasil demikian dapat disimpulkan bahwa nilai dominan terdapat di bagian kategori sedang dengan demikian *driver* ojek *online* di beberapa kota di Indonesia memiliki tingkat *Job Burn-out* sedang.

4.1.2.4 Analisis deskriptif variabel Kreativitas (Y)

Berikut ini adalah sebuah penilaian *driver ojek online* sebagai responden penelitian yang membahas variabel Kreativitas di berbagai kota Indonesia, dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4. 17 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kreativitas

No	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,98	Tinggi
2	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	3,99	Tinggi
3	Saya menghasilkan ide baru yang dapat dieksekusi dalam pekerjaan.	3,93	Tinggi
4	Saya menunjukkan ide yang orisinil dalam pekerjaan.	3,94	Tinggi
Mean Total Kreativitas		3,96	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 1, halaman 182*)

Jika dilihat dari Tabel 4.17, penilaian responden terhadap variabel Kreativitas (Y) memiliki skor rata-rata 3,96 (Tinggi) nilai tertinggi berada di indikator nomor 2 (Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.) dengan skor 3,99 Dengan hasil ini bahwa dapat disimpulkan bahwa *Driver ojek Online* di hampir Seluruh Indonesia dengan keseluruhan Platform digital (Go-Jek, Grab, Maxim, Shopee Food) yaitu memiliki Kreativitas yang tinggi.

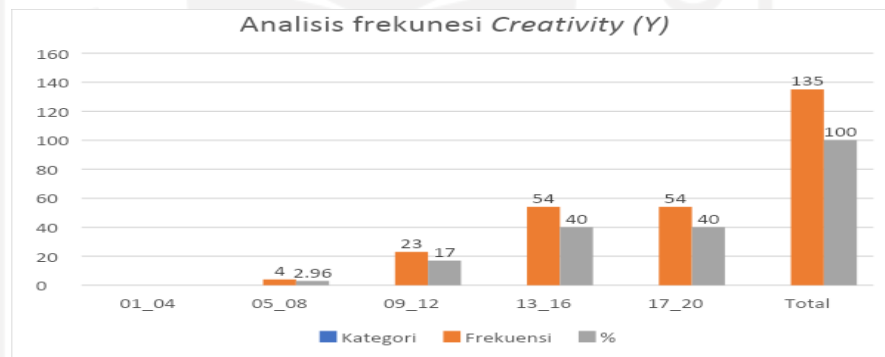
Dari penjelasan Tabel 4.17 yang terdapat di atas dapat dibuat sebuah data frekuensi variabel Kreativitas. Dapat diketahui bahwa terdapat rentang nilai / *range* dan data tersebut diambil dari *total* pertanyaan sebuah penelitian yang masing-masing variabel diberikan terhadap responden dan berlaku sebuah kelipatannya hingga mampu terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas

Range	Kategori	Frekuensi	Persen
1-4	Sangat Rendah	0	0
5-8	Rendah	4	2,96
9-12	Sedang	23	17,0
13-16	Tinggi	54	40
17-20	Sangat Tinggi	54	40
Total		135	100

Sumber: data primer diolah,2022(Lampiran 1, halaman 183)

Berdasarkan Tabel 4.18 yang berada di atas dapat kita ketahui bahwa Frekuensi yang paling banyak atau dominan adalah bagian tinggi dan sangat tinggi, yaitu sebanyak 54 orang. Demikian analisis frekuensi variabel Kreativitas (Y) dapat dilihat pada Gambar di bawah ini, berikut:



Gambar 4. 13 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (Lampiran 1, halaman 183)

Berdasarkan analisis frekuensi Gambar 4.13, 4 responden atau 2,96 persen memiliki tingkat Kreativitas rendah, 23 responden atau 17 persen memiliki tingkat Kreativitas sedang, 54 orang atau 40 persen memiliki tingkat Kreativitas tinggi, dan yang terakhir terdapat 54 orang atau 40 persen memiliki tingkat Kreativitas sangat tinggi dengan hasil demikian dapat disimpulkan

bahwa nilai dominan terdapat di bagian kategori sedang dengan demikian *driver* ojek *online* di beberapa kota di Indonesia memiliki tingkat Kreativitas Tinggi dan Sangat Tinggi.

Tabel 4. 19 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1	<i>Challenge Stressors</i> (X)	3,6	Tinggi
2	<i>Job Demand</i> (X ₁)	3,44	Tinggi
3	<i>Job Burn-out</i> (Z)	2,38	Rendah
4	Kreativitas (Y)	3,96	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah, 2022(Lampiran 1, halaman 183)

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018)

Untuk uji validitas sendiri dilakukan terhadap *Challenge Stressors*, *Job Demand*, *Job Burn-out*, Kreativitas

Tabel 4. 20 Jumlah Pertanyaan ke Responden

No	Variabel	Jumlah
1	<i>Challenge Stressors</i> (X)	8
2	<i>Job Demand</i> (X ₁)	6
3	<i>Job Burn-out</i> (Z)	9
4	Kreativitas (Y)	4
Total Pertanyaan		27

Sumber: data primer diolah,2022 (Lampiran 4, halaman 186)

Uji Validitas pada penelitian yang digunakan yaitu *CFA* (*Confirmatory Factor Analysis*). Pertanyaan sendiri yaitu terdapat 27 pertanyaan, dilakukan uji

menggunakan *CFA (Confirmatory Factor Analysis)* ternyata dari 27 pertanyaan ini ada yang tidak memenuhi syarat. Demikian akhirnya dilakukan penghilangan beberapa pertanyaan penelitian yang terdapat di kuesioner tersebut, antara lain (CS1, CS2, CS3, CS8, JD1, JD5, JB1, JB2, JB3, JB4, JB5, JB6) sehingga tersisa menjadi 15 pertanyaan penelitian, dan untuk validitasnya sendiri diukur menggunakan alat ukur interkorelasi dengan *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)* dan *Bartlett's test*, berikut ini merupakan sebuah Tabel 4.21 analisis uji validitas *KMO and Bartlett's Test*:

Tabel 4. 21 Hasil Uji Validitas CFA dengan KMO dan Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1047.997
	Df	105
	Sig.	.000

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 4, halaman 186*)

Tabel 4. 22 Hasil Uji Validitas CFA Total Variance Explained

Total Variance Explained									
No	Initial EigenValues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	percent of Variance	Cumulative percent	Total	percent of Variance	Cumulative percent	Total	Percent of Variance	Cumulative percent
1	5,492	36,613	36,613	5,492	36,613	36,613	3,069	20,463	20,463
2	2,295	15,302	51,915	2,295	15,302	51,915	3,026	20,171	40,634
3	1,788	11,932	63,838	1,788	11,932	63,838	2,336	15,574	56,208
4	1,052	7,012	70,850	1,052	7,012	70,850	2,196	14,642	70,850
5	0,738	4,920	75,770						
6	0,614	4,094	79,864						
7	0,575	3,832	83,696						
8	0,520	3,464	87,160						
9	0,379	2,526	89,686						
10	0,360	2,403	92,089						
11	0,320	2,133	94,222						
12	0,277	1,850	96,072						

13	0,242	1,611	97,683						
14	0,191	1,276	98,959						
15	0,156	1,041	100,000						

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 4, halaman 186*)

Hasil analisis Tabel 4.22 yang dilihat di atas bahwa nilai KMO > 0,50 yaitu dengan nilai sebesar 0,815 sehingga dapat memenuhi syarat yang dapat dilihat selanjutnya, dengan nilai dari *Bartlett's Test of Sphericity* dengan *Chi-Square* 1047,997 dengan tingkat signifikan 0,000 (memenuhi syarat). Langkah selanjutnya yaitu dapat melihat dari *CFA (Confirmatory Factor Analysis)* *total variance explained* yang terdapat pada Tabel di bawah ini:

Dari Tabel 4.22 bisa dilihat, SPSS mengelompokkan menjadi 15 indikator yaitu 4 indikator *Challenge Stressors*, 4 indikator *Job Demand*, 3 indikator *Job Burn-out*, dan yang terakhir yaitu 4 indikator Kreativitas. Faktor 1 dapat dijelaskan sebesar 36,6 persen, faktor 2 menjelaskan variasi sebesar 15,30 persen, faktor 3 menjelaskan variasi 11,93 persen dan yang terakhir factor 4 menjelaskan variasi sebesar 7,01 persen Sehingga dari keempat faktor tersebut menjelaskan variasi sebesar 70,9 persen dan sudah melebihi angka 50 persen. Hal ini dapat menunjukkan bahwa seluruh indikator dan item yang dapat diekstrak ke dalam faktor yang ditentukan sebelumnya. Hasil faktor sebelum dirotasi:

Tabel 4. 23 Hasil Analisis Loading Factor Sebelum Rotasi

<i>Component Matrix^a</i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS4	0,658			
CS 5	0,715			

CS6	0,670			
CS7	0,643			
JD2	0,687			
JD3	0,642	0,501		
JD4		0,621		
JD6			0,539	
JB7			0,594	
JB8	-0,652			
JB9	-0,650			
CR1	0,673			
CR2	0,650	-0,510		
CR3	0,598			
CR4	0,579			
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 4, halaman 187*)

Dari data Tabel 4.23 datanya masih belum mengelompok, sehingga ketika ingin diinterpretasikan maka akan sulit, oleh sebab itu agar dapat menginterpretasikan faktor dilakukan rotasi faktor. Berikut merupakan Tabel dari sebuah hasil rotasi faktor dengan metode *Varimax*

Tabel 4. 24 Hasil Rotated Component Matrix

<i>Rotated Component Matrix</i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS4		0,702		
CS5		0,829		
CS6		0,778		
CS7		0,700		
JD2			0,623	
JD3			0,650	
JD4			0,775	
JD6			0,837	
JB7				0,811
JB8				0,822
JB9				0,752
CR1	0,601			
CR2	0,866			
CR3	0,897			
CR4	0,876			
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 4 halaman 187*)

Dari hasil rotasi Tabel 4.24 ini dapat menunjukkan bahwa variabel *Challenge Stressors* terdapat di faktor 2, indikator *Job Demand* sendiri mengelompok di faktor 3, dan indikator variabel *Job Burn-out* terdapat di faktor 4 dan yang terakhir Kreativitas terdapat di faktor 1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa keempatnya memiliki unidimensionalitas sehingga semua indikator dapat dikatakan valid. Adapun item yang di drop sendiri terdapat antara lain (CS1, CS2, CS3, CS8, JD1, JD5, JB1, JB2, JB3, JB4, JB5, JB6) dengan alasan bahwa item tersebut pada analisis *loading factor* memiliki nilai kurang dari 0,6, di mana ketentuannya adalah nilai yang muncul harus lebih dari 0,6 agar menjadi valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Definisi Uji Reliabilitas menurut Ghazali, (2018) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mampu menguji sebuah reliabilitas pada penelitian ini dapat menggunakan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha*. > 60 persen atau besar dari 0,60 maka dari setiap indikator dapat dikatakan reliabel

Tabel 4. 25 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1.	<i>Challenge Stressors</i> (X)	0,825	>0,60	Reliabel
2.	<i>Job Demand</i> (X ₁)	0,776	>0,60	Reliabel
3.	<i>Job Burn-out</i> (Z)	0,801	>0,60	Reliabel
4.	Kreativitas (Y)	0,867	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 5, halaman 189,190*)

Berdasarkan Tabel 4.25 nilai *Cronbach's Alpha* dari keempat variabel penelitian sudah di atas 0,60 sehingga penelitian ini layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4. 26 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,70044229
Most Extreme Differences	Absolute	0,063
	Positive	0,044
	Negative	-0,63
Test Statistic		0,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 6, halaman 191*)

Dari tabel 4.26 dapat dilihat bahwa hasil dari uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang memiliki nilai signifikansi 0,200. Maka dari itu bisa dikatakan normal karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas yaitu untuk menguji model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar setiap variabel independen. Regresi yang baik jika tidak ada korelasi sebuah antara variabel independen. Agar dapat mengukur dan mengukur tidak multikolinearitas menggunakan nilai.

Tabel 4. 27 Hasil Multikolineartias

<i>Coefficients</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>Collinearity Statisti CS</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	8,559	2,643		3.249	0,001		
<i>CS</i>	0,476	0,440	128	1,082	0,281	0,534	1,872
<i>JD</i>	-0,720	0,336	-0,211	-2,146	0,034	0,767	1,304
<i>JB</i>	0,148	0,459	0,036	0,322	0,748	0,593	1,687
<i>CR</i>	-0,346	0,388	-0,90	-0,892	0,374	0,728	1,374

a. Dependent Variable: Random

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 7, halaman 193*)

Jika dilihat dari Tabel 4.27 di atas bahwa model regresi memiliki sebuah nilai *Tolerance* >10 dan *VIF* <10. Maka tidak terdapat sebuah multikolinearitas. Agar lebih mampu mempermudah dalam memahami uji asumsi klasik dan dibuat rekapitulasi dapat dilihat dari Tabel 2.8 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 28 Hasil Uji Normalitas dan Multikolineartias

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik	
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas
1.	<i>Challenge Stressors (X)</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,534 > 0,10 <i>VIF</i> 1,872 < 10
2.	<i>Job Demand (X₁)</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,767 > 0,10 <i>VIF</i> 1,304 < 10
3.	<i>Job Burn-out (Z)</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,593 > 0,10 <i>VIF</i> 1,687 < 10
4.	Kreativitas (Y)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,728 > 0,10 <i>VIF</i> 1,374 < 10

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 7, halaman 193*)

4.4 Analisis Regresi Linear

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressors*

terhadap Variabel Kreativitas (Model I)

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *challenge stressors* terhadap Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.29 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 29 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,626	0,323		7,010	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,410	0,077	0,422	5,332	0,000

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 194*)

Berdasarkan Tabel 4.29 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + \epsilon$$

$$Y = 2,626 + 0,410X_1 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kreativitas

a = Konstanta

X₁ = *Challenge Stressor*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.29 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,626 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge stressors* maka Kreativitas pada *Driver* ojek *online* adalah sebesar 2,626

2. *Challenge Stressors* (X_1)

Variabel *challenge stressors* sendiri memiliki koefisien sebesar 0,410 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Challenge Stressors* dan Kreativitas, semakin tinggi *Challenge Stressors* maka semakin tinggi juga Kreativitas sebesar 0,410

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 30 Koefisien Determinasi Linear Sederhana *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,422 ^a	0,178	0,172	0,74718
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressor</i>				
b. Dependent Variable: Kreativitas				

Sumber: Data Primer diolah,2022 (*Lampiran 8, halaman 194*)

Jika dilihat dari tabel 4.30 di atas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,172 atau 17,2 persen. Bisa juga dinyatakan bahwa 17,2 persen Kreativitas dan dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressor*, sementara 82,8 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain. Pengujian Regresi Linear Sederhana variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel *Job Burn-out*

4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressors* terhadap Variabel *Job Burn-Out*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *challenge stressors* terhadap *Job Burn-Out* dapat dilihat pada Tabel 4.31 di bawah sebagai berikut

Tabel 4. 31 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,007	0,273		14,672	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	-0,524	0,65	-0,575	-8,053	0,000

a. Dependent Variable: *Job Burn-out*

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 194*)

Berdasarkan Tabel 4.31 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + \epsilon$$

$$Z = 4,007 + -0,524 + \epsilon$$

Keterangan:

Z = *Job Burn-out*

A = Konstanta

X₁ = *Challenge Stressor*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.31 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 4,007 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge stressors* maka *Job Burn-out* pada *Driver* ojek *online* adalah sebesar 4,007

2. *Challenge Stressors* (X_1)

Variabel *Challenge stressor* sendiri memiliki koefisien sebesar -0,524 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Challenge Stressors* dan Kreativitas, semakin tinggi *Challenge Stressors* maka semakin tinggi juga Kreativitas sebesar -0,524

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 32 Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,575 ^a	0,331	0,326	0,63234
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressor</i>				
b. Dependent Variable: <i>Job Burn-out</i>				

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 194*)

Jika dilihat dari Tabel 4.32 di atas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,326 atau 32,6 persen. Bisa juga dinyatakan bahwa 32,6 persen *Job Burn-out* dan dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressors*, sementara 67,4 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4. 33 Koefisien Determinasi *Job Burn-out* Memediasi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Coefficients					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,760	0,500		7,526	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,214	0,90	0,221	2,391	0,018
<i>Job Burn-out</i>	-0,374	0,98	-0,351	-3,802	0,000

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: data primer diolah, 2022 (Lampiran 8, halaman 195)

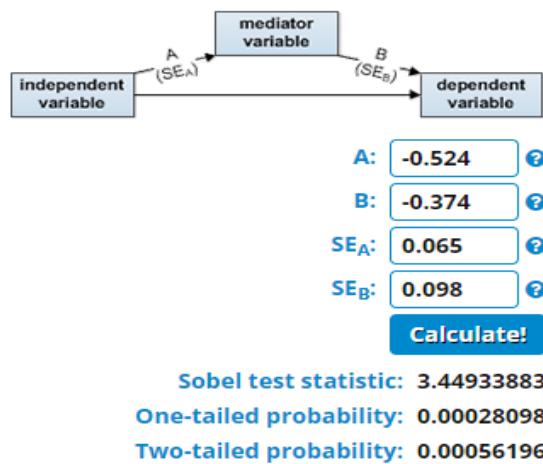
4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressors*

terhadap Variabel Kreativitas yang Dimediasi oleh *Job Burn-out*

Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa regresi yang terdapat pada variabel *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yaitu dengan nilai 0,214 dengan signifikansi 0,018, dan untuk variabel *Job Burn-out* terhadap Kreativitas yaitu terdapat sebuah nilai -0,374 dengan nilai signifikan 0,000. Adapun *Challenge Stressors* sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan karena $0,018 < 0,05$, dan untuk *Job Burn-out* juga sama yaitu memiliki pengaruh signifikan yaitu $0,000 < 0,05$

4.4.3.1 Pengujian Efek Mediasi dengan Sobel Test

Tahap selanjutnya yaitu tahap yang menggunakan metode sobel test. Yaitu hasil dari efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan disajikan pada gambar di bawah:



Gambar 4. 14 Uji Sobel Efek Mediasi *Job Burn-out* pada Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Sumber: data primer diolah, 2022 (*Lampiran 9, halaman 199*)

Dari hasil Gambar 4.14 di atas menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors*, terhadap Kreativitas. Jika dilihat dari hasil kalkulator di atas yaitu memiliki hasil *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar $0,000561 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi efek mediasi (Parsial). Karena pengaruh, karena baik independen maupun dependen signifikan terhadap mediasi maka hasilnya adalah parsial. Menurut ahli yaitu Baron Kenny (1986) mediasi penuh akan terjadi jika hasil variabel dependen ke mediasi signifikan sedangkan independen ke mediasi tidak signifikan. Sebaliknya jika variabel mediasi ke dependen dan independen signifikan maka penelitian tersebut disebut parsial.

4.4.4 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Demand* terhadap

Variabel Kreativitas (Model II)

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Job Demand* terhadap Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.34 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 34 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Demand* terhadap Kreativitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,096	0,274		
<i>Job Demand</i>	0,239	0,75	0,270	3,203	0,002

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: data primer diolah,2022 (*Lampiran 8, halaman 196*)

Berdasarkan Tabel 4.34 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,096 + 0,410X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kreativitas

a = Konstanta

X₂ = *Job Demand*

ϵ = error

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,096 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *challenge stressors* maka Kreativitas pada *Driver* ojek *online* adalah sebesar 0,239

2. *Job Demand* (X_2)

Variabel *Job Demand* sendiri memiliki koefisien sebesar 0,239 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Job Demand* dan Kreativitas, semakin tinggi *Job Demand* maka semakin tinggi juga Kreativitas sebesar 0,239

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 35 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Demand* terhadap Kreativitas

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,270 ^a	0,073	0,066	0,79378
a. Predictors: (Constant), <i>Job Demand</i>				
b. Dependent Variable: Kreativitas				

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 196*)

Jika dilihat dari Tabel 4.35 di atas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,066 atau 6,6 persen. Bisa juga dinyatakan bahwa 6,6 persen Kreativitas dan dapat dijelaskan oleh variabel *Job Demand*, sementara 93,4 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.5 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Demand* terhadap

Variabel *Job Burn-out*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Job Demand* terhadap *Job Burn-out* dapat dilihat pada Tabel 4.36 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 36 Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Demand* Terhadap *Job Burn-out*

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,455	0,262		9,379	0,000
<i>Job Demand</i>	-0,169	0,071	-0,203	-2,378	0,019

a. Dependent Variable: *Job Burn-out*

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 196*)

Berdasarkan Tabel 4.36 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_2 + \epsilon$$

$$Z = 2,455 + -0,169X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Z = *Job Burn-out*

a = Konstanta

X_2 = *Job Demand*

ϵ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,455 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Job Demand* maka *Job Burn-out* pada *Driver ojek online* adalah sebesar -0,169

2. *Job Demand* (X_2)

Variabel *Job Demand* sendiri memiliki koefisien sebesar -0,169 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Job Demand* dan *Job Burn-out*, semakin tinggi *Job Demand* maka semakin tinggi juga *Job Burn-out* sebesar -0,169

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 37 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,203 ^a	0,041	0,034	0,75702
a. Predictors: (Constant), <i>Job Demand</i>				
b. Dependent Variable: <i>Job Burn-out</i>				

Sumber: Data Primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 196*)

Jika dilihat Dari Tabel 4.37 di atas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,034 atau 3,4 persen. bisa juga dinyatakan bahwa 3,4 persen *Job Burn-out* dan dapat dijelaskan oleh variabel *Job Demand*, sementara 96,6 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain

4.4.6 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Demand* terhadap

Variabel Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

Tabel 4. 38 Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,250	0,318		13,350	0,000
<i>Job Demand</i>	0,159	0,68	0,180	2,332	0,021
<i>Job Burn-out</i>	-0,470	0,82	-0,441	-5,718	0,000

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data Primer diolah,2022 (Lampiran 8, halaman 197)

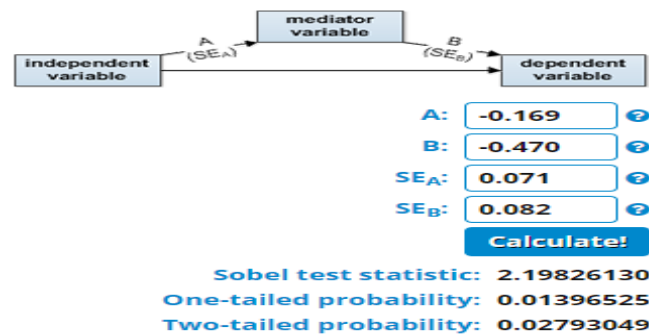
Pada Tabel 4.38 dapat dilihat bahwa regresi yang terdapat pada variabel *Job Demand Stressors* terhadap Kreativitas yaitu dengan nilai 0,159 dengan signifikansi 0,021, dan untuk variabel *Job Burn-out* terhadap Kreativitas yaitu terdapat sebuah nilai -0,470 dengan nilai signifikan 0,000. Adapun *Job Demand* sendiri memiliki pengaruh positif dan signifikan karena $0,021 < 0,05$, dan untuk *Job Burn-out* juga sama yaitu memiliki pengaruh signifikan yaitu $0,000 < 0,05$

4.4.6.1 Pengujian Efek Mediasi dengan Sobel Test

Untuk tahap selanjutnya yaitu tahap yang menggunakan metode sobel test. Yaitu hasil dari efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge stressors* terhadap Kreativitas dan disajikan dalam Gambar di bawah ini

Dari hasil di atas menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas. Jika dilihat dari

hasil kalkulator di atas yaitu memiliki hasil *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,028 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi efek mediasi (terdukung) oleh *Job Burn-out* pada pengaruh *J* terhadap Kreativitas seperti Gambar 4.15



Gambar 4. 15 Uji sobel efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

Sumber: data primer diolah,2022, 2022 (*Lampiran 9, halaman 199*)

Dari hasil Gambar 4.15 menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas. Jika dilihat dari hasil kalkulator di atas yaitu memiliki hasil *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,028 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi efek mediasi (parsial) karena pengaruh, baik independen maupun dependen signifikan terhadap mediasi maka hasilnya adalah parsial.

Maka mediasi Menurut ahli yaitu Baron dan Kenny (1986) mediasi penuh akan terjadi jika hasil variabel dependen ke mediasi signifikan sedangkan independen ke mediasi tidak signifikan. Sebaliknya jika variabel

mediasi ke dependen dan independen signifikan maka penelitian tersebut disebut parsialisasi *Job Burn-out* memiliki pengaruh / didukung.

4.4.7 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Burn-out* terhadap Variabel Kreativitas

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Job Burn-out* terhadap Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.39 di bawah sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Koefisiensi Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Burn-out* terhadap Variabel Kreativitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,455	0,262		9,379	0,000
<i>Job Burn-out</i>	-0,169	0,071	-0,203	-2,378	0,019

a. Dependent Variable: Kreativitas

Sumber: Data primer diolah, 2022 2022 (*Lampiran 8, halaman 198*)

Berdasarkan Tabel 4.39 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

$$Y = 2,455 + -0,169 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kreativitas

a = Konstanta

Z = *Job Burn-out*

ϵ = error

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,455 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Job Burn-out* maka Kreativitas pada *Driver* ojek *online* adalah sebesar 2,455

2. Kreativitas (Y)

Variabel Kreativitas sendiri memiliki koefisien sebesar -0,169 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *Job Burn-out* dan Kreativitas, semakin tinggi *Job Burn-out* maka semakin tinggi juga Kreativitas sebesar -0,169

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Burn-out* Memediasi Kreativitas

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,415 ^a	0,172	0,166	0,751
a. Predictors: (Constant), <i>Job Burn-out</i>				
b. Dependent Variable: Kreativitas				

Sumber: Data primer diolah, 2022 (*Lampiran 8, halaman 198*)

Jika dilihat Dari Tabel 4.40 di atas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,166 atau 16,6 persen. bisa juga dinyatakan bahwa 3,4 persen Kreativitas dan dapat dijelaskan oleh

variabel *Job Burn-out* sementara 83,4 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

1. Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Ha: Ada pengaruh signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

2. Kriteria

Jika P-Value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika P-Value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,178 koefisien regresi sebesar 0,410, dan P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan Demikian, Ho ditolak dan Ha diterima terbukti

4. Kesimpulan

Hasil dari pengujian hipotesis 1 menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif signifikan pada Kreativitas **terbukti.**

4.5.2 Uji Hipotesis 2: Pengaruh terhadap *Job Burn-out*

1. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

Ha: Ada pengaruh signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

2. Kriteria

Jika P-Value $< 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika P-Value $> 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Job Demand* terhadap variabel *Job Burn-out* memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,331 koefisien regresi sebesar -0,524 dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima

4. Kesimpulan

Hasil dari pengujian hipotesis 2 menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa Variabel *Challenge Stressors* berpengaruh negatif signifikan pada *Job Demand* **terbukti**.

4.5.3 Uji Hipotesis 3: *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

1. Hipotesis 3

Ho: Tidak ada pengaruh negatif signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

Ha: Ada pengaruh negatif signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

2. Kriteria

Jika P-Value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika P-Value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

3.. Hasil

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 3,449 dan P-Value *Two Tailed* sebesar 0,000561 <0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 6 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas **terbukti**

4.5.4 Uji Hipotesis 4: Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

1. Hipotesis 4

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas

Ha: Ada pengaruh positif signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas

2. Kriteria

Jika P-Value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika P-Value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Job Demand* terhadap variabel Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,066 koefisien regresi sebesar 0,239 dan P-Value sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 4 menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Demand* berpengaruh positif signifikan pada Kreativitas **terbukti**.

4.5.5 Uji Hipotesis 5: Pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

1. Hipotesis 5

H_0 : Tidak ada pengaruh positif signifikan dari *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

H_a : Ada pengaruh positif signifikan dari *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

2. Kriteria

Jika P-Value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika P-Value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Job Demand* terhadap variabel Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,041 koefisien regresi

sebesar -0,169 dan P-Value sebesar $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 5 menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Demand* berpengaruh negatif signifikan pada *Job Burn-out* **terbukti**.

4.5.6 Uji Hipotesis 6: Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas melalui *Job*

Burn-out

1. Hipotesis 6

H_0 : Tidak ada pengaruh negatif signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

H_a : Ada pengaruh negatif signifikan dari *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*

2. Kriteria

Jika P-Value $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika P-Value $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 2,198 dan P-Value *Two Tailed* sebesar $0,027 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 6 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

Terbukti

4.5.7 Uji Hipotesis 7: Pengaruh *Job Burn-out* terhadap Kreativitas

1. Hipotesis 7

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan dari *Job Burn-* terhadap Kreativitas

Ha: Ada pengaruh signifikan dari *Job Burn-* terhadap Kreativitas

2. Kriteria

Jika P-Value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika P-Value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak

3. Hasil

Pengujian hipotesis mengenai variabel *Job Burn-out* terhadap variabel Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,166 koefisien regresi sebesar 2,445 dan P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 7 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

Terbukti

Tabel 4. 41 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H	Hipotesis	Keterangan
H1	<i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas	Terbukti

H	Hipotesis	Keterangan
H2	<i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Burn-out</i>	Terbukti
H3	<i>Job Burn-out</i> memediasi pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas	Terbukti
H4	<i>Job Demand</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas	Terbukti
H5	<i>Job Demand</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Burn-out</i>	Terbukti
H6	<i>Job Burn-out</i> memediasi pengaruh <i>Job Demand</i> terhadap Kreativitas	Terbukti
H7	<i>Job Burn-out</i> berpengaruh negatif terhadap kreativitas	Terbukti

4.6 Pembahasan

4.6.1 Data Deskriptif

Dari hasil data deskriptif yang telah dihasilkan. Pada penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan 135 responden yang berprofesi sebagai *driver* ojek *online*. Pada hasil deskriptif yang dilakukan oleh peneliti sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan 115 orang dan juga sebagian besar para responden ini memiliki usia atau umur di kisaran 21-30 tahun sebanyak 81 orang. Sebanyak 96 responden belum menikah dengan status Pendidikan terakhir yang paling dominan adalah SMA/SMK dengan jumlah 98 orang. Adapun masa kerja rata-rata responden memiliki lama bekerja 1-3 tahun dengan jumlah 58 orang. Kebanyakan dari responden penelitian ini tidak menjadi *driver* ojek *online* sebagai pekerjaan tetap dengan jumlah 77 responden. Platform terbanyak digunakan oleh para responden yaitu Grab dengan total 49 responden dan penghasilan terbanyak yaitu di kisaran Rp.1000.000 – Rp. 3.000.000 dengan jumlah responden yaitu 73.

Selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu data deskriptif penelitian pada responden dan mengidentifikasi Pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Demand* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*. Dari hasil di atas yang sudah diolah yaitu untuk variabel *Challenge Stressors* terdapat rata-rata 3,6 (tinggi), untuk *Job Demand* 3,44 (tinggi), *Job Burn-out* 2,38 (rendah), dan yang terakhir Kreativitas dengan rata-rata tertinggi yaitu 3,96 memiliki kategori (tinggi).

4.6.2 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah 135 sampel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,178 dengan koefisien regresinya yaitu 0,410 dan *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika dilihat dari penelitian yang terdahulu dan saat ini memiliki hasil yang sama, Penelitian yang dilakukan oleh Yongbo Sun *et al.* (2019) dalam hubungan *challenge stressors* dan Kreativitas pada 3 kantor bagian IT, keuangan dan industri memiliki hasil yang positif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *challenge stressors* menggunakan teori dari Widmer (2012) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori Woodside (2013). Alasan memiliki hasil positif dan signifikan dikarenakan ketika para *driver* melakukan sebuah pekerjaannya maka mereka akan tertantang dan bersemangat untuk mencapai target dan juga

Challenge Stressors menurut ahli Le Pine (2007) yaitu tantangan yang stres yang membuahkan hasil yang positif, yang dimaksud di sini adalah kreativitas

4.6.3 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* adanya pengaruh negatif dan signifikan dengan jumlah 135 sampel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,331 dengan koefisien regresinya yaitu -0,524 dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika dilihat dari penelitian yang terdahulu dan saat ini memiliki hasil yang sama Penelitian yang sama dilakukan oleh Selwyn *et al.* (2021) dalam antara *challenge stressors* dengan *Job Burn-out* pada karyawan IT di unit pemerintahan Israel memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *challenge stressors* menggunakan teori dari Lovibond and Lovibond (1995) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Spector (1997). Hasil ini memiliki hasil yang bertolak belakang karena penelitian terdahulu ini dilakukan di IT unit pemerintah sedangkan penelitian yang sedang dilakukan saat ini memperoleh data atau sampel melalui *Driver ojek online*. Alasan memiliki hasil yang positif terhadap *driver* karena *Challenge Stressors* ini termasuk bagian dari *Job Burn-out*, ketika para *driver* melakukan pekerjaannya memang bakal mendapatkan hasil kreativitas tetapi mereka juga dapat menimbulkan kelelahan.

4.6.4 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh

Job Burn-out

Dari hasil di atas menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Jika dilihat dari hasil kalkulator di atas yaitu memiliki hasil *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,000561 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi efek mediasi (parsial) oleh *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Memiliki hasil yang negatif signifikan.

Jika dilihat dari penelitian terdahulu yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Nathan (2017) dalam hubungan *challenge stressor* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kreativitas *Job Burn-out* memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori Hobfoll, (1989), variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Demerouti *et al.* (2001) dan variabel Kreativitas menggunakan teori dari Amabile *et al.* 1996; Anderson, De Dreu, & Nijstad, 2004; Anderson *et al.*, 2004; West & Farr, (1990). Alasannya memiliki hasil yang signifikan karena ketika para *driver* mulai stress dan mendapatkan hasil yang positif, tetapi dapat menimbulkan juga kelelahan. Dalam kasus ojek *online* tidak demikian karena dengan banyaknya target yang ingin dicapai akhirnya para *driver* tidak merasakan kelelahan.

4.6.5 Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan *Job Demand* terhadap Kreativitas adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah 135 sampel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,066 dengan koefisien regresinya yaitu 0,239 dan *P-Value* sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika dilihat dari penelitian yang terdahulu dan saat ini memiliki hasil yang sama Penelitian yang dilakukan oleh Xi Li and Cheng Li (2016) dalam hubungan *Job Demand* dan Kreativitas pada 406 karyawan di China memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Crawford, LePine, & Rich, (2010) dan pada variabel Kreativitas menggunakan teori (Choi, 2007). Alasannya karena para *driver* walaupun memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, hingga tidak maksimal dalam pekerjaannya tetapi dengan adanya semangat yang dimiliki akhirnya menimbulkan kreativitas.

4.6.6 Pengaruh *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan *Job Demand* terhadap *Job Burn-out* adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah 135 sampel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,041 dengan koefisien regresinya yaitu -0,169 dan *P-Value* sebesar $0,019 < 0,05$ sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika dilihat dari penelitian yang terdahulu dan saat ini memiliki hasil yang sama Penelitian dilakukan oleh Aldijana (2021) dalam hubungan *Job Demand* dan *Job Burn-out* pada 89 unit Organisasi di Jerman memiliki hasil yang signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori dari Bakker and Demerouti, (2018) dan pada variabel *Job Burn-out* menggunakan teori LePine *et al.* (2004) dan Podsakoff *et al.* (2007) Hasil ini memiliki hasil yang bertolak belakang karena penelitian terdahulu ini dilakukan di unit organisasi yang terdapat di negara *Germany* sedangkan penelitian yang sedang dilakukan saat ini memperoleh data atau sampel melalui *Driver ojek online*. Alasannya ketika *driver* merasakan tuntutan pekerjaan yang berlebih akan menimbulkan kelelahan.

4.6.7 Pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh *Job Burn-out*

Dari hasil di atas menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas. Jika dilihat dari hasil kalkulator di atas yaitu memiliki hasil *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,028 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terjadi efek mediasi (terdukung) oleh *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas. Disimpulkan memiliki hasil yang negatif signifikan.

Jika dilihat dari penelitian terdahulu yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Bakti (2016) dalam hubungan *Job Demand* memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap Kreativitas sedangkan pengaruh dari *Job Burn-out* terhadap Kreativitas tidak berpengaruh secara signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Demand* menggunakan teori (Frese & Zapf, 1994), variabel *Job Burn-out* menggunakan teori Schieman (2011) dan variabel Kreativitas menggunakan teori dari Robbins (2005). Alasannya walaupun sudah memiliki banyak pekerjaan dan menimbulkan kreativitas, tetapi kemungkinan akan merasakan *burnout*, karena memiliki target akhirnya tidak terlalu merasakan atau tidak merasa kelalahan.

4.6.8 Pengaruh *Job Burn-out* terhadap Kreativitas

Dari hasil hipotesis yang sudah dilakukan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas adanya pengaruh negatif dan signifikan dengan jumlah 135 sampel. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terdapat nilai *adjusted R Square* sebesar 0,041 dengan koefisien regresinya yaitu -0,419 dan *P-Value* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga mendapatkan hasil H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika dilihat dari penelitian yang terdahulu dan Penelitian yang dilakukan oleh Aldijana *et al.* (2021) dalam hubungan *Job Burn-out* dan Kreativitas pada perusahaan mekanikal Amazon di Turki memiliki hasil yang negatif dan signifikan. Pada penelitian ini variabel *Job Burn-out* menggunakan teori dari Aldijana *et al.* (2021) dan pada Kreativitas menggunakan teori Aldijana *et al.* (2021). Alasannya karena ketika para *driver* merasakan *burnout* maka mereka ini tidak akan konsisten dan susah dalam berfikir yang berkaitan dengan pekerjaannya dan menurunkan tingkat intensitas pekerjaannya

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. *Challenge Stressors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas
2. *Challenge Stressors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burn-out*
3. *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kreativitas*
4. *Job Demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burn-out*
5. *Job Burn-out* memediasi secara signifikan pada hubungan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas
6. *Job Burn-out* memediasi secara signifikan pada hubungan *Job Demand* terhadap Kreativitas
7. *Job Burn-out* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kreativitas

5.2 Saran

1. *Challenge Stressors* sendiri memiliki nilai positif terhadap Kreativitas, oleh karena itu memiliki nilai positif sehingga dapat memberikan hal yang baik terhadap *driver* mulai dari pelayanan yang baik juga terhadap para konsumen. Walaupun *Challenge Stressors* bisa menaikkan tingkat kreativitas tetapi para manajer harus tetap memperhatikan para *driver* agar tidak terlalu diberi banyak target dalam bekerja, karena dengan adanya *Challenge Stressors* yang berlebihan dapat mengakibatkan kenaikan *Job Burn-out*

2. Terdapat pengaruh positif antara *Job Demand* terhadap *Job Burn-out* dan Kreativitas. walau dengan adanya *Job Demand* membuat para *driver* menjadi lebih baik lagi dalam tingkat kreativitas tetapi para manajer perusahaan dapat juga menimbulkan *Job Burn-out* yang bisa membuat para *driver* kesulitan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan. Sebaiknya para *driver* tidak memaksakan target yang berlebihan karena akan merugikan
3. *Job Burn-out* yang telah diteliti menemukan hasil yang sedang. walau demikian para *driver* perusahaan tetap harus hati-hati bagi para *driver* karena dengan menghindari *Job Burn-out* para *driver* bisa lebih baik lagi dalam bekerja dan membahayakan *driver* ketika di jalanan.
4. Kreativitas pada penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil yang tinggi. Menandakan bahwa para ojol mampu melakukan tingkat kreativitas yang tinggi karena adanya *Expertise*, *Creativity thinking* dan juga instirisis (Amabile,1997), dan bermanfaat bagi para konsumen lainnya Ketika para *driver* mampu berpikir secara kreatif. Kreativitas yang tinggi ini yang seharusnya dilakukan para manajer perusahaan yaitu mempertahankan sebaik mungkin kreativitas dan meningkatkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Keterbatasan yang dilakukan oleh peneliti yaitu mengenai sulitnya penyebaran tiap daerah sehingga tidak merata jumlahnya, hanya terfokus di satu daerah yang paling banyak di Kota Palembang, seharusnya lebih merata agar tidak

monoton, alasannya karena mengambil data lewat Facebook dan datang langsung ke pangkalan ojek.

2. Keterbatasan yang dilakukan yaitu sulitnya meminta sebuah data terhadap para responden karena keterbatasan di bidang teknologi
3. Keterbatasan yang dilakukan yaitu sulitnya menggunakan Aplikasi SPSS ketika melakukan uji validitas data, karena harus mencoba berulang kali
4. Saran untuk peneliti yang akan datang mengenai penelitian variabel *Job Burn-out* dan variabel Kreativitas sebaiknya menggunakan data sekunder dan tidak hanya menggunakan data primer saja, karena bersifat sempit atau kurang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, K., Kurnitski, J., & Olesen, B. (2017). Data for Occupancy Internal Heat Gain calculation in Main Building Categories. *Data in Brief*, 15, 1030-1034.
- Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating Physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163-184.
- Alarcon, G. (2011). A Meta-Analysis of Burnout with Job Demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 549–562.
- Alonso, M. P. B., Iglesias, M. E. L., & De Bengoa Vallejo, R. B. (2020). The Relationship between Burnout and Health Professionals' Creativity, Method, and Organization. *Creative Nursing*, 26(1), 56-65.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10(1), 123-167.
- Anderson, J. Y. G. Dw (1988). Structural Equation Modelling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- Anderson, N., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2004). The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 147-173.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity Organizations: A State-of-The-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5).
- Antwi, C. O., Fan, C. J., Aboagye, M. O., Brobbey, P., Jababu, Y., Affum-Osei, E., Avornyo, P. (2019). Job Demand Stressors and Employees' Creativity: A with Person Approach to Dealing with Hindrance and Challenge stressors at The Airport Environment. *The Service Industries Journal*, 39(3-4), 250-278.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with The School of Business Administration, The University of Michigan and in Alliance with The Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology*.
- _____. (2018). *Multiple Levels in Job Demands-Resources* Eindhoven: Eindhoven University of Technology
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistic all considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182
- Baumeister, R. F., & Heatherton, T. F. (1996). Self-regulation failure: an overview. *Psychological Inquiry*, 7, 1–15.
- Bautista, J., & Cano, A. (2011). Solving Mixed Model Sequencing Problem in Assembly Lines with Serial Workstations with Work Overload Minimisation and Interruption Rules. *European Journal of Operational Research*, 210(3), 495-513.
- Bjornberg, N. H. (2017). *Creativity and Innovation Through the Job Demands-Resources Model*. Virginian: Old Dominion University.
- Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among Us Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J. B., & Lepine, M. A. (2004). Relations Between Stress and Work Outcomes: The Role of Felt Challenge, Job Control, and Psychological Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Bunjak, A., Černe, M., & Popovič, A. (2021). Absorbed In Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burnout and Creativity. *Information & Management*, 58(8),103533.

- Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch, H. (2021). Job Demands and Burnout: The Multilevel Boundary Conditions of Collective Trust and Competitive Pressure. *Human Relations*, 00187267211059826.
- Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). The Relationship Between Stressors and Creativity: A Meta-Analysis Examining Competing Theoretical Models. *Journal Of Applied Psychology*, 95(1),
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among Us Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65.
- Chang, Y. S., Lin, H. C., Chien, Y. H., & Yen, W. H. (2018). Effects of Creative Components and Creative Behavior on Design Creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 29, 23-31.
- Cheng Jui-Chang, Yi O-Yang. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management Volume 72*, June 2018, Pages 78-85
- Choi, J. N. (2007). Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior: Effects of work Environment Characteristic Challenge Stressors and Intervening Psychological Processes. *Journal of Organizational Behavior*:
- Clark, E., Ross, A. S., Tan, C., Ji, Y., & Smith, N. A. (2018, March). Creative Writing with A Machine in the Loop: Case Studies on Slogans and Stories. in *23rd International Conference on Intelligent User Interfaces* (pp. 329-340).
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta- Analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Creswell, J. W. (2009). Mapping The Field of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 3(2), 95-108.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan Burnout dengan Work-Life Balance Pada Dosen Wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28-39.

- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research. *Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Ding, M., Flaig, R. W., Jiang, H. L., & Yaghi, O. M. (2019). Carbon Capture and Using Metal–Organic Frameworks and Mof-Based Materials. *Chemical Society Reviews*, 48(10), 2783-2828.
- Dishon - Berkovits, M. (2018). The Role of Organizational Justice and Stress in Predicting Job Burnout. *Journal of Career Development*, 45(5), 411-424.
- Dollard, M.F. (2003) ‘Conclusion’, in Dollard, M.F, Wine field, A.H., Wine field, H.R. (Eds) Occupational Stress in The Service Professions, pp. 409-415. London: Fairness and Innovative Work Behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021, August). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as a Moderator among External Auditors. *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)* (pp. 1138-1143). Atlantis Press.
- Fox, M. L., Dwyer, D. J. & Ganster, D. C. (1993). Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in a Hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36, 289-318.
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). *Action as the Core of Work Psychology volume 4*. Giessen: University of Giessen
- Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. (2016a). A Dörnyei-Inspired Study on Second Language Motivation: A Cross-Comparison Analysis in Public and Private contexts. *Psychological Studies*, 60, 292–301.
- _____ (2016b). EFL teachers’ teaching style, creativity, and burnout: A path analysis approach. *Cogent Education*, 3(1), 1151997.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip

- _____. (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- _____. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm Spss*”*Edisi Sembilan*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, R. L., Burns, J. L., & Ramsey, B. W. (2003). Pathophysiology and Management of Pulmonary Infections in Cystic Fibrosis. *American Journal of Respiratory and Creativity Care Medicine*, 168(8), 918-951.
- Guilford Ali & Asrori. (2005). *Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar dan Keislaman*, 10(1).
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, Pp. 134-147).
- Haugen, T., & Buchheit, M. (2016). Sprint Running Performance Monitoring: Methodological and Practical Considerations. *Sports Medicine*, 46(5), 641-656.
- Hennessey, B. A., & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61(1),569–598.

- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation Of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- _____. (2002). Social And Psychological Resources and Adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324.
- Hofmann, W., Schmeichel, B. J., & Baddeley, A. D. (2012). Executive Functions and Self-Regulation. *Trends in Cognitive Sciences*, 16(3), 174-180.
- Hornung, S., Weigl, M., Glaser, J., & Angerer, P. (2013). Is it So Bad or Am I So Tired? Cross-Lagged Relationships Between Job Stressors and Emotional Exhaustion of Hospital Physicians. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 124.
- Houtman, I. L., Bongers, P. M., Smulders, P. G., & Kompier, M. A. (1994). Psychosocial Stressors at Work and Musculoskeletal Problems. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 139-145.
- Hurrell, J. J. (Ed.). (1988). *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*. New York: Taylor & Francis.
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-Level Predictors of Innovation at Work: A Comprehensive Meta-Analysis Spanning Three Decades of Research. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1128.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator. *Procedia Economics and Finance*, 35, 509-514.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study International. *Journal of Hospitality Management*, 51, 30
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: Uin Maliki Press
- Klein, C. J., Dalstrom, M., Lizer, S., Cooling, M., Pierce, L., & Weinzimmer, L. G (2020). Advanced Practice Provider Perspectives on Organizational Strategies for Work Stress Reduction. *Western Journal of Nursing esearch*, 42(9), 708-717.

- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jogjakarta: Erlangga
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Leithwood, K., Menzies, T., Jantzi, D., & Leithwood, J. (1996). School Restructuring, Transformational Leadership and The Amelioration Of Teacher Burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(3), 199-215.
- LePine JA, LePine MA & Jackson CL. (2004) Challenge and Hindrance Stress: Relationships with Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology* 89(5): 883–891
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. A . (2005). A Meta-Analytic Test of The Challenge Stressor Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 76 -775.
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal*, 60(1), 156-177.
- Li, X., & Li, C. (2016, M). Not All Job Demands Are Equal: Differentiating the Effects of Challenge and Hindrance Job Demands on Employee Creativity. in *2016 International Conference on Economy, Management and Education Technology* (Pp. 550-555).
- Louie, J. K., Acosta, M., Winter, K., Jean, C., Gavali, S., Schechter, R., ... & Hatch, D. (2009). Factors Associated with Death or Hospitalization Due to Pandemic 2009 Influenza A (H1N1) Infection in California. *Jama*, 302(17), 1896-1902.
- Lourel, M., Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M., & Gana, K. (2008). Relationships Between Psychological Job Demands, Job Control and Burnout Among Firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489-496.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence Of Job demands, Job Control and Social Support on Information Systems professionals' Psychological Well-Being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513–528.

- Lovibond, P.F., Lovibond, S.H. (1995) 'The Structure of Negative Emotional States: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories', *Behavior Research and Therapy* 33(3): 335-43.
- Lucier-Greer, M., Quichocho, D., May, R. W., Seibert, G. S., & Fincham, F. D. (2019). Managing Stress and School: The Role of Posttraumatic Stress In Predicting Well-Being And Collegiate Burnout. *Emerging Adulthood*, 7(5), 342-351.
- Maglalang, D. D., Sorensen, G., Hopcia, K., Hashimoto, D. M., Katigbak, C., Pandey, S., ... & Sabbath, E. L. (2021). Job And Family Demands and Burnout among Healthcare Workers: The Moderating Role of Workplace Flexibility. *SSM-Population Health*, 14, 100802.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C. (2011). Burnout and Engagement in The Workplace: New Perspectives. *European Health Psychologist*, 13(3), 44-47.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (2014). Assessing The Developmental Components of Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544.
- McLean, D., Eklund, K., Kilgus, S. P., & Burns, M. K. (2019). Influence of Teacher Burnout and Self-Efficacy on Teacher-Related Variance in Social-Emotional and Behavioral Screening Scores. *School Psychology*, 34(5), 503.
- Montgomery, A., Spânu, F., Băban, A., & Panagopoulou, E. (2015). Job Demands, Burnout, and Engagement Among Nurses: A Multi-Level Analysis of Orcab Data investigating the Moderating Effect of Teamwork. *Burnout Research*, 2 (2-3), 71-79
- Pearlin, L. I., & Pioli, M. F. (2003). *Personal Control: Some Conceptual Turf and Future Directions*. (pp. 1-21). New York: Springer.
- Pinedo, M. L. (2016). *Scheduling Theory, Algorithms, and Systems Fifth Edition*. New York: Springer.

- Pines., & Aronson. (1998). *Carreer Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc.
- Pirola-Merlo, A., & Mann, L. (2004). The Relationship Between Individual Creativity and Team Creativity: Aggregating Across People and Time. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 235-257.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor and Hindrance Stressor Relationships with Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Putri, S. C. U., Setiadi, I. K., & Mulyono, S. I. (2021). The Effects of Emotional Labour, Job Characteristics and Job Demands on Job Burnout with Counterproductive Behaviour in Hermina Hospital Depok, West Java, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 823-823.
- Qi, S., Bai, Z., Ding, Z., Jayasundara, N., He, M., Sandhu, P., . & Kadir, T. (2021). Enhanced Artificial Neural Networks for Salinity Estimation and Forecasting in The Sacramento-San Joaquin Delta of California. *Journal of Water Resources Planning and Management*, 147(10), 04021069.
- Renzuli. M. (2004). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Ren, F., & Zhang, J. (2010). Job Stressors, Organizational Innovation Climate, and Employees' Innovative Behavior. *Creativity Research Journal*, 27(1), 16-23
- Riggio, R. E. (2017). *Introduction to industrial/organizational psychology*. New York: Routledge.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “Good” Stressors Spark “Bad” Behaviors? the Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors with Citizenship and Counterproductive Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131-143.

- Roslan, N. A., Ho, J. A., Ng, S. I., & Sambasivan, M. (2015). Job Demands & Job Resources Predicting Burnout and Work Engagement Amongteachers. *International Proceedings of Economics Development and Research*, 84,138-145.
- Sacramento & West (2013). Workplace Duties or Opportunities?Challenge Stressors, Regulatory Focus, and Creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 141-157
- Salmela-Aro, K., Kiuru, N., Leskinen, E., & Nurmi, J. E. (2009). School Burnout Inventory (SBI): Reliability and Validity. *European Journal of Psychological Assessment*, 25, 48–57. doi:10. 1027/1015-5759.25.1.48.
- Sauter, S. L., (1999). Occupational Health Psychology: Origins, Content, and Direction. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30(2), 117.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 1-23.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of The Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43-68.
- Schieman, S. (2011). Job-Related Resources and The Pressures of Working Life. *Social Science Research*, 42(2), 271-82.
- Seisdedos, N. (1994). *Mo, Método Y Orden. Formas 1 Y 2*. Madrid, Spain: Tea Ediciones.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J. (2009), *Research Methods for Business: A Skill Building approach 5th Ed.*, West Sussex: John Wiley & Sons
- _____. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach. Sixth Edition*. New York: Wiley
- Selwyn, N., O'Neill, C., Smith, G., Andrejevic, M., & Gu, X. (2021). A Necessary Evil? The Rise of Online Exam Proctoring in Australian Universities. *Media International Australia*, 1329878X211005862.

- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-3
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (VOL. 3). California: Sage
- Sriwilai, K., & Charoensukmongkol, P. (2016). Face It, Don't Facebook It: Impacts of social media Addiction on Mindfulness, Coping Strategies and the Consequence on Emotional Lexhaustion. *Stress and Health*, 32(4), 427-434.
- Stanley, S., Buvaneswari, G. M., & Arumugam, M. (2021). Resilience as a Moderator of Stress and Burnout: A Study of Women Social Workers in India. *International Social Work*, 64(1), 40-58.
- Sternberg, R. J. (2008). The WICS Approach to Leadership: Stories of Leadership and The Structures and Processes That Support Them. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 360-371.
- Sugiyono (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- _____. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sun, Y., Hu, X., & Ding, Y. (2019). Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity? *Sustainability*, *11*(6), 1779.
- Sun, S., Wang, N., Zhu, J., & Song, Z. (2020). Crafting Job Demands and Employee Creativity: A Diary Study. *Human Resource Management*, *59*(6), 569-583.
- Suryani, N. K., Se, S., Laksemini, K. D. I. S., Se, M., & Mateus Ximenes, S. E. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Badung, Bali: Nilacakra.
- Syahrudin, M., Rosmayati, M., Bakti, D., & Henuk, Y. L. (2016). Public Policies for Higher Education Systems In 10 ASEAN Associate Countries. in *1st International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2016)* (Pp. 280-286).
- Tan, A. G., Tsubonou, Y., Oie, M., & Mito, H. (2019). Creativity and Music Education: A State of Art Reflection. *Creativity in Music Education*, 3-16.
- Taylor, L. D. (1975). The Demand for Electricity: A Survey. *The Bell Journal of Economics*, 74-110.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, *7*(1), 60-73.
- Tomaka, J., Blascovich, J., Kibler, J., & Ernst, J. M. (1997). Cognitive and Physiological Antecedents of Threat and Challenge appraisal. *Journal of Personality and Social Psychology*, *73*(1), 63.
- Toppinen-Tanner, S., Ojajarvi, A., Väänänen, A., Kalimo, R., & Jäppinen, P. (2005). Burnout as a Predictor of Medically Certified Sick-Leave Absences and Their Diagnosed Causes. *Behavioral medicine*, *31*(1), 18-32.
- Torrance, E. P., & Shaughnessy, M. F. (1998). An Interview with E. Paul Torrance: About Creativity. *Educational Psychology Review*, 441-452.

- Truong, t. V. T., Nguyen h. V., & phan, m. C. T. (2021). Influences of Job Demands, Job Resources, Personal Resources, and Co-Workers Support on Work Engagement and Creativity. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 1041-1050.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction, Depressive Symptoms, and Occupational Health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
- Villavicencio-ayub, E., Jurado-cárdenas, S., & Valencia-cruz, A. (2015). Work engagement And Occupational Burnout: Its Relation to Organizational socialization and Psychological Resilience. *Journal of Behavior, Health and Social Issues*, 6(2), 45–55.
- Villar, J., Ariff, S., Gunier, R. B., Thiruvengadam, R., Rauch, S., Kholin, A., ... & Papageorghiou, A. T. (2021). Maternal and Neonatal Morbidity and Mortality among Pregnant Women with and without COVID-19 Infection: The INTERCOVID Multinational Cohort Study. *JAMA Pediatrics*, 175(8), 817-826.
- Wamba, S.F., Akter, S., Edwards, A., Chopin, G. and Gnanzou, D. (2015), “How ‘Bigdata’ Can Make Big Impact: Findings from A Systematic Review and a Longitudinal Case Study”, *International Journal of Production Economics*, Vol. 165 No. 1, pp. 234-246.
- Wargo-Sugleris, M., Robbins, W., Lane, C. J., & Phillips, L. R. (2018). Job Satisfaction, Work Environment and Successful Ageing: Determinants of Delaying Retirement Among Acute Care Nurse. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 900-913.
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2006). Flourishing in Teams: Developing Creativity and Innovation. *Creative Management and Development*, 3, 25-44.
- Widayatun, T. R. (1999). *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Cv. Sagung Seto
- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The Ambivalence of Challenge Stressors: Time Pressure Associated with Both negative and positive Well Being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 422-433.

- Woodside, A. G. (2013). Moving Beyond Multiple Regression Analysis to Algorithms: Calling for Adoption of a Paradigm Shift from Symmetric to Asymmetric Thinking in Data Analysis and Crafting Theory. *Journal of Business Research*, 66(4), 463-472.
- Wu, H., Qiu, S., Dooley, L. M., & Ma, C. (2020). The Relationship Between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Perceived Servant Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 282.
- Yang, Y., & Zhou, M. (2021). The Impact of Challenge-Hindrance Stressors on Creativity: The Mediating Role of Regulatory Focus and The Moderating Role of Proactive Personality. In *E3S Web of Conferences* (Vol. 245, P. 03031). EDP Sciences.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Biaya Pendidikan Terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar dan Dampaknya Dengan Kompetensi Lulusan Smk Di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84-96.
- YongHo, J., KeumJi, J., SunMi, L., & SunHa, J. (2019). Smoking and Atherosclerotic cardiovascular Disease Risk in Young Men: The Korean Life Course Health study. *BMJ Open*, 9(6).
- Zhang, K., Jia, X., & Chen, J. (2019). Talent Management Under a Big Data Induced Revolution: The Double-Edged Sword Effects of Challenge Stressors on Creativity. *Management Decision*.
- Zhang, L. F., & Postiglione, G. A. (2001). Thinking Styles, Self-Esteem, and Socio-Economic Status. *Personality and Individual Differences*, 31(8), 1333-1346
- Zhang, W., Xu, F., & Sun, B. (2020). Are Open Individuals More Creative? The Interaction Effects of Leadership Factors on Creativity. *Personality and Individual Differences*, 163, 110078.
- Zhou, J. and George (2003), "Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence", *The Leadership Quarterly*, Vol. 14 No. 4, pp. 545

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kusioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sehat dan sejahtera,

Perkenalkan saya Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini kami sedang melakukan penelitian guna memenuhi Tugas Akhir Skripsi mengenai “Challenge Stressor, Job Complexity, Job Burn-out, dan Kreativitas pada Driver Online”.

Terkait hal tersebut, saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu, Saudara/i Driver Online untuk mengisi kusioner ini. Kebenaran dan kelengkapan jawaban akan sangat membantu kami mengolah data penelitian. Tujuan penelitian ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah dan akademik sehingga data diperoleh akan dijamin kerahasiaannya.

Saya mengucapkan terima kasih banyak atas kerjasamanya mengisi kusioner ini.

Bagi 50 responden beruntung akan mendapatkan saldo OVO/Gopay/LinkAja masing-masing sebesar Rp. 10.000,-

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah - 18311483

***Required**

Identitas Responden

Petunjuk Pengisian:

Isilah sesuai identitas Anda dengan memberikan tanda lingkaran (O) pada salah satu pilihan jawaban.

Jenis Kelamin*

Laki-laki

Perempuan

Usia (tahun)*

< 20

21 – 30

31 – 40

41 – 50

51 – 60

> 60

Status Pernikahan*

Belum menikah

Sudah menikah

Pendidikan Terakhir*

SMA/SMK

Diploma/Vokasi

Sarjana (S1)

Magister (S2)

Other: _____

Lama bekerja sebagai driver online (tahun)*

< 1

1 – 3

4 – 7

8 – 10

> 10

Apakah profesi driver online merupakan pekerjaan utama?*

Ya

Tidak

Domisili/tempat tinggal saat ini (kota)*

Jangkauan area sebagai driver online (kota)*

Platform Transportasi Online*

Pilih salah satu saja

Go-Jek

Grab

- Maxim
- Shopee Food
- Other: _____

Pilih layanan yang dikerjakan (boleh lebih dari 1 opsi)*

- Ojek motor
- Ojek mobil
- Antar makanan
- Antar barang/dokumen/obat dsb
- Antar belanjaan
- Other: _____

Penghasilan per bulan*

- Kurang dari Rp 1.000.000
- Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000
- Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000
- Lebih dari Rp 5.000.000

Nomor HP (saldo OVO/Gopay/LinkAja bagi 50 responden beruntung)

Boleh dilewati jika tidak berkenan

1.Challenge Stressors

Dari skala 1 – 5, seberapa jauh anda menilai beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan sebagai driver online?

Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Beban kerja ini membebani pekerjaan saya.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya harus bekerja sangat keras untuk pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya harus bekerja sangat cepat untuk pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa seharusnya memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan ini.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Pekerjaan ini selesai dengan baik atau tidak akan tetap menjadi tanggung jawab saya.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Sangat sulit bagi saya untuk peduli apakah pekerjaan ini dapat diselesaikan.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

2. Job Demand

Dari skala 1 – 5, seberapa jauh anda menilai tekanan kerja dan tanggung jawab pekerjaan sebagai driver online?

Saya harus bekerja cepat*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya memiliki banyak hal yang harus diselesaikan untuk pekerjaan ini.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya harus bekerja ekstra keras untuk menyelesaikan pekerjaan ini.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya bekerja di bawah tekanan waktu / serba cepat . *
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya melakukan pekerjaan ini dengan sangat santai. (R) . *
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya sering menghadapi aktivitas yang menumpuk pada pekerjaan ini.*
 Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Pekerjaan ini selesai dengan baik atau tidak akan tetap menjadi tanggung jawab saya.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Sangat sulit bagi saya untuk peduli apakah pekerjaan ini dapat diselesaikan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

3. *Job Burn-out*

Dari skala 1 – 5, seberapa jauh anda menilai stres kerja berlebih sebagai driver online?

Saya merasa terkuras secara emosional di dalam pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya merasa lelah setiap bangun pagi dan harus menghadapi hari dengan pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari adalah tekanan bagi saya.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya menjadi kurang berperasaan/peka sejak saya bekerja seperti ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya tidak begitu peduli terhadap apa yang terjadi pada konsumen ketika bekerjamelayani mereka.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya memperlakukan orang dengan tidak memperhatikan pribadi mereka.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya merasa bahagia setelah bekerja melayani konsumen dengan baik. (R)*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya merasa dapat memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain/konsumen. (R)*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya mampu menyelesaikan masalah konsumen dengan sangat efektif. (R)*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

4. Kreativitas

Dari skala 1 – 5, seberapa jauh anda menilai persepsi kreativitas sebagai driver online?

Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya menghasilkan ide baru yang dapat dieksekusi dalam pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Saya menunjukkan ide yang orisinil dalam pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Terima kasih atas kesediaan dan partisipasi anda meluangkan waktu mengisi kuesioner ini.

Lampiran 2
Tabulasi Data Mentah

1. Challenge Stressors (X₁)

NO	CS 1	CS 2	CS 3	CS 4	CS 5	CS 6	CS 7	CS 8	TOTAL CS	RATA- RATA
1	1	1	2	1	1	1	2	4	13	1,6
2	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
3	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
4	3	1	4	4	5	4	5	5	31	3,8
5	3	2	3	5	3	3	4	3	26	3,25
6	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3,6
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
8	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4
9	4	4	5	4	4	4	5	1	31	3,8
10	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
11	2	2	3	3	3	2	4	4	23	2,8
12	4	4	5	5	5	5	5	3	36	4,5
13	4	2	4	4	5	5	5	2	31	3,8
14	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
15	4	3	3	3	5	5	5	3	31	3,8
16	3	2	4	4	5	3	4	5	30	3,75
17	3	2	4	4	5	3	4	3	28	3,5
18	3	2	4	5	5	5	4	5	33	4,1
19	4	3	4	3	4	5	5	1	29	3,6
20	3	3	4	4	5	5	5	3	32	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
22	1	4	4	3	4	3	4	4	27	3,37
23	3	1	3	3	3	3	5	5	26	3,25
24	2	2	5	4	5	5	5	5	33	4,1
25	4	1	4	5	5	5	5	4	33	4,1
26	3	2	4	4	4	4	5	2	28	3,5
27	2	2	5	5	5	5	4	2	30	3,75
28	1	1	5	4	5	5	5	5	31	3,8

29	4	4	4	2	4	3	4	2	27	3,3
30	4	5	5	5	5	5	5	1	35	4,3
31	5	4	4	5	5	4	4	3	34	4,25
32	4	3	4	2	2	2	4	2	23	2,8
33	3	2	4	4	4	4	4	2	27	3,3
34	3	3	4	4	3	3	2	3	25	3,1
35	3	2	5	4	5	5	3	3	30	3,75
36	1	1	1	5	1	5	3	5	22	2,75
37	2	2	4	3	4	5	4	4	28	3,5
38	3	1	5	5	4	5	5	3	31	3,8
39	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3,25
40	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
42	4	3	5	4	4	3	4	1	28	3,5
43	3	2	4	4	4	3	4	2	26	3,25
44	4	2	4	4	5	5	5	1	30	3,75
45	4	5	4	4	5	5	5	2	34	4,25
46	5	4	5	4	5	4	4	2	33	4,1
47	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
48	3	3	5	5	5	5	4	2	32	4
49	3	1	5	5	5	5	5	5	34	4,25
50	3	2	5	5	5	5	5	1	31	3,8
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
52	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
53	3	1	2	5	5	4	5	2	27	3,3
54	3	3	5	5	5	3	4	2	30	3,75
55	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
56	4	3	5	5	4	4	4	2	31	3,8
57	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,1
58	5	1	5	1	5	1	5	5	28	3,5
59	4	3	4	4	5	5	5	1	31	3,8
60	3	1	4	3	5	4	3	4	27	3,3
61	2	1	4	4	5	5	5	4	30	3,75
62	1	1	5	2	5	5	5	4	28	3,5
63	1	1	5	5	5	4	2	3	26	3,25
64	3	3	5	5	5	5	5	5	36	4,5
65	1	1	3	3	2	1	5	5	21	2,6
66	5	5	4	5	5	5	4	1	34	4,25

67	4	3	3	4	5	4	5	4	32	4
68	2	2	4	5	5	5	5	4	32	4
69	5	3	3	5	5	5	4	2	32	4
70	1	1	1	1	5	5	5	1	20	2,5
71	5	4	3	4	4	3	5	2	30	3,75
72	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4
73	1	1	2	5	5	5	5	4	28	3,5
74	3	2	3	4	4	3	4	3	26	3,25
75	1	2	5	3	5	4	5	4	29	3,62
76	3	3	2	2	3	4	4	4	25	3,1
77	3	3	5	5	5	3	5	5	34	4,25
78	2	2	2	2	4	4	4	3	23	2,8
79	4	2	3	3	4	4	4	2	26	3,25
80	3	2	3	2	2	5	4	4	25	3,1
81	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3,5
82	4	4	4	5	5	5	5	1	33	4,1
83	4	3	5	3	4	5	4	1	29	3,6
84	4	4	5	3	4	4	4	1	29	3,6
85	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
86	3	3	4	4	5	2	4	2	27	3,3
87	2	1	2	2	2	3	2	3	17	2,125
88	4	1	4	4	5	5	4	3	30	3,75
89	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
90	3	5	4	4	5	5	2	2	30	3,75
91	3	2	5	5	4	4	4	1	28	3,5
92	5	1	5	5	5	5	2	3	31	3,8
93	3	2	2	3	4	4	4	4	26	3,25
94	3	4	3	3	5	4	3	3	28	3,5
95	4	5	5	5	5	5	5	1	35	4,3
96	1	1	4	4	5	5	5	3	28	3,5
97	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3,3
98	5	3	5	5	5	5	4	1	33	4,1
99	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
100	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
101	3	3	4	4	4	4	4	2	28	3,5
102	3	2	2	5	5	5	5	1	28	3,5
103	1	1	5	5	5	5	1	5	28	3,5
104	3	3	5	5	5	4	3	1	29	3,6

105	4	3	5	5	5	5	5	4	36	4,5
106	1	2	3	2	3	5	5	5	26	3,25
107	3	1	1	4	5	5	5	3	27	3,3
108	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
109	3	1	2	5	5	4	5	4	29	3,6
110	3	3	4	5	5	5	4	3	32	4
111	5	4	5	3	4	4	4	1	30	3,75
112	3	2	3	3	2	4	4	3	24	3
113	1	1	3	2	5	5	5	2	24	3
114	3	3	3	4	2	2	2	4	23	2,8
115	3	3	5	5	5	5	5	1	32	4
116	3	2	3	5	5	5	5	4	32	4
117	5	3	3	5	5	5	5	4	35	4,3
118	1	1	3	5	5	5	5	1	26	3,2
119	1	1	5	5	5	5	5	1	28	3,5
120	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,5
121	4	1	2	2	2	2	2	3	18	2,25
122	4	4	5	5	5	2	5	5	35	4,3
123	1	1	4	4	5	5	5	1	26	3,25
124	5	5	5	5	4	5	5	1	35	4,3
125	5	3	3	5	5	5	5	1	32	4
126	4	3	3	2	4	3	4	4	27	3,3
127	5	3	4	4	4	4	3	2	29	3,6
128	3	2	4	3	4	4	4	4	28	3,5
129	3	3	4	5	5	4	4	4	32	4
130	1	1	5	5	5	5	5	1	28	3,5
131	5	1	4	4	5	5	5	1	30	3,75
132	2	3	4	5	5	3	4	1	27	3,3
133	1	1	5	5	5	5	5	5	32	4
134	4	4	3	3	4	4	4	1	27	3,3
135	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,8
RATA- RATA	3,16	2,62	3,82	3,90	4,25	4,07	4,14	2,82	28,81	3,60

2. Job Demand (X₂)

NO	JD1	JD2	JD3	JD4	JD5	JD6	TOTAL JD	RATA- RATA
1	1	2	1	2	4	1	11	1,83

2	2	2	2	1	1	1	9	1,5
3	1	2	2	3	2	5	15	2,5
4	4	5	5	1	1	3	19	3,16
5	4	4	4	3	1	3	19	3,16
6	4	4	4	4	3	4	23	3,8
7	3	3	3	3	3	3	18	3
8	3	3	4	4	2	4	20	3,33
9	4	5	5	5	1	5	25	4,16
10	1	1	2	3	4	3	14	2,33
11	3	3	2	3	3	2	16	2,66
12	4	4	5	5	2	4	24	4
13	5	4	4	4	3	2	22	3,6
14	5	5	5	5	1	5	26	4,3
15	5	4	5	4	3	4	25	4,16
16	3	2	3	2	3	1	14	2,33
17	4	4	4	5	3	2	22	3,66
18	5	3	5	3	3	3	22	3,66
19	4	5	4	5	2	4	24	4
20	3	4	5	4	3	3	22	3,6
21	3	3	3	3	3	3	18	3
22	3	4	3	3	3	3	19	3,16
23	4	4	4	2	3	2	19	3,16
24	5	5	5	2	5	1	23	3,8
25	5	4	5	2	2	1	19	3,1
26	4	4	4	4	3	4	23	3,83
27	4	5	5	4	4	2	24	4
28	4	4	5	4	4	1	22	3,66
29	3	4	4	2	4	3	20	3,33
30	5	5	5	5	3	4	27	4,5
31	4	4	4	4	4	3	23	3,83
32	4	4	4	3	2	4	21	3,5
33	4	4	4	4	2	4	22	3,66
34	3	3	4	3	2	3	18	3
35	3	3	3	3	4	3	19	3,16
36	5	3	1	1	1	1	12	2
37	5	5	4	3	2	2	21	3,5
38	5	5	1	1	1	1	14	2,3
39	5	3	3	3	3	3	20	3,33

40	5	4	5	4	3	5	26	4,3
41	3	3	3	3	3	3	18	3
42	3	3	4	3	2	3	18	3
43	4	4	4	3	3	3	21	3,5
44	5	5	4	2	1	4	21	3,5
45	4	4	5	2	1	2	18	3
46	4	5	4	4	2	4	23	3,8
47	5	5	5	5	1	5	26	4,33
48	5	5	5	4	4	3	26	4,33
49	5	5	5	5	1	4	25	4,16
50	4	5	5	4	4	3	25	4,1
51	3	3	3	3	3	3	18	3
52	5	5	5	5	1	5	26	4,3
53	5	5	5	1	1	4	21	3,5
54	5	4	4	4	5	3	25	4,1
55	5	5	5	5	5	5	30	5
56	5	4	4	5	3	4	25	4,1
57	3	3	3	3	3	3	18	3
58	1	5	5	1	1	1	14	2,333
59	4	5	5	4	1	5	24	4
60	2	3	4	2	2	3	16	2,66
61	5	3	3	4	3	1	19	3,1
62	2	1	1	1	4	3	12	2
63	5	3	5	2	1	1	17	2,83
64	5	5	5	3	3	3	24	4
65	4	4	4	2	2	1	17	2,8
66	4	5	4	5	2	4	24	4
67	5	4	3	4	2	3	21	3,5
68	5	4	5	4	4	2	24	4
69	5	5	4	3	2	5	24	4
70	1	1	1	1	1	1	6	1
71	3	3	4	4	3	4	21	3,5
72	5	5	4	4	3	5	26	4,3
73	5	5	5	3	3	2	23	3,8
74	4	4	3	4	4	3	22	3,66
75	4	3	5	3	4	2	21	3,5
76	4	4	2	2	2	1	15	2,5
77	5	5	5	1	1	4	21	3,5

78	4	2	2	2	2	2	14	2,3
79	4	4	4	3	3	3	21	3,5
80	5	4	4	3	2	3	21	3,5
81	4	4	4	4	3	3	22	3,6
82	2	5	5	4	5	5	26	4,33
83	5	4	4	5	3	4	25	4,16
84	4	4	5	5	1	5	24	4
85	5	5	5	5	1	5	26	4,33
86	5	5	5	5	3	5	28	4,66
87	3	3	2	1	3	2	14	2,33
88	4	4	4	4	5	3	24	4
89	5	5	4	3	1	5	23	3,83
90	4	4	3	4	2	4	21	3,5
91	3	4	4	1	1	4	17	2,8
92	5	4	4	4	2	3	22	3,6
93	3	3	2	2	2	3	15	2,5
94	1	3	2	5	3	3	17	2,8
95	5	5	4	4	3	4	25	4,16
96	4	3	4	2	2	3	18	3
97	3	4	3	3	2	3	18	3
98	5	5	5	5	1	5	26	4,33
99	4	4	3	4	2	4	21	3,5
100	5	5	5	5	1	5	26	4,3
101	4	3	4	4	2	4	21	3,5
102	5	5	5	5	3	3	26	4,33
103	5	5	5	5	3	5	28	4,66
104	5	5	5	3	3	3	24	4
105	5	5	5	5	4	5	29	4,83
106	3	3	3	2	1	1	13	2,16
107	2	2	2	2	2	1	11	1,83
108	5	2	2	2	1	3	15	2,5
109	5	1	2	2	1	1	12	2
110	5	5	5	3	2	4	24	4
111	4	4	4	4	2	4	22	3,6
112	2	2	3	3	3	2	15	2,5
113	2	2	3	2	1	1	11	1,8
114	4	3	3	2	1	2	15	2,5
115	5	5	5	5	5	5	30	5

116	5	3	2	4	3	2	19	3,1
117	5	5	3	1	1	1	16	2,6
118	5	5	5	5	1	1	22	3,6
119	5	5	5	1	1	5	22	3,6
120	3	3	3	3	3	2	17	2,8
121	3	3	3	3	3	3	18	3
122	5	4	5	5	5	4	28	4,6
123	5	5	5	5	5	2	27	4,5
124	5	5	5	5	1	5	26	4,33
125	5	5	5	4	5	5	29	4,8
126	3	3	2	2	1	4	15	2,5
127	4	4	4	4	1	4	21	3,5
128	3	3	3	5	3	3	20	3,3
129	5	5	4	5	4	4	27	4,5
130	1	5	5	1	1	3	16	2,6
131	5	5	5	1	3	1	20	3,3
132	5	5	5	5	4	2	26	4,3
133	5	5	5	1	5	1	22	3,6
134	3	2	3	4	3	2	17	2,8
135	4	4	3	3	2	3	19	3,16
RATA- RATA	3,9 9	3,9 1	3,8 7	3,3 0	2,5 1	3,0 8	20,68	3,44

3. Job Burn-out (Z)

NO	JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	JB	RATA- RATA
1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	15	1,6
2	2	5	4	5	4	5	1	1	1	28	3,1
3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	2,6
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	11	1,2
5	4	4	3	2	3	1	1	1	1	20	2,2
6	4	4	3	3	3	3	2	2	2	26	2,8
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
8	3	3	3	3	3	4	2	2	2	25	2,7
9	4	4	4	3	3	3	2	2	2	27	3
10	2	2	2	2	2	3	4	4	3	24	2,66
11	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2,3
12	3	4	2	3	2	2	1	1	1	19	2,11

13	4	2	2	2	2	2	1	1	2	18	2
14	5	3	4	4	3	4	2	2	2	29	3,22
15	3	2	2	1	1	5	1	1	1	17	1,8
16	1	2	1	1	1	2	1	2	4	15	1,6
17	3	2	3	3	1	2	1	3	3	21	2,3
18	3	3	2	2	1	4	2	3	2	22	2,4
19	4	4	4	5	5	5	2	2	2	33	3,6
20	4	3	3	2	1	1	1	1	2	18	2
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
22	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	2,4
23	1	1	1	1	1	1	1	2	2	11	1,2
24	1	1	1	2	1	3	1	1	2	13	1,44
25	2	2	2	1	1	1	1	1	1	12	1,33
26	4	5	3	2	2	2	3	3	1	25	2,7
27	2	2	2	1	1	1	1	1	2	13	1,4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
29	4	4	3	4	4	4	2	3	2	30	3,3
30	5	4	5	4	5	4	2	1	2	32	3,55
31	4	3	4	4	2	2	1	2	2	24	2,6
32	4	3	4	3	4	4	2	2	2	28	3,1
33	4	3	2	1	2	5	1	3	3	24	2,66
34	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	3,1
35	3	2	2	1	1	1	2	2	3	17	1,8
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
37	2	1	1	2	1	2	1	1	1	12	1,3
38	1	1	1	1	1	3	1	1	1	11	1,22
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
40	5	5	5	4	1	3	1	3	2	29	3,22
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
42	4	4	3	5	3	4	3	2	2	30	3,3
43	3	2	2	2	2	3	2	2	3	21	2,3
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
45	5	1	2	2	1	2	1	1	1	16	1,7
46	4	4	4	4	4	4	2	2	2	30	3,3
47	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33	3,6
48	3	2	3	3	2	4	1	2	2	22	2,4
49	3	1	1	1	1	5	1	1	1	15	1,6
50	5	2	2	3	2	5	1	1	3	24	2,6

51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
52	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33	3,66
53	4	2	1	2	1	1	1	1	1	14	1,5
54	5	5	4	3	2	2	2	2	3	28	3,1
55	5	5	5	3	1	1	1	1	3	25	2,7
56	4	4	4	3	4	4	2	2	3	30	3,3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
58	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	1,4
59	4	1	1	1	1	1	5	1	1	16	1,77
60	2	3	3	2	1	1	1	1	3	17	1,88
61	3	3	1	1	1	2	1	1	3	16	1,77
62	2	1	2	1	2	1	1	1	1	12	1,3
63	4	5	1	1	3	5	1	1	3	24	2,66
64	2	4	1	1	2	5	1	1	2	19	2,11
65	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12	1,33
66	5	5	4	5	4	5	1	1	2	32	3,5
67	2	2	2	2	3	5	1	1	2	20	2,22
68	3	2	2	2	2	4	2	2	2	21	2,33
69	5	4	5	4	5	5	2	2	1	33	3,6
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
71	4	4	4	2	2	4	3	2	3	28	3,1
72	4	4	2	2	1	1	1	1	1	17	1,8
73	2	2	1	1	1	1	1	1	1	11	1,2
74	3	3	2	1	1	1	1	1	1	14	1,5
75	3	3	2	1	1	3	1	1	1	16	1,78
76	2	2	1	1	1	1	1	1	2	12	1,3
77	5	1	1	1	1	5	1	1	1	17	1,8
78	2	2	2	2	2	1	1	3	2	17	1,8
79	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2,8
80	3	2	2	4	3	2	1	2	2	21	2,3
81	3	2	2	2	2	2	2	3	3	21	2,1
82	4	4	3	3	4	5	2	2	1	28	3,1
83	4	4	4	3	3	4	3	3	2	30	3,3
84	4	5	4	4	4	4	2	3	2	32	3,5
85	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33	3,6
86	2	5	5	1	3	2	4	3	4	29	3,2
87	1	1	1	1	1	5	3	4	4	21	2,3
88	4	3	2	2	1	1	1	1	1	16	1,7

89	3	3	5	4	3	3	2	2	1	26	2,8
90	4	2	3	4	2	4	3	2	1	25	2,7
91	3	4	4	3	3	4	2	2	2	27	3
92	5	4	5	4	4	4	2	2	2	32	3,5
93	2	2	2	2	4	4	2	2	2	22	2,4
94	3	5	4	3	3	2	1	4	3	28	3,1
95	4	1	3	1	1	3	1	1	2	17	1,8
96	3	2	1	1	1	1	1	1	2	13	1,4
97	3	3	4	3	3	5	1	3	2	27	3
98	4	5	4	5	3	3	1	1	1	27	3
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
100	5	5	5	5	5	5	1	1	1	33	3,6
101	4	3	2	2	2	2	1	1	1	18	2
102	3	3	3	3	2	3	3	3	1	24	2,6
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
104	3	3	3	1	2	1	1	1	1	16	1,7
105	4	4	2	2	1	1	1	1	1	17	1,8
106	3	1	1	5	1	1	1	1	1	15	1,6
107	2	1	1	1	1	1	2	2	2	13	1,4
108	3	4	2	2	1	2	1	1	1	17	1,8
109	2	3	1	1	1	2	1	1	1	13	1,4
110	2	2	2	2	2	3	1	1	1	16	1,7
111	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28	3,1
112	4	4	2	2	2	2	1	1	2	20	2,2
113	2	2	3	3	1	5	1	3	3	23	2,5
114	2	2	2	1	2	2	3	4	3	21	2,3
115	5	5	5	5	3	4	1	1	1	30	3,3
116	5	3	2	3	1	1	1	2	3	21	2,3
117	5	1	1	1	1	5	1	1	1	17	1,8
118	1	3	2	2	3	3	2	3	4	23	2,5
119	1	1	1	1	1	5	1	1	1	13	1,44
120	5	3	3	2	2	2	3	3	3	26	2,88
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
122	4	4	2	1	1	1	1	2	1	17	1,88
123	3	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1,22
124	5	5	5	3	5	3	1	1	1	29	3,2
125	5	1	1	1	1	2	1	1	1	14	1,55
126	5	4	3	2	2	1	2	2	2	23	2,5

127	4	4	4	3	4	4	3	1	2	29	3,2
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3
129	4	2	3	1	1	2	1	4	4	22	2,4
130	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21	2,3
131	1	1	1	1	1	1	5	1	1	13	1,44
132	5	5	5	3	1	1	1	4	2	27	3
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
134	3	4	3	5	2	3	3	4	3	30	3,3
135	2	3	2	2	2	3	2	2	4	22	2,4
RATA - RATA	3,1 5	2,8 5	2,5 7	2,3 7	2,1 4	2,7 6	1,7 1	1,89 6	1,9 9	21,4 4	2,38

4.Kreativitas (Y)

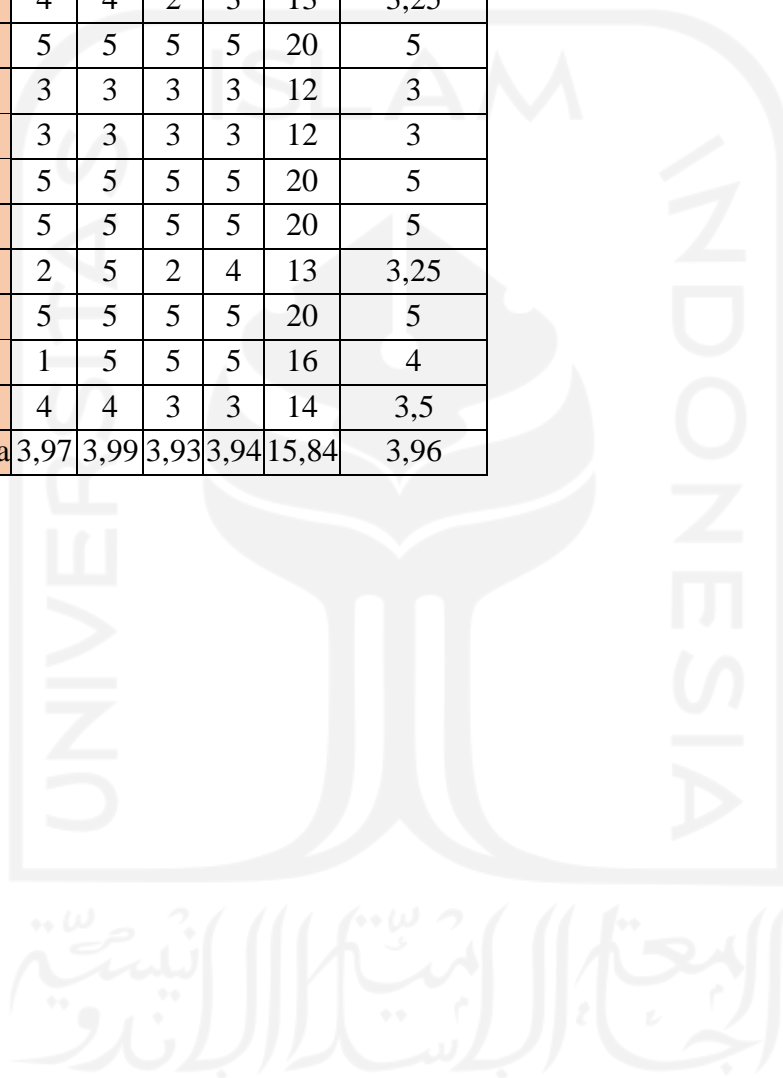
No	CR1	CR2	CR 3	CR 4	Total	Rata-Rata
1	5	5	5	3	18	4,5
2	5	5	4	5	19	4,75
3	1	3	4	4	12	3
4	3	2	2	1	8	2
5	3	3	4	5	15	3,75
6	4	4	4	4	16	4
7	3	3	3	3	12	3
8	3	3	4	4	14	3,5
9	4	3	3	3	13	3,25
10	1	3	5	4	13	3,25
11	3	3	3	3	12	3
12	4	4	5	3	16	4
13	5	4	4	4	17	4,25
14	5	5	5	5	20	5
15	3	3	4	4	14	3,5
16	3	2	3	2	10	2,5
17	4	3	3	3	13	3,25
18	4	4	4	3	15	3,75
19	5	5	5	5	20	5

20	4	4	4	4	16	4
21	3	3	3	3	12	3
22	4	4	4	4	16	4
23	3	3	3	3	12	3
24	3	3	3	3	12	3
25	5	5	5	5	20	5
26	4	3	2	3	12	3
27	4	4	4	4	16	4
28	4	4	3	3	14	3,5
29	4	4	3	4	15	3,75
30	5	4	5	5	19	4,75
31	5	5	4	4	18	4,5
32	4	3	4	3	14	3,5
33	4	4	4	4	16	4
34	4	3	3	4	14	3,5
35	3	3	3	3	12	3
36	3	3	3	3	12	3
37	5	4	5	5	19	4,75
38	5	5	5	5	20	5
39	3	3	3	3	12	3
40	3	3	4	4	14	3,5
41	4	4	4	4	16	4
42	3	3	4	4	14	3,5
43	4	5	4	4	17	4,25
44	5	5	5	5	20	5
45	5	5	5	5	20	5
46	5	5	5	5	20	5
47	5	5	5	5	20	5
48	4	4	4	3	15	3,75
49	5	5	5	5	20	5
50	3	3	3	3	12	3
51	5	5	5	5	20	5
52	5	5	5	5	20	5
53	4	4	4	4	16	4

54	3	4	4	4	15	3,75
55	3	3	3	3	12	3
56	4	4	4	3	15	3,75
57	3	3	3	3	12	3
58	5	5	5	5	20	5
59	5	4	5	5	19	4,75
60	4	3	2	1	10	2,5
61	3	3	3	4	13	3,25
62	5	5	5	5	20	5
63	4	3	3	3	13	3,25
64	5	5	5	5	20	5
65	3	4	3	4	14	3,5
66	5	5	4	4	18	4,5
67	4	4	3	4	15	3,75
68	5	4	4	1	14	3,5
69	5	4	4	5	18	4,5
70	5	5	5	5	20	5
71	4	4	3	3	14	3,5
72	5	5	5	5	20	5
73	5	5	5	5	20	5
74	4	4	4	4	16	4
75	1	5	5	5	16	4
76	4	4	3	3	14	3,5
77	5	5	5	5	20	5
78	3	3	3	3	12	3
79	3	3	3	3	12	3
80	4	4	4	4	16	4
81	3	3	3	4	13	3,25
82	4	5	5	3	17	4,25
83	3	3	3	4	13	3,25
84	5	4	4	4	17	4,25
85	5	5	5	5	20	5
86	5	5	5	5	20	5
87	2	2	2	2	8	2

88	5	5	5	5	20	5
89	4	4	4	4	16	4
90	4	3	4	4	15	3,75
91	3	4	4	5	16	4
92	5	5	3	4	17	4,25
93	4	4	4	4	16	4
94	5	3	4	3	15	3,75
95	4	4	4	5	17	4,25
96	4	4	4	4	16	4
97	3	4	3	4	14	3,5
98	5	5	5	5	20	5
99	3	3	3	3	12	3
100	5	5	5	5	20	5
101	4	5	5	4	18	4,5
102	5	5	5	5	20	5
103	5	5	5	5	20	5
104	3	4	4	4	15	3,75
105	4	5	4	4	17	4,25
106	5	5	5	5	20	5
107	4	5	5	5	19	4,75
108	4	4	5	5	18	4,5
109	5	5	2	3	15	3,75
110	5	5	5	4	19	4,75
111	3	4	4	3	14	3,5
112	2	2	2	2	8	2
113	4	4	4	4	16	4
114	3	3	3	3	12	3
115	5	5	4	5	19	4,75
116	4	3	4	5	16	4
117	5	5	5	5	20	5
118	3	3	4	4	14	3,5
119	5	5	5	5	20	5
120	3	3	3	3	12	3
121	3	3	3	3	12	3

122	4	4	3	4	15	3,75
123	5	1	1	1	8	2
124	5	5	5	5	20	5
125	5	5	5	5	20	5
126	4	4	2	3	13	3,25
127	5	5	5	5	20	5
128	3	3	3	3	12	3
129	3	3	3	3	12	3
130	5	5	5	5	20	5
131	5	5	5	5	20	5
132	2	5	2	4	13	3,25
133	5	5	5	5	20	5
134	1	5	5	5	16	4
135	4	4	3	3	14	3,5
Rata-Rata	3,97	3,99	3,93	3,94	15,84	3,96



Lampiran 3
Analisis deskriptif

Jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	115	85.2	85.2	85.2
	2	20	14.8	14.8	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	19	14.1	14.1	14.1
	2	81	60.0	60.0	74.1
	3	20	14.8	14.8	88.9
	4	14	10.4	10.4	99.3
	5	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

status_pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	96	71.1	71.1	71.1
	2	39	28.9	28.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

pendidikan_terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	98	72.6	72.6	72.6
	2	14	10.4	10.4	83.0
	3	22	16.3	16.3	99.3
	5	1	.7	.7	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

lama_bekerja_sbg_driver

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	52	38.5	38.5	38.5
	2	58	43.0	43.0	81.5
	3	24	17.8	17.8	99.3

5	1	.7	.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

apakah_driver_merupakan_pekerjaan_utama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	58	43.0	43.0	43.0
	2	77	57.0	57.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bantul	1	.7	.7	.7
	Bekasi	2	1.5	1.5	2.2
	Deli Serdang (p.mandala)	1	.7	.7	3.0
	Denpasar	1	.7	.7	3.7
	Depok	1	.7	.7	4.4
	gamping	1	.7	.7	5.2
	Jakarta	1	.7	.7	5.9
	Jakarta barat	1	.7	.7	6.7
	Jl. Jawa Gg. 1 no. 3 Madiun	1	.7	.7	7.4
	Jogja	2	1.5	1.5	8.9
	Kaligalang, kaliagung, Sentolo, Kulonprogo, Yogyakarta	1	.7	.7	9.6
	Kaliwungu,kendal	1	.7	.7	10.4
	Karanganyar	1	.7	.7	11.1
	Kebumen	1	.7	.7	11.9
	Kendal	1	.7	.7	12.6
	Komplek opi	1	.7	.7	13.3
	Kota Madiun	2	1.5	1.5	14.8
	kota Palembang	1	.7	.7	15.6
	KOTA PALEMBANG	1	.7	.7	16.3
	Kota Pontianak	2	1.5	1.5	17.8
	Kota Semarang	1	.7	.7	18.5
	Madiun	1	.7	.7	19.3
	Magelang	1	.7	.7	20.0
	Malang	4	3.0	3.0	23.0
	Mamriyan rt 01 kebon agung imogiri bantul yogyakarta	1	.7	.7	23.7
	palembang	6	4.4	4.4	28.1
	Palembang	29	21.5	21.5	49.6
	PALEMBANG	1	.7	.7	50.4
	Palembang/Talang kelapa	1	.7	.7	51.1
	pontianak	1	.7	.7	51.9
	Pontianak	28	20.7	20.7	72.6
	PONTIANAK	2	1.5	1.5	74.1

Pontianak kota	1	.7	.7	74.8
Semarang	6	4.4	4.4	79.3
Semarang tlogosari	1	.7	.7	80.0
Seyegan	1	.7	.7	80.7
Singkawang	1	.7	.7	81.5
Sleman	6	4.4	4.4	85.9
Sleman yogyakarta	1	.7	.7	86.7
Sragen	1	.7	.7	87.4
Surabaya	1	.7	.7	88.1
Tangerang	1	.7	.7	88.9
Tangerang	1	.7	.7	89.6
yk	1	.7	.7	90.4
Yogyakarta	12	8.9	8.9	99.3
Yogykarta	1	.7	.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

jangkauan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10 km	1	.7	.7	.7
	25 km	1	.7	.7	1.5
	Bantul	1	.7	.7	2.2
	Batu	1	.7	.7	3.0
	Bekasi	1	.7	.7	3.7
	Bekasi jakarta	1	.7	.7	4.4
	Dalam kota	1	.7	.7	5.2
	Jabodetabek	4	3.0	3.0	8.1
	Jakarta depok bekasi	1	.7	.7	8.9
	Jogja	2	1.5	1.5	10.4
	Kalidoni	1	.7	.7	11.1
	Kambang iwak	1	.7	.7	11.9
	Karesidenan Madiun	1	.7	.7	12.6
	Kebumen	1	.7	.7	13.3
	Kenten dan sako	1	.7	.7	14.1
	Kota	2	1.5	1.5	15.6
	Kota baru	1	.7	.7	16.3
	Kota Denpasar	1	.7	.7	17.0
	Kota Madiun	1	.7	.7	17.8
	kota palembang	1	.7	.7	18.5
	KOTA PALEMBANG	1	.7	.7	19.3
	Kota Pontianak	2	1.5	1.5	20.7
	Kota Pontianak dan Kab. Kubu Raya	1	.7	.7	21.5
	Kota semarang	1	.7	.7	22.2
	Kota Yogyakarta & Sleman	1	.7	.7	23.0
	Madiun	1	.7	.7	23.7
	Madiun sekitarnya	1	.7	.7	24.4
	Magelang - Jogja	1	.7	.7	25.2
	Malang	2	1.5	1.5	26.7
	Malanh	1	.7	.7	27.4

Medan	1	.7	.7	28.1
Ngaglik	1	.7	.7	28.9
palembang	6	4.4	4.4	33.3
Palembang	24	17.8	17.8	51.1
Palembang sekitarnya	1	.7	.7	51.9
Pasar kuto	1	.7	.7	52.6
pelembang	1	.7	.7	53.3
pontianak	1	.7	.7	54.1
Pontianak	18	13.3	13.3	67.4
PONTIANAK	1	.7	.7	68.1
Pontianak dan sekitarnya	1	.7	.7	68.9
Pontianak kot	1	.7	.7	69.6
Pontianak kota	2	1.5	1.5	71.1
Pontianak Kota	1	.7	.7	71.9
Sekitaran area pontianak	1	.7	.7	72.6
Seluruh area palembang	1	.7	.7	73.3
Semarang	6	4.4	4.4	77.8
Semarang Kota	1	.7	.7	78.5
Semarang Salatiga Purwodadi	1	.7	.7	79.3
Semarang-kaliwungu	1	.7	.7	80.0
Singkawang	1	.7	.7	80.7
Sleman	2	1.5	1.5	82.2
sleman bantul	1	.7	.7	83.0
Sleman-yogya	1	.7	.7	83.7
Sragen	1	.7	.7	84.4
Surakarta	1	.7	.7	85.2
yk	1	.7	.7	85.9
yogyakarta	1	.7	.7	86.7
Yogyakarta	16	11.9	11.9	98.5
Yogyakarta dan sekitarnya	1	.7	.7	99.3
Yogyakarta-magelang-klaten-solo	1	.7	.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

platform

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	45	33.3	33.3	33.3
	2	49	36.3	36.3	69.6
	3	33	24.4	24.4	94.1
	4	8	5.9	5.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

layanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Antar makanan	13	9.6	9.6	9.6

Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	3	2.2	2.2	11.9
Antar makanan, Antar belanjaan	1	.7	.7	12.6
Ojek mobil	9	6.7	6.7	19.3
Ojek mobil, Antar makanan, Antar belanjaan	1	.7	.7	20.0
Ojek motor	45	33.3	33.3	53.3
Ojek motor, Antar barang/dokumen/obat dsb	1	.7	.7	54.1
Ojek motor, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	1	.7	.7	54.8
Ojek motor, Antar makanan	14	10.4	10.4	65.2
Ojek motor, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb	16	11.9	11.9	77.0
Ojek motor, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	22	16.3	16.3	93.3
Ojek motor, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan, Ojek pengkolan	1	.7	.7	94.1
Ojek motor, Antar makanan, Antar belanjaan	2	1.5	1.5	95.6
Ojek motor, Ojek mobil	1	.7	.7	96.3
Ojek motor, Ojek mobil, Antar makanan	3	2.2	2.2	98.5
Ojek motor, Ojek mobil, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb	1	.7	.7	99.3
Ojek motor, Ojek mobil, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	1	.7	.7	100.0
Total	135	100.0	100.0	

الجمهورية العربية السورية
الجامعة العربية السورية
الكلية الهندسية

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.815
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1047.997
	df	105
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.492	36.613	36.613	5.492	36.613	36.613	3.069	20.463	20.463
2	2.295	15.302	51.915	2.295	15.302	51.915	3.026	20.171	40.634
3	1.788	11.923	63.838	1.788	11.923	63.838	2.336	15.574	56.208
4	1.052	7.012	70.850	1.052	7.012	70.850	2.196	14.642	70.850
5	.738	4.920	75.770						
6	.614	4.094	79.864						
7	.575	3.832	83.696						
8	.520	3.464	87.160						
9	.379	2.526	89.686						
10	.360	2.403	92.089						
11	.320	2.133	94.222						
12	.277	1.850	96.072						
13	.242	1.611	97.683						
14	.191	1.276	98.959						
15	.156	1.041	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
CS 4	.658			
CS 5	.715			
CS 6	.670			
CS7	.643			
JD2	.687			
JD3	.642	.501		
JD4		.621		
JD6			.539	
JB7			.594	
JB8	-.652			
JB9	-.650			
CR1	.673			
CR2	.650	-.510		
CR3	.598			
CR4	.579			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
CS 4		.702		
CS 5		.829		
CS 6		.778		
CS 7		.700		
JD2			.623	
JD3			.650	
JD4			.775	
JD6			.837	
JB7				.811
JB8				.822

JB9				.752
CR1	.601			
CR2	.866			
CR3	.897			
CR4	.876			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.



Lampiran 5
Hasil Uji Realibilitas

1. *Challenge Stressors (X₁)*

Reliability Statistic CS

Cronbach's Alpha N of Items	
.825	4

Item-Total Statisti CS

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS4	12.47	7.445	.602	.803
CS5	12.13	7.081	.747	.735
CS6	12.30	7.198	.686	.763
CS7	12.23	8.089	.572	.813

Job Demand (X₂)

Reliability

Cronbach's Alpha N of Items	
.776	4

Item-Total Statisti Job Demand

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD2	10.27	8.913	.614	.708
JD3	10.30	8.512	.630	.697
JD4	10.87	8.290	.534	.748
JD6	11.09	8.171	.558	.735

Job Burn-out (Z)

Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	3

Item-Total Statistic *Job Burn-out*

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JB7	3.89	3.144	.561	.815
JB8	3.71	2.610	.749	.614
JB9	3.61	3.000	.638	.737

Kreativitas / Creativity (Y)**Reliability**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	4

Item-Total Statistic Kreativitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CR1	11.87	6.922	.550	.897
CR2	11.85	6.202	.818	.791
CR3	11.91	6.156	.784	.803
CR4	11.90	6.177	.738	.822

Lampiran 6

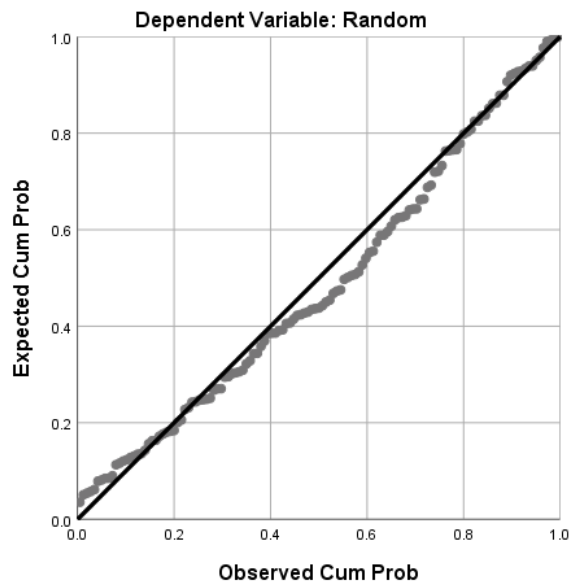
Hasil Uji Normalitas

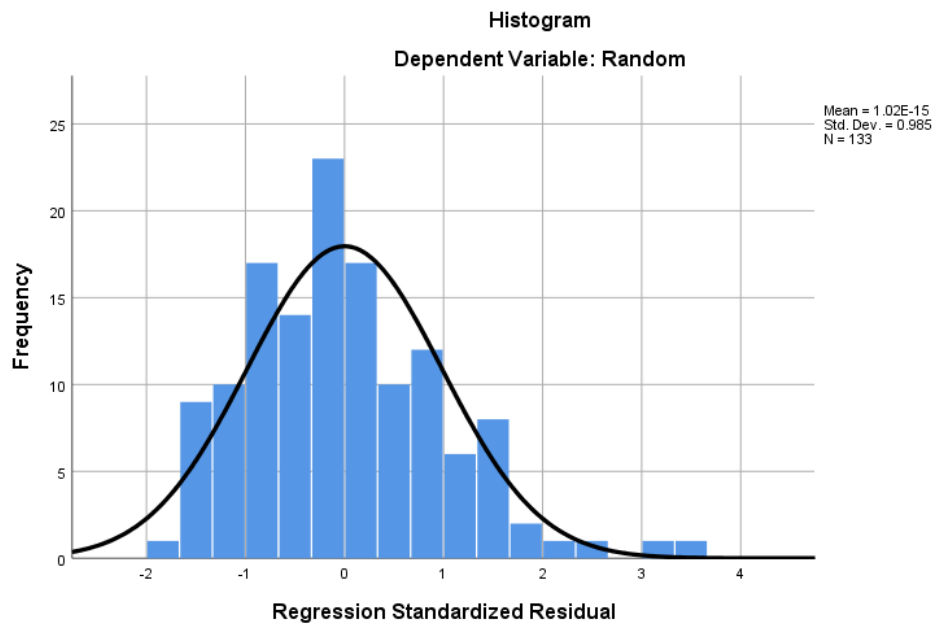
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70044229
Most Extreme Differences Absolute		.063
	Positive	.044
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran 7

Hasil Uji Multikolinearitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	.047	.017	3.12584

a. Predictors: (Constant), CR, JD, JB, CS

b. Dependent Variable: Random

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.566	4	15.392	1.575	.185 ^b
	Residual	1250.675	128	9.771		
	Total	1312.241	132			

a. Dependent Variable: Random

b. Predictors: (Constant), CR, JD, JB, CS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.559	2.634		3.249	.001		
CS	.476	.440	.128	1.082	.281	.534	1.872
JD	-.720	.336	-.211	-2.146	.034	.767	1.304
JB	.148	.459	.036	.322	.748	.593	1.687
CR	-.346	.388	-.090	-.892	.374	.728	1.374

a. Dependent Variable: Random

Lampiran 8

Hasil Uji Regresi linear antar variabel

1. Challenge Stressors terhadap Kreativitas / Creativity

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.172	.74718

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: CR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	15.872	1	15.872	28.431	.000 ^b
Residual	73.134	131	.558		
Total	89.007	132			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), CS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.262	.323			7.010	.000
CS	.410	.077	.422		5.332	.000

a. Dependent Variable: CR

2. Challenge Stressors terhadap Job Burn-out

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.326	.63234

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: JB

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	25.934	1	25.934	64.858	.000 ^b

Residual	52.381	131	.400	
Total	78.314	132		

- a. Dependent Variable: JB
b. Predictors: (Constant), CS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.007	.273			14.672	.000
CS	-.524	.065	-.575		-8.053	.000

- a. Dependent Variable: JB

3. Pengaruh *Challenge Steressor* terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh *Job Burn-out*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 ^a	.261	.249	.71153

- a. Predictors: (Constant), JB, CS
b. Dependent Variable: CR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.191	2	11.596	22.904	.000 ^b
Residual	65.815	130	.506		
Total	89.007	132			

- a. Dependent Variable: CR
b. Predictors: (Constant), JB, CS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.760	.500			7.526	.000
CS	.214	.090	.221		2.391	.018
JB	-.374	.098	-.351		-3.802	.000

- a. Dependent Variable: CR

4. *Job Demand* terhadap *Kreativitas*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.270 ^a	.073	.066	.79378

a. Predictors: (Constant), JD

b. Dependent Variable: CR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.465	1	6.465	10.261	.002 ^b
Residual	82.541	131	.630		
Total	89.007	132			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), JD

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.096	.274			11.282	.000
JD	.239	.075	.270		3.203	.002

a. Dependent Variable: CR

5. *Job Demand* terhadap *Job Burn-out*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 ^a	.041	.034	.75702

a. Predictors: (Constant), JD

b. Dependent Variable: JB

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.241	1	3.241	5.656	.019 ^b
Residual	75.073	131	.573		
Total	78.314	132			

- a. Dependent Variable: JB
 b. Predictors: (Constant), JD

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.455	.262			9.379	.000
JD	-.169	.071	-.203		-2.378	.019

- a. Dependent Variable: JB

6. Pengaruh Job Demand terhadap Kreativitas yang Dimediasi oleh Job Burn-out

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.248	.71226

- a. Predictors: (Constant), JB, JD
 b. Dependent Variable: CR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.055	2	11.527	22.722	.000 ^b
Residual	65.952	130	.507		
Total	89.007	132			

- a. Dependent Variable: CR
 b. Predictors: (Constant), JB, JD

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.250	.318			13.350	.000
JD	.159	.068	.180		2.332	.021
JB	-.470	.082	-.441		-5.718	.000

- a. Dependent Variable: CR

Pengaruh *Job Burn-out* terhadap Kreativitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.172	.166	.751

a. Predictors: (Constant), JB

b. Dependent Variable: CR

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	24.245	3	8.082	16.098	.000 ^b
Residual	64.762	129	.502		
Total	89.007	132			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), JB, JD

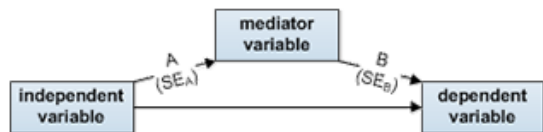
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.250	.318			13.350	.000
JD	.159	.068	.180		2.332	.021
JB	-.470	.082	-.441		-5.718	.000

a. Dependent Variable: CR

Lampiran 9
Hasil Uji Sobel

1. Efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge stressors* terhadap Kreativitas

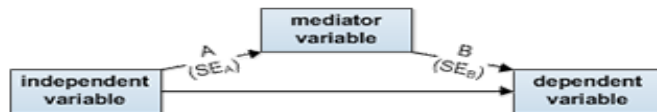


A: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.44933883
One-tailed probability: 0.00028098
Two-tailed probability: 0.00056196

2. Efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Demand* terhadap Kreativitas



A: ?
B: ?
SE_A: ?
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.19826130
One-tailed probability: 0.01396525
Two-tailed probability: 0.02793049

BIODATA PENULIS



Data Diri

Nama : Mgs Muhamad Ilham Rafiansyah
Tempat, Tanggal Lahir : Tegal, 15 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jalan Netar Jaya, Kampung Sukorejo, RT 033, RW
012, Kelurahan 8 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 3, Kota
Palembang, Provinsi Sumatera Selatan
Email : mgsilhamrafi@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2006 – 2012 : SD Negeri 192 Palembang
2012 – 2015 : SMP Muhammadiyah 9 Jakarta Selatan
2015 – 2018 : SMA YPI Tunas Bangsa Palembang
2018 – 2022 : Universitas Islam Indonesia