

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSOR* DAN *JOB COMPLEXITY*  
TERHADAP KREATIVITAS DENGAN *WORK ENGAGEMENT*  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**SKRIPSI**



**Ditulis Oleh :**

**Nama : Hamidio Khairawan**

**NIM : 18311427**

**Program Studi : Manajemen**

**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSOR* DAN *JOB COMPLEXITY*  
TERHADAP KREATIVITAS DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

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 : Hamidio Khairawan

Nomor Mahasiswa : 18311427

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, 6 Oktober 2022

Penulis,



Hamidio Khairawan

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSOR* DAN *JOB COMPLEXITY*  
TERHADAP KREATIVITAS DENGAN *WORK ENGAGEMENT* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Oleh:

Nama : Hamidio Khairawan  
Nomor Mahasiswa : 18311427  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 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 STRESSOR DAN JOB COMPLEXITY TERHADAP  
KREATIVITAS DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Disusun Oleh : **HAMIDIO KHAIRAWAN**

Nomor Mahasiswa : **18311427**

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

Pada hari, tanggal: Jumat, 04 November 2022

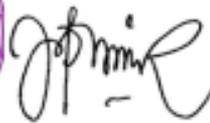
Penguji/ Pembimbing TA : Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc.



Penguji : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



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



## MOTTO

*“Dan mereka tidak mengetahui apa-apa dari ilmu Allah, melainkan apa yang dikehendaki-(Nya)”*

(QS. Al-Baqarah: 225)

*“Apabila telah ditunaikan shalat maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”*

(QS. Al-Jumu'ah: 10)

الجمعة الإسلامية الأندلسية

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis efek mediasi dari variabel *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressor* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif serta menggunakan kuesioner sebagai media untuk mengumpulkan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengemudi ojek *online* yang beroperasi di beberapa kota di Indonesia dengan jumlah sebanyak 120 sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan survei melalui Google Form yang akan dibagikan melalui media sosial serta dibagikan secara langsung kepada responden penelitian. Data yang telah didapat untuk penelitian ini lalu di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan diuji dengan program SPSS25 serta menggunakan *Sobel Test Statistic* untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa *Challenge Stressor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, *Job Complexity* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas, serta *Challenge Stressor* dan *Job Complexity* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas. Lalu *Work Engagement* terbukti memediasi pengaruh *Challenge Stressor* terhadap Kreativitas, sedangkan *Work Engagement* tidak terbukti memediasi pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

**Kata Kunci:** *Challenge Stressor, Job Complexity, Work Engagement, Kreativitas*

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the mediating effect of the Work Engagement variable on the effect of Challenge Stressor and Job Complexity on Creativity. In this study, the method used was quantitative and used a questionnaire as a medium to collect data. The sample used in this study is an online motorcycle taxi driver operating in several cities in Indonesia with a total of 120 samples. The distribution of the questionnaire was carried out by means of a survey via Google Form which would be distributed via social media and distributed directly to research respondents. The data that has been obtained for this study were then analyzed using multiple linear regression analysis and tested with the SPSS25 program and using Sobel Test Statistics to test the mediation effect. The results have shown that Challenge Stressor has a positive and significant effect on Work Engagement, Job Complexity has no positive and significant effect on Work Engagement, Work Engagement has a positive and significant effect on Creativity, and Challenge Stressor and Job Complexity both have a positive and significant effect on Creativity. . Then Work Engagement is proven to mediate the effect of Challenge Stressor on Creativity, while Work Engagement is not proven to mediate the effect of Job Complexity on Creativity.*

*Key Words: Challenge Stressor, Job Complexity, Work Engagement, Creativity*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmaanirrahiim,*

*Assalaamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

*Alhamdulillah* *rabbil'alamiin*. Segala puji bagi Allah *Subhaanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan segala karunia, rahmat, rezeki, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi/penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Challenge Stressors* Dan *Job Complexity* Terhadap Kreativitas yang Dimediasi Oleh *Work Engagement* Sebagai Variabel Intervening”** dengan tuntas. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, sebagai panutan dan pembawa rahmat bagi seluruh alam.

Hasil penelitian ini akan digunakan sebagai tugas akhir skripsi untuk memenuhi syarat guna meraih gelar sarjana strata 1 (S1), Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Dalam penyusunannya, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Handrio Adhi Pradana, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan banyak ilmu baru yang *inshallah* sangat bermanfaat untuk penulis, serta senantiasa memberikan arahan dan bimbingan kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah Pak Handrio berikan.

4. Bapak Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta para staf administrasi dan tata usaha yang membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Eta Rohayaningsi selaku ibunda tercinta, terima kasih sudah mendidik dan membesarkan anakmu ini yang masih sangat jauh dari kata berbakti. Seluruh pengorbananmu tidak akan pernah bisa kubalas dan semoga anakmu ini bisa menjadi orang yang berguna suatu saat nanti. Terima kasih Ibu tercinta.
6. Bapak Fadjri Alihar selaku ayahanda tercinta, terimakasih sudah mendidik dan membesarkan anakmu yang masih sangat jauh dari kata berbakti. Seluruh pengorbananmu tidak akan pernah bisa kubalas dan semoga anakmu ini bisa menjadi orang yang berguna suatu saat nanti. Terimakasih Ayah tercinta.
7. Keluarga penulis, Kakak Selfa, terima kasih untuk do'a, dukungan, nasehat, dan suntikan semangat yang begitu besar.
8. Yang teristimewa, Zahra Aulia Fadhila. Terima kasih untuk kehadirannya dalam hidup penulis, semangat dan dukungannya, serta momen-momen kebersamaan yang sangat berkesan.
9. Seluruh sahabat penulis sejak SMA, Bobi, Itos, Joy, Wekke, Boim, Terren, dan kawan penulis lainnya. Terima kasih atas momen-momen yang berkesan dalam berbagai fase hidup penulis. Semoga persahabatan kita terus berlanjut sampai kapanpun.
10. Seluruh Keluarga Rumah Dinas, Vikar, Bobi, Iqbal, Irfan, Miftah, Coy, Ruly, Chitoz, Aan, Jindan, Manggala, Gilang, Arga, Yoga, Satrio, Dicky yang memberikan banyak pengalaman serta pelajaran selama dijogja dari awal kuliah sampai sekarang kepada penulis. Semoga tercapai apa yang kita impikan dan inginkan masing-masing.
11. Seluruh Teman-teman ATALA, Aldi, Rizky, Ilham, Rakha, Yoga, Tomi, Cebong, Jul, Nopri, Rifqi, Arya, Agra yang telah kebersamai penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, orang-orang pertama yang menerima

penulis untuk masuk dalam pertemanan mereka pada masa awal perkuliahan, serta teman-teman perkuliahan dari berbagai angkatan yang penulis kenal selama menjadi mahasiswa di kampus.

12. Sahabat seperjuangan bimbingan Pak Handrio, Angga, Aldi, Ilham, yang memberikan banyak dukungan, semangat, dan pengalaman baru kepada penulis selama proses penelitian. Sukses selalu untuk kita semua.
13. Seluruh teman-teman KKN UNIT 231, Mando, Irwan, Kemal, Hana, Mega, Citra, Ayu, Sheila yang juga telah memberikan banyak dukungan kepada saya selama proses penelitian.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal kepada penulis selama ini.

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, 25 September 2022



Penulis  
Hamidio khairawan

## DAFTAR ISI

### Contents

PENGARUH <i>CHALLENGE STRESSOR</i> DAN <i>JOB COMPLEXITY</i> TERHADAP KREATIVITAS DENGAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> SEBAGAI VARIABEL INTERVENING .....	i
PENGARUH <i>CHALLENGE STRESSOR</i> DAN <i>JOB COMPLEXITY</i> TERHADAP KREATIVITAS DENGAN <i>WORK ENGAGEMENT</i> SEBAGAI VARIABEL INTERVENING .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.1.1 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Work Engagement .....	12
1. <b>Qingzhi Jiang et al., (2020)</b> .....	12
2. <b>Steven Lockey et al., (2022)</b> .....	12
3. <b>Kavitha Ramamurthi et al., (2016)</b> .....	13
2.1.2 Pengaruh Job Complexity terhadap Work Engagement .....	14
1. <b>Ahmad Bashawir Abdul Ghani, et al (2019)</b> .....	14
2. <b>Jing Yi Bai, et al (2021)</b> .....	15

2.1.3 Pengaruh Work Engagement terhadap Creativity .....	16
1. <b>Aneeq Inam,et al (2021)</b> .....	16
2. <b>Wenqing Tian,et al 2021</b> .....	17
3. <b>Guadalupe Vila-Vázquez, et al (2020)</b> .....	17
2.1.4 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity .....	19
1. <b>Yixin &amp; Mingjian (2021)</b> .....	19
3. <b>Yongbo, et al (2019)</b> .....	19
2.1.5 Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity .....	21
1. Sun Young Sung (2017) .....	21
2. Heesun Chae, et al (2018).....	21
2.1.6 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity yang di-mediasi oleh Work Engagement.....	23
1. Ngoc Nhu Nguyen, et al (2018) .....	23
2.1.7 Pengaruh Job Complexity Terhadap Creativity yang di-mediasi oleh Work Engagement.....	24
1. Wei Liu (2016).....	24
2.2 Landasan Teori .....	28
2.2.1 Challenge Stressor .....	28
2.2.1.1 Pengertian Challenge Stressor.....	28
2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Challenge Stressor.....	28
2.2.1.3 Dampak Challenge Stressor .....	29
2.2.2 Job Complexity .....	30
2.2.2.1 Definisi Job Complexity .....	30
2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Job Complexity .....	31
2.2.2.3 Dampak Job Complexity.....	32
2.2.3 Work Engagement .....	32
2.2.3.1 Definisi Work Engagement.....	32
2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Work Engagement.....	33
2.2.3.3 Dampak Work Engagement .....	34
2.2.4 Kreativitas .....	34
2.2.4.1 Definisi Kreativitas.....	34
2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Creativity .....	35
2.2.4.3 Dampak Creativity.....	36

2.3	Hubungan Antar Variabel .....	37
2.3.1	Hubungan Challenge Stressor terhadap Work Engagement .....	37
2.3.2	Hubungan Job Complexity terhadap Work Engagement .....	38
2.3.3	Hubungan Work Engagement terhadap Creativity .....	39
2.3.4	Hubungan Challenge Stressor terhadap Creativity .....	40
2.3.5	Hubungan Job Complexity terhadap Creativity .....	41
2.3.6	Hubungan antara Challenge Stressor terhadap Creativity melalui Work Engagement .....	42
2.3.7	Hubungan antara Job Complexity terhadap Creativity melalui Work Engagement .....	43
2.4	Kerangka Pikir .....	44
2.5	Hipotesis Penelitian .....	46
BAB III.....		47
METODE PENELITIAN.....		47
3.1	Pendekatan Penelitian.....	47
3.2	Lokasi Penelitian.....	47
3.2.1	Profil Perusahaan.....	49
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian.....	51
3.4	Definisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	52
3.4.1	Variabel Independen Challenge Stressor (X1).....	52
3.4.2	Variabel Independen Job Complexity (X2) .....	53
3.4.3	Variabel Intervening Work Engagement (Z) .....	53
3.4.4	Variabel Dependen Creativity (Y) .....	54
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian .....	55
3.5.1	Populasi.....	55
3.5.2	Sampel .....	55
3.5.3	Teknik Sampel .....	56
3.6	Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	56
3.6.1	Jenis Data.....	56
3.6.2	Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	58
3.7.1	Uji Validitas .....	58
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	59

3.8 Metode Analisis Data .....	60
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	60
3.9 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.9.1 Uji Normalitas .....	60
3.9.2 Uji Multikolinieritas .....	61
3.10 Uji Hipotesis .....	62
3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	64
3.10.3 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	64
3.10.4 Analisis Jalur .....	65
BAB IV .....	68
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	68
4.1 Analisis Deskriptif .....	68
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian .....	68
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	71
4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	72
4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	73
4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Profesi Pengemudi Ojek Online Merupakan Pekerjaan Utama.....	75
4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform .....	76
4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan .....	77
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	81
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Challenge Stressor</i> (X).....	81
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Job Complexity</i> (X <sub>1</sub> ).....	84
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i> (Z) .....	87
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Creativity</i> (Y).....	89
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	93
4.2.1 Uji Validitas .....	93
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	97
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	98

4.3.1 Uji Normalitas .....	98
4.3.2 Uji Multikolinearitas.....	99
4.4 Analisis Regresi Linear .....	100
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Challenge Stressor</i> terhadap Variabel <i>Work Engagement</i> .....	100
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Job Complexity</i> terhadap Variabel <i>Work Engagement</i> .....	102
4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Work Engagement</i> terhadap Variabel <i>Creativity</i> .....	104
4.4.4 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Challenge Stressor</i> terhadap Variabel <i>Creativity</i> .....	106
4.4.5 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel <i>Job Complexity</i> terhadap Variabel <i>Creativity</i> .....	108
4.5 Uji Hipotesis .....	109
4.5.1 Pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	109
4.5.2 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	111
4.5.3 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	112
4.5.4 Pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	113
4.5.5 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	114
4.5.6 Pengaruh <i>Work Engagement</i> dalam Me-mediasi Hubungan <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	115
4.5.7 Pengaruh <i>Work Engagement</i> dalam Me-mediasi Hubungan <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	119
4.6 Pembahasan .....	122
4.6.1 Data Deskriptif .....	122
4.6.2 Pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	123
4.6.3 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Work Engagement</i> .....	125
4.6.4 Pengaruh <i>Work Engagement</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	126
4.6.5 Pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	127
4.6.6 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Creativity</i> .....	128
4.6.7 Pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Creativity</i> Melalui Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> .....	129
4.6.8 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Creativity</i> Melalui Variabel Mediasi <i>Work Engagement</i> .....	130

BAB V.....	132
KESIMPULAN .....	132
5.1 Kesimpulan.....	132
5.2 Saran.....	133
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	134
DAFTAR PUSTAKA .....	136
LAMPIRAN .....	144



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	13
Tabel 2.2	15
Tabel 2.3	17
Tabel 2.4	20
Tabel 2.5	22
Tabel 2.6	23
Tabel 2.7	24
Tabel 2.8	25
Tabel 2.9	26
Tabel 2.10	26
Tabel 2.11	27
Tabel 3.1	52
Tabel 3.2	53
Tabel 3.3	54
Tabel 3.4	54
Tabel 4.1	69
Tabel 4.2	70
Tabel 4.3	71
Tabel 4.4	72
Tabel 4.5	74
Tabel 4.6	75
Tabel 4.7	76
Tabel 4.8	78
Tabel 4.9	79
Tabel 4.10	81
Tabel 4.11	82
Tabel 4.12	83
Tabel 4.13	84
Tabel 4.14	85

Tabel 4.15	87
Tabel 4.16	88
Tabel 4.17	89
Tabel 4.18	90
Tabel 4.19	91
Tabel 4.20	91
Tabel 4.21	93
Tabel 4.22	94
Tabel 4.23	94
Tabel 4.24	95
Tabel 4.25	96
Tabel 4.26	98
Tabel 4.27	99
Tabel 4.28	99
Tabel 4.29	100
Tabel 4.30	100
Tabel 4.31	102
Tabel 4.32	102
Tabel 4.33	104
Tabel 4.34	104
Tabel 4.35	106
Tabel 4.36	106
Tabel 4.37	107
Tabel 4.38	108
Tabel 4.39	109
Tabel 4.40	110
Tabel 4.41	111
Tabel 4.42	112
Tabel 4.43	113
Tabel 4.44	114
Tabel 4.45	115

Tabel 4.46	116
Tabel 4.47	119
Tabel 4.48	119
Tabel 4.49	122



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	45
Gambar 3.1	66
Gambar 4.1	69
Gambar 4.2	70
Gambar 4.3	71
Gambar 4.4	73
Gambar 4.5	74
Gambar 4.6	76
Gambar 4.7	77
Gambar 4.8	78
Gambar 4.9	80
Gambar 4.10	84
Gambar 4.11	86
Gambar 4.12	88
Gambar 4.13	90
Gambar 4.14	92
Gambar 4.15	117
Gambar 4.16	120



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan semakin ketat hal ini menyebabkan perusahaan harus memiliki suatu keunggulan kompetitif agar bisa bersaing dan mengungguli para pesaing mereka. Salah satu kunci utama yang dapat menciptakan keunggulan tersebut adalah dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas karena itu merupakan salah satu aset berharga yang harus dipunyai oleh perusahaan. Seperti industri ojek *online* yang sedang marak pada saat ini, banyak perusahaan ojek *online* saling bersaing demi mendapat pelanggan yang setia. Perusahaan-perusahaan tersebut memiliki banyak pengemudi ojek *online* yang siap untuk melayani para pelanggannya, namun karena banyaknya saingan maka para pengemudi tersebut juga butuh hal yang kreatif demi memuaskan para pelanggan serta meningkatkan kinerja organisasinya. Menurut Ibrahim *et al* (2016) perusahaan melihat kreativitas karyawan sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif karena karyawan dapat berpotensi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Mengingat pentingnya kreativitas sehingga perlu sekali untuk memperhatikan bagaimana keterlibatan karyawan mereka dalam melakukan pekerjaan agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang bisa meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang di punya. Guilford Ali & Asrori (2005) menjelaskan bahwa kreativitas mengacu pada kapasitas yang mencirikan karakteristik orang kreatif dan dapat dibagi menjadi kapasitas kognitif yang termasuk kelancaran dan orisinalitas serta kapasitas emosional dalam bentuk

dorongan batin dan dedikasi untuk tugas-tugas tertentu yang meningkat. Selain itu, Guilford mengusulkan dua cara berpikir yang pertama adalah berpikir konvergen, yang memungkinkan kita menganalisis masalah dengan baik, dan yang kedua adalah berpikir divergen, yang memungkinkan kita terus-menerus memperoleh dan mencari ide-ide baru.

Menurut Kaidi Zhang *et al* (2010) Pada saat ini peningkatan jumlah stress dan peningkatan persyaratan untuk kreativitas merupakan dua tren utama di sebagian besar perusahaan. Dalam konteks ini pekerjaan yang diterima oleh karyawan akan sangat berpengaruh terhadap stres yang diterima seperti beban kerja dan tekanan waktu. Meningkat banyaknya tuntutan yang harus dikerjakan oleh karyawan maka semua pekerjaan tersebut akan membutuhkan tingkat kreativitas yang lebih tinggi.

*Stressor* biasanya memiliki dampak yang negatif namun pada variabel *challenge stressor* diketahui memiliki efek yang cukup signifikan terhadap *creativity*, jika para karyawan melihat bahwa *challenge stressor* sebagai peluang bukan sebagai hambatan maka itu dapat membuat mereka melakukan kreativitas yang lebih dari biasanya untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal tersebut didukung oleh penelitian Sacramento *et al.* (2013) yang menyatakan bahwa *challenge stressor* menunjukkan hubungan positif terhadap *creativity* dimana stres dapat menuntut seseorang untuk menciptakan kreativitas. Menurut Jiang *et al.* (2020) *challenge stressor* yang memiliki bentuk positif untuk dapat meningkatkan perkembangan individu serta menciptakan kreativitas yaitu beban kerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Maka dari itu manajer dan supervisor harus dapat menyadari bahwa *challenge stressor* memungkinkan untuk karyawan bisa

berkembang lebih jauh, manajer juga harus bisa bagaimana cara mengelola tantangan stress yang sedang dialami oleh karyawannya. *Challenge stressor* menurut Horan *et al.* (2020) didefinisikan sebagai sesuatu yang bisa menimbulkan ketegangan namun pada saat yang bersamaan juga bisa memberikan energi serta kesempatan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan.

Menurut Crawford *et al.* (2010) terdapat pengaruh yang positif antara *challenge stressor* dengan *work engagement*. Ketika mengaitkan *work engagement* terhadap pengaruh antara *challenge stressor* dengan *creativity*, terdapat hasil yang positif karena karyawan yang mengalami stress sedang ada dalam keterlibatan kerja, ini yang membuat mereka dapat berpikir untuk lebih kreatif agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hur *et al.* (2016) bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat memotivasi karyawan agar bisa terlibat dalam perilaku proaktif serta pengambilan resiko yang disebabkan oleh keinginan intrinsik untuk memecahkan masalah dan menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *creativity* adalah *job complexity*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nastaran (2015) menyatakan bahwa kompleksitas pekerjaan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Menurut Oldham & Cummings (1996) Efek positif secara langsung pada kompleksitas pekerjaan terhadap kreativitas karyawan juga didukung oleh beberapa studi regresi. Coelho *et al.* (2011) juga memberikan dukungan terhadap hubungan antara *job complexity* dengan *creativity*. Shalley (2004) memberikan saran bahwa pekerjaan yang kompleks dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan tentang aktivitas kerja dan

minat mereka untuk menyelesaikan aktivitas tersebut. *Job Complexity* menurut Audenaert *et al* (2017) didefinisikan sebagai suatu karakteristik pekerjaan yang merujuk pada seberapa sulit atau kompleks tugas-tugas tersebut pada pekerjaan itu. Kompleksitas pekerjaan menurut Hackman & Oldham (1975) dapat mengacu kepada pekerjaan yang memiliki banyak otonomi, variasi, identitas, umpan balik dan signifikansi. Dari kelima model tersebut merupakan bentuk karakteristik pekerjaan.

Nastaran (2015) menjelaskan bahwa suatu pekerjaan yang kompleks akan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka ambil akan lebih bermakna dan penting serta secara pribadi bertanggung jawab atas hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut.

Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, individu yang bekerja secara enerjik dan semangat diharapkan akan tampil lebih kreatif, kondisi ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, aktivasi dan fungsi kesejahteraan yang maksimal di tempat kerja maka diperlukan adanya keterlibatan kerja. Wellins dan Concelman (2004) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan kekuatan ilusif yang akan memotivasi seorang individu dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi tersebut berupa rasa komitmen terhadap organisasi, rasa bangga ketika memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu dan energi, semangat serta ketertarikan dan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang mereka miliki. Keputusan yang telah dibuat oleh atasan mereka sebagai bentuk perwakilan dari perusahaan, jadi semakin karyawan dapat mengintegrasikan ke

dalam tugas dan pekerjaan mereka maka akan memiliki efek yang dapat ditingkatkan dalam meningkatkan keterlibatan kerja mereka. *Work engagement* dapat dijadikan sebagai suatu hal yang berguna untuk mendorong kreativitas karena karyawan yang terlibat akan terbuka untuk pengalaman dan secara tidak langsung mereka dapat termotivasi untuk mengejar tujuan yang diharapkan (Chaudhary, 2018).

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity* memiliki pengaruh satu sama lain untuk meningkatkan kreativitas karyawan yang mereka miliki. Dengan tingkat kreativitas yang tinggi maka hal ini dapat lebih memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya serta perusahaan juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Namun untuk merealisasikan hal tersebut dibutuhkan perhatian lebih tentang karyawan yang mengalami tantangan stress, Dalam penelitian Zhou dan George (2003) mempunyai lima rute yang dimana individu merasa "bawaan kreativitas dapat dibangkitkan melalui identifikasi, pengumpulan informasi, pembangkitan ide, evaluasi dan modifikasi serta implementasi ide. Seorang individu yang terlibat akan memiliki rasa potensi yang positif sehingga dapat mengambil beberapa strategi untuk memecahkan masalah, seperti mengidentifikasi sebuah masalah dan kemudian dapat menghasilkan serta mengevaluasi solusi alternatif (Lazarus dan Folkman, 1984), maka dari itu mereka akan lebih cenderung didedikasikan agar dapat mempelajari keterampilan baru untuk mengelola stres.

Perusahaan juga harus memperhatikan seberapa kompleks tugas yang diberikan kepada karyawan. Seperti yang dijelaskan oleh Kubicek & Korunka (2015) bahwa suatu pekerjaan yang kompleks akan membuat seorang individu merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu bermakna dan penting, serta mereka dapat memiliki tanggung jawab pribadi dari hasil pekerjaan yang telah mereka selesaikan, maka dari itu secara tidak langsung akan mengangkat moral mereka. Selain itu, *Job Complexity* dengan tingkat yang tinggi juga akan memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement* (Rakhy & Ambily, 2022). Lalu akhirnya peran keterlibatan kerja dapat me-mediasi kedua variabel tersebut agar karyawan bisa mencapai tingkat kreativitas yang tinggi.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity* memiliki pengaruh satu sama lain untuk meningkatkan kreativitas karyawan yang mereka miliki. Menurut Sacramento (2013) Dengan tingkat kreativitas yang tinggi maka hal ini dapat lebih memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya serta perusahaan juga akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Namun untuk merealisasikan hal tersebut dibutuhkan perhatian lebih tentang karyawan yang mengalami tantangan stress, berdasarkan model JD-R yang dijelaskan oleh Tetrick and Winslow (2015) bahwa *work engagement* merupakan sebuah proses motivasi yang akan menghubungkan stressor dengan tuntutan dan sumber daya terhadap hasil organisasi.

Karyawan yang sedang mengalami *challenge stressor* dalam konteks tertentu cenderung akan meningkatkan keterlibatan kerja individu dan dengan sendirinya

mereka dituntut untuk menciptakan kreativitas seperti yang dijelaskan oleh Zhou (2003) bahwa *challenge stressor* memiliki pengaruh positif pada *creativity* dengan peran mediasi *work engagement* yang didapatkan karyawan dari identifikasi, pengumpulan informasi, penemuan ide, evaluasi serta modifikasi. Serta perusahaan juga harus memperhatikan seberapa kompleks tugas yang diberikan kepada karyawan, karena menurut Oldham et al (2004) sebuah pekerjaan yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi akan membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka lebih bermakna dan secara aktif berpartisipasi pada keterlibatan kerja karyawan tersebut yang akan dapat menciptakan kreativitas. Lalu akhirnya peran keterlibatan kerja dapat me-mediasi kedua variabel tersebut agar karyawan bisa mencapai tingkat kreativitas yang tinggi.

Dari semua variabel yang tersebut memiliki keterkaitan yang erat terhadap para pengemudi ojek *online*. Ojek sepeda motor merupakan angkutan alternatif bagi sebagian masyarakat karena dapat memudahkan dalam aktivitas sehari-hari dan juga bisa menjangkau tempat yang tidak dilalui oleh angkutan umum seperti angkot atau bus kota. Menurut Annor (2016: 1), menjelaskan bahwa definisi ojek merupakan sepeda motor yang ditambahkan dengan cara mengangkut penumpang yang menyewa. Ojek sendiri adalah sarana transportasi darat yang menggunakan kendaraan roda dua seperti motor dengan menggunakan pelat hitam, yang digunakan untuk mengangkut penumpang dari satu tujuan ke tujuan yang dipilih oleh penumpang dan kemudian menarik bayaran atas jasa tersebut. Rustian Kamaludin (2003: 13) menjelaskan bahwa transportasi berasal dari kata Latin yang artinya *transportare* dimana trans berarti seberang atau sebelah lain dan portare

berarti mengangkut atau membawa. Maka, transportasi artinya mengangkut atau membawa sesuatu dari suatu tempat ke tempat lainnya. Selain ojek pada umumnya, juga terdapat transportasi lain yaitu ojek *online*. Ojek *online* sendiri merupakan salah satu jenis angkutan umum yang sedang diminati oleh banyak masyarakat, hampir sama dengan ojek pada umumnya ojek *online* juga menggunakan sepeda motor sebagai sarana transportasi yang digunakan dengan kemajuan teknologi yang tergolong canggih, membuat ojek *online* kini semakin berkembang. yang membedakan ojek online dengan ojek pada umumnya adalah cara untuk memesannya yang menggunakan teknologi internet dengan memanfaatkan aplikasi pada *handphone* penggunaannya. hal ini tentu dapat memudahkan pengguna untuk memesan pengemudi ojek *online*.

Akhirnya sampai saat ini sudah ada beberapa aplikasi ojek online ternama di Indonesia seperti Go-Jek, Grab, Maxim dan Shopee Food. semakin berkembangnya bisnis ini, maka persaingan antar pengemudi ojek online pun semakin ketat. Hal ini menuntut pengemudi untuk bisa lebih kreatif dalam melakukan pekerjaannya dari segi pelayanan, keramahan dan fasilitas tambahan yang ditawarkan. Seperti yang dilansir oleh (Liputan6.com, 2019) bahwa hal yang sangat diperhatikan oleh pengemudi ojek online adalah persaingan antar pengemudi serta penilaian bintang yang diberikan oleh pelanggan yang merupakan rapor bagi para pengemudi ojek online, hal ini yang membuat para pengemudi ojek online berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya salah satu contohnya adalah dengan menawarkan wifi gratis dan rela memodifikasi kendaraannya sedemikian rupa untuk pelanggan agar merasa nyaman.

Penelitian ini akan memfokuskan pada industri transportasi dari bisnis ojek online yang sedang ramai diminati oleh masyarakat baik kalangan muda ataupun tua. Sebagai populasi dan sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek online dengan tujuan dapat membuktikan terkait pengaruh *challenge stressor*, *job complexity* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan maka peneliti ingin melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh *Challenge Stressor* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas yang di-mediasi oleh *Work Engagement* Pada Industri Transportasi Online”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Work Engagement*?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap *Creativity*?
4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*?
5. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Creativity*?
6. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Creativity* yang dimediasi oleh *Work Engagement*?

7. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Creativity* yang dimediasi oleh *Work Engagement*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement*.
2. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Work Engagement*.
3. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap *Creativity*
4. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*.
5. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Creativity*.
6. Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressor* terhadap *Creativity* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.
7. Untuk Menguji pengaruh positif dan signifikan *Job Complexity* terhadap *Creativity* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan terkait dengan pengaruh antara *challenge stressor*, *job complexity* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*.

Penelitian ini juga memberikan kesempatan dalam menerapkan teori secara langsung dalam praktik di lapangan serta menambah pemahaman tentang penelitian dan memberikan pengalaman baru terkait dengan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan terkait dengan pengaruh antara challenge stressor, job complexity terhadap creativity yang di-mediasi oleh work engagement. Penelitian ini juga memberikan kesempatan bagi peneliti lain jika ingin mengembangkan kembali teori dan konsep bagaimana kreativitas dapat tercipta melalui adanya tantangan stress pada karyawan, lalu seberapa tinggi tingkat kompleksitas pekerjaan karyawan dan keterlibatan kerja karyawan. Serta menambah pemahaman tentang penelitian dan memberikan pengalaman baru terkait dengan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi literatur serta memberikan sumbangan konseptual bagi pihak perusahaan yang menjadi objek penelitian agar bisa dimanfaatkan untuk evaluasi terhadap karyawan tentang masalah yang serupa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi literatur serta memberikan sumbangan konseptual bagi pihak perusahaan yang menjadi objek penelitian agar bisa dimanfaatkan untuk evaluasi terhadap karyawan tentang masalah yang serupa yaitu *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* serta *creativity*.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, hasil dari penelitian tersebut mengenai tentang *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity*. Adapun penelitian-penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

##### 2.1.1 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Work Engagement

###### 1. Qingzhi Jiang *et al.*, (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment Among Chinese Public Servants*”. Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Challenge Stressor* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan 226 sampel yang merupakan pekerja publik di China. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Challenge Stressor* (X1) dan variabel dependen *work engagement* (Z).

###### 2. Steven Lockey *et al.*, (2022)

Dalam penelitian yang berjudul “*The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge Stressor* berpengaruh positif terhadap *work engagement* dengan 469 Karyawan sebagai sampel yang

merupakan pekerja di kepolisian. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Challenge Stressor* (X1) dan variabel dependen *work engagement* (Z).

### 3. Kavitha Ramamurthi et al., (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Job Stressors Factors on Employees’ Intention to Leave Mediated by Job Engagement and Dispositional Factors*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge Stressor* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Challenge Stressor* (X1) dan variabel dependen *work engagement* (Z).

**Tabel 2.1**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Qingzhi Jiang et al., (2020) “ <i>Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment Among Chinese Public Servants</i> ” Public Personnel Management 2020, Vol. 49(4) 547–570 Sampel 226 pekerja publik di China Metode Kuantitatif POS dan CSE	Variabel Independen: <i>Challenge Stressor</i> Crawford et al., 2010 <i>Role conflict</i> <i>Role ambiguity</i> <i>Work overload</i> <i>Work and family conflict</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Karatepe et al., 2014 Affective Commitment Promotes Personal Service Personal Development	<i>Challenge Stressor</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>
2	Steven Lockey, et al (2022) <i>The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing</i>  The Police Journal: Theory, Practice and Principles Vol. 95(1) 190–206  Sampel : 469 karyawan	Variabel Independen: <i>Challenge Stressor</i> Cavanaugh et al., 2000) <i>Workload</i> <i>Time pressure</i> <i>Responsibility</i> <i>Job complexity</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Schaufeli et al., 2002	<i>Challenge Stressor</i> berpengaruh secara signifikan terhadap <i>work engagement</i>

	Metode : CMV	<i>A positive Vigour Dedication Absorption'</i>	
3	Kavitha Ramamurthi et al,2016 <i>Impact of Job Stressors Factors on Employees' Intention to Leave Mediated by Job Engagement and Dispositional Factors</i>  International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405	Variabel Independen: <i>Challenge Stressor</i> Firth et al., 2004 <i>Locus of control</i> <i>Self-esteem</i> <i>Employee's intention to leave</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Aziri, 2011 <i>A positive Vigour Dedication Absorption'</i>	<i>Challenge Stressor</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement*. Tiga jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari ( Qingzhi Jiang et al., (2020)) dengan judul penelitian "*Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment Among Chinese Public Servants*" telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari variabel *Challenge stressor* terhadap *Work Engagement*.

### 2.1.2 Pengaruh Job Complexity terhadap Work Engagement

#### 1. Ahmad Bashawir Abdul Ghani, et al (2019)

Dalam penelitian yang berjudul "*Enhancing Malaysian SME Employee Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting in the Presence of Task Complexity, Self-Efficacy and Autonomy*" pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *job complexity* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Job Complexity* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel

yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Job Complexity* (X1) dan variabel dependen *work engagement* (Z).

## 2. Jing Yi Bai, et al (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*Examining Job Complexity on Job Crafting Within Conservation of Resources Theory: A Dual-Path Mediation Model*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antar variabel *job complexity* terhadap *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *job Complexity* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Job Complexity* (X1) dan variabel dependen *work engagement* (Y).

**Tabel 2.2**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Work Engagement***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Analisis
1	Ahmad Bashawir Abdul Ghan, et al (2019) <i>Enhancing Malaysian SME Employee Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting in the Presence of Task Complexity, Self-Efficacy and Autonomy</i>  <i>International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 6, Issue 11, 2019</i>	Variabel Independen: <i>Job Complexity</i> Morgeson and Humphrey (2006) <i>Motivational levels</i> Haji Rojas Childs De ribaupierre Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Bhargkavi, 2017 <i>Vigour</i> <i>Dedication</i> <i>Concentration</i>	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>
2	Jing Yi Bai, et al (2021) <i>Examining Job Complexity on Job Crafting Within Conservation of Resources Theory: A Dual-Path Mediation Model</i> <i>journal Frontiers in Psycholog</i>	Variabel Independen: <i>Job Complexity</i> (Hobfoll, 2001) <i>Resource gain</i> <i>Resource loss processes</i> <i>Which may</i> <i>In turn</i> <i>Lead to approach</i> <i>Avoidance crafting</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> (Rasool et al., 2020) <i>Energetic</i>	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif terhadap <i>work engagement</i>

		<i>Enthusiastic about their work Welcoming to challenging work</i>	
--	--	--	--

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *pengaruh Job Complexity terhadap Work Engagement*. dua jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian Ahmad Bashawir Abdul Ghan, et al (2019) dengan judul penelitian “*Enhancing Malaysian SME Employee Work Engagement: The Mediating Role of Job Crafting in the Presence of Task Complexity, Self-Efficacy and Autonomy*” telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari *Job Complexity* terhadap *Work Engagement*.

### 2.1.3 Pengaruh Work Engagement terhadap Creativity

#### 1. Aneeq Inam, et al (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*”. Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *work engagement* terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *creativity* dengan sampel kuesioner sebanyak 324 responden yang merupakan karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Work Engagement* (Z) dan variabel dependen *Creativity* (Y).

## 2. Wenqing Tian, et al 2021

Dalam penelitian yang berjudul “*How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity*”. Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara *work engagement* terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Creativity* dengan sampel kuesioner sebanyak 324 responden yang merupakan karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *Work Engagement* (Z) dan variabel dependen *Creativity* (Y).

## 3. Guadalupe Vila-Vázquez, et al (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*From LMX to Individual Creativity: Interactive Effect of Engagement and Job Complexity*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *work engagement* terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap *creativity*. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *work engagement* (Z) dan variabel dependen *Creativity* (Y).

**Tabel 2.3**

**Hasil Review Jurnal Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Creativity***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Analisis
1	Aneeq Inam, et al (2021) <i>Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors</i> SAGE Open July-September 2021: 1–16 Sampel : 324 karyawan bagian penjualan sektor	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Schaufeli et al., 2006 <i>Employee's energy</i> <i>Vigor</i> <i>Enthusiasm</i> <i>Inspiration</i> <i>Happiness</i> <i>Pride</i> <i>Immersion at work</i>	<i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Creativity</i>

	minuman dan telekomunikasi di Pakistan Metode : <i>structural equation modeling (SEM) with AMOS</i>	Variabel Dependen: <i>Creativity</i> Sigala & Chalkiti, 2015 <i>Produce new and practical ideas</i> <i>Take risks</i> <i>Seek opportunities</i>	
2	Wenqing Tian, et al (2021) <i>How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity</i> <i>International Journal of Environmental Research and Public Health Int. J. Environ. Res. Public Health</i> 2021, 18, 291	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Demerouti et al., 2010 <i>Vigor</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption at work</i>  Variabel Dependen: <i>Creativity</i> Gong, 2009 <i>Work goals</i> <i>Leading in a transformational manner</i> <i>rewarding employees</i>	<i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Creativity</i>
3	Guadalupe Vila-Vázquez, et al (2020) <i>From LMX to Individual Creativity: Interactive Effect of Engagement and Job Complexity</i> <i>International Journal of Environmental Research and Public Health J. Environ. Res. Public Health</i> 2020, 17, 2626	Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Bakker., 2010 <i>Weekly engagement which In turn</i> <i>Led to weekly job performance</i>  Variabel Dependen: <i>Creativity</i> Kahn, 1990 <i>Invest all their energies</i> <i>Display their real identity</i> <i>Thoughts</i> <i>Feelings</i>	<i>Work Engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>Creativity</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Work Engagement* terhadap *Creativity*. tiga jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Aneeq Inam, et al (2021)) dengan judul penelitian “*Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*” telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari variabel *Work Engagement* terhadap *Creativity*.

## 2.1.4 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity

### 1. Yixin & Mingjian (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*The impact of challenge-hindrane stressors on creativity: the mediating role of regulatory focus and the moderating role of proactive personality*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge stressor* berpengaruh secara signifikan terhadap *creativity* yang diuji menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *challenge stressor* (X1) dan variabel dependen *Creativity* (Y).

### 2. Modupe, et al (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Incorporating Physiology Into Creativity Research And Practice: The Effects Of Bodily Stress Responses On Creativity In Organizations*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge stressor* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *creativity* yang diuji menggunakan metode COR. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *challenge stressor* (X1) dan variabel dependen *creativity* (Y)

### 3. Yongbo, et al (2019)

Dalam peneliti yang berjudul “*Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *creativity*.

Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge stressor* memiliki pengaruh positif yang langsung terhadap *creativity* karyawan yang diuji menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini juga terdapat persamaan variabel yang akan diuji oleh penulis yaitu variabel independen *challenge stressor* (X1) dan variabel dependen *creativity* (Y)

**Tabel 2.4**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity***

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) AEECS 2021 Alat Analisis: <i>Qualitative Comparative Analysis</i>	Challenge stressor : 1. <i>Challenge hindrance</i> 2. <i>Mediating role</i> 3. <i>Regulatory focus</i> Creativity : 1. <i>Proactive personality</i> 2. <i>Leadership style</i>	<i>Challenge stressor</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>creativity</i>
2.	Modupe, <i>et al</i> (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 diskriptif, Analisis COR and BPS models	Challenge stressor: Tomaka (1997): <i>Challenge Appraisal</i> <i>Threat Appraisal</i> <i>Challenge Physiological Responses</i> <i>Threat Physiological Responses</i> Creativity: Hobfoll (2002): <i>Personality</i> <i>Expertise</i> <i>cognitive style</i> <i>job-level characteristics</i>	<i>Challenge stressor</i> memiliki pengaruh positive, terhadap <i>creativity</i>
3.	Yongbo Sun, <i>et al</i> (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: <i>Amos version 20, SPSS version 22, and fs-QCA version 3.0 (IBM, Armonk, New York, USA)</i> Responden: 240 responden dari 3 kantor bagian IT, keuangan dan industri	<i>Challenge stressor</i> : Widmer(2012) <i>Anxiety</i> <i>burnout</i> Creativity: Woodside (2013) <i>self-efficacy</i> <i>emotional exhaustion</i> <i>learning relaxation</i>	<i>Challenge stressor</i> memiliki pengaruh positive terhadap <i>creativity</i>

**Tabel 1. Hasil Review Jurnal Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *challenge stressor* dengan variabel *creativity*. Tiga jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari Yongbo Sun, et al (2019) dengan judul penelitian ” *Impact of Job Satisfaction on Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?*” telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari variabel *Challenge Stressor* dengan variabel *Creativity*.

### **2.1.5 Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity**

#### **1. Sun Young Sung (2017)**

Dalam penelitian yang berjudul “*Dual Effects of Job Complexity on Proactive and Responsive Creativity: Moderating Role of Employee Ambiguity Tolerance*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *job complexity* terhadap *creativity*. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa variabel *job Complexity* memiliki pengaruh positif terhadap *creativity* dengan sampel yang diambil sebanyak 143 responden. Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *job complexity* (X2) dan variabel dependen *creativity* (Y).

#### **2. Heesun Chae, et al (2018)**

Dalam penelitian yang berjudul “*Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *job complexity* terhadap *creativity*. penelitian ini menjelaskan bahwa *job complexity* memiliki pengaruh positif terhadap *creativity*..

Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *job complexity* (X2) dan variabel dependen *creativity* (Y).

**Tabel 2.5**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Analisis
1	Sun Young Sung (2017) <i>Dual Effects of Job Complexity on Proactive and Responsive Creativity: Moderating Role of Employee Ambiguity Tolerance</i> Group & Organization Management 2017, Vol. 42(3) 388–418 Sampel : 143 responden Metode :	<i>Job Complexity:</i> Oldham & Cummings, 1996; Wright & Cordery, 1999) <i>Work activities</i> <i>Perform effectively</i> <i>Stimulate creative efforts</i> <i>Creativity:</i> Unsworth, 2001 Production Conceptualization Useful ideas Processes	<i>Job Complexity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i>
2	Heesun Chae, et al (2018) <i>Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies</i> <i>Journal of Occupational Organizational Psychology</i>	<i>Job Complexity:</i> Cordery, 1999) <i>Work activities</i> <i>Perform effectively</i> <i>Stimulate creative efforts</i> <i>Creativity:</i> Unsworth, 2001 Production Conceptualization Useful ideas Processes	<i>Job Complexity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Pengaruh Job Complexity* terhadap *Creativity*. Tiga jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari (Zakariya, 2020) dengan judul penelitian “*Dual Effects of Job Complexity on Proactive and Responsive Creativity: Moderating Role of Employee Ambiguity Tolerance*” telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari variabel *job complexity* terhadap *creativity*.

## 2.1.6 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity yang di-mediasi oleh Work Engagement

### 1. Ngoc Nhu Nguyen, et al (2018)

Dalam penelitian yang berjudul “*Challenge Stressors And Creativity: Moderating Effect Of Emotional Intelligence*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *challenge stressor* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *challenge Stressor* memiliki pengaruh positif terhadap *creativity* dengan mediasi *work engagement*. Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *challenge stressor* (X1) dan variabel intervening *work engagement* (Z). Serta terdapat variabel dependen *creativity* (Y)

**Tabel 2.6**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity yang dimediasi oleh Work Engagement**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Analisis
1	Ngoc Nhu Nguyen, et al (2018) <i>Challenge Stressors And Creativity: Moderating Effect Of Emotional Intelligence</i> Academy of Management Annual Meeting Proceedings 10.5465/AMBPP.2018.151 Sampel : 179 responden Metode : EI measurement	<i>Challenge stressor:</i> Andrews & Farris, 1972; Pelz, 1988 <i>Personal gain and growth</i> <i>Trigger positive emotions</i> <i>Promote effort made on the job</i>  <i>Creativity:</i> Byron et al., 2010) <i>Thus</i> <i>Simpler cognitive strategies are used</i> <i>Further undermining</i>	<i>Challenge stressor</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *Pengaruh Challenge stressor* terhadap *Creativity*. Jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu

penelitian dari Ngoc Nhu Nguyen, *et al* (2018) dengan judul penelitian “*Challenge Stressors And Creativity: Moderating Effect Of Emotional Intelligence*” telah menunjukkan bahwa terdapat hasil positif dari variabel *Pengaruh Challenge stressor* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*.

## 2.1.7 Pengaruh Job Complexity Terhadap Creativity yang di-mediasi oleh Work Engagement

### 1. Wei Liu (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance*” pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *job complexity* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*. Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *job complexity* memiliki pengaruh positif terhadap *creativity* dengan mediasi *work engagement*. Terdapat persamaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan diteliti oleh penulis yaitu variabel independen *job complexity* (X2) dan variabel intervening *work engagement* (Z). Serta terdapat variabel dependen *creativity* (Y)

**Tabel 2.7**  
**Hasil Review Jurnal Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity yang dimediasi oleh Work Engagement**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Analisis
1	Wei Liu (2016) <i>Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance</i> Social Behavior and Personality: An International Journal(Vol. 44, Issue 5)	<i>Job Complexity:</i> (Cordery, 1999) <i>Work activities</i> <i>Perform effectively</i> <i>Stimulate creative efforts</i>  <i>Creativity:</i> Woodman Sawyer, & Griffin, 1993 <i>Personality,</i> <i>Cognitive,</i> <i>Social psychology</i>	<i>Job Complexity</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Creativity</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini penulis menggunakan satu jurnal sebagai bentuk dari kajian pustaka dari variabel pengaruh *job complexity* terhadap *creativity*. Jurnal yang telah dijelaskan merupakan jurnal positif. Salah satu penelitian dari Wei Liu (2016) dengan judul penelitian “*Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance*” telah menunjukkan bahwa terdapat adanya hasil positif dari variabel *job complexity* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh *work engagement*.

**Tabel 2.8**  
**Teori Rujukan Challenge Stressor**

Variabel	Jurnal	Teori
Challenge Stressor	Abasili <i>et al.</i> , Qingzhi Jiang <i>et al.</i> , (2020) (2017)	Crawford <i>et al</i> (2010) <i>Role conflic</i> <i>Role ambiguity</i> <i>Work overload</i> <i>Work and family conflic</i>
	Steven Lockey, <i>et al</i> (2022)	Cavanaugh <i>et al.</i> , (2000) <i>Workload</i> <i>Time pressure</i> <i>Responsibility</i> <i>Job complexity</i>
	Kavitha Ramamurthi <i>et al.</i> , 2016	Firth <i>et al.</i> , (2004) <i>Locus of control</i> <i>Self-esteem</i> <i>Employee's intention to leave</i>
	Yixin & Mingjian (2021)	Malik, Butt, & Choi, (2015) <i>Challenge hindrance</i> <i>Mediating role</i> <i>Regulatory focus</i>
	Modupe, <i>et al</i> (2019)	Tomaka (1997) <i>Challenge Appraisal</i> <i>Threat Appraisal</i> <i>Challenge Physiological Responses</i> <i>Threat Physiological Responses</i>
	Yongbo Sun, <i>et al</i> (2019)	Widmer (2012) <i>Anxiety</i> <i>Burnout</i>
	Ngoc Nhu Nguyen, <i>et al</i> (2018)	Andrews & Farris, (1972); Pelz, (1988) <i>Personal gain and growth</i> <i>Trigger positive emotions</i> <i>Promote effort made on the job</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 2.9**  
**Teori Rujukan *Work Engagement***

<b>Variabel</b>	<b>Jurnal</b>	<b>Teori</b>
<i>Work Engagement</i>	Qingzhi Jiang et al., (2020) (2017)	Karatepe <i>et al</i> (2014) <i>Affective Commitment</i> <i>Promotes Personal Service</i> <i>Personal Development</i>
	Steven Lockey, et al (2022)	Schaufeli <i>et al.</i> , (2002) <i>A positive</i> <i>Vigour</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption'</i>
	Kavitha Ramamurthi et al, 2016	Aziri (2011) <i>A positive</i> <i>Vigour</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption'</i>
	Ahmad Bashawir Abdul Ghani, et al (2019)	Bhargkavi (2017) <i>Vigour</i> <i>Dedication</i> <i>Concentration'</i>
	Jing Yi Bai, et al (2021)	Rasool <i>et al</i> (2020) <i>Energetic</i> <i>Enthusiastic about their work</i> <i>Welcoming to challenging work</i>
	Yongbo Sun, et al (2019)	Widmer (2012) <i>Anxiety</i> <i>Burnout</i>
	Aneeq Inam, <i>et al</i> (2021)	Schaufeli <i>et al</i> (2006) <i>Employee's energy</i> <i>Vigor</i> <i>Enthusiasm</i> <i>Inspiration</i> <i>Happiness</i> <i>Pride</i> <i>Immersion at work</i>
	Wenqing Tian, et al (2021)	Demerouti <i>et al</i> (2010) <i>Vigor</i> <i>Dedication</i> <i>Absorption at work</i>
	Guadalupe Vila-Vázquez, et al (2020)	Bakker (2010) <i>Weekly engagement which</i> <i>In turn</i> <i>Led to weekly job performance</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 2.10**  
**Teori Rujukan *Job Complexity***

<b>Variabel</b>	<b>Jurnal</b>	<b>Teori</b>
<i>Job Complexity</i>	Ahmad Bashawir Abdul Ghan, et al (2019)	Morgeson and Humphrey (2006) <i>Motivational levels</i> <i>Haji</i> <i>Rojas</i> <i>Childs</i> <i>De ribaupierre</i>
	Jing Yi Bai, et al (2021)	Hobfoll, (2001) <i>Resource gain</i>

		<i>Resource loss processes</i> <i>Which may</i> <i>In turn</i> <i>Lead to approach</i> <i>Avoidance crafting</i>
	Sun Young Sung (2017)	Oldham & Cummings, (1996); Wright & Cordery, (1999) <i>Work activities</i> <i>Perform effectively</i> <i>Stimulate creative efforts</i>
	Heesun Chae, et al (2018)	Cordery (1999) <i>Work activities</i> <i>Perform effectively</i> <i>Stimulate creative efforts</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Tabel 2.11**  
**Teori Rujukan Creativity**

<b>Variabel</b>	<b>Jurnal</b>	<b>Teori</b>
Creativity	Aneeq Inam, <i>et al</i> (2021)	Sigala & Chalkiti (2015) <i>Produce new and practical ideas</i> <i>Take risks</i> <i>Seek opportunities</i>
	Wenqing Tian, et al (2021)	Gong (2009) <i>Resource gain</i> <i>Resource loss processes</i> <i>Which may</i> <i>In turn</i> <i>Lead to approach</i> <i>Avoidance crafting</i>
	Guadalupe Vila-Vázquez, et al (2020)	Kahn (1990) <i>Invest all their energies</i> <i>Display their real identity</i> <i>Thoughts</i> <i>Feelings</i>
	Yixin & Mingjian (2021)	Kahn (1990) <i>Proactive personality</i> <i>Leadership style</i>
	Modupe, <i>et al</i> (2019)	Hobfoll (2002) <i>Personality</i> <i>Expertise</i> <i>cognitive style</i> <i>job-level characteristics</i>
	Yongbo Sun, et al (2019)	Woodside (2013) <i>self-efficacy</i> <i>emotional exhaustion</i> <i>learning relaxation</i>
	Sun Young Sung (2017)	Unsworth (2001) <i>Production</i> <i>Conceptualization</i> <i>Useful ideas</i> <i>Processes</i>
	Heesun Chae, et al (2018)	Unsworth (2001) <i>Production</i> <i>Conceptualization</i>

		<i>Useful ideas Processes</i>
	Ngoc Nhu Nguyen, et al (2018)	Byron <i>et al</i> (2010) <i>Thus Simpler cognitive strategies are used Further undermining</i>
	Wei Liu (2016)	Woodman Sawyer, & Griffin, (1993) <i>Personality, Cognitive, Social psychology</i>

Sumber: Data primer diolah, 2022

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Challenge Stressor

#### 2.2.1.1 Pengertian Challenge Stressor

Menurut Podsakoff *et al* (2007) *challenge stressor* adalah beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan seorang individu yang dapat mengakibatkan ketegangan namun pada saat yang bersamaan dapat menyebabkan suatu hal positif yang dapat mendorong perkembangan individu untuk mencapai tujuannya. Selain itu menurut Wornlein (2011) Secara umum, *challenge stressor* dapat berhubungan positif dengan kinerja, karena seorang individu akan percaya bahwa mereka dapat berhasil mengatasi stres dengan meningkatkan usaha di tempat kerjanya. seorang individu harus bisa percaya bahwa mereka bisa mengatasi tingkat tekanan terhadap pekerjaan dengan lebih bekerja keras, lebih cepat atau lebih lama

#### 2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Challenge Stressor

Menurut Hai Li (2016) Faktor yang paling berpengaruh terhadap *challenge stressor* adalah motivasi dan ketekunan. hal ini karena mengacu pada keterlibatan yang berkelanjutan dalam perilaku yang berhubungan dengan

pekerjaan. Secara umum, ketekunan dalam mengerjakan tugas dapat mengacu pada sejauh mana seorang karyawan bisa mempertahankan perilaku yang berhubungan dengan tugas dari waktu ke waktu. ketika seorang individu dapat menilai challenge stressor sebagai sesuatu yang dapat mereka atasi, maka mereka akan dapat lebih bekerja keras pada tugas yang sedang mereka kerjakan dan akan lebih gigih untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

LePine et al (2005) menemukan bahwa motivasi dapat mempengaruhi *challenge stressor* secara positif untuk meningkatkan kinerja pekerjaan seorang individu. Lazarus (1984) menjelaskan bahwa *challenge stressor* berhubungan dengan motivasi seorang individu. Menurut teori tersebut, penilaian kognitif seorang individu terhadap stressor memainkan peran kunci dalam menentukan reaksi atau hasil akhirnya.

### **2.2.1.3 Dampak Challenge Stressor**

LePine et al (2005) menyatakan bahwa *challenge stressor* memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan melalui ketegangan afektif seperti kecemasan, depresi dan frustrasi serta melalui motivasi kerja seperti usaha, ketekunan, rasa tantangan dan motivasi belajar. Xiang Li (2021) mengungkapkan bahwa beberapa individu menganggap tantangan dan tekanan di tempat kerja memiliki dampak sebagai peluang bagus untuk mempelajari keterampilan baru. kebanyakan dari mereka tidak menyerah dalam menghadapi kesulitan tetapi lebih keras untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Cavanaugh (2000) memverifikasi perbedaan

dampak stres yang berbeda pada perkembangan di tempat kerja. Secara keseluruhan, *challenge stressor* dapat memicu perkembangan di tempat kerja.

Meskipun stresor mempunyai dampak langsung yang signifikan pada perkembangan di tempat kerja, penelitian yang dilakukan oleh Xiang Li (2021) menemukan bahwa stres juga mempunyai dampak tidak langsung yang signifikan pada perkembangan di tempat kerja melalui ketegangan afektif dan motivasi kerja, sehingga stresor dapat memicu kinerja karyawan mempengaruhi dan memotivasi kerja individu tersebut.

## **2.2.2 Job Complexity**

### **2.2.2.1 Definisi Job Complexity**

*Job Complexity* adalah sejauh mana tugas-tugas pada suatu pekerjaan memiliki banyak tantangan, menuntut mental dan menantang untuk dilakukan (Campion, 1998). *Job Complexity* didefinisikan sebagai tingkat persepsi yang pertama adalah kompleksitas pekerjaan, yang kedua adalah persyaratan keterampilan dan yang ketiga adalah upaya tepat waktu yang dibutuhkan untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik Menurut Stuttgart (2009) *Job Complexity* adalah suatu proxy untuk keterikatan angkatan kerja dan mengukur berapa jumlah minggu yang dibutuhkan oleh pekerja baru yang tidak memiliki pengalaman dengan pendidikan yang diperlukan untuk sepenuhnya dilatih agar memenuhi syarat.

Selain itu Humphrey (2006) menjelaskan bahwa *Job Complexity* merupakan sejauh mana kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas-tugas yang diberikan pada pekerjaan untuk dilakukan. hal tersebut dinilai pada tingkat

kesulitan dan jumlah tuntutan kognitif yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. jika pekerjaan dengan tingkat kompleksitas rendah itu membutuhkan sedikit usaha mental atau pengembangan keterampilan

#### **2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Job Complexity**

Menurut Hackman & Oldham (1976) *Job Complexity* harus dibedakan dengan jelas dari banyaknya pekerjaan. Maka dari itu, *Job Complexity* ditetapkan pada beban kerja kualitatif dibanding kuantitatif. Karena pekerjaan yang lebih sederhana secara berturut-turut dapat digantikan dengan mesin dalam pergeseran ke pekerjaan yang lebih kompleks dan berketerampilan tinggi. Maka dari itu *Job Complexity* sebagai faktor kepuasan kerja patut diperhatikan

*Job Complexity* dengan tingkat kompleksitas yang tinggi diharapkan bisa secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dengan memfasilitasi peningkatan efikasi diri dan harga diri. Rapp (2005) Pertimbangan seorang individu saat melakukan tugas-tugas yang kompleks dan intensif waktu juga dihadapkan dengan otonomi yang rendah, minimnya kekuatan pengambilan keputusan, kepercayaan eksternal yang buruk dalam melakukannya. Seorang individu akan secara intuitif berpikir bahwa karyawan ini kemungkinan besar akan bekerja terlalu keras, namun jika kepemimpinan yang dilakukan dengan cara memberdayakan seorang individu maka *Job Complexity* mungkin akan dilakukan dengan adanya motivasi.

### **2.2.2.3 Dampak Job Complexity**

Menurut Salgado (2017) *Job Complexity* memiliki dampak untuk mempengaruhi kreativitas karyawan, terlepas dari efek motivasi intrinsik. Hubungan seorang individu dengan atasan serta rekan kerjanya juga secara langsung mempengaruhi kreativitas karyawan. Dampak dari *job complexity* untuk stabilitas emosional akan tampak jelas jika kita memperhitungkan bahwa pekerjaan yang paling kompleks secara kognitif juga cenderung dicirikan oleh individu itu sendiri yang mempunyai kontrol besar terhadap memutuskan perilaku dan konsekuensi dari tugas-tugas mereka.

Rich et al (2007) mengatakan bahwa kesulitan kognitif dari pekerjaan merupakan elemen penting untuk mendefinisikan *job complexity* karena seseorang akan menghadapi pekerjaan itu. kompleksitas dapat memoderasi hubungan positif antara keterbukaan dan kinerja.

## **2.2.3 Work Engagement**

### **2.2.3.1 Definisi Work Engagement**

Schaufeli & Bakker (2004) mengungkapkan *Work Engagement* adalah suatu perasaan positif, motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi serta penghayatan. *Work engagement* merupakan keadaan kesejahteraan atau kepuasan yang berhubungan dengan adanya pekerjaan yang ditandai dengan tingkat energi yang lebih tinggi. menurut Robbins (2003) seseorang dapat dikatakan memiliki *work engagement* ketika dalam pekerjaannya karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan yang mereka

lakukan dan menganggap kinerja sangat penting untuk dirinya selain untuk organisasi

*Work Engagement* menurut Baker & Leiter (2010) adalah sebagai konsep motivasi, yang dimana individu yang terlibat merasa memiliki kemauan untuk berjuang menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias akan mengerahkan seluruh kemampuannya demi pekerjaan mereka. Selain itu Saks (2006) mengungkapkan bahwa keterlibatan menunjukkan kehadiran secara psikologis ketika menduduki dan melakukan peran dalam organisasi. Ia juga menyatakan bahwa kehadiran secara psikologis akan melibatkan dua komponen penting yaitu *attention* dan *absorption*.

### **2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Work Engagement**

Kimberly (2013) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* meliputi sebagai berikut :

1. Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang individu yang bisa dikembangkan oleh diri sendiri atau dari kekuatan luar yang memiliki imbalan moneter atau imbalan non moneter.

2. Dukungan Sosial

dukungan sosial merupakan suatu informasi atau tanggapan yang berasal dari pihak lain yang disayangi dan dicintai. lalu pihak lain tersebut akan menghargai dan menghormati serta mencakup suatu hubungan komunikasi dan suatu situasi yang saling bergantung.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada lingkungan para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas

#### **2.2.3.3 Dampak Work Engagement**

Bakker (2006) menjelaskan dampak dari *work engagement* adalah rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. sebuah organisasi yang bergerak maju dalam jangka panjang harus bisa mempertimbangkan mengenai *work engagement* pada karyawannya. Jadi ketika karyawan sudah merasa terlibat dengan pekerjaannya dan tidak berpengaruh terhadap kondisi di lingkungan mereka. Maka sebaliknya ketika karyawan merasa tidak mempunyai *work engagement* maka karyawan akan membuat pekerjaannya sebagai tuntutan hidup yang harus dilakukan.

Qodariah (2019) mengatakan bahwa *work engagement* berdampak positif secara langsung terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi suatu *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Rich (2010) juga mengatakan bahwa *work engagement* merupakan salah satu kunci yang dapat menjelaskan hubungan antara karakteristik setiap individu dengan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2.4 Kreativitas**

##### **2.2.4.1 Definisi Kreativitas**

Wong C (2011) mengatakan *creativity* adalah sebuah proses yang dimana karyawan mengembangkan solusi baru agar berguna untuk dapat memenuhi tantangan dan dapat menyelesaikan masalah yang terkait dengan pekerjaan

dalam rangka menciptakan perilaku untuk mendukung terwujudnya tujuan organisasi. selain itu menurut Dhar (2015) *creativity* merupakan suatu kemampuan untuk membentuk pemikiran baru agar dapat menciptakan hasil yang konstruktif pada permasalahan.

Menurut Dev (2015) *creativity* akan mengacu kepada pengembangan ide-ide baru yang berpotensi memiliki manfaat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas terkait dengan suatu proses. *Creativity* akan terwujud jika dipengaruhi oleh emosi dan suasana hati. jika seorang individu berada dalam suasana hati yang baik maka akan cenderung lebih kreatif dibanding seorang individu yang sedang mengalami suasana hati yang buruk (Robbins & Judge, 2017)

#### **2.2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Creativity**

Tjahjono (2004) menjelaskan bahwa secara umum kepemimpinan memiliki peran dalam membangun sebuah keefektifan karyawan. kreativitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin sebuah organisasi

Selain itu menurut Munandar (2009) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terwujudnya *creativity* yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Individu mempunyai dorongan pada dirinya untuk dapat berkreasi atau menciptakan kreativitas. Dorongan ini yang akan menjadi motivasi utama dalam membangun hubungan dengan lingkungannya. Motivasi pada diri

seorang individu sangat penting untuk mewujudkan keinginan setiap individu itu tercapai.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Suatu hal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu adalah dengan menyukai dari luar yaitu seperti lingkungan kerja, sekolah, masyarakat dan keluarga. Lingkungan keluarga adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi kreativitas seorang individu. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi individu untuk dapat mengembangkan kreativitasnya.

### 2.2.4.3 Dampak Creativity

Abasiyah (2012) menjelaskan bahwa kreativitas mempunyai beberapa manfaat yaitu :

1. Jika melakukan sesuatu yang kreatif maka akan memberikan sesuatu yang baru dan segar sehingga membuat pekerjaan lebih mudah dikerjakan.
2. Seseorang yang memiliki kreativitas akan lebih dapat menghargai ide. hal ini juga membuat karyawan akan saling menghargai satu sama lain dan dihargai oleh pemimpin sehingga karyawan lain akan berpotensi untuk menciptakan ide baru.
3. Kreativitas dapat menjadi awal terjadinya inovasi dan perubahan
4. kreativitas berdampak terhadap seseorang menjadi tidak akan takut kehilangan peluang karena dia bisa menciptakan peluangnya sendiri

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Challenge Stressor terhadap Work Engagement

*Challenge stressor* bisa menjadi suatu hal yang baik maupun hal yang buruk. Jika karyawan dapat mengelola *challenge stressor* dengan baik dan bisa menjadikannya sebagai suatu hal yang positif, dengan seiring berjalannya waktu maka tingkat *work engagement* karyawan akan meningkat dengan sendirinya.. Karena ketika para pengemudi ojek *online* mengalami stress dalam melaksanakan pekerjaannya lalu berhasil melewati stress tersebut dengan baik maka mereka akan memiliki komitmen dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaannya baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang sedang dilakukannya sangat penting serta untuk waktu kedepannya memiliki keyakinan dan kemampuan yang kuat untuk menyelesaikannya dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik terhadap pengguna layanan atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Qingzhi Jiang et al (2020) pada pekerja publik di China memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Crawford (2010) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Karatepe (2014).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Steven Lockey et al (2022) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *challenge*

*stressor* menggunakan teori dari Cavanaugh (2000) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli (2002).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kavitha Ramamurthi (2016) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Firth (2004) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Aziri (2011).

H1 : *Challenge Stressor berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.*

### **2.3.2 Hubungan Job Complexity terhadap Work Engagement**

*Job complexity* adalah salah satu indikator yang dapat meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan. Karena semakin tinggi kompleksitas dari suatu pekerjaan maka karyawan akan merasa semakin bermakna melakukan tugas dan pekerjaan mereka. Ketika pengemudi ojek *online* memiliki tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi maka mereka akan berpikir secara terampil untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal tersebut yang membuat seorang pengemudi ojek *online* akan merasa terlibat secara penuh dalam melakukan pekerjaannya dan akan mengakibatkan kepuasan pengguna layanan terhadap kinerja mereka serta pencapaian terhadap sasaran dan tujuan organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ahmad Bashawir et al (2019) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity*

menggunakan teori dari Morgeson and Humphrey (2006) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Bhargkavi (2017).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Jing Yi Bai et al (2021) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Hobfoll (2001) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Rasool (2020).

H2 : *Job Complexity berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.*

### **2.3.3 Hubungan Work Engagement terhadap Creativity**

Jika keterlibatan kerja dapat dicapai oleh seorang individu yang dimana mereka akan dikenal dari pekerjaannya serta akan berpartisipasi aktif dalam melakukan pekerjaannya, maka dari hal tersebut kreativitas dapat dicapai karena *Work engagement* merupakan salah satu hal yang berguna untuk menciptakan kreativitas. Pada pengemudi ojek *online* yang terlibat pekerjaan akan terbuka untuk pengalaman dan secara tidak langsung mereka dapat termotivasi agar bisa menciptakan kreativitas untuk mengejar tujuan yang mereka harapkan seperti kepuasan pengguna layanan serta prestasi individu pada perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Aneeq Inam et al (2021) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli (2006) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Sigala & Chalkiti (2015).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wenqing Tian et al (2021) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *work engagement* menggunakan teori dari Demerouti (2010) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Gong (2009).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Guadalupe Vila Vasquez et al (2020) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *work engagement* menggunakan teori dari Bakker (2010) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Kahn (1990).

H3 : *Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.*

#### **2.3.4 Hubungan Challenge Stressor terhadap Creativity**

*Challenge stressor* jika dapat dikelola baik dapat menunjukkan hubungan yang positif, dimana saat seorang individu mengalami tingkat stres yang cukup tinggi akan membuat mereka berpikir lebih keras dan akhirnya akan tercipta suatu kreativitas guna meningkatkan perkembangan individu itu sendiri atau menyelesaikan tanggung jawab mereka. Pada pengemudi ojek *online* suatu kreativitas sangat penting dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap konsumennya, karena penilaian kinerja dari konsumen sangat berpengaruh untuk mereka dalam mencapai prestasi kerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yixin & Mingjian (2021). Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor*

terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Cavanaugh (2000) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Amabile TM (1996).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Modupe et al (2019). Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Tomaka (1997) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Hobfoll (2002).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yongbo Sun et al (2019). Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Widmer (2012) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Woodside (2013).

H4 : *Challenge Stressor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.*

### **2.3.5 Hubungan Job Complexity terhadap Creativity**

Seorang individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang kompleks akan merasa lebih termotivasi agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan maksimal. Hal ini yang akhirnya dapat mendorong individu untuk menciptakan kreativitas agar tujuannya bisa dipenuhi. Pada pengemudi ojek *online* tingkat kompleksitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengguna layanan. Karena terkadang pengguna layanan memiliki banyak tuntutan dalam menggunakan jasa ojek *online*. Hal tersebut yang membuat para pengemudi ojek *online* harus bisa memiliki keterampilan dan ide yang kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan

tersebut agar pengguna layanan dapat merasa puas dengan layanan yang diberikan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sun Young Sung (2017). Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Oldham & Chummings (1996) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Unsworth (2001).

Penelitian yang telah dilakukan oleh Heesun et al (2018). Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Cordery (1999) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Unsworth (2001).

H5 : *Job Complexity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.*

### **2.3.6 Hubungan antara Challenge Stressor terhadap Creativity melalui Work Engagement**

*Challenge stressor* dapat menimbulkan ketegangan namun disisi lain juga dapat memberikan energi dan kesempatan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan. Jika seorang mereka berhasil memaksimalkan energi positif yang diciptakan oleh stress maka dengan sendirinya tingkat *work engagement* akan meningkat. Pada akhirnya dengan tingginya tingkat *work engagement* seorang individu maka mereka akan dapat menciptakan kreativitas. Pada pengemudi ojek *online* ketika *challenge stressor* menghasilkan suatu hal yang positif maka mereka akan semakin terlibat dalam pekerjaannya karena merasa

berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Semakin banyaknya pekerjaan yang dilakukan maka pengemudi ojek *online* juga diharuskan untuk mencari ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan agar menghasilkan kepuasan terhadap pengguna layanan dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngoc Nhu Nguyen et al (2018) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *work engagement* serta terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Andrews & Farris (1972), pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli (2006) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Byron (2010).

H6 : *Work Engagement memediasi hubungan Challenge Stressor terhadap Kreativitas.*

### **2.3.7 Hubungan antara Job Complexity terhadap Creativity melalui Work Engagement**

Saat seorang individu memiliki pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi lalu pekerjaan tersebut berhasil mereka selesaikan, maka mereka akan merasa lebih bermakna dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Hal ini yang membuat mereka akan lebih aktif dalam *work engagement*, yang nantinya semakin mereka lebih berpartisipasi dalam mengerjakan pekerjaan maka mereka akan didorong untuk melakukan kreativitas. Pada pengemudi ojek *online* ketika mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang

tinggi maka *work engagement* dapat menjadi penghubung terhadap kreativitas. Karena semakin terlibatnya mereka dalam pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi kreativitas para pengemudi ojek *online* ketika ingin menyelesaikan pekerjaannya agar mendapat hasil yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Wei Liu (2016) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *work engagement* serta terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel *creativity*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Cordery (1999), pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Bakker (2010) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Woodman Sawyer & Griffin (1993).

H7 : *Work Engagement memediasi hubungan Job Complexity terhadap Kreativitas.*

## **2.4 Kerangka Pikir**

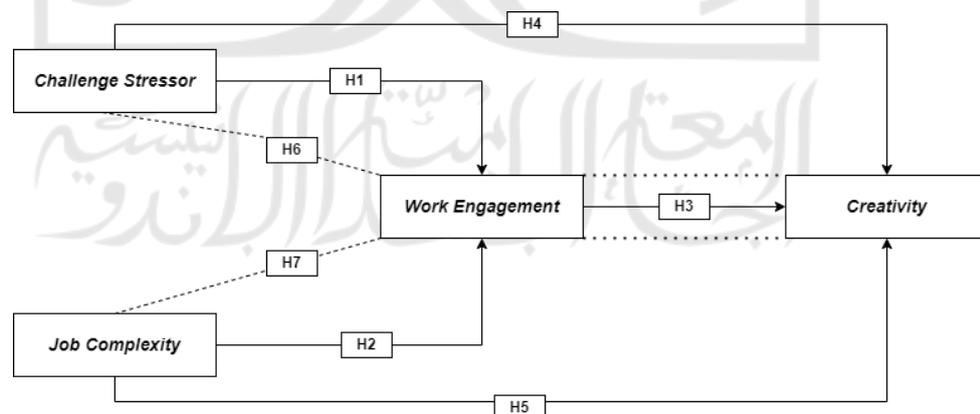
Sekaran & Bougie (2013) kerangka teoritis adalah suatu fondasi sebuah proyek dalam penelitian didasarkan. Kerangka teoritis sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu jaringan asosiasi yang disusun, dijelaskan serta dielaborasi secara logis pada setiap variabel yang dianggap relevan dalam sebuah masalah dan dapat diidentifikasi melalui proses wawancara, pengamatan, tinjauan ataupun literatur

Pada kerangka pikir penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh pada variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity* beserta dengan indikator yang akan digunakan berdasarkan teori dari para ahli yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu.

Sumber penelitian terdahulu :

1.  $X_1 - Z$  = Qingzhi Jiang *et al* (2020); Steven Lockey *et al* (2022); Kavitha Ramamurthi *et al* (2016).
2.  $X_2 - Z$  = Ahmad Bashawir *et al* (2019); Jing Yi Bai *et al* (2021).
3.  $Z - Y$  = Aneeq Inam *et al* (2021); Wenqing Tian *et al* (2021); Guadalupe Vila Vasquez *et al* (2020).
4.  $X_1 - Y$  = Yixin & Mingjian (2021); Modupe *et al* (2019); Yongbo Sun *et al* (2019).
5.  $X_2 - Y$  = Sun Young Sung (2017); Heesun Chae *et al* (2018).
6.  $X_1 - Z - Y$  = Ngoc Nhu Nguyen *et al* (2018).
7.  $X_2 - Z - Y$  = Wei Liu (2016).

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan juga teori yang digunakan, maka terbentuklah kerangka pikir yang akan digunakan untuk penelitian ini pada Gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**

Sumber: Data primer diolah, 2022

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya baru berdasarkan melalui teori yang relevan dan belum didasarkan dengan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan penjelasan serta hasil penelitian yang telah dikembangkan oleh para ahli, maka hipotesis yang dapat diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : *Challenge Stressor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

H2 : *Job Complexity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.

H3 : *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.

H4 : *Challenge Stressor* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.

H5 : *Job Complexity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas.

H6 : *Work Engagement* memediasi hubungan *Challenge Stressor* terhadap *Kreativitas*.

H7 : *Work Engagement* memediasi hubungan *Job Complexity* terhadap *Kreativitas*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey melalui media kuesioner.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Creswell (2009) penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk menguji teori objektif dengan cara menguji hubungan antar variabel. Pengambilan sampel akan dilakukan secara acak dan instrumen penelitian untuk pengumpulan data yang memiliki tujuan membuktikan hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini pembagian kuesioner kepada driver ojek online memiliki tujuan sebagai alat pengumpul data. Menurut Creswell (2012) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang nantinya akan diisi oleh responden dengan menjawab pertanyaan atau pernyataan secara lengkap dan kemudian akan dikembalikan kepada peneliti.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

1. Grab Yogyakarta yang berlokasi di Ruko Casa Grande, Jl. Padjajaran, Jenengan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55282. Grab Bekasi yang berlokasi di Margahayu, Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 17113. Grab Palembang yang berlokasi di JL. Residen Abdul Rozak, No. 112 B,C,D, Bukit Sangkal, Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30163. Grab Pontianak Jl. Perdana No.A19-20, Parit Tokaya, Kec. Pontianak Sel., Kota Pontianak, Kalimantan Barat

2. Gojek Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Imogiri Tim. No.192-194, Giwangan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55163. Gojek Bekasi yang berlokasi di Jl. Raya Jatiwaringin No.56h, RT.007/RW.9, Jaticempaka, Kec. Pd. Gede, Kota Bks, Jawa Barat 17411. Gojek Palembang yang berlokasi di Jalan Jendral Basuki Rachmat No.1608 B-D RT/RW: 23/09, Kel. Pahlawan, Kec. Kemuning, Kota Palembang. Gojek Pontianak yang berlokasi di Jl. Urai Bawadi No.42B, Sungai Bangkong, Kec. Pontianak Kota, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
3. Shopee Food Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ring Road Utara Jl. Jenengan Raya No.123, Jenengan, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Shopee Food Bekasi yang berlokasi di Jl. Kp. Cibitung, RT.002/RW.006, Ciketing Udik, Kec. Mustika Jaya, Kota Bks, Jawa Barat. Shopee Food Palembang yang berlokasi di Jl. PHDM V No.6-10, Kalidoni, Kec. Kalidoni, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Shopee Food Pontianak yang berlokasi di Jl. Sepakat II No.2, Bansir Darat, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat.
4. Maxim Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Ring Road Utara No.27b, Candok, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55281. Maxim Bekasi yang berlokasi di Bekasi, RT.007/RW.001, Duren Jaya, Kec. Bekasi Tim., Kota Bks, Jawa Barat. Maxim Palembang yang berlokasi di Jl. Residen Abdul Rozak No.2182, 2 Ilir, Kec. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 3016. Maxim Pontianak yang berlokasi di Jl. MT Haryono No.dalam, Akcaya, Kec. Pontianak Sel., Kota Pontianak, Kalimantan Barat.

### 3.2.1 Profil Perusahaan

1. Grab merupakan suatu perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura, mereka menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum roda dua maupun roda empat. Grab sendiri didirikan oleh dua orang yaitu Anthony Tan dan Tan Hooi Ling pada tahun 2012. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan aplikasi, Grab tidak menyediakan kendaraan untuk para pengemudinya melainkan mereka harus memiliki kendaraannya masing-masing.

Grab atau yang sebelumnya dikenal dengan nama GrabTaxi merupakan sebuah perusahaan aplikasi penyedia transportasi umum dan sudah tersedia di enam negara yaitu Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Indonesia dan Filipina. Grab mempunyai visi untuk merevolusi industri angkutan umum di Asia Tenggara agar dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi penggunanya. Grab pertama kali masuk ke Indonesia pada bulan Juli tahun 2014, layanan Grab sendiri terdiri dari *Grab Bike*, *Grab Car*, *Grab Food* dan *Grab Express*.

2. Gojek merupakan suatu perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan Gojek resmi didirikan pada tanggal 13 Oktober 2010 oleh Nadiem Makarim di Jakarta. Hingga saat ini, Gojek sudah tersedia di 50 kota di seluruh penjuru Indonesia. Pada tahun 2015 Gojek Indonesia pertama kali memiliki aplikasi yang bisa di install pada smartphone. Program ini disambut baik oleh masyarakat luas karena dapat memudahkan para penggunannya. Hal ini yang membuat gojek bisa sampai

sebesar saat ini. Hingga pada bulan Juni 2016, aplikasi gojek pertama kalinya bisa menyentuh angka 10 juta orang yang telah menginstall aplikasi mereka. Gojek sendiri memiliki empat layanan inti yaitu *Go Ride*, *Go Car*, *Go Food* dan *Go Box*. Selain itu Gojek juga telah tersedia di Thailand, Vietnam dan Singapura.

3. Shopee merupakan situs elektronik komersial yang berkantor pusat di Singapura. Shopee didirikan pada tahun 2009 oleh Forrest Li. Pada tahun 2015, untuk pertama kalinya Shopee diluncurkan di Singapura. Shopee pertama kali beroperasi sebagai *marketplace consumer to consumer (C2C)*. Namun seiring berjalannya waktu kini Shopee telah beralih ke model hibrid C2C dan B2C atau *business to consumer*. Pada tahun 2017, platform Shopee telah mencatat 80 juta unduhan aplikasi dengan lebih dari empat juta dan lebih dari 180 juta produk aktif. Lalu pada tahun 2020, Shopee Indonesia mulai mempromosikan jasa penyedia makanan siap saji, program ini diberi nama yaitu Shopee Food dan pada awal tahun pengoperasiannya, Shopee Food telah menggandeng lebih dari 500 penjual makanan di Jakarta.
4. Awal mula Maxim datang ke Indonesia sekitar bulan Juli 2018. Saat itu Maxim menginjakan kakinya di Jakarta dengan jenis layanan pemesanan angkutan dan motor melalui aplikasi mobile Taxsee Driver. Maxim sendiri merupakan perusahaan asal Rusia yang sudah berdiri dari tahun 2003. pada tahun 2014, Maxim memperluas bisnisnya dengan membuka cabang di beberapa negara seperti Kazakkhstan, Ukraina, Bulgaria, Georgia, Tajikistan, Belarusia, Azerbaijan dan Italia. Maxim sendiri saat ini telah menjadi

perusahaan taksi terbesar ketiga di Rusia. Untuk di Indonesia Maxim telah beroperasi di 14 kota yaitu Yogyakarta, Jakarta, Pekanbaru, Singkawang, Samarinda, Bengkulu, Pontianak, Banjarmasin, Jambi, Bandar Lampung, Banda Aceh dan Palembang. Maxim saat ini memiliki layanan transportasi roda dua maupun roda empat, serta ada juga layanan *delivery* yang mencakup *Food&Shop*.

### **3.3 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian dapat memberikan identifikasi terhadap penelitian yang akan dicapai. menurut Sekaran & Bougie (2017) variabel penelitian adalah segala hal yang bisa membedakan atau membawa perubahan dalam nilai.

#### **1. Variabel Independen (X)**

Creswell (2016) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang dapat menyebabkan atau mempengaruhi hasil. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu *Challenge Stressor (X1)* dan *Job Complexity (X2)*

#### **2. Variabel Dependen (Y)**

Creswell (2016) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang bergantung terhadap variabel independen. Variabel Dependen yang ada dalam penelitian ini yaitu *Creativity (Y)*

#### **3. Variabel Intervening (Z)**

Creswell (2016) menjelaskan bahwa variabel intervening berada ditengah-tengah antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening juga bisa digunakan untuk membantu menjelaskan secara konseptual dengan

variabel lainnya. Variabel intervening yang ada dalam penelitian ini yaitu *Work Engagement (Z)*

### 3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

#### 3.4.1 Variabel Independen Challenge Stressor (X1)

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *challenge stressor* merupakan bentuk dari stress terhadap suatu pekerjaan yang bisa berpengaruh positif atau negatif pada seseorang tergantung bagaimana seorang individu tersebut mengelola tantangan stress yang sedang dihadapi. Hal ini dapat berkaitan untuk pengembangan diri serta dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *challenge stressor* dibagi menjadi dua dimensi yaitu *work overload* dan *job responsibility* yang diambil dari penelitian Price (2011) dan Rodell & Judge (2009). Tabel dibawah ini merupakan item indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel *challenge stressor* sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Item Indikator Pengukuran Variabel *Challenge Stressor***

No.	Items	Sumber
<b><i>Work Overload</i></b>		
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	Price (2011)
2	Beban kerja saya berat pada pekerjaan saya	
3	Saya harus bekerja sangat keras dalam pekerjaan saya	
4	Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya	
<b><i>Job Responsibility</i></b>		
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

### 1.4.2 Variabel Independen Job Complexity (X2)

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *job complexity* merupakan suatu tingkat kesulitan dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu dengan bersifat kompleks sehingga dapat meningkatkan suatu kemampuan dari seorang individu. Semakin tinggi tingkat kompleksitas dari suatu pekerjaan maka seorang individu juga perlu memiliki keterampilan yang tinggi sehingga seiring dengan kesulitan yang sedang dialami maka bertambah juga tingkat keterampilan yang dimiliki.

Dalam penelitian ini item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *job complexity* diambil dari penelitian Morgeson & Humphrey (2006). Tabel dibawah ini merupakan item indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel *job complexity* sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Item Indikator Pengukuran Variabel *Job Complexity***

No.	Items	Sumber
1	Pekerjaan mengharuskan saya hanya melakukan satu tugas atau aktivitas pada satu waktu	Morgeson & Humphrey (2006)
2	Tugas ditempat kerja sederhana dan tidak rumit	
3	Pekerjaan itu terdiri dari tugas-tugas yang relatif tidak rumit	
4	Pekerjaan itu melibatkan melakukan tugas yang relatif sederhana	

Sumber: Data primer diolah, 2022

### 3.4.3 Variabel Intervening Work Engagement (Z)

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seorang individu memiliki pikiran yang positif guna memberi kepuasan terkait dengan

pekerjaan yang dilakukan. Indikasi keterlibatan seorang individu pada perusahaan yaitu dengan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan pada nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *work engagement* diambil dari penelitian Schaufeli & Salanova (2006). Tabel dibawah ini merupakan item indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel *work engagement* sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Item Indikator Pengukuran Variabel *Work Engagement***

No.	Items	Sumber
1	Di tempat kerja saya, saya merasa penuh dengan energi	Schaufeli & Salanova (2006)
2	Di pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat	
3	Saya antusias dengan pekerjaan saya	
4	Pekerjaan saya menginspirasi saya	
5	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja	
6	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens	
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	
8	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya	
9	Saya terbawa suasana ketika saya bekerja	

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 3.4.4 Variabel Dependen Creativity (Y)

*Creativity* adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menghasilkan sesuatu hal yang baru seperti gagasan atau ide terhadap pekerjaannya. Menurut Jaiswal & Dhar (2015) ada empat item yang bisa digunakan untuk mengukur hasil dari kreativitas karyawan, diantaranya yaitu:

**Tabel 3.4**  
**Item Indikator Pengukuran Variabel *Creativity***

No.	Items	Sumber
1	Bawahan ini mengidentifikasi peluang untuk cara-cara dalam menangani pekerjaan	Jaiswal & Dhar (2015)
2	Bawahan ini mencari ide dan cara baru untuk memecahkan masalah	
3	Bawahan ini menghasilkan ide-ide yang berhubungan dengan pekerjaan yang baru tetapi dapat dijalankan	
4	Bawahan ini menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaannya	

Sumber: Data primer diolah, 2022

### 3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.5.1 Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang mempunyai obyek atau subyek dan mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dijadikan kesimpulan.

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini merupakan pengemudi ojek *online* yang diambil secara *random sampling* pada beberapa kota-kota besar di Indonesia seperti Yogyakarta, Bekasi, Madiun, Pontianak dan Palembang.

#### 3.5.2 Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri.,

Menurut Sekaran & Bougie (2009) sample merupakan salah satu bagian yang ada pada populasi dari beberapa individu yang akan dipilih. Ghozali (2013) melakukan penelitian menggunakan Maximum Likelihood (ML) sebagai model estimasi terhadap populasi yang tidak diketahui jumlahnya, maka minimum sampel yang dibutuhkan yaitu 100 dan maksimum 200 dari seluruh jumlah populasi, beberapa diantaranya diambil sebagai sampel untuk penelitian dan ditambah 20% dari jumlah minimum untuk mengantisipasi kesalahan. Sehingga jumlah sampel yang akan diambil dalam melakukan penelitian ini sebanyak 120

responden yang memiliki pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* dengan total item indikator sebanyak 25 item.

### 3.5.3 Teknik Sampel

Sugiyono (2017) mengungkapkan teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. agar dapat menentukan sampel yang akan dipakai dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Pada penelitian ini teknik sampling yang akan digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan untuk menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

## 3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.6.1 Jenis Data

#### 1. Data Primer

Sugiyono (2017) mengungkapkan sumber primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner dalam bentuk googleform kepada responden yaitu pengemudi ojek *online*.

## **2. Data Sekunder**

Sugiyono (2017) mengungkapkan sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya pendukung keperluan data primer

### **3.6.2 Teknik Pengumpulan Data**

Sekaran & Bougie (2017) menjelaskan bahwa kuesioner adalah serangkaian pertanyaan yang sudah dibuat sebelumnya mengenai suatu masalah oleh peneliti, yang dimana responden akan menjawab pertanyaan yang telah diberikan. Pada penelitian ini kuesioner akan disebar secara personal kepada responden. Jawaban yang disediakan dalam kuesioner ini yaitu menggunakan skala likert.

Sekaran & Bougie (2017) menjelaskan skala likert merupakan skala yang didesain untuk menganalisis seberapa kuat suatu obyek menyetujui pertanyaan yang telah disediakan. Adapun indikator nilai dari skala likert yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Kurang Setuju (KS), 4 = Setuju (S), 5 = Sangat Setuju (SS).

Pengumpulan data dengan kuesioner akan disebar kepada pengemudi ojek online dengan metode daring menggunakan website google form yang nantinya akan disebar dengan cara membagikan link kuesioner kepada komunitas pengemudi ojek online. Waktu yang dibutuhkan dari mulai persiapan, pengambilan data dan input data kurang lebih 1 bulan yaitu pada bulan Mei tahun 2022.

## 3.7 Uji Instrumen Penelitian

### 3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang diperoleh oleh peneliti.

Menurut Sugiyono (2019) keputusan suatu kuesioner valid atau tidak valid dapat diketahui melalui korelasi antara skor butir dengan skor total. Jika korelasi  $r$  diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut adalah valid. Perhitungan rumus tersebut bisa menggunakan bantuan SPSS.

Menurut Ghozali (2005) bahwa *Confirmatory Factor Analysis* merupakan salah satu metode analisis multivariat yang digunakan untuk menguji atau mengkonfirmasi model yang dihipotesiskan. Model yang dihipotesiskan terdiri dari satu atau lebih variabel laten, yang akan diukur oleh satu atau lebih variabel indikator.

Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis uji validitas :

1. *Content Validity*

Mengindikasikan sejauh mana pertanyaan, tugas atau butir dalam suatu tes atau instrumen dapat mewakili secara keseluruhan dan proporsional perilaku sampel yang di tes.

2. *Construct Validity*

Merupakan sebuah konsep pengukuran validitas dengan menguji apakah suatu instrumen telah mengukur *construct* sesuai dengan yang diharapkan.

### 3. *Criterion-Related Validity*

Validitas kriteria didapatkan melalui hasil uji coba tes pada responden yang setara dengan responden yang akan diteliti dan dapat ditentukan berdasarkan kriteria internal atau eksternal.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menjelaskan reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Agar bisa melihat andal atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliable.

Dalam penelitian ini untuk menguji apakah reliabel atau tidak suatu indikator maka akan digunakan *Alfa Cronbach*. Teknik *Alfa Cronbach* ini menggunakan jenis data interval atau essay untuk menguji reliabilitas. Pengujian ini diputuskan jika nilai *Alfa Cronbach* > 0,60 atau 60% maka suatu indikator dapat dianggap reliabel dengan menggunakan rumus (Sugiyono 2015) yaitu :

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_i$  = reliabilitas instrumen

$k$  = mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$  = mean kuadrat kesalahan

$st^2$  = varians total

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang bisa digunakan untuk menganalisa suatu data dengan cara mendeskripsikannya atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan apa adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan atau generalisasi secara umum.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Agar dapat mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan yang signifikan, maka model tersebut harus memenuhi syarat asumsi klasik regresi. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. ada dua cara untuk mengidentifikasi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika nilai residual yang dihasilkan tidak terdistribusi secara normal, maka uji

statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas data akan dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* yang akan digunakan untuk tiap variabel. Data dari sebuah penelitian dapat dikatakan menyebar normal apabila nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual berada diatas nilai 0,05 atau 5%. Serta sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak dapat memenuhi uji normalitas. Cara agar bisa mengetahui apakah variabel terdistribusi secara normal yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Yang menjadi dasar dalam pengujian normalitas yaitu :

1. Jika data menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar tidak disekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.9.2 Uji Multikolinieritas**

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas sendiri adalah situasi adanya variabel bebas diantara satu sama lain. untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi yaitu :

1. Nilai R<sup>2</sup> yang telah dihasilkan oleh estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, namun secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan untuk mempengaruhi variabel dependen.

2. Menganalisa matrik korelasi variabel independen. Jika antar variabel independen ditemukan korelasi yang cukup tinggi atau diatas 0,95 maka itu adalah indikasi keberadaan multikolinieritas.
3. Uji multikolinearitas juga dapat dilihat melalui nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini dapat menunjukkan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Indikasi multikolinearitas dapat terlihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang normal mempunyai batas angka tolerance value  $> 0,10$ , sedangkan batas nilai VIF adalah  $<$  dari 10 dan mempunyai angka mendekati 1. Jika tolerance value  $< 0,10$  atau nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinearitas.

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Siregar (2014) mengatakan regresi linier merupakan salah satu alat analisis yang dapat dipergunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Pada analisis regresi, selain untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan terikat, analisis regresi juga menunjukkan adanya hubungan arah antar kedua variabel tersebut. Menurut Ghozali (2016) Analisis Regresi Linear Berganda merupakan alat untuk menganalisis pengaruh dari perubahan variabel independen terhadap dependen. Baik itu secara masing-masing ataupun secara bersama. Maka dari itu digunakan *Multiple Regression* atau disebut dengan regresi linear berganda. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa analisis regresi digunakan untuk dapat mengetahui

pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tergangungnya (Y). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### 1. Regresi Model 1

Pada analisis regresi model I digunakan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel *challenge stressor* dan *work engagement* terhadap variabel kreativitas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kreativitas

X<sub>1</sub> = *Challenge Stressor*

X<sub>2</sub> = *Work Engagement*

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

### 2. Regresi Model II

Pada analisis regresi model II digunakan untuk dapat mengetahui besarnya pengaruh langsung dari variabel *job complexity* dan *work engagement* terhadap variabel kreativitas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kreativitas

X<sub>1</sub> = *Job Complexity*

X<sub>2</sub> = *Work Engagement*

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi

$b_2$  = Koefisien regresi

### 3.10.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Menurut Nugroho (2005) pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t juga memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Ghozali (2016) menyatakan bahwa Uji t menjelaskan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi dari variabel independen. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Ini artinya secara parsial variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Ini artinya secara parsial variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2009) mengatakan Nilai koefisien determinan merupakan antara nol dan satu nilai  $R^2$  yang kecil, dengan demikian berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dan terbatas. Begitu juga sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan

hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada akhirnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

#### 3.10.4 Analisis Jalur

Menurut Ghozali (2011) salah satu cara untuk menguji variabel intervening dapat menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur sendiri adalah sebuah perluasan dari analisis regresi linear berganda yang merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya. Analisis jalur tidak bisa menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat dipakai sebagai pengganti bagi peneliti untuk melihat hubungan antar variabel

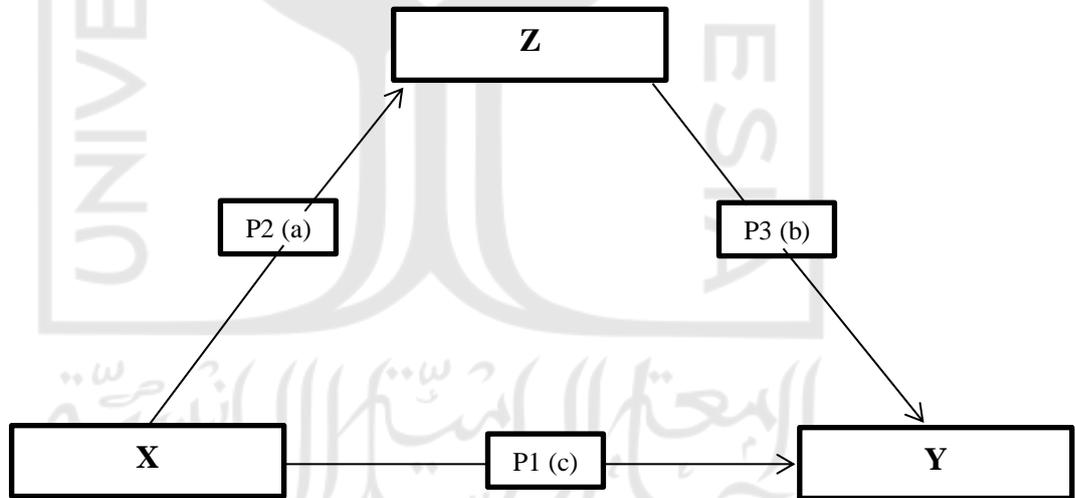
Baron dan Kenny (1986) menjelaskan jika variabel independen tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen setelah mengontrol variabel mediator, maka dapat dinyatakan sebagai *perfect* atau *complete mediation*. Selain itu jika variabel independen pada variabel dependen setelah mengontrol variabel mediator berkurang namun masih tetap signifikan, maka dapat dinyatakan sebagai *partial mediation*. Terdapat kriteria untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh mediasi dalam suatu hubungan (Baron dan Kenny, 1986) yaitu :

1. Pada persamaan pertama, variabel independen harus memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel mediator.
2. Pada persamaan kedua, variabel mediator harus memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen.

3. Variabel independen harus memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel dependen.

Ghozali (2016) menyatakan bahwa analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis jalur ini juga digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening atau mediasi yang akan menggunakan uji Sobel. Uji Sobel sendiri merupakan pengujian hipotesis mediasi atau intervening sesuai dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel.

Berdasarkan hubungan variabel pada penelitian ini, berikut merupakan model penelitian dalam bentuk diagram jalur :



Gambar 3.1 Uji Sobel

Sumber : Ghozali (2016)

Keterangan :

X : *Challenge Stressor* dan *Job Complexity* (Variabel Independen)

Z : *Work Engagement* (Variabel Mediasi)

Y : *Creativity* (Variabel Dependen)

P1 (c) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

P2 (a) : Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

P3 (b) : Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini membahas tentang pengaruh *challenge stressor* dan *job complexity* terhadap *creativity* yang akan di-mediasi oleh *work engagement* sebagai variabel intervening pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk Link Google Form yang disebar secara daring ke komunitas ojek daring melalui platform media sosial yaitu *Facebook* dan *Whatsapp*. Kuesioner ini telah diisi oleh 120 responden yang merupakan pengemudi ojek daring dari berbagai Platform baik Go-jek, Grab, Shopee dan Maxim. Teknik pengolahan data yang akan digunakan dalam penelitian ini memakai software SPSS versi 25.

#### 4.1 Analisis Deskriptif

Analisis data yang akan memakai suatu karakteristik tertentu dari kepribadian responden dan mendeskripsikan sebuah hasil dari variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity*.

##### 4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif responden merupakan sebuah gambaran suatu pendapat dari berbagai jenis karakteristik responden serta pendapat tersebut bisa memiliki kesamaan satu sama lain atau tidak. Karakteristik pada penelitian ini meliputi beberapa karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, apakah profesi tersebut pekerjaan utama, domisili, jangkauan kerja, platform, layanan dan penghasilan.

#### 4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

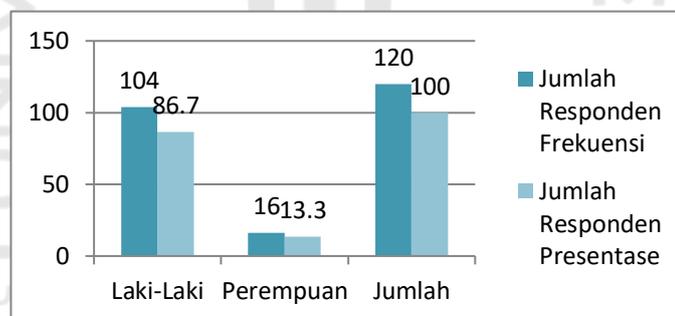
Dalam penelitian ini data yang telah terkumpul sejumlah 120 responden meliputi data mengenai jenis kelamin. Karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	104	86,7
Perempuan	16	13,3
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dalam penelitian ini karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi 2 kategori yang sesuai pada gambar 4.1 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori jenis kelamin. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 104 orang atau 86,7 persen, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 13,3 persen. Dari data ini bisa

disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojek daring di wilayah Yogyakarta memiliki jenis kelamin Laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

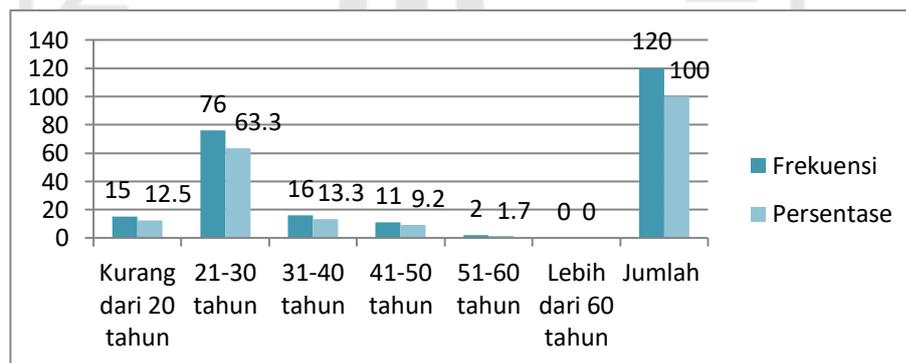
Karakteristik dari responden berdasarkan usia pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	15	12,5
21-30 tahun	76	63,3
31-40 tahun	16	13,3
41-50 tahun	11	9,2
51-60 tahun	2	1,7
Lebih dari 60 tahun	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dibagi menjadi 6 kategori yang sesuai pada gambar 4.2 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori usia. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa

sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia dengan rata-rata 21-30 tahun sebanyak 76 orang atau 63,3 persen. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar usia pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah 21-30 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

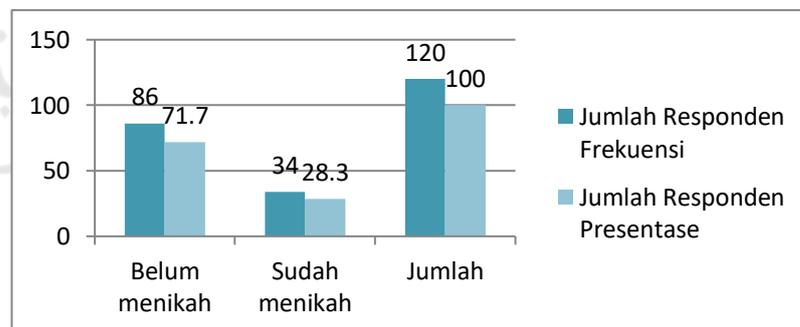
Karakteristik dari responden berdasarkan status pernikahan pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Belum menikah	86	71,7
Sudah menikah	34	28,3
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan status pernikahan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yang sesuai pada gambar 4.3 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.3** Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori status pernikahan. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki status pernikahan yaitu belum menikah sebanyak 86 orang atau 71,7 persen, sedangkan responden dengan status sudah menikah sebesar 34 orang atau 28,3 persen. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar status pernikahan dari pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah belum menikah.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

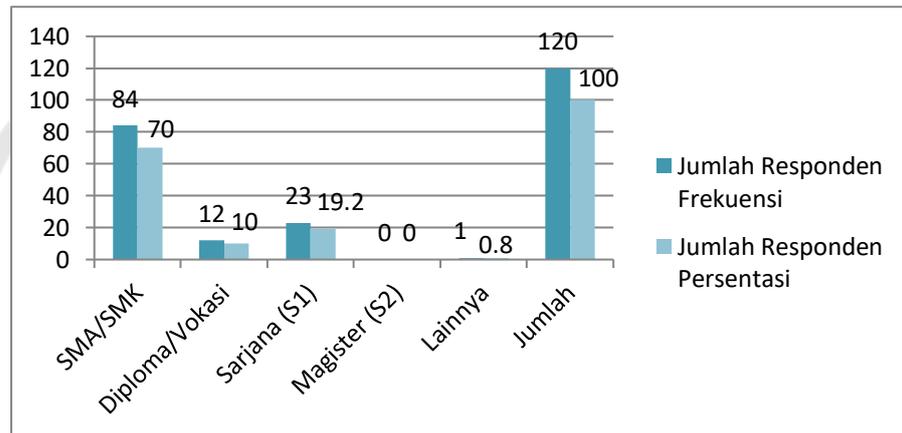
Karakteristik dari responden berdasarkan pendidikan terakhir pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
SMA/SMK	84	70
Diploma/Vokasi	12	10
Sarjana (S1)	23	19,2
Magister (S2)	0	0
Lainnya	1	0,8
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yang sesuai pada gambar 4.4 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori pendidikan terakhir. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK sebanyak 84 orang atau 70 persen. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah SMA/SMK.

#### **4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

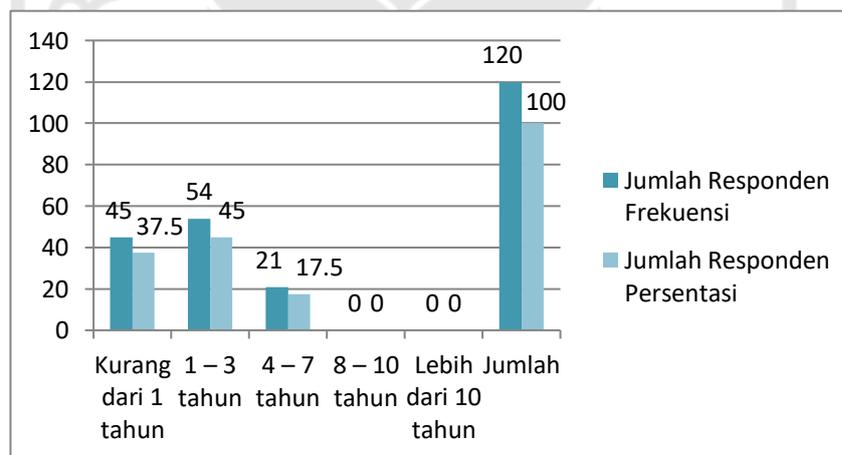
Karakteristik dari responden berdasarkan pendidikan terakhir pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentasi
Kurang dari 1 tahun	45	37,5
1 – 3 tahun	54	45
4 – 7 tahun	21	17,5
8 – 10 tahun	0	0
Lebih dari 10 tahun	0	0
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yang sesuai pada gambar 4.5 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori lama bekerja. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja yaitu 1-3 tahun sebanyak 54 orang atau 45 persen. Dari data ini bisa

disimpulkan bahwa sebagian besar masa kerja pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah 1-3 tahun.

#### 4.1.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Profesi Pengemudi Ojek Online Merupakan Pekerjaan Utama

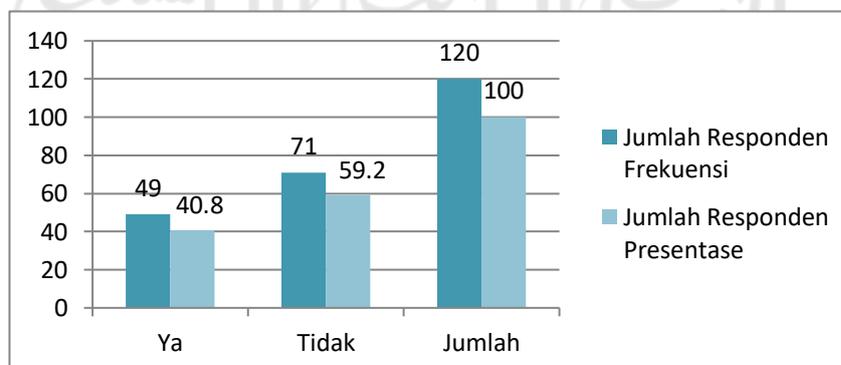
Karakteristik dari responden berdasarkan apakah profesi pengemudi ojek daring merupakan pekerjaan utama pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Ya	49	40,8
Tidak	71	59,2
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan apakah profesi pengemudi ojek daring merupakan pekerjaan utama dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 kategori yang sesuai pada gambar 4.6 dalam bentuk diagram.



### **Gambar 4.6 Karakteristik Berdasarkan Apakah Profesi Pengemudi Ojek Online Merupakan Pekerjaan Utama**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.6 dan Gambar 4.6 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan kategori apakah profesi pengemudi ojek online merupakan pekerjaan utama. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini tidak menjadikan profesi pengemudi ojek online sebagai pekerjaan utama sebanyak 71 orang atau 59,2 persen, sedangkan yang menjadikan profesi pengemudi ojek online sebagai pekerjaan utama sebanyak 49 orang atau 40,8 persen. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojek online di Kota Yogyakarta tidak menjadikan profesi ini sebagai pekerjaan utama.

#### **4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform**

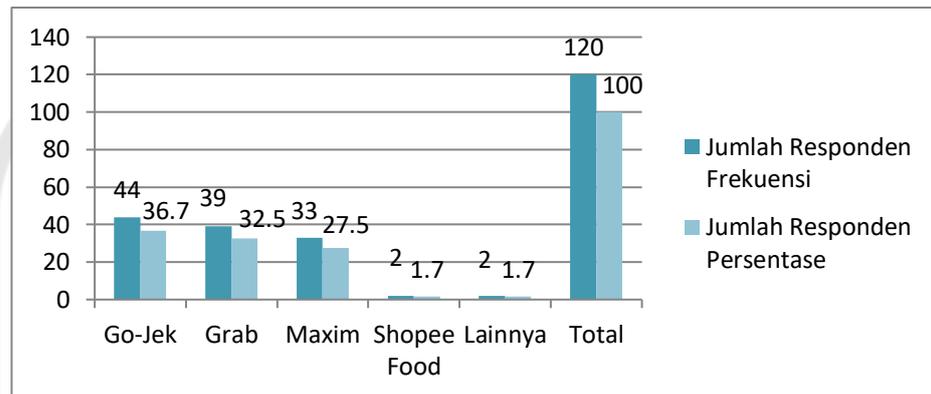
Karakteristik dari responden berdasarkan platform pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**

Platform	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Go-Jek	44	36,7
Grab	39	32,5
Maxim	33	27,5
Shopee Food	2	1,7
Lainnya	2	1,7
Total	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan platform dalam penelitian ini dibagi menjadi 5 kategori yang sesuai pada gambar 4.7 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Platform**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.7 dan Gambar 4.7 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan platform. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini menggunakan platform Go-Jek sebanyak 44 orang atau 36,7 persen. Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta menggunakan Platform Go-Jek

#### **4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan**

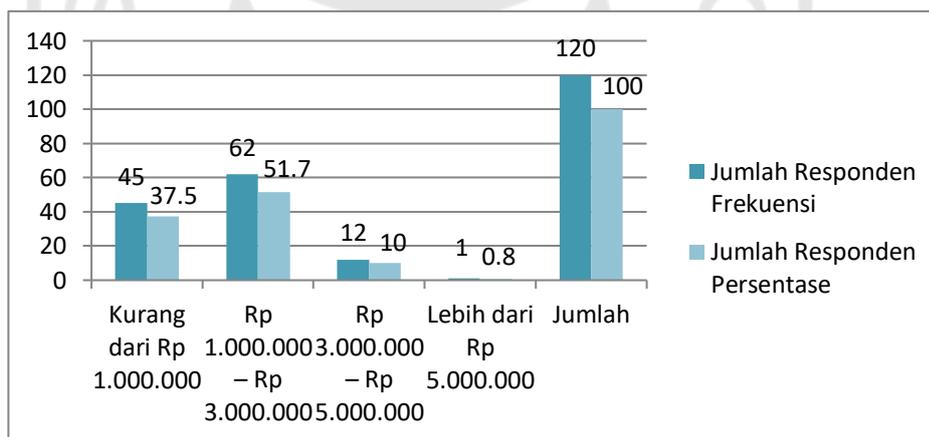
Karakteristik dari responden berdasarkan penghasilan pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 120 responden bisa dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

**Tabel 4.8**

Penghasilan Perbulan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 1.000.000	45	37,5
Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	62	51,7
Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	12	10
Lebih dari Rp 5.000.000	1	0,8
Jumlah	120	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik dari responden berdasarkan penghasilan dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kategori yang sesuai pada gambar 4.8 dalam bentuk diagram.



**Gambar 4.8 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.8 dan Gambar 4.8 merupakan karakteristik dari responden berdasarkan penghasilan. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki penghasilan perbulan sebesar Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 62 orang atau 51,7 persen . Dari data ini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojek daring

di Kota Yogyakarta memiliki penghasilan perbulan sebesar Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000.

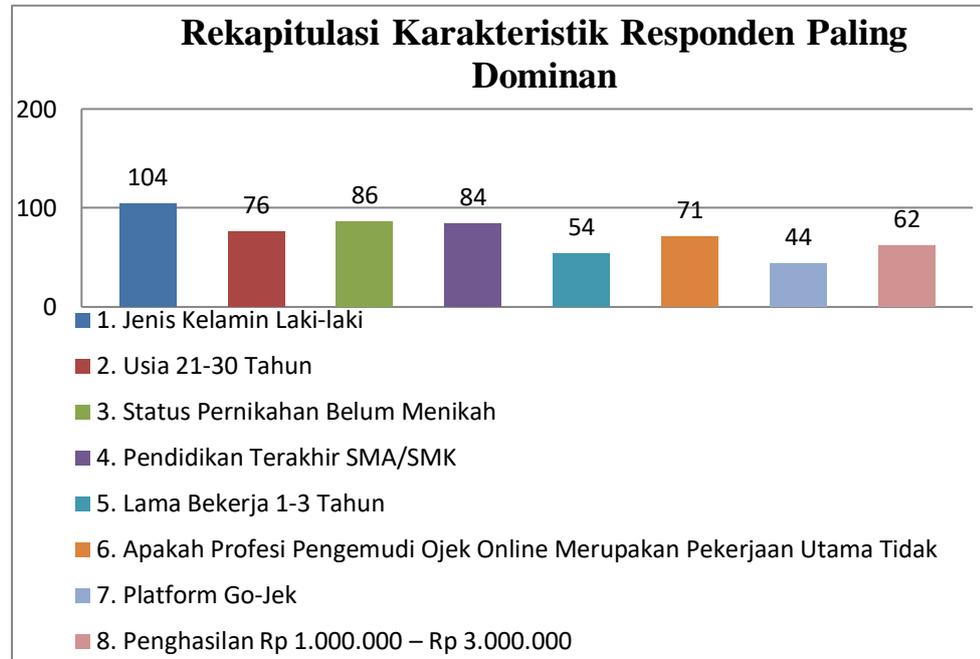
Agar dapat mempermudah dalam memahami penjelasan karakteristik responden yang paling dominan pada penelitian ini, maka berikut ini adalah tabel 4.9 yang berisi ringkasan terhadap masing-masing karakteristik responden paling dominan.

**Tabel 4.9**  
**Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan**

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	104	86,7
2.	Usia	21-30 Tahun	76	63,3
3.	Status Pernikahan	Belum Menikah	86	71,7
4.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	84	70
5.	Lama Bekerja	1-3 Tahun	54	45
6.	Apakah Profesi Pengemudi Ojek Online Merupakan Pekerjaan Utama	Tidak	71	59,2
7.	Platform	Go-Jek	44	36,7
8.	Penghasilan	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	62	51,7

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berikut ini merupakan hasil rekapitulasi demografis paling dominan yang akan di tampilkan dalam bentuk diagram pada Gambar 4.9



**Gambar 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.9 dan Gambar 4.9 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden yang paling dominan berdasarkan kategori jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 104 orang, usia yang paling dominan adalah 21-30 tahun dengan jumlah 76 orang, status pernikahan yang paling dominan adalah belum menikah dengan jumlah 86 orang, pendidikan terakhir yang paling dominan adalah SMA/SMK dengan jumlah 84 orang, lama bekerja yang paling dominan adalah 1-3 tahun dengan jumlah 54 orang, apakah profesi pengemudi ojek online merupakan pekerjaan utama yang paling dominan adalah tidak dengan jumlah 71 orang, platform yang paling dominan adalah

gojek dengan jumlah 44 orang dan penghasilan yang paling dominan adalah Rp 1.000.000 – 3.000.000 dengan jumlah 62 orang.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan jawaban responden yang telah dikumpulkan, lalu data tersebut akan direkapitulasi dan dianalisis agar dapat mengetahui gambaran hasil dari pertanyaan yang telah diajukan dari variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity*. Kemudian nilai rata-rata dari setiap responden akan dikelompokkan dalam kelas interval.

Interval = Nilai Maksimum – Nilai minimum ÷ Jumlah Kelas

$$\text{Interval} = 5 - 1 \div 5 = 0,80$$

**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	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

##### 4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Challenge Stressor* (X)

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variabel *challenge stressor* di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Challenge Stressor***

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan ini.	3,15	Sedang
2.	Beban kerja ini membebani pekerjaan saya.	2,58	Rendah
3.	Saya harus bekerja sangat keras untuk pekerjaan ini.	3,82	Tinggi
4.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk pekerjaan ini.	3,87	Tinggi
5.	Saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini.	4,22	Tinggi
6.	Saya merasa seharusnya memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan ini.	4,05	Tinggi
7.	Pekerjaan ini selesai dengan baik atau tidak akan tetap menjadi tanggung jawab saya.	4,10	Tinggi
8.	Sangat sulit bagi saya untuk peduli apakah pekerjaan ini dapat terselesaikan dengan baik atau tidak. (R)	2,90	Sedang
<b>Mean total <i>Challenge Stressor</i></b>		<b>3,58</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.11 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *challenge stressor* memiliki skor rata-rata

total sebesar 3,58 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *challenge stressor* terdapat pada indikator nomor 5 (saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini) dengan skor 4,22. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini.

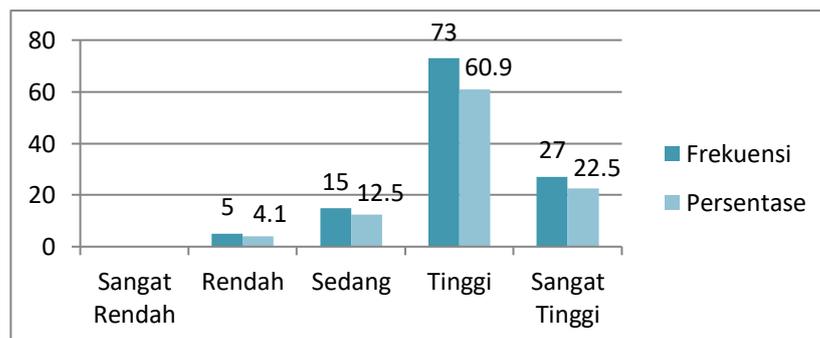
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *challenge stressor* (X) pada tabel 4.12. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressor* (X)**

Range	Kategori	Frekuensi	%
1 – 8	Sangat Rendah		
9 – 16	Rendah	5	4,1
17 – 24	Sedang	15	12,5
25 – 32	Tinggi	73	60,9
33 – 40	Sangat Tinggi	27	22,5
<b>Challenge Stressor</b>		<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Tinggi dengan jumlah 73 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada



variabel *challenge stressor* (X) diperlihatkan pada Gambar 4.10 sebagai berikut:

**Gambar 4.10 Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressor***

Sumber: Data primer diolah, 2022

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *challenge stressor*, maka terdapat 5 responden atau 4,1 persen mempunyai tingkat *challenge stressor* yang rendah, 15 responden atau 12,5 persen mempunyai tingkat *challenge stressor* yang sedang, 73 responden atau 60,9 persen mempunyai tingkat *challenge stressor* yang tinggi dan 27 responden atau 22,5 persen mempunyai tingkat *challenge stressor* yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *challenge stressor* yang tinggi.

**4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel *Job Complexity* (X<sub>1</sub>)**

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variabel *job complexity* di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Job Complexity***

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Pekerjaan ini menurut saya melakukan banyak hal dalam satu waktu.	3,42	Sedang
2.	Aktivitas pekerjaan ini rumit dan kompleks.	2,91	Sedang
3.	Pekerjaan ini umumnya terdiri dari tugas-tugas yang rumit.	2,67	Sedang
4.	Pekerjaan ini umumnya menuntut unjuk kerja yang sulit.	2,78	Sedang
<b>Mean total <i>Job Complexity</i></b>		<b>2,94</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.13 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *job complexity* memiliki skor rata-rata total sebesar 2,94 yang termasuk kedalam kategori sedang pada interval 2,64 s/d 3,42.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *job complexity* terdapat pada indikator nomor 1 (pekerjaan ini menurut saya melakukan banyak hal dalam satu waktu) dengan skor 3,42. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta melakukan banyak hal dalam satu waktu yang sedang terhadap pekerjaannya saat ini.

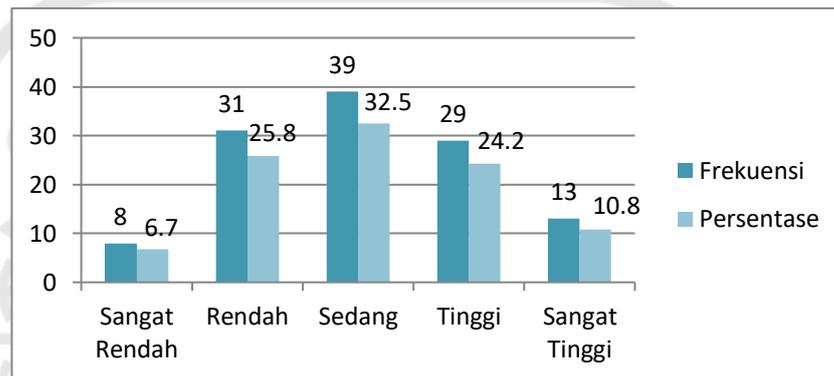
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *job complexity* ( $X_1$ ) pada tabel 4.14. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Complexity* ( $X_1$ )**

Range	Kategori	Frekuensi	%
1 – 4	Sangat Rendah	8	6,7
5 – 9	Rendah	31	25,8
10 – 13	Sedang	39	32,5
14 – 17	Tinggi	29	24,2
18 – 21	Sangat Tinggi	13	10,8
<b><i>Job Complexity</i></b>		<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Sedang dengan jumlah 39 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *challenge stressor* ( $X_1$ ) diperlihatkan pada Gambar 4.11 sebagai berikut:



**Gambar 4.11 Analisis Frekuensi Variabel *Job Complexity***

Sumber: Data primer diolah, 2022

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *job complexity*, maka terdapat 8 responden atau 6,7 persen mempunyai tingkat *job complexity* yang sangat rendah, 31 responden atau 25,8 persen mempunyai tingkat *job complexity* yang rendah, 39 responden atau 32,5 persen mempunyai tingkat *job complexity* yang sedang, 29 responden atau 24,2 persen mempunyai tingkat *job complexity* yang tinggi dan 13 responden atau 10,8 persen mempunyai tingkat *job complexity* yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori sedang, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *job complexity* yang sedang.

#### 4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel *Work Engagement* (Z)

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variabel *work engagement* di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Work Engagement* (Z)**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Di pekerjaan ini, saya merasa penuh dengan energi.	3,87	Tinggi
2.	Di pekerjaan ini, saya merasa kuat dan bersemangat.	3,92	Tinggi
3.	Saya merasa sangat antusias terhadap pekerjaan ini.	3,85	Tinggi
4.	Pekerjaan ini menginspirasi saya.	3,66	Tinggi
5.	Ketika bangun pagi, saya senang untuk berangkat kerja.	3,83	Tinggi
6.	Saya senang ketika saya sering melakukan pekerjaan ini.	3,95	Tinggi
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini.	3,97	Tinggi
8.	Saya merasa sangat menyatu dengan pekerjaan ini.	3,74	Tinggi
9.	Saya sering larut dalam suasana pekerjaan ini.	3,57	Tinggi
<b>Mean total <i>Work Engagement</i></b>		<b>3,81</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.15 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *work engagement* memiliki skor rata-rata total sebesar 3,81 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *work engagement* terdapat pada indikator nomor 7 (saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini) dengan skor 3,97. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini.

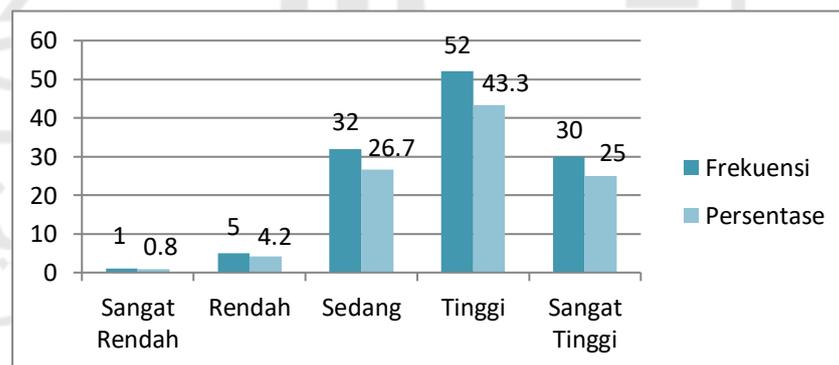
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *work engagement* (Z) pada tabel 4.16. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Work Engagement* (Z)**

Range	Kategori	Frekuensi	%
1 – 9	Sangat Rendah	1	0,8
10 – 18	Rendah	5	4,2
19 – 27	Sedang	32	26,7
28 – 36	Tinggi	52	43,3
37 – 45	Sangat Tinggi	30	25
<b><i>Work engagement</i></b>		<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Tinggi dengan jumlah 52 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *work engagement* (Z) diperlihatkan pada Gambar 4.12 sebagai berikut:



**Gambar 4.12 Analisis Frekuensi Variabel *Work Engagement***

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *work engagement*, maka terdapat 1 responden atau 0,8 persen mempunyai tingkat *work engagement* yang sangat rendah, 5 responden atau 4,2 persen

mempunyai tingkat *work engagement* yang rendah, 32 responden atau 26,7 persen mempunyai tingkat *work engagement* yang sedang, 52 responden atau 43,3 persen mempunyai tingkat *work engagement* yang tinggi dan 30 responden atau 25 persen mempunyai tingkat *work engagement* yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

#### 4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel *Creativity* (Y)

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variabel *creativity* di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.17.

**Tabel 4.17**  
**Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Creativity* (Y)**

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,99	Tinggi
2.	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	4,00	Tinggi
3.	Saya menghasilkan ide baru yang dapat dieksekusi dalam pekerjaan.	3,96	Tinggi
4.	Saya menunjukkan ide yang orisinal dalam pekerjaan.	3,93	Tinggi
<b>Mean total <i>creativity</i></b>		<b>3.97</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.17 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *creativity* memiliki skor rata-rata total sebesar 3,97 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *creativity* terdapat pada indikator nomor 2 (saya mencari ide dan cara baru untuk

menyelesaikan masalah pekerjaan) dengan skor 4.00. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki kemauan untuk mencari ide dan cara baru yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini.

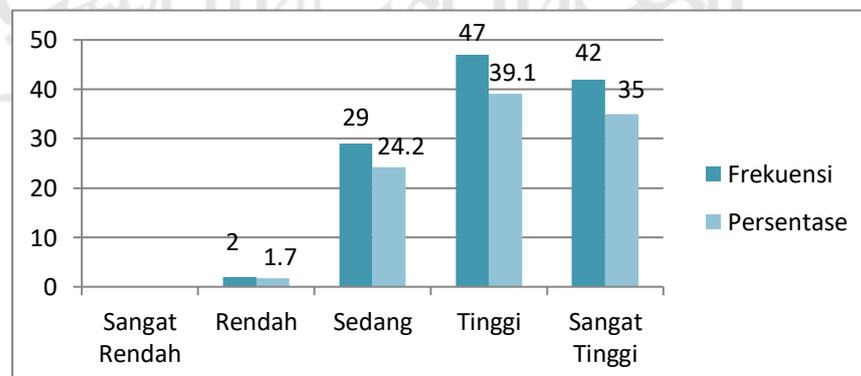
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *creativity* (Y) pada tabel 4.18. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Creativity* (Y)**

Range	Kategori	Frekuensi	%
1 – 4	Sangat Rendah		
5 – 9	Rendah	2	1,7
10 – 13	Sedang	29	24,2
14 – 17	Tinggi	47	39,1
18 – 21	Sangat Tinggi	42	35
<i>Creativity</i>		<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Tinggi dengan jumlah 47 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *creativity* (Y) diperlihatkan pada Gambar 4.13 sebagai berikut:



**Gambar 4.13 Analisis Frekuensi Variabel *Creativity* (Y)**

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *creativity*, maka terdapat 2 responden atau 1,7 persen mempunyai tingkat *creativity* yang rendah, 29 responden atau 24,2 persen mempunyai tingkat *creativity* yang sedang, 47 responden atau 39,1 persen mempunyai tingkat *creativity* yang tinggi dan 42 responden atau 35 persen mempunyai tingkat *creativity* yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *creativity* yang tinggi

Agar dapat mempermudah dalam memahami karakteristik deskriptif variabel penelitian, maka dari itu dibuat rekapitulasi karakteristik deskriptif variabel penelitian yang bisa dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4.19**  
**Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian**

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	<i>Challenge Stressor (X)</i>	3,58	Tinggi
2.	<i>Job Complexity (X<sub>1</sub>)</i>	2,94	Sedang
3.	<i>Work Engagement (Z)</i>	3,81	Tinggi
4.	<i>Creativity (Y)</i>	3,97	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.19 merupakan hasil rekapitulasi rata-rata total dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan data yang ada dapat diketahui bahwa variabel *challenge stressor* termasuk dalam kategori tinggi, variabel *job complexity* termasuk dalam kategori sedang, variabel *work engagement* termasuk dalam kategori tinggi dan *creativity* termasuk dalam kategori tinggi pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta.

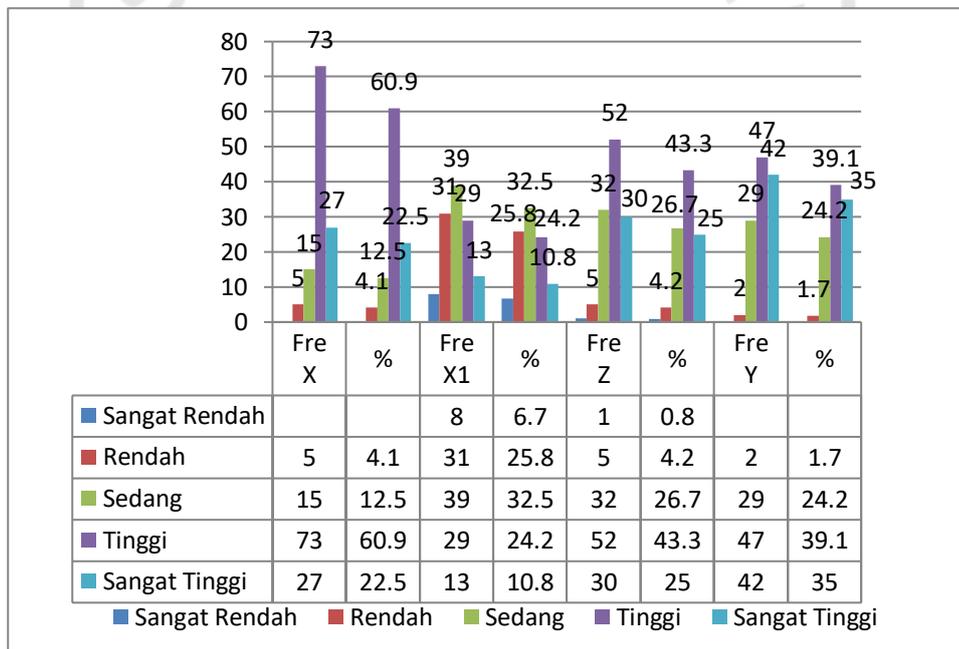
**Tabel 4.20**  
**Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Kategori	<i>Challenge Stressor</i>		<i>Job Complexity</i>		<i>Work Engagement</i>		<i>Creativity</i>	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%

Sangat Rendah			8	6,7	1	0,8		
Rendah	5	4,1	31	25,8	5	4,2	2	1,7
Sedang	15	12,5	39	32,5	32	26,7	29	24,2
Tinggi	73	60,9	29	24,2	52	43,3	47	39,1
Sangat Tinggi	27	22,5	13	10,8	30	25	42	35

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari rekapitulasi data analisis frekuensi variabel penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.14 sebagai berikut:



**Gambar 4.14 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 4.20 dan Gambar 4.14 adalah hasil dari rekapitulasi frekuensi jawaban variabel pertanyaan penelitian dari 120 responden. Jawaban yang diberikan oleh responden untuk variabel *job complexity* dikategorikan sedang dan untuk variabel *challenge stressor*, *work engagement* dan *creativity* dikategorikan tinggi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *challenge stressor* yang tinggi,

tingkat *job complexity* yang sedang, tingkat *work engagement* yang tinggi dan tingkat *creativity* yang tinggi.

## 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang diperoleh oleh peneliti

Uji validitas akan dilakukan terhadap masing-masing variabel yaitu variabel *challenge stressor*, *job complexity*, *work engagement* dan *creativity*.

**Tabel 4.21**  
**Distribusi Pertanyaan Penelitian**

No.	Variabel	Jumlah
1	<i>Challenge Stressor</i>	8
2	<i>Job Complexity</i>	4
3	<i>Work Engagement</i>	9
4	<i>Creativity</i>	4
Total Pertanyaan		25

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Distribusi pertanyaan pada penelitian ini berjumlah 26 butir pertanyaan. Namun setelah melalui uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang hasilnya tidak valid atau tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu agar dapat memenuhi syarat validitas, dilakukan eliminasi terhadap beberapa pertanyaan penelitian (CS1, CS2, CS6, CS8, WE1)

sehingga memiliki total akhir sejumlah 20 pertanyaan penelitian. Dari total 20 pertanyaan tersebut kemudian diukur validitasnya menggunakan alat ukur tingkat interkorelasi dengan Kaiser-Mayer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan Barlett test. Berikut ini merupakan hasil analisis uji KMO MSA dan Barlett test pada Tabel 4.22.

**Tabel 4.22**  
**Hasil Analisis Uji Validitas CFA, KMO dan Barlett Test**

<i>KMO and Barlett's Test</i>		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0,845
<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	Approx. Chi-Square	1741,721
	Df	190
	Sig.	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai KMO > 0,50 yaitu sebesar 0,845 yang berarti nilai tersebut memenuhi syarat. Kemudian bisa dilihat pada nilai Barlett's test dengan Chi-Square sebesar 1741,721 dengan tingkat signifikansi 0,000 telah memenuhi syarat. Maka untuk analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.

Kemudian pada tabel 4.23 akan ditampilkan hasil dari *Confirmatory Factor Analysis* sebagai berikut:

**Tabel 4.23**  
**Hasil Analisis Uji Validitas CFA Total Variance Explained**

<i>Total Variance Explained</i>									
No	<i>Initial EigenValues</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loadings</i>			<i>Rotation Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>%of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>%of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>%of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
1	7,595	37,975	37,975	7,595	37,975	37,975	5,389	26,946	26,946
2	3,368	16,840	54,815	3,368	16,840	54,815	3,323	16,614	43,559
3	2,213	11,063	65,878	2,213	11,063	65,878	3,007	15,035	58,594
4	1,243	6,216	72,094	1,243	6,216	72,094	2,700	13,500	72,094
5	0,865	4,325	76,419						
6	0,645	3,224	79,643						

7	0,592	2,959	82,602						
8	0,519	2,596	85,198						
9	0,423	2,116	87,313						
10	0,412	2,058	89,371						
11	0,335	1,677	91,048						
12	0,311	1,554	92,602						
13	0,286	1,432	94,034						
14	0,283	1,414	95,448						
15	0,242	1,212	96,660						
16	0,173	0,867	97,528						
17	0,153	0,764	98,292						
18	0,134	0,668	98,960						
19	0,108	0,540	99,500						
20	0,100	0,500	100,000						

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari tabel 4.23 diatas menunjukkan hasil uji validitas CFA *Total Variance Explained*. SPSS mengelompokan 20 indikator yaitu 4 indikator *challenge stressor*, 4 indikator *job complexity*, 8 indikator *work engagement* dan 4 indikator *creativity* dengan memiliki nilai *eigen value* >1. Pada Faktor 1 menjelaskan variasi sebesar 37,97%, faktor 2 menjelaskan variasi sebesar 16,84%, faktor 3 menjelaskan variasi sebesar 11,06% dan faktor 4 menjelaskan variasi sebesar 6,21%. Maka dari 4 faktor tersebut dapat menjelaskan variasi total sebesar 72,09% dan sudah melewati 50% untuk nilai variasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dan item yang ada bisa diekstrak ke dalam faktor-faktor yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu terdapat 4 faktor karena memakai metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk 4 variabel di dalam model. Pada Tabel 4.24 berikut ini merupakan 4 faktor sebelum dilakukan rotasi:

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Loading Factor sebelum Rotasi**

<i>Component Matrix<sup>a</sup></i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS3	0,553		0,521	

CS4	0,535		0,477	
CS5	0,645		0,439	0,411
CS7	0,536			0,497
JC1	0,402	0,683		
JC2		0,872		
JC3		0,871		
JC4		0,891		
WE2	0,772			
WE3	0,826			
WE4	0,800			
WE5	0,750			
WE6	0,788			
WE7	0,789			
WE8	0,752			
WE9	0,678			
CR1	0,626		-0,411	
CR2	0,587		-0,642	
CR3	0,522		-0,616	
CR4	0,555		-0,632	
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				
<i>a. 4 component extracted.</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari data diatas bahwa *loading factor* pada masing-masing variabel masih tersebar dan belum mengelompok sehingga masih sulit untuk bisa diinterpretasikan. Oleh karena itu agar dapat menginterpretasikan faktor maka dilakukan rotasi faktor. Pada Tabel 4.25 berikut ini merupakan hasil rotasi faktor dengan menggunakan metode Varimax:

**Tabel 4.25**  
**Hasil Analisis Loading Factor sesudah Rotasi**

<i>Rotated Component Matrix<sup>a</sup></i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS3				0,664
CS4				0,751
CS5				0,814
CS7				0,731
JC1		0,738		
JC2		0,886		
JC3		0,908		
JC4		0,915		
WE2	0,770			
WE3	0,780			
WE4	0,813			
WE5	0,793			
WE6	0,776			
WE7	0,778			
WE8	0,790			
WE9	0,702			
CR1			0,691	

CR2			0,890	
CR3			0,868	
CR4			0,787	
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				
<i>Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization</i>				
<i>a. Rotation converged in 6 iterations.</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari data diatas bahwa hasil rotasi menunjukkan indikator variabel *challenge stressor* mengelompok dalam faktor 4, indikator variabel *job complexity* mengelompok dalam faktor 2, indikator variabel *work engagement* mengelompok dalam faktor 1 dan indikator variabel *creativity* mengelompok dalam faktor 3. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keempat konstruk mempunyai unidimensionalitas sehingga dapat dinyatakan semua indikator valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan sejauh mana hasil dari pengukuran dengan memakai objek yang sama dan nantinya akan menghasilkan data yang sama. Sebuah kuesioner dapat dinyatakan reliabel ketika jawaban responden terhadap pertanyaan itu konsisten atau stabil dari satu pertanyaan ke pertanyaan yang lain.

Alat ukur yang digunakan untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Alfa Cronbach*. Jika nilai *Alfa Cronbach* >60% atau lebih besar dari 0,60 maka indikator pada setiap variabel dapat dikatakan reliabel. Tabel 4.26 berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
1.	<i>Challenge Stressor (X)</i>	0,815	>0,60	Reliabel
2.	<i>Job Complexity (X<sub>1</sub>)</i>	0,901	>0,60	Reliabel
3.	<i>Work Engagement (Z)</i>	0,929	>0,60	Reliabel
4.	<i>Creativity (Y)</i>	0,876	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari data diatas bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel adalah >0,60 atau lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel atau layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi penelitian dapat dinyatakan baik jika memiliki distribusi yang normal.

Uji normalitas data akan dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* yang akan digunakan untuk tiap variabel. Data dari sebuah penelitian dapat dikatakan menyebar normal apabila nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual berada diatas nilai 0,05 atau 5%. Serta sebaliknya jika nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual dibawah 0,05 atau 5% maka data tersebut tidak dapat memenuhi uji normalitas.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,67695758
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,68
	Negative	-0,58
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2022

Data diatas menunjukkan hasil dari uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang memiliki nilai signifikansi 0,200. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data yang dipakai pada penelitian ini memiliki distribusi yang normal karena nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengukur dan mengetahui apakah ada atau tidak multikolinearitas pada suatu model regresi maka dapat dilihat menggunakan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* pada suatu model regresi lebih dari 0,10 (>0,10) atau sama dengan  $VIF < 10$  maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF

(Constant)	1,502	1,904		0,789	0,432		
CS	0,307	0,422	0,081	0,728	0,468	0,644	1,553
JC	-0,119	0,300	-0,038	-0,397	0,692	0,866	1,154
WE	0,552	0,479	0,141	1,152	0,252	0,539	1,854
CR	0,543	0,459	0,126	1,183	0,239	0,709	1,411

a. Dependent Variable: Random

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.27 bahwa model regresi pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* >10 dan *VIF* <10. Maka model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak terdapat gejala atau masalah multikolinearitas.

Agar lebih mempermudah dalam memahami uji asumsi klasik maka dibuat rekapitulasi dari hasil yang telah diukur pada Tabel 4.28 sebagai berikut:

**Tabel 4.29**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik	
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas
1.	Challenge Stressor (X)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,644 > 0,10 <i>VIF</i> 1,553 < 10
2.	Job Complexity (X <sub>1</sub> )	Normal	<i>Tolerance</i> 0,644 > 0,10 <i>VIF</i> 1,154 < 10
3.	Work Engagement (Z)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,539 > 0,10 <i>VIF</i> 1,854 < 10
4.	Creativity (Y)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,709 > 0,10 <i>VIF</i> 1,411 < 10

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 4.4 Analisis Regresi Linear

##### 4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressor* terhadap Variabel *Work Engagement*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *challenge stressor* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.30 sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressor* Terhadap *Work Engagement***

Coefficients <sup>a</sup>			
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1,705	0,304		5,601	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,526	0,074	0,547	7,097	0,000
a. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>					

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.30 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X + \epsilon$$

$$Z = 1,705 + 0,526 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Z = *Work Engagement*

a = Konstanta

X = *Challenge Stressor*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.30 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 1,705 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *challenge stressor* maka *work engagement* pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 1,705.

2. *Challenge Stressor* (X)

Variabel *challenge stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,526 yang artinya menunjukkan bahwa *challenge stressor* (X) dan *work engagement* (Z) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *challenge stressor* maka dapat menyebabkan naiknya *work*

*engagement* sebesar 0,526 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4.31**  
**Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressor* Terhadap *Work Engagement***

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,547 <sup>a</sup>	0,299	0,293	0,74322
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressor</i>				
b. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.31 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,299 atau 29,9 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 29,9 persen *work engagement* dapat dijelaskan oleh variabel *challenge stressor*, sementara itu 70,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

**4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Complexity* terhadap Variabel *Work Engagement***

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *job complexity* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.32 sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Work Engagement***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3,684	0,229		
<i>Job Complexity</i>	0,043	0,073	0,055	0,595	0,553
a. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>					

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.32 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Z = 3,684 + 0,043 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Z = *Work Engagement*

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Job Complexity*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.30 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,684 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *job complexity* maka *work engagement* pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 3,684.

2. *Job Complexity* (X<sub>1</sub>)

Variabel *job complexity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,043 yang artinya menunjukkan bahwa *challenge stressor* (X) dan *creativity* (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *job complexity* maka dapat menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,043 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.33**  
**Koefisien Determinasi Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Work Engagement***

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,55 <sup>a</sup>	0,003	-0,005	0,88644
a. Predictors: (Constant), <i>Job Complexity</i>				
b. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.33 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar -0,005 atau -0,5 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa *work engagement* tidak dapat dijelaskan oleh variabel *job complexity* dan 100 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Work Engagement* terhadap Variabel *Creativity*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *work engagement* terhadap *creativity* dapat dilihat pada Tabel 4.34 sebagai berikut:

**Tabel 4.34**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana *Work Engagement* Terhadap *Creativity***

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,271	0,286		7,952	0,000
<i>Work Engagement</i>	0,445	0,073	0,490	6,100	0,000
a. Dependent Variable: <i>Creativity</i>					

Sumber: Data primer diolah, 2022

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

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

$$Y = 2,271 + 0,445 + \epsilon \dots\dots\dots$$

(2)

Keterangan :

Y = *Creativity*

a = Konstanta

Z = *Work Engagement*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.30 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,271 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *work engagement* maka *creativity* pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 2,271

2. *Work Engagement* (Z)

Variabel *Work Engagement* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,445 yang artinya menunjukkan bahwa *Work Engagement* (Z)

dan *creativity* (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *challenge stressor* maka dapat menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,043 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4.35**  
**Koefisien Determinasi Sederhana *Work Engagement* Terhadap *Creativity***

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,490 <sup>a</sup>	0,240	0,233	0,70410
a. Predictors: (Constant), <i>Work Engagement</i>				
b. Dependent Variable: <i>Creativity</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.35 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,240 atau 24 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 24 persen *creativity* dapat dijelaskan oleh variabel *work engagement*, sementara itu 76 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.4 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressor* terhadap Variabel *Creativity*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *challenge stressor* terhadap *creativity* dapat dilihat pada Tabel 4.36 sebagai berikut:

**Tabel 4.36**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressor* Terhadap *Creativity***

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,137	0,321		9,762	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,208	0,078	0,238	2,656	0,009
a. Dependent Variable: <i>Creativity</i>					

Sumber: Data primer diolah, 2022

$$Y = a + b_1X + \epsilon$$

$$Y = 2,271 + 0,445 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y = *Creativity*

a = Konstanta

X = *Challenge Stressor*

€ = error

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.30 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,137 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *challenge stressor* maka *creativity* pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 3,137

2. *Challenge Stressor* (X)

Variabel *challenge stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,208 yang artinya menunjukkan bahwa *challenge stressor* (X) dan *creativity* (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *work engagement* maka dapat menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,208 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressor* Terhadap *Creativity***

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,238 <sup>a</sup>	0,056	0,048	0,78440
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressor</i>				
b. Dependent Variable: <i>Creativity</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.37 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,048 atau 4,8 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 4,8 persen *creativity* dapat dijelaskan oleh variabel *challenge stressor*, sementara itu 95,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.5 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Complexity* terhadap Variabel *Creativity*

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *job complexity* terhadap *creativity* dapat dilihat pada Tabel 4.38 sebagai berikut:

**Tabel 4.38**  
**Hasil Regresi Linier Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Creativity***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,473	0,203		17,087	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,168	0,065	0,233	2,604	0,010

a. Dependent Variable: *Creativity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

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

$$Y = 3,473 + 0,168 + \epsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

Y = *Creativity*

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Job Complexity*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.30 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,473 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *job complexity* maka *creativity* pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 3,473

2. *Job Complexity* (X<sub>1</sub>)

Variabel *challenge stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,168 yang artinya menunjukkan bahwa *job complexity* ( $X_1$ ) dan *creativity* (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *work engagement* maka dapat menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,168 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

### 3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

**Tabel 4.39**  
**Koefisien Determinasi Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Creativity***

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,233 <sup>a</sup>	0,054	0,046	0,78526
a. Predictors: (Constant), <i>Job Complexity</i>				
b. Dependent Variable: <i>Creativity</i>				

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dilihat dari Tabel 4.39 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,046 atau 4,6 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 4,6 persen *creativity* dapat dijelaskan oleh variabel *job complexity*, sementara itu 95,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4.5 Uji Hipotesis

Pengambilan keputusan dan pengujian hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan uji t (parsial) serta uji F (simultan). Dengan demikian hasil dari uji t (parsial) dan uji F (simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 4.5.1 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Work Engagement

Hasil uji regresi linear sederhana *challenge stressor* terhadap *creativity* ditampilkan pada Tabel 4.40 sebagai berikut:

**Tabel 4.40**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,705	0,304		5,601	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,526	0,074	0,547	7,097	0,000

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber: Data primer diolah, 2022

### 1. Hipotesis 1: Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement*

#### a. Hipotesis 1

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *work engagement*

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *work engagement*

#### b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

#### c. Hasil

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan memiliki nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima.

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *work engagement*”

**Terbukti.**

#### 4.5.2 Pengaruh Job Complexity terhadap Work Engagement

Hasil uji regresi linear sederhana *job complexity* terhadap *work engagement* ditampilkan pada Tabel 4.41 sebagai berikut:

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Analisis Linier Sederhana *Job Complexity* terhadap *Work Engagement***

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,684	0,229		16,053	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,043	0,073	0,055	0,595	0,553

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 2. Hipotesis 2: Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Work Engagement*

##### a. Hipotesis 2

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *work engagement*

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *work engagement*

##### b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

##### c. Hasil

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan memiliki nilai sig sebesar  $0,553 > 0,05$  maka dari itu Ho diterima dan Ha ditolak.

##### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job complexity* terhadap *work engagement*” **Tidak Terbukti.**

#### 4.5.3 Pengaruh Work Engagement terhadap Creativity

Hasil uji regresi linear sederhana *work engagement* terhadap *creativity* ditampilkan pada Tabel 4.42 sebagai berikut:

**Tabel 4.42**

**Hasil Uji Analisis Linier Sederhana *Work Engagement* terhadap *Creativity***

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	2,271	0,286		7,952	0,000	
<i>Work Engagement</i>	0,445	0,073	0,490	6,100	0,000	

a. Dependent Variable: *Creativity*

Sumber: data primer diolah, 2022

### 3. Hipotesis 3: Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Creativity*

#### a. Hipotesis 3

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *creativity*

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *creativity*

#### b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan memiliki nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work engagement* terhadap *creativity*”

**Terbukti.**

#### 4.5.4 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity

Hasil uji regresi linear sederhana work engagement terhadap creativity ditampilkan pada Tabel 4.43 sebagai berikut:

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Analisis Linier Sederhana Challenge Sressor terhadap Creativity**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,137	0,321		9,762	0,000
Challenge Stressor	0,208	0,078	0,238	2,656	0,009

a. Dependent Variable: Creativity

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 4. Hipotesis 4: Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity

a. Hipotesis 4

$H_0$  : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *creativity*

$H_a$  : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *creativity*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Hasil

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan memiliki nilai sig sebesar  $0,009 < 0,05$  maka dari itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *challenge stressor* terhadap *creativity*”

**Terbukti.**

#### 4.5.5 Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity

Hasil uji regresi linear sederhana *job complexity* terhadap *creativity* ditampilkan pada Tabel 4.44 sebagai berikut:

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji Analisis Linier Sederhana Job Complexity terhadap Creativity**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,473	0,203		17,087	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,168	0,065	0,233	2,604	0,010

a. Dependent Variable: *Creativity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

#### 5. Hipotesis 5: Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity

a. Hipotesis 5

Ho : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara *job complexity* terhadap *creativity*

Ha : Ada pengaruh positif dan signifikan antara *job complexity* terhadap *creativity*

b. Kriteria

Jika sig. penelitian  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika sig. penelitian  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

c. Hasil

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan memiliki nilai sig sebesar  $0,010 < 0,05$  maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *job complexity* terhadap *creativity*” **Terbukti.**

#### **4.5.6 Pengaruh Work Engagement dalam Me-mediasi Hubungan Challenge Stressor terhadap Creativity**

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel *work engagement* dalam me-mediasi hubungan *challenge stressor* terhadap *creativity*.

Berikut ini merupakan hasil persamaan regresi pertama (1)

**Tabel 4.45**  
**Hasil Analisis Regresi *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,705	0,304		5,601	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,526	0,074	0,547	7,097	0,000

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.45 dapat diketahui bahwa *challenge stressor* menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,526 yang merupakan nilai jalur  $P_2$  (a).

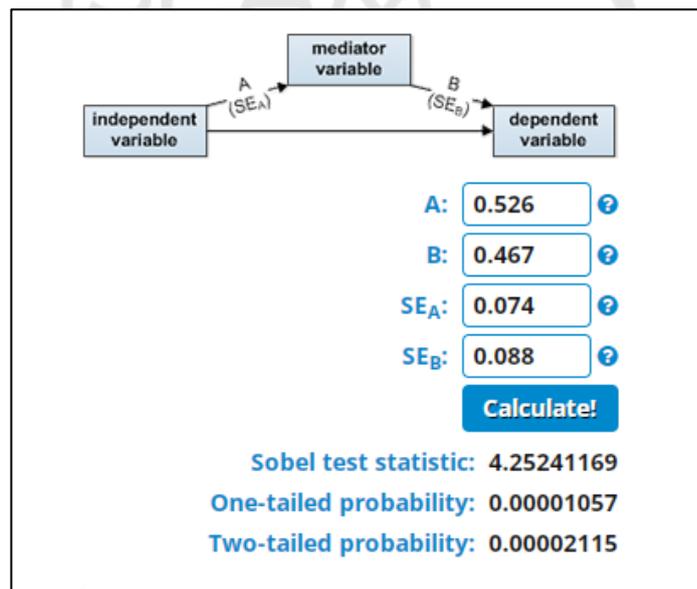
**Tabel 4.46**  
**Hasil Analisis Regresi *Challenge Stressor* dan *Work Engagement* terhadap *Creativity***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,341	0,326		7,188	0,00
<i>Challenge Stressor</i>	-0,038	0,084	-0,043	-0,449	0,655
<i>Work Engagement</i>	0,467	0,088	0,513	5,335	0,000

a. Dependent Variable: *Creativity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.46 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta dari *challenge stressor* adalah sebesar -0,038 yang merupakan nilai jalur P<sub>1</sub> (c'). Kemudian dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta dari *work engagement* adalah sebesar 0,467 yang merupakan nilai jalur P<sub>3</sub> (b).



**Gambar 4.15 Uji sobel efek mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Creativity***

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Gambar 4.15 di atas merupakan hasil dari pengujian melalui Sobel Test efek Mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*. Berdasarkan hasil dari perhitungan kalkulator sobel diatas menunjukkan bahwa *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar  $0,00002115 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat

efek mediasi dari *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*.

Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Baron dan Kenny (1986) bahwa mediasi penuh (fully mediated) dapat terjadi jika suatu pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen itu signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi itu tidak signifikan. Sebaliknya jika pengaruh variabel dependen terhadap variabel mediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan dalam sebuah penelitian mendukung pengaruh mediasi secara parsial (partially mediated).

#### **6. Hipotesis 6: Pengaruh Efek Mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*.**

##### a. Hipotesis 6

Ho : Tidak ada efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*

Ha : Ada efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*

##### b. Kriteria

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

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

##### c. Hasil

Hasil dari pengujian efek mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity* mempunyai nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 4,252 dan *P-Value Two Tailed* sebesar 0,00002115. Maka dengan begitu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*” **Terbukti.**

**4.5.7 Pengaruh *Work Engagement* dalam Me-mediasi Hubungan *Job Complexity* terhadap *Creativity***

Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan agar dapat mengetahui pengaruh variabel *work engagement* dalam me-mediasi hubungan *job complexity* terhadap *creativity*.

Berikut merupakan hasil persamaan regresi pertama (1)

**Tabel 4.47**  
**Hasil Analisis *Job Complexity* Terhadap *Work Engagement***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,684	0,229		16,053	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,043	0,073	0,055	0,595	0,553

a. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.45 dapat diketahui bahwa *job complexity* menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 0,043 yang merupakan nilai jalur  $P_2(a)$

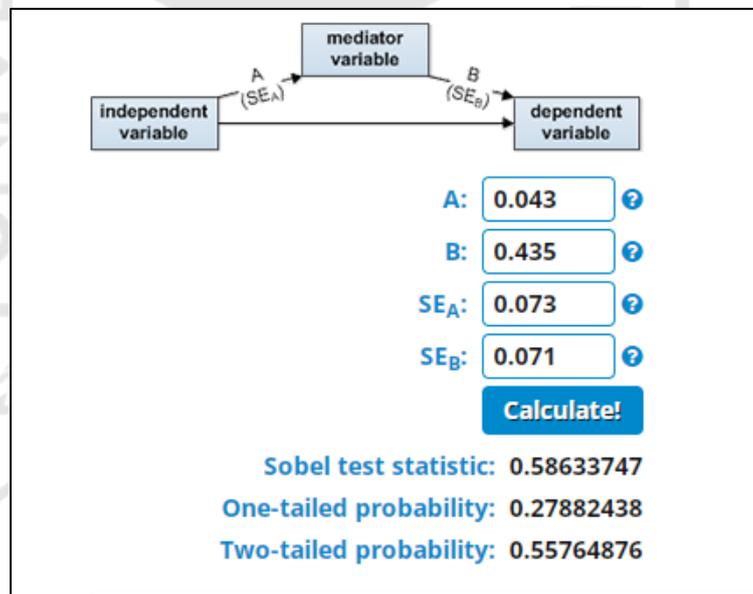
**Tabel 4.48**  
**Hasil Analisis Regresi *Job Complexity* dan *Work Engagement* terhadap *Creativity***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,871	0,317		5,896	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,149	0,057	0,207	2,639	0,009
<i>Work Engagement</i>	0,435	0,071	0,478	6,098	0,000

a. Dependent Variable: *Creativity*

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.46 dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta dari *job complexity* adalah sebesar 0,149 yang merupakan nilai jalur P<sub>1</sub> (c'). Kemudian dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta dari *work engagement* adalah sebesar 0,435 yang merupakan nilai jalur P<sub>3</sub> (b).



**Gambar 4.16 Uji sobel efek mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Creativity***

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Gambar 4.16 di atas merupakan hasil dari pengujian melalui Sobel Test efek Mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*. Berdasarkan hasil dari perhitungan kalkulator sobel diatas menunjukkan bahwa *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar  $0,55764876 > 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi efek mediasi dari *Work Engagement* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*.

### **7. Hipotesis 7: Pengaruh Efek Mediasi *Work Engagement* pada Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*.**

#### a. Hipotesis 7

Ho : Tidak ada efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*

Ha : Ada efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*

#### b. Kriteria

Jika  $P\text{-Value} < 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $P\text{-Value} > 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak.

#### c. Hasil

Hasil dari pengujian efek mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity* mempunyai nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,586 dan *P-Value Two Tailed* sebesar 0,557. Maka dengan begitu, Ho diterima dan Ha ditolak.

#### d. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh efek mediasi dari *Work Engagement* pada Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity*” **Tidak Terbukti**.

**Tabel 4.49**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

<b>H</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Keterangan</b>
<b>H1</b>	<i>Challenge Stressor</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>	<b>Terbukti</b>
<b>H2</b>	<i>Job Complexity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Work Engagement</i>	<b>Tidak Terbukti</b>
<b>H3</b>	<i>Work Engagement</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Creativity</i>	<b>Terbukti</b>
<b>H4</b>	<i>Challenge Stressor</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Creativity</i>	<b>Terbukti</b>
<b>H5</b>	<i>Job Complexity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Creativity</i>	<b>Terbukti</b>
<b>H6</b>	<i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Challenge Stressor</i> terhadap <i>Creativity</i>	<b>Terbukti</b>
<b>H7</b>	<i>Work Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Creativity</i>	<b>Tidak Terbukti</b>

Sumber: Data primer diolah, 2022

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Data Deskriptif

Data deskriptif pada penelitian ini dihasilkan melalui analisis deskriptif karakteristik responden. Responden dalam penelitian ini melibatkan 120 responden yang memiliki profesi sebagai pengemudi ojek *online*. Responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 104 responden, dengan rata-rata usia 21-30 tahun yang berjumlah sebanyak 76 responden. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yaitu belum menikah sebanyak 86 responden dengan memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK yang berjumlah 84 responden. Mayoritas karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai pengemudi ojek

*online* adalah selama 1-3 Tahun dengan jumlah sebanyak 54 responden. Dari jumlah total responden dalam penelitian ini ada 71 responden yang tidak menjadikan profesi ojek *online* sebagai pekerjaan utama. Go-Jek merupakan platform ojek *online* yang paling banyak digunakan oleh responden dalam penelitian ini dengan jumlah 44 responden, serta memiliki tingkat penghasilan pada rentang Rp 1.000.000 – Rp. 3.000.000 per bulan dengan jumlah 62 responden.

Berdasarkan hasil dari penelitian responden pada pengemudi ojek *online* dapat diidentifikasi tentang variabel *challenge stressor* dan *job complexity* terhadap *creativity* yang di-mediasi oleh variabel *work engagement*. Pada variabel *challenge stressor* (X) mendapatkan hasil rata-rata atau *mean* yaitu 3,58 yang tergolong dalam kategori tinggi. Variabel *job complexity* (X<sub>1</sub>) mendapatkan hasil rata-rata atau *mean* yaitu 2,94 yang tergolong dalam kategori sedang. Variabel *work engagement* (Z) mendapatkan hasil rata-rata atau *mean* yaitu 3,81 yang tergolong dalam kategori tinggi. Variabel *creativity* (Y) mendapatkan hasil rata-rata atau *mean* yaitu 3,97 yang tergolong dalam kategori tinggi.

#### **4.6.2 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Work Engagement**

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *challenge stressor* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,293, koefisien regresi sebesar 0,526 dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ ,

sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *challenge stressor* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,526 yang artinya bahwa *challenge stressor* dan *work engagement* mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *challenge stressor* maka akan menyebabkan naiknya *work engagement* sebesar 0,526 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Steven Lockey *et al* (2022) pada hubungan *challenge stressor* terhadap *work engagement* yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan sampel 469 karyawan yang merupakan pekerja di kepolisian. Dalam penelitian tersebut variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Cavanaugh *et al* (2000) dan untuk variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli *et al* (2002).

Para pengemudi ojek *online* terkadang bekerja dengan memiliki tingkat *challenge stressor* yang tinggi, hal tersebut bisa terjadi karena pengemudi ojek *online* ingin terus berusaha memberikan pelayanan yang maksimal terhadap pengguna jasa agar mendapat penilaian yang baik dari pengguna jasa. Maka dari itu para pengemudi ojek *online* selalu bisa mengelola tingkat stress mereka menjadi suatu hal yang positif dalam bekerja karena adanya tujuan yang ingin dicapai serta dapat menumbuhkan rasa giat dalam bekerja dan tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang sedang dilakukan.

#### 4.6.3 Pengaruh Job Complexity terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *job complexity* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,003, koefisien regresi sebesar 0,043 dan P-Value sebesar  $0,553 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *job complexity* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,043 yang artinya bahwa *job complexity* dan *work engagement* mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *job complexity* maka akan menyebabkan naiknya *work engagement* sebesar 0,043 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Jing Yi Bai *et al* (2021) pada hubungan *job complexity* terhadap *creativity* yang memiliki hasil negatif dan tidak signifikan dengan sampel 251 karyawan yang merupakan pekerja di Macau. Dalam penelitian tersebut variabel *job complexity* menggunakan teori dari Hobfoll (2001) dan untuk variabel *work engagement* menggunakan teori dari Rasool *et al* (2020).

Penulis berpendapat bahwa ketika pengemudi ojek *online* mendapat pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi membuat antusias para pengemudi ojek *online* terhadap pekerjaannya semakin menurun. Seperti ketika mendapat permintaan yang rumit dari pengguna jasa membuat

pengemudi ojek *online* cenderung menghindari pekerjaan-pekerjaan yang serupa karena sulitnya permintaan dari pengguna jasa untuk diselesaikan.

#### 4.6.4 Pengaruh Work Engagement terhadap Creativity

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *work engagement* terhadap *creativity* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,233, koefisien regresi sebesar 0,445 dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *work engagement* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,445 yang artinya bahwa *work engagement* dan *creativity* mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *work engagement* maka akan menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,445 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Aneeq Inam *et al* (2022) pada hubungan *work engagement* terhadap *creativity* yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan sampel 324 karyawan yang merupakan pekerja di sektor penjualan minuman dan telekomunikasi. Dalam penelitian tersebut variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli *et al* (2006) dan untuk variabel *creativity* menggunakan teori dari Sigala & Chalkiti (2015).

Terbukti pada saat ini semakin banyak yang menggunakan jasa ojek *online*, para pengemudi ojek *online* pun semakin memiliki banyak pekerjaan

yang harus diselesaikan. Hal ini membuat para pengemudi ojek *online* memiliki ide-ide kreatif dalam melayani pengguna jasa seperti mematuhi protokol kesehatan dengan menyediakan *hand sanitizer* serta ada juga yang membagi-bagikan masker kepada pengguna jasa. Para pengemudi berharap dengan pelayanan yang telah diberikan secara maksimal, maka akan mendapat *feedback* yang baik dari pengguna jasa.

#### **4.6.5 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity**

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *challenge stressor* terhadap *creativity* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,048, koefisien regresi sebesar 0,208 dan P-Value sebesar  $0,009 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *challenge stressor* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,208 yang artinya bahwa *challenge stressor* dan *creativity* mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *challenge stressor* maka akan menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,208 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Yongbo *et al* (2019) pada hubungan *challenge stressor* terhadap *creativity* yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan sampel 240 karyawan yang merupakan pekerja di sektor teknologi, informasi dan keuangan. Dalam penelitian tersebut variabel *work engagement*

menggunakan teori dari Widmer (2012) dan untuk variabel *creativity* menggunakan teori dari Woodside (2013).

Ketika mengalami *challenge stressor* saat melakukan pekerjaannya, para pengemudi ojek *online* cenderung berpikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendapat penilaian yang maksimal dari pengguna jasa. Hal tersebut yang membuat para pengemudi ojek *online* harus menciptakan ide-ide kreatif dalam melakukan pekerjaannya, sehingga para pengguna jasa merasa puas dan memberikan penilaian yang maksimal terhadap hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan.

#### **4.6.6 Pengaruh Job Complexity terhadap Creativity**

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *job complexity* terhadap *creativity* menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,054, koefisien regresi sebesar 0,168 dan P-Value sebesar  $0,010 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *job complexity* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,168 yang artinya bahwa *job complexity* dan *creativity* mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *job complexity* maka akan menyebabkan naiknya *creativity* sebesar 0,168 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sun Young Sung (2017) pada hubungan *job complexity*

terhadap *creativity* yang memiliki hasil positif dan signifikan dengan sampel 143 responden. Dalam penelitian tersebut variabel *work engagement* menggunakan teori dari Oldham & Cummings (1996) dan untuk variabel *creativity* menggunakan teori dari Unsworth (2001).

Para pengemudi ojek *online* dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang kompleks akan merasa lebih termotivasi agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan maksimal. Hal ini yang akhirnya dapat mendorong individu untuk menciptakan kreativitas agar tujuannya bisa dipenuhi. Pada pengemudi ojek *online* tingkat kompleksitas pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengguna layanan. Karena terkadang pengguna layanan memiliki banyak tuntutan dalam menggunakan jasa ojek *online*. Hal tersebut yang membuat para pengemudi ojek *online* harus bisa memiliki keterampilan dan ide yang kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut agar pengguna layanan dapat merasa puas dengan layanan yang diberikan.

#### **4.6.7 Pengaruh Challenge Stressor terhadap Creativity Melalui Variabel Mediasi Work Engagement**

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis menggunakan efek mediasi *work engagement* pada hubungan *challenge stressor* terhadap *creativity* menunjukkan bahwa adanya efek mediasi *work engagement* dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 4,252 dan *P-Value Two Tailed* sebesar  $0,00002 < 0,5$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil

pengujian yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *challenge stressor* terhadap *creativity*.

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ngoc Nhu Nguyen *et al* (2018) pada hubungan *challenge stressor* terhadap *creativity* yang memiliki hasil positif dan signifikan serta pada hubungan *work engagement* terhadap *creativity* yang juga memiliki hasil signifikan dengan sampel 179 responden. Dalam penelitian tersebut variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Andrews & Farris (1972), untuk variabel *creativity* menggunakan teori dari Byron *et al* (2010) serta untuk variabel *work engagement* menggunakan teori dari Cohen (1989).

Ketika para pengemudi ojek *online* berhasil melewati tingkat *challenge stressor* yang tinggi, maka pengemudi cenderung lebih semangat untuk melakukan pekerjaan yang lainnya dan menciptakan dedikasi yang tinggi untuk melakukan semua pekerjaan secara maksimal, dengan intensitas keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka hal tersebut dapat menumbuhkan kreativitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan semua pekerjaan agar mendapat penilaian yang maksimal dari pengguna jasa.

#### **4.6.8 Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Creativity* Melalui Variabel Mediasi *Work Engagement***

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis menggunakan efek mediasi *work engagement* pada hubungan *job complexity* terhadap *creativity* menunjukkan bahwa tidak adanya efek mediasi *work engagement* dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini

memberikan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,586 dan *P-Value Two Tailed* sebesar  $0,557 > 0,5$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil pengujian yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* tidak memediasi hubungan antara *job complexity* terhadap *creativity*. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik *work engagement* belum tentu bisa memediasi hubungan antara *challenge stressor* dan kreativitas

Hasil dari hipotesis diatas tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Wei Liu (2016) pada hubungan *job complexity* terhadap *creativity* yang memiliki hasil positif dan signifikan serta pada hubungan *work engagement* terhadap *creativity* yang juga memiliki hasil signifikan. Penulis berpendapat bahwa ketidaksesuaian antara asumsi yang dibangun oleh penulis terhadap penelitian sebelumnya bisa terjadi karena responden dalam penelitian ini merupakan pengemudi ojek *online* dan masih belum banyak yang menggunakan responden pengemudi ojek *online* sebagai objek penelitian dengan model yang serupa. Dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan oleh Wei Liu (2016) menggunakan responden yang merupakan pekerja perusahaan manufaktur di China yang sangat berbeda dengan profesi pengemudi ojek *online*.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dari penelitian penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. *Challenge Stressor* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengemudi ojek *online*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven Lockey *et al* (2022), dimana *Challenge Stressor* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*.
2. *Job Complexity* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Engagement* pada pengemudi ojek *online*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jing Yi Bai *et al* (2022), dimana *Job Complexity* memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Work Engagement*.
3. *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity* pada pengemudi ojek *online*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aneeq Inam *et al* (2022), dimana *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity*.
4. *Challenge Stressor* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity* pada pengemudi ojek *online*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yongbo *et al* (2019), dimana *Challenge Stressor* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity*.
5. *Job Complexity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity* pada pengemudi ojek *online*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Sun Young Sung (2017), dimana *Job Complexity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Creativity*.

6. *Work Engagement* memediasi pengaruh antara *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ngoc Nhu Nguyen *et al* (2018), dimana *Work Engagement* memediasi pengaruh antara *Challenge Stressor* terhadap *Creativity*.
7. *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh antara *Job Complexity* terhadap *Creativity*. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wei Liu (2016), dimana *Work Engagement* tidak memediasi pengaruh antara *Job Complexity* terhadap *Creativity*.

## 5.2 Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut merupakan saran dari penulis yang diharapkan bisa memiliki manfaat bagi pengemudi ojek *online*, diantaranya sebagai berikut:

1. *Challenge Stressor* terbukti memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Work Engagement* dan *Creativity*. Untuk mengelola *Challenge Stressor* para pengemudi ojek *online* harus bisa menanggapi dengan positif serta lebih memperhatikan pada faktor-faktor yang akan mempengaruhi *Challenge Stressor* itu sendiri. Tantangan stress yang dialami oleh para pengemudi ojek *online* diharap bisa meningkatkan keterlibatan pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Dengan mempunyai beban dan tanggung jawab pekerjaan yang besar diharapkan bisa menjadi suatu tantangan yang akan meningkatkan tingkat kreativitas pengemudi ojek *online* dalam meraih prestasi terhadap pekerjaannya tersebut.

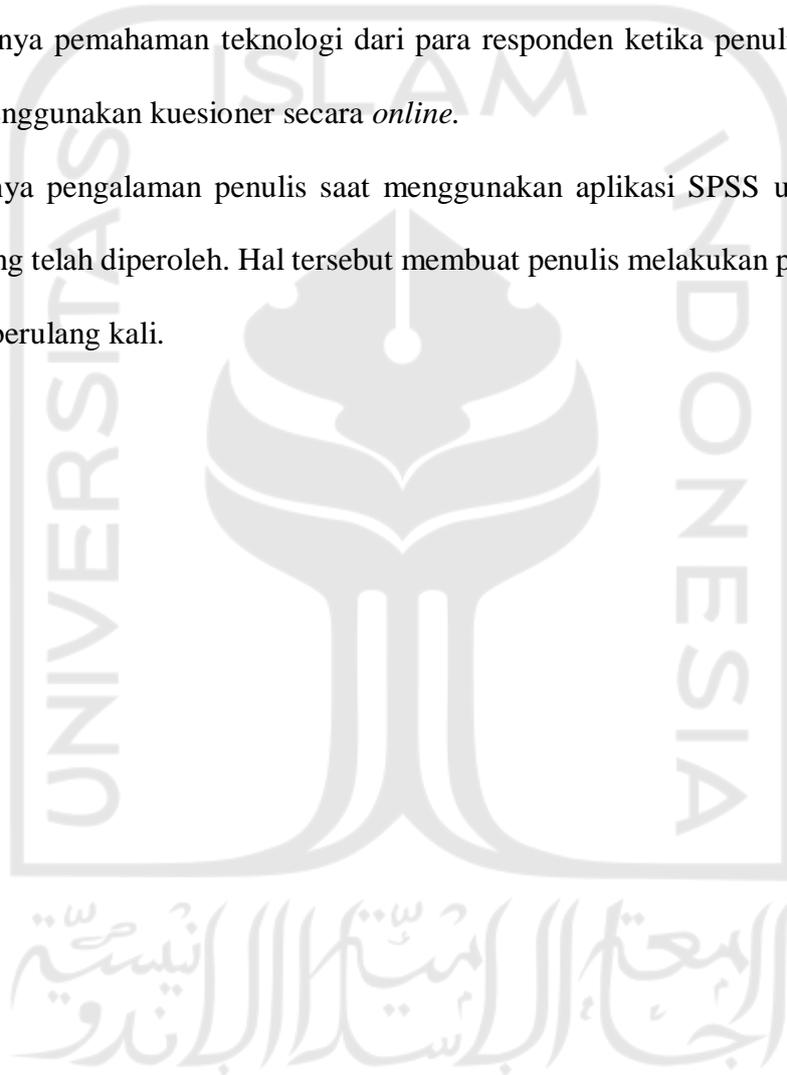
2. *Job Complexity* terbukti memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *Creativity*. Untuk mengatasi tingkat kompleksitas pekerjaan yang tinggi, para pengemudi ojek *online* harus bisa memiliki tingkat kreativitas yang tinggi juga agar bisa menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam hal ini para pengemudi ojek *online* bisa menganalisis bagaimana karakteristik pekerjaan yang sedang dilakukan agar bisa menghasilkan ide-ide yang kreatif.
3. *Work Engagement* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Creativity* karena dengan adanya keterlibatan kerja yang tinggi maka diharapkan para pengemudi ojek *online* semakin bisa mengenal pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan tingkat kreativitas yang tinggi untuk menyelesaikan semua pekerjaannya dengan ide-ide yang dipunya.
4. Data yang diperoleh dalam penelitian ini membuktikan bahwa para pengemudi ojek *online* memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. Hal ini membuktikan bahwa dalam melakukan pekerjaannya para pengemudi ojek *online* dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif dan berguna untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Amabile (1997) Untuk meningkatkan kreativitas itu sendiri bisa diperlukan adanya komponen utama kreativitas yaitu *Expertise*, *Creative Thinking* dan *Intrinsic Task Motivation*. Diharapkan dengan semua komponen itu para pengemudi ojek *online* dapat lebih meningkatkan tingkat kreativitas mereka yang akhirnya bisa memunculkan ide-ide yang kreatif untuk menyelesaikan semua pekerjaannya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Dikarenakan hampir sebagian besar data yang diambil untuk penelitian ini menggunakan metode persebaran kuesioner secara *online* melalui *aplikasi* media

sosial seperti *facebook*, *instagram* dan *whatsapp*, maka data yang diterima untuk penelitian ini mempunyai kekurangan yaitu ketidak seimbangan jumlah responden dari setiap daerah yang ada di Indonesia, sehingga sebagian besar responden dalam penelitian ini berlokasi di daerah Palembang.

2. Kurangnya pemahaman teknologi dari para responden ketika penulis mengambil data menggunakan kuesioner secara *online*.
3. Minimnya pengalaman penulis saat menggunakan aplikasi SPSS untuk menguji data yang telah diperoleh. Hal tersebut membuat penulis melakukan pengujian data secara berulang kali.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abasili, C. O., & Akinboye, S. O. (2019). Devolution of Power and Revenue Mobilization: Imperative for Effective Public Service Delivery in Nigeria. *Unilag Journal of Humanities*, 7(2), 93-114.
- Abasiyah. (2012). Kreativitas mengajar guru dan pengaruhnya terhadap penguasaan materi pendidikan agama islam santri Pondok Pesantren Al Kautsar Sidangkal (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidempuan).
- Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS, Andi Yogyakarta
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and innovation in organizations* (Vol. 5). Boston: Harvard Business School.
- Andrews, F. M., & Farris, G. F. (1972). Time pressure and performance of scientists and engineers: A five-year panel study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 8, 185–200.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management*. Kogan Page Publishers.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., & Buyens, D. (2017). When innovation requirements empower individual innovation: The role of job complexity. *Personnel Review*.
- Aziri, B. (2011), Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*,3(4), 77-86.
- Bai, J. Y., Tian, Q., & Liu, X. (2021). Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: a dual-path mediation model. *Frontiers in psychology*, 4482.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and occupations*, 33(4), 464-489.
- Bakker, A.B. (2010) Weekly work engagement and performance: A study among startingteachers. *J. Occup. Organ. Psychol.* **2010**, 83, 189–206.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bhargkavi, P. (2017). *The Effects of Job Crafting On Work Engagement and Job Performance among National Secondary School Teachers in Kedah, Malaysia*. UTAR.
- Binnewies, C., & Wörnlein, S. C. (2011). What makes a creative day? A diary study on the interplay between affect, job stressors, and job control. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 589-607.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Medi

- 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), 201.
- Campion, A. (1998). Surface-enhanced Raman scattering. *Chemical society reviews*, 27(4), 241-250.
- 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.
- Chae, H., & Choi, J. N. (2018). Contextualizing the effects of job complexity on creativity and task performance: Extending job design theory with social and contextual contingencies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(2), 316-339.
- Chaudhary, R. (2018). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal*.
- Coelho, F., Augusto, M., & Lages, L. F. (2011). Contextual factors and the creativity of frontline employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of retailing*, 87(1), 31-45.
- Cordery, I. (1999). Long range forecasting of low rainfall. *International Journal of Climatology: A Journal of the Royal Meteorological Society*, 19(5), 463-470.
- 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.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston: Pearson Education Inc.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*.
- Firth, L., Mellor, D., Moore, K.A., Loquet, C. (2004), How can managers reduce employee intention to quit. *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Ghani, A., Kaliappen, N., & Jermsittiparsert, K. (2019). Enhancing Malaysian SME employee work engagement: the mediating role of job crafting in the presence of task complexity, self-efficacy and autonomy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(11), 1-18.
- Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit: Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gong, Y. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778.
- Guilford Ali & Asrori .(2005). Psikologi Remaja, Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Bumi Aksara
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hai, L. (2016). Stressors and stressor appraisals: The moderating effect of task efficacy. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 141-154.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Appl. Psychol.* 50, 337–421. doi: 10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Horan, K. A., Nakahara, W. H., DiStaso, M. J., & Jex, S. M. (2020). A review of the challenge-hindrane stress model: recent advances, expanded paradigms, and recommendations for future research. *Frontiers in Psychology*, 11, 560346.  
<https://www.liputan6.com/bisnis/read/5051503/tarif-baru-ojek-online-berlaku-29-agustus-2022-apa-saja-dampaknya>
- Humphrey. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*.
- 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.
- Inam, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. (2021). Fostering creativity and work engagement through perceived

- organizational support: The interactive role of stressors. *Sage Open*, 11(3), 21582440211046937.
- 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, 30-41.
- Jiang, Q., Lee, H., & Xu, D. (2020). Challenge stressors, work engagement, and affective commitment among Chinese public servants. *Public Personnel Management*, 49(4), 547-570.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior*. Pearson.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self efficacy and work-related performance: the integral role of individual differences. *Journal of applied psychology*, 92(1), 107.
- Kahn, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Acad. Manag. J.* **1990**, 33, 692–724.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14-22.
- Kasmir, S. (2016, January). The Mondragon cooperatives and global capitalism: A critical analysis. In *New Labor Forum* (Vol. 25, No. 1, pp. 52-59). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Kimberly & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan Psychological Well Being dan Work Engagement Pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang.
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout?. *Work & Stress*, 29(4), 379-400.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). Cognitive theories of stress and the issue of circularity. In *Dynamics of stress* (pp. 63-80). Springer, Boston, MA.
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 1(9).
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. 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), 764-775.
- Liu, W. (2016). Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44(5), 865–880.
- Lockey, S., Graham, L., Zheng, Y., Hesketh, I., Plater, M., & Gracey, S. (2022). The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing. *The Police Journal*, 95(1), 190-206.
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 59-74.

- Modupe, A., 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.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321.
- Munandar. 2009. Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nastaran. (2015). Sustainable spatial land use optimization through non-dominated sorting Genetic Algorithm-II (NSGA-II):(Case Study: Baboldasht District of Isfahan). *Indian Journal of Science and Technology*, 8(3), 118-129.
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y., & Nham, T. (2018, July). Challenge stressors and creativity: moderating effect of emotional intelligence. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 13774). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634.
- Pelz, D. C. (1988). Creative tensions in the research and development climate. In R. Katz (Ed.), *Managing professionals in innovative organizations: A collection of readings* (pp. 37–48). New York: Ballinger.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Price, J.L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600-624.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement terhadap KinerjaKaryawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rakhy, K. S., & Ambily, A. S. (2022). Burnout risks among salespersons under job demand and the mediating role of abusive supervision. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 26(1), 26.
- Ramamurthi, K., Vakilbashi, A., Rashid, S. Z. A., Mokhber, M., & Basiruddin, R. (2016). Impact of job stressors factors on employees' intention to leave mediated by job engagement and dispositional factors. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 528-531.
- Rapp, D. N. (2005). Mental models: Theoretical issues for visualizations in science education. In *Visualization in science education* (pp. 43-60). Springer, Dordrecht.
- Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., and Samma, M. (2020). Sustainable work performance: the roles of workplace violence and occupational stress. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17:912. doi: 10.3390/ijerph17030912
- Rastogi, M., & Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*.

- Robbins, N. R. (2003). Ideas for Invigorating Morale in Higher Education. *CUPA HR Journal*, 54(2), 19-21.
- 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.
- Rustian, K. (2003). *Ekonomi Transportasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sacramento, C. A., Fay, D., & West, M. A. (2013). Workplace duties or opportunities? Challenge stressors, regulatory focus, and creativity. *Organizational behavior and human decision processes*, 121(2), 141-157.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*.
- Salgado, J. F. (2017). Moderator effects of job complexity on the validity of forced-choice personality inventories for predicting job performance. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 229-238.
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonz´alez-Rom´a V, et al. (2002) The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1): 71–92.
- 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: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A crossnational study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
- Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 6, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Umar and Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building. Approach*. John Wiley & Sons, Limited. Academic Internet Publishers Incorporated.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here?. *Journal of management*, 30(6), 933-958.
- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44–58.

- Siregar, Syofian. 2014. Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS. Jakarta: Kencana
- Somsing, A., & Belbaly, N. A. (2017). Managerial creativity: the roles of dynamic capabilities and risk preferences. *European Management Review*, 14(4), 423-437.
- Stuttgart, S. (2009). Increasing information worker productivity through information work infrastructure. In International Conference on Ergonomics and Health Aspects of Work with Computers (pp. 39-48). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sun, Y., Hu, X., & Ding, Y. (2019). Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?. *Sustainability*, 11(6), 1779.
- Sung, S. Y., Antefelt, A., & Choi, J. N. (2017). Dual effects of job complexity on proactive and responsive creativity: Moderating role of employee ambiguity tolerance. *Group & Organization Management*, 42(3), 388-418.
- Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 583-603.
- Tian, W., Wang, H., & Rispens, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 291.
- Tjahjono, H.K. (2004). Budaya Organisasional dan Balanced Scorecard: Dimensi Teori dan Praktik. UPFE UMY
- 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), 63-72.
- Unsworth, K. L. (2001). Unpacking creativity. *Academy of Management Review*, 2, 289-297.
- Vila-Vázquez, G., Castro-Casal, C., & Álvarez-Pérez, D. (2020). From LMX to individual creativity: Interactive effect of engagement and job complexity. *International journal of environmental research and public health*, 17(8), 2626.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2004). Personal Engagement. *Directions*, April.
- Widmer, P.S.; Semmer, N.K.; Kälin, W.; Jacobshagen, N.; Meier, L.L. The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well being. *J. Vocat. Behav.* **2012**, 80, 422-433.

- Wong, C. S. (2011). Transformational leadership, leader support, and employee creativity. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293-321.
- Woodside, A.G. 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. *J. Bus. Res.* **2013**, 66, 463-472.
- Wörnlein, S. C. (2011). What makes a creative day? A diary study on the interplay between affect, job stressors, and job control. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 589-607.
- Wright, B. M., & Cordery, J. L. (1999). Production uncertainty as a contextual moderator of employee reactions to job design. *Journal of Applied Psychology*, 84, 456-463.
- Xiang, L. (2021). The impact of challenge and hindrance stressors on thriving at work double mediation based on affect and motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 613871.
- Yang, Y., & Li, X. (2021). The impact of challenge and hindrance stressors on thriving at work double mediation based on affect and motivation. *Frontiers in Psychology*, 12, 613871.
- 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.
- Zhou, J. (2003). When the presence of creative coworkers is related to creativity: role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of applied psychology*, 88(3), 413.
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly*, 14(4-5), 545-568.

الجامعة الإسلامية  
الاستاذة الدكتورة  
البحر

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER 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 Burnout, dan Kreativitas pada Driver Online".

Terkait hal tersebut, saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu, Saudara/i Driver Online untuk mengisi kuesioner 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 kuesioner ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Hamidio Khairawan - 18311427

**\*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

\_\_\_\_\_

### 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

--	--	--	--	--

### Job Complexity

Dari skala 1 – 5, seberapa jauh anda menilai kerumitan pekerjaan sebagai driver online?

Pekerjaan ini menuntut saya melakukan banyak hal dalam satu waktu\*

Sangat Tidak Setuju      1   2   3   4   5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Aktivitas pekerjaan ini rumit dan kompleks..\*

Sangat Tidak Setuju      1   2   3   4   5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Pekerjaan ini umumnya terdiri dari tugas-tugas yang rumit.\*

Sangat Tidak Setuju      1   2   3   4   5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Pekerjaan ini umumnya menuntut unjuk kerja yang sulit.\*

Sangat Tidak Setuju      1   2   3   4   5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

### Work Engagement

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

Di pekerjaan ini, saya merasa penuh dengan energi.\*

Sangat Tidak Setuju      1   2   3   4   5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Di pekerjaan ini, saya merasa kuat dan bersemangat.\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa sangat antusias terhadap pekerjaan ini.\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Pekerjaan ini menginspirasi saya.\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Ketika bangun pagi, saya senang untuk berangkat bekerja.\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya senang ketika saya sering melakukan pekerjaan ini.\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini. (R)\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa sangat menyatu dengan pekerjaan ini (R)\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya sering larut dalam suasana pekerjaan ini. (R)\*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

### Creativity

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 orisinal 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 Stressor**

No	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	Total	Rata-Rata
1	3	1	1	3	3	1	3	3	18	2,25
2	2	1	5	5	5	5	5	3	31	3,875
3	5	1	2	5	5	5	5	2	30	3,75
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
5	2	2	5	5	5	5	5	4	33	4,125
6	1	1	5	5	5	5	5	3	30	3,75
7	5	1	5	5	5	5	5	5	36	4,5
8	1	1	1	1	1	2	1	5	13	1,625
9	3	3	4	4	4	5	4	4	31	3,875
10	1	1	2	1	1	1	2	4	13	1,625
11	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
12	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
13	3	1	4	4	5	4	5	5	31	3,875
14	3	2	3	5	3	3	4	3	26	3,25
15	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3,625
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
17	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4
18	4	4	5	4	4	4	5	1	31	3,875
19	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,5
20	2	2	3	3	3	2	4	4	23	2,875
21	4	4	5	5	5	5	5	3	36	4,5
22	4	2	4	4	5	5	5	2	31	3,875
23	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
24	4	3	3	3	5	5	5	3	31	3,875
25	3	2	4	4	5	3	4	5	30	3,75
26	3	2	4	4	5	3	4	3	28	3,5
27	3	2	4	5	5	5	4	5	33	4,125
28	4	3	4	3	4	5	5	1	29	3,625
29	3	3	4	4	5	5	5	3	32	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
31	1	4	4	3	4	3	4	4	27	3,375
32	3	1	3	3	3	3	5	5	26	3,25
33	2	2	5	4	5	5	5	5	33	4,125
34	4	1	4	5	5	5	5	4	33	4,125

35	3	2	4	4	4	4	5	2	28	3,5
36	2	2	5	5	5	5	4	2	30	3,75
37	1	1	5	4	5	5	5	5	31	3,875
38	4	4	4	2	4	3	4	2	27	3,375
39	4	5	5	5	5	5	5	1	35	4,375
40	5	4	4	5	5	4	4	3	34	4,25
41	4	3	4	2	2	2	4	2	23	2,875
42	3	2	4	4	4	4	4	2	27	3,375
43	3	3	4	4	3	3	2	3	25	3,125
44	3	2	5	4	5	5	3	3	30	3,75
45	1	1	1	5	1	5	3	5	22	2,75
46	2	2	4	3	4	5	4	4	28	3,5
47	3	1	5	5	4	5	5	3	31	3,875
48	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3,25
49	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
50	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
51	4	3	5	4	4	3	4	1	28	3,5
52	3	2	4	4	4	3	4	2	26	3,25
53	4	2	4	4	5	5	5	1	30	3,75
54	4	5	4	4	5	5	5	2	34	4,25
55	5	4	5	4	5	4	4	2	33	4,125
56	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
57	3	3	5	5	5	5	4	2	32	4
58	3	1	5	5	5	5	5	5	34	4,25
59	3	2	5	5	5	5	5	1	31	3,875
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
61	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
62	3	1	2	5	5	4	5	2	27	3,375
63	3	3	5	5	5	3	4	2	30	3,75
64	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,5
65	4	3	5	5	4	4	4	2	31	3,875
66	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,125
67	5	1	5	1	5	1	5	5	28	3,5
68	4	3	4	4	5	5	5	1	31	3,875
69	3	1	4	3	5	4	3	4	27	3,375
70	2	1	4	4	5	5	5	4	30	3,75
71	1	1	5	2	5	5	5	4	28	3,5
72	1	1	5	5	5	4	2	3	26	3,25
73	3	3	5	5	5	5	5	5	36	4,5
74	1	1	3	3	2	1	5	5	21	2,625
75	5	5	4	5	5	5	4	1	34	4,25

76	4	3	3	4	5	4	5	4	32	4
77	2	2	4	5	5	5	5	4	32	4
78	5	3	3	5	5	5	4	2	32	4
79	1	1	1	1	5	5	5	1	20	2,5
80	5	4	3	4	4	3	5	2	30	3,75
81	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4

## 2. Job Complexity

No	JC1	JC2	JC3	JC4	Total	Rata-Rata
1	3	2	1	1	7	1,75
2	5	2	1	1	9	2,25
3	5	2	2	2	11	2,75
4	3	3	3	3	12	3
5	5	4	2	2	13	3,25
6	3	1	1	1	6	1,5
7	3	3	3	3	12	3
8	3	1	1	1	6	1,5
9	4	4	4	4	16	4
10	2	2	2	1	7	1,75
11	2	1	2	4	9	2,25
12	3	5	1	5	14	3,5
13	1	1	1	1	4	1
14	4	3	2	1	10	2,5
15	4	3	3	3	13	3,25
16	3	3	3	3	12	3
17	3	3	3	4	13	3,25
18	4	4	5	5	18	4,5
19	3	4	3	4	14	3,5
20	3	2	2	2	9	2,25
21	4	2	3	3	12	3
22	4	3	4	4	15	3,75
23	5	5	5	5	20	5
24	2	2	2	2	8	2
25	2	1	1	1	5	1,25
26	3	2	2	2	9	2,25
27	3	2	2	2	9	2,25
28	5	4	4	4	17	4,25
29	4	3	3	3	13	3,25
30	3	3	3	3	12	3

31	3	2	2	3	10	2,5
32	1	1	1	1	4	1
33	3	1	1	1	6	1,5
34	5	1	1	3	10	2,5
35	3	3	3	3	12	3
36	2	1	1	1	5	1,25
37	2	1	1	1	5	1,25
38	4	4	4	4	16	4
39	5	4	5	4	18	4,5
40	4	3	2	3	12	3
41	4	3	4	3	14	3,5
42	4	4	4	4	16	4
43	4	3	3	3	13	3,25
44	3	3	3	3	12	3
45	1	1	1	1	4	1
46	3	3	2	3	11	2,75
47	5	1	1	1	8	2
48	3	3	3	3	12	3
49	4	4	3	3	14	3,5
50	2	2	2	2	8	2
51	4	3	4	5	16	4
52	3	3	3	3	12	3
53	5	1	1	1	8	2
54	4	2	2	2	10	2,5
55	4	4	4	4	16	4
56	5	5	5	5	20	5
57	4	2	2	3	11	2,75
58	4	2	1	2	9	2,25
59	4	4	4	4	16	4
60	3	3	3	3	12	3
61	5	5	5	5	20	5
62	3	1	2	2	8	2
63	4	5	3	3	15	3,75
64	5	5	5	5	20	5
65	4	4	4	4	16	4
66	3	3	3	3	12	3
67	1	1	1	1	4	1
68	5	4	2	1	12	3
69	5	5	3	4	17	4,25
70	2	3	2	2	9	2,25
71	2	2	1	1	6	1,5

72	3	2	1	1	7	1,75
73	5	3	3	3	14	3,5
74	2	2	1	1	6	1,5
75	5	4	4	5	18	4,5
76	3	3	2	2	10	2,5
77	2	2	2	2	8	2
78	5	4	4	3	16	4
79	1	1	1	1	4	1
80	4	5	4	4	17	4,25
81	5	4	4	4	17	4,25
82	2	1	2	2	7	1,75
83	3	3	3	3	12	3
84	5	1	3	1	10	2,5
85	2	2	2	1	7	1,75
86	5	5	4	4	18	4,5
87	1	3	1	1	6	1,5
88	3	3	3	3	12	3
89	4	2	2	3	11	2,75
90	4	2	2	2	10	2,5
91	3	5	3	4	15	3,75
92	5	4	4	3	16	4
93	4	5	4	5	18	4,5
94	5	5	5	5	20	5
95	5	5	5	5	20	5
96	2	2	1	1	6	1,5
97	4	3	3	3	13	3,25
98	4	5	4	4	17	4,25
99	4	3	2	4	13	3,25
100	3	2	1	2	8	2
101	4	4	4	5	17	4,25
102	3	3	3	3	12	3
103	3	4	3	4	14	3,5
104	4	4	4	3	15	3,75
105	3	2	2	2	9	2,25
106	4	4	3	4	15	3,75
107	3	3	4	3	13	3,25
108	4	4	4	4	16	4
109	5	5	5	5	20	5
110	4	3	4	4	15	3,75
111	2	2	3	3	10	2,5
112	5	5	5	5	20	5

113	3	3	3	3	12	3
114	4	4	3	3	14	3,5
115	1	5	1	1	8	2
116	1	1	1	1	4	1
117	1	1	1	1	4	1
118	1	1	1	1	4	1
119	4	2	2	2	10	2,5
120	3	3	3	2	11	2,75
Rata-rata	3,41	2,90	2,66	2,78	11,77	2,94

### 3. Work Engagement

No	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	Total	Rata-Rata
1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	12	1,66
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4,77
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	38	4,77
6	4	4	5	5	5	3	5	5	5	37	4,55
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2,88
8	2	5	2	3	5	5	5	3	3	31	3,66
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4,33
10	2	1	1	1	2	1	1	1	2	10	1,33
11	1	2	3	5	3	5	3	5	2	28	3,22
12	2	1	1	1	1	1	1	1	2	9	1,22
13	4	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,77
14	5	4	3	3	3	4	3	4	5	29	3,77
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3,88
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,11
18	5	3	4	4	5	5	3	5	5	34	4,33
19	3	3	3	2	2	2	1	2	2	17	2,22
20	3	3	3	2	2	2	3	3	2	20	2,55
21	4	4	4	4	3	4	5	3	3	30	3,77
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,11
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
24	4	4	3	3	3	3	3	4	4	27	3,44
25	2	3	3	2	2	3	3	2	2	20	2,44

26	3	3	3	4	3	4	5	5	4	31	3,77
27	4	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3,55
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,11
29	4	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4,22
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
31	4	4	4	3	4	3	3	3	4	28	3,55
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,88
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,88
34	5	5	5	4	5	5	5	5	3	37	4,66
35	4	3	3	2	3	4	2	1	1	19	2,55
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3,77
37	4	5	4	4	5	5	4	4	3	34	4,22
38	4	3	4	4	2	3	3	2	2	23	3
39	5	4	5	4	5	4	5	5	4	36	4,55
40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4,33
41	2	2	2	2	1	3	4	3	2	19	2,33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
44	5	5	5	4	5	5	5	4	3	36	4,55
45	1	5	3	3	3	3	3	3	3	26	3
46	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,88
47	5	5	5	5	5	5	5	5	3	38	4,77
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
49	4	3	4	3	3	3	3	2	5	26	3,33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
51	5	3	3	3	3	4	5	5	3	29	3,77
52	4	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3,33
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4,88
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
55	4	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,22
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,77
58	5	5	4	4	3	5	4	5	2	32	4,11
59	4	4	4	2	2	3	5	4	4	28	3,55
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
62	4	4	4	5	4	4	5	5	5	36	4,44
63	2	2	3	3	2	2	3	3	3	21	2,55
64	5	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3,44

65	3	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3,66
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
67	5	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,55
68	5	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,88
69	4	4	3	2	3	3	4	2	3	24	3,11
70	4	4	4	4	3	5	5	4	4	33	4,11
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
72	5	5	5	4	4	5	5	5	3	36	4,55
73	3	3	3	3	3	3	3	1	2	21	2,66
74	3	3	4	4	4	4	5	4	4	32	3,88
75	4	5	5	4	5	5	4	4	5	37	4,55
76	5	3	3	3	3	4	4	3	2	25	3,33
77	5	5	5	2	4	4	4	2	2	28	3,66
78	4	5	5	4	5	4	3	4	5	35	4,33
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
80	3	3	3	4	4	3	4	4	3	28	3,44
81	5	5	5	5	5	5	5	3	4	37	4,66
82	5	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,88
83	2	2	3	3	4	4	5	4	4	29	3,44
84	5	5	5	5	5	1	5	4	4	34	4,33
85	2	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3,44
86	5	4	4	1	5	5	3	3	3	28	3,66
87	4	4	3	2	4	4	3	4	4	28	3,55
88	3	3	3	3	4	3	4	3	3	26	3,22
89	4	3	4	4	4	3	3	3	2	26	3,33
90	3	3	3	3	5	4	3	3	3	27	3,33
91	1	2	1	1	3	3	3	3	3	19	2,22
92	3	5	3	4	4	4	5	3	4	32	3,88
93	5	5	4	4	5	5	5	4	4	36	4,55
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
95	5	4	3	3	2	2	1	1	1	17	2,44
96	3	3	3	1	4	2	1	1	1	16	2,11
97	3	3	3	5	4	4	5	4	5	33	4
98	4	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,11
99	4	3	3	2	5	3	4	4	2	26	3,33
100	4	5	5	5	3	3	4	4	5	34	4,22
101	5	5	3	4	5	5	4	3	5	34	4,33
102	3	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3,11
103	3	4	3	4	3	3	2	5	3	27	3,33

104	4	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4,66
105	5	5	5	4	4	5	5	5	4	37	4,66
106	3	3	3	4	3	4	2	4	4	27	3,33
107	5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4,88
108	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
110	4	5	5	4	4	5	5	5	4	37	4,55
111	4	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3,66
112	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
113	5	4	3	3	3	4	5	3	3	28	3,66
114	5	4	4	3	5	5	4	4	4	33	4,22
115	5	5	5	5	5	5	5	2	5	37	4,66
116	3	4	4	3	1	4	3	5	5	29	3,55
117	5	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4,66
118	1	5	5	5	5	5	5	4	1	35	4
119	4	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4,77
120	3	4	4	3	3	4	5	3	2	28	3,44
Rata-rata	3,86	3,92	3,85	3,65	3,83	3,95	3,96	3,74	3,56	30,49	3,81

#### 4. Kreativitas

No	CR1	CR2	CR3	CR4	Total	Rata-rata
1	3	3	3	3	12	3
2	3	2	2	3	10	2,5
3	5	5	5	5	20	5
4	4	5	5	5	19	4,75
5	5	5	5	5	20	5
6	3	3	3	1	10	2,5
7	3	3	3	3	12	3
8	5	5	3	4	17	4,25
9	4	5	4	5	18	4,5
10	5	5	5	3	18	4,5
11	5	5	4	5	19	4,75
12	1	3	4	4	12	3
13	3	2	2	1	8	2
14	3	3	4	5	15	3,75
15	4	4	4	4	16	4
16	3	3	3	3	12	3
17	3	3	4	4	14	3,5

18	4	3	3	3	13	3,25
19	1	3	5	4	13	3,25
20	3	3	3	3	12	3
21	4	4	5	3	16	4
22	5	4	4	4	17	4,25
23	5	5	5	5	20	5
24	3	3	4	4	14	3,5
25	3	2	3	2	10	2,5
26	4	3	3	3	13	3,25
27	4	4	4	3	15	3,75
28	5	5	5	5	20	5
29	4	4	4	4	16	4
30	3	3	3	3	12	3
31	4	4	4	4	16	4
32	3	3	3	3	12	3
33	3	3	3	3	12	3
34	5	5	5	5	20	5
35	4	3	2	3	12	3
36	4	4	4	4	16	4
37	4	4	3	3	14	3,5
38	4	4	3	4	15	3,75
39	5	4	5	5	19	4,75
40	5	5	4	4	18	4,5
41	4	3	4	3	14	3,5
42	4	4	4	4	16	4
43	4	3	3	4	14	3,5
44	3	3	3	3	12	3
45	3	3	3	3	12	3
46	5	4	5	5	19	4,75
47	5	5	5	5	20	5
48	3	3	3	3	12	3
49	3	3	4	4	14	3,5
50	4	4	4	4	16	4
51	3	3	4	4	14	3,5
52	4	5	4	4	17	4,25
53	5	5	5	5	20	5
54	5	5	5	5	20	5
55	5	5	5	5	20	5
56	5	5	5	5	20	5
57	4	4	4	3	15	3,75
58	5	5	5	5	20	5

59	3	3	3	3	12	3
60	5	5	5	5	20	5
61	5	5	5	5	20	5
62	4	4	4	4	16	4
63	3	4	4	4	15	3,75
64	3	3	3	3	12	3
65	4	4	4	3	15	3,75
66	3	3	3	3	12	3
67	5	5	5	5	20	5
68	5	4	5	5	19	4,75
69	4	3	2	1	10	2,5
70	3	3	3	4	13	3,25
71	5	5	5	5	20	5
72	4	3	3	3	13	3,25
73	5	5	5	5	20	5
74	3	4	3	4	14	3,5
75	5	5	4	4	18	4,5
76	4	4	3	4	15	3,75
77	5	4	4	1	14	3,5
78	5	4	4	5	18	4,5
79	5	5	5	5	20	5
80	4	4	3	3	14	3,5
81	5	5	5	5	20	5
82	5	5	5	5	20	5
83	4	4	4	4	16	4
84	1	5	5	5	16	4
85	4	4	3	3	14	3,5
86	5	5	5	5	20	5
87	3	3	3	3	12	3
88	3	3	3	3	12	3
89	4	4	4	4	16	4
90	3	3	3	4	13	3,25
91	4	5	5	3	17	4,25
92	3	3	3	4	13	3,25
93	5	4	4	4	17	4,25
94	5	5	5	5	20	5
95	5	5	5	5	20	5
96	2	2	2	2	8	2
97	5	5	5	5	20	5
98	4	4	4	4	16	4
99	4	3	4	4	15	3,75

100	3	4	4	5	16	4
101	5	5	3	4	17	4,25
102	4	4	4	4	16	4
103	5	3	4	3	15	3,75
104	4	4	4	5	17	4,25
105	4	4	4	4	16	4
106	3	4	3	4	14	3,5
107	5	5	5	5	20	5
108	3	3	3	3	12	3
109	5	5	5	5	20	5
110	4	5	5	4	18	4,5
111	5	5	5	5	20	5
112	5	5	5	5	20	5
113	3	4	4	4	15	3,75
114	4	5	4	4	17	4,25
115	5	5	5	5	20	5
116	4	5	5	5	19	4,75
117	4	4	5	5	18	4,5
118	5	5	2	3	15	3,75
119	5	5	5	4	19	4,75
120	3	4	4	3	14	3,5
Rata-rata	3,99	4	3,95	3,92	15,87	3,96

UNIVERSITAS ISLAMIA  
 الجامعة الإسلامية  
 الباسطه الاندونيصة

### Lampiran 3

#### Hasil Uji Validitas

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,845
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1741,721
	df	190
	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	7,595	37,975	37,975	7,595	37,975	37,975	5,389	26,946	26,946
2	3,368	16,840	54,815	3,368	16,840	54,815	3,323	16,614	43,559
3	2,213	11,063	65,878	2,213	11,063	65,878	3,007	15,035	58,594
4	1,243	6,216	72,094	1,243	6,216	72,094	2,700	13,500	72,094
5	,865	4,325	76,419						
6	,645	3,224	79,643						
7	,592	2,959	82,602						
8	,519	2,596	85,198						
9	,423	2,116	87,313						
10	,412	2,058	89,371						
11	,335	1,677	91,048						
12	,311	1,554	92,602						
13	,286	1,432	94,034						
14	,283	1,414	95,448						
15	,242	1,212	96,660						
16	,173	,867	97,528						
17	,153	,764	98,292						
18	,134	,668	98,960						
19	,108	,540	99,500						
20	,100	,500	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
CS3	,533		,521	
CS4	,535		,477	
CS5	,645		,439	,411
CS7	,536			,497
JC1	,402	,683		
JC2		,872		
JC3		,871		
JC4		,891		
WE2	,772			
WE3	,826			
WE4	,800			
WE5	,750			
WE6	,788			
WE7	,789			
WE8	,752			
WE9	,678			
CR1	,626		-,411	
CR2	,587		-,642	
CR3	,522		-,616	
CR4	,555		-,632	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
CS3				,664
CS4				,751
CS5				,814
CS7				,731
JC1		,738		
JC2		,886		
JC3		,908		
JC4		,915		
WE2	,770			
WE3	,780			
WE4	,813			
WE5	,793			

WE6	,776		
WE7	,778		
WE8	,790		
WE9	,702		
CR1			,691
CR2			,890
CR3			,868
CR4			,787

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 6 iterations.

**Total Drop : 5 item**



## Lampiran 4

### Hasil Uji Reliabilitas

#### *Challenge Stressor*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS3	12,19	7,955	,599	,786
CS4	12,13	7,864	,650	,761
CS5	11,79	7,578	,761	,708
CS7	11,91	8,857	,541	,809

#### *Job Complexity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JC1	8,36	13,055	,624	,924
JC2	8,87	11,276	,792	,867
JC3	9,11	11,039	,864	,841
JC4	8,99	10,781	,843	,848

#### *Work Engagement*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,929	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE2	26,57	39,491	,768	,920
WE3	26,64	38,669	,815	,916
WE4	26,83	37,871	,798	,917

WE5	26,66	38,815	,746	,921
WE6	26,54	39,074	,769	,919
WE7	26,53	37,915	,785	,918
WE8	26,75	38,088	,760	,920
WE9	26,93	39,515	,635	,930

## Kreativitas

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	4

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CR1	11,88	6,423	,620	,886
CR2	11,88	5,875	,841	,800
CR3	11,92	6,043	,775	,826
CR4	11,95	5,897	,713	,851

## Lampiran 5

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67695758
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,058
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 6

### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,272 <sup>a</sup>	,074	,042	3,39262

a. Predictors: (Constant), CR, JC, CS, WE

b. Dependent Variable: Random

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,040	4	26,510	2,303	,063 <sup>b</sup>
	Residual	1323,633	115	11,510		
	Total	1429,674	119			

a. Dependent Variable: Random

b. Predictors: (Constant), CR, JC, CS, WE

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,502	1,904		,789	,432		
	CS	,307	,422	,081	,728	,468	,644	1,553
	JC	-,119	,300	-,038	-,397	,692	,866	1,154
	WE	,552	,479	,141	1,152	,252	,539	1,854
	CR	,543	,459	,126	1,183	,239	,709	1,411

a. Dependent Variable: Random

## Lampiran 7

### Hasil Uji Regresi Linear antar Variabel

#### 1. Pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Work Engagement*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,299	,293	,74322

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: WE

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,820	1	27,820	50,364	,000 <sup>b</sup>
	Residual	65,180	118	,552		
	Total	93,000	119			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), CS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,705	,304		5,601	,000
	CS	,526	,074	,547	7,097	,000

a. Dependent Variable: WE

#### 2. *Job Complexity* terhadap *Work Engagement*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,055 <sup>a</sup>	,003	-,005	,88644

a. Predictors: (Constant), JC

b. Dependent Variable: WE

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,279	1	,279	,355	,553 <sup>b</sup>
	Residual	92,721	118	,786		
	Total	93,000	119			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), JC

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,684	,229		16,053	,000
	JC	,043	,073	,055	,595	,553

a. Dependent Variable: WE

### 3. Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kreativitas

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,490 <sup>a</sup>	,240	,233	,70410

a. Predictors: (Constant), WE

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,446	1	18,446	37,207	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,500	118	,496		
	Total	76,945	119			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), WE

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,271	,286		7,952	,000
	WE	,445	,073	,490	6,100	,000

a. Dependent Variable: CR

### 4. Pengaruh *Challenge Stressor* Terhadap Kreativitas

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,238 <sup>a</sup>	,056	,048	,78440

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: CR

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,342	1	4,342	7,057	,009 <sup>b</sup>
	Residual	72,603	118	,615		
	Total	76,945	119			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), CS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,137	,321		9,762	,000
	CS	,208	,078	,238	2,656	,009

a. Dependent Variable: CR

## 5. Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,233 <sup>a</sup>	,054	,046	,78526

a. Predictors: (Constant), JC

b. Dependent Variable: CR

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,182	1	4,182	6,782	,010 <sup>b</sup>
	Residual	72,763	118	,617		
	Total	76,945	119			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), JC

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,473	,203		17,087	,000
	JC	,168	,065	,233	2,604	,010

a. Dependent Variable: CR

## 6. Pengaruh *Challenge Stressor* dan *Work Engagement* terhadap Kreativitas

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,491 <sup>a</sup>	,241	,228	,70650
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), WE, CS

b. Dependent Variable: CR

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,546	2	9,273	18,578	,000 <sup>b</sup>
	Residual	58,399	117	,499		
	Total	76,945	119			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), WE, CS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,341	,326		7,188	,000
	CS	-,038	,084	-,043	-,449	,655
	WE	,467	,088	,513	5,335	,000

a. Dependent Variable: CR

## 7. Pengaruh *Job Complexity* dan *Work Engagement* terhadap *Kreativitas*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,531 <sup>a</sup>	,282	,270	,68696

a. Predictors: (Constant), WE, JC

b. Dependent Variable: CR

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,731	2	10,866	23,025	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,214	117	,472		
	Total	76,945	119			

a. Dependent Variable: CR

b. Predictors: (Constant), WE, JC

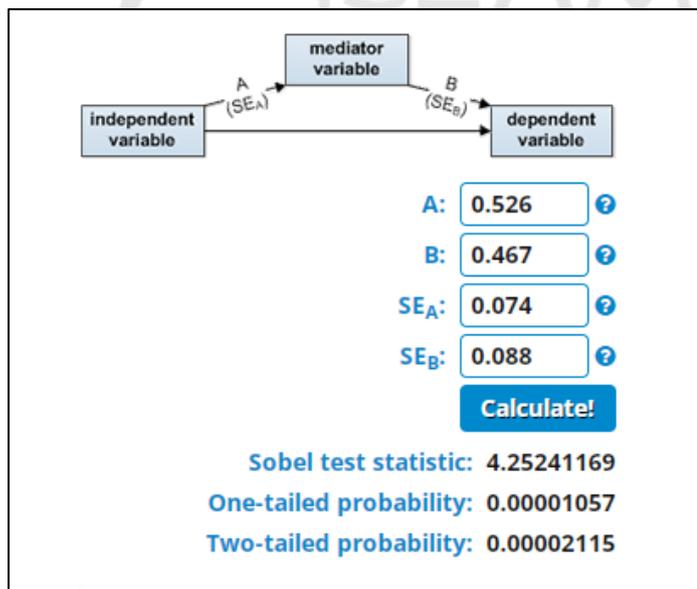
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,871	,317		5,896	,000
	JC	,149	,057	,207	2,639	,009
	WE	,435	,071	,478	6,098	,000

a. Dependent Variable: CR

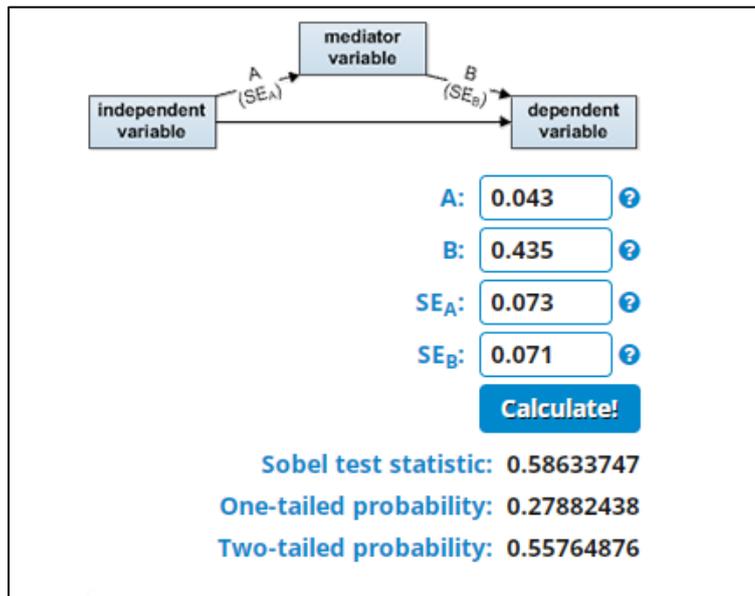
## Lampiran 8

### Hasil Uji Sobel

Efek mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Challenge Stressor* terhadap *Kreativitas*



**Efek Mediasi *Work Engagement* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas**



## BIODATA PENELITI



**Nama** : Hamidio Khairawan  
**Tempat, Tanggal Lahir** : 25 Oktober 1999  
**Jenis Kelamin** : Laki-Laki  
**Perguruan Tinggi** : Universitas Islam Indonesia  
**Fakultas** : Bisnis dan Ekonomika  
**Jurusan** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia