

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB COMPLEXITY*  
TERHADAP KREATIVITAS: PERAN PEMEDIASI *JOB BURN-OUT*  
SKRIPSI**



**Oleh:**

Nama : Angga Kusuma Wardhana  
Nomor Mahasiswa : 18311483  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA**

**2022**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

### HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 8 September  
2022

Penulis



Angga Kusuma Wardhana

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB COMPLEXITY***  
**TERHADAP KREATIVITAS: PERAN PEMEDIASI *JOB BURN-OUT***  
**SKRIPSI**

**Oleh:**

Nama : Angga Kusuma Wardhana  
Nomor Mahasiswa : 18311483  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 7 September 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



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

## BERITA ACARA TUGAS AKHIR

### BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL  
PENGARUH CHALLENGE STRESSORS DAN JOB COMPLEXITY TERHADAP  
KREATIVITAS: PERAN PEMEDIASI JOB BURNOUT

Disusun Oleh : ANGGA KUSUMA WARDHANA  
Nomor Mahasiswa : 18311483

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan LULUS

Pada hari, tanggal: Kamis, 13 Oktober 2022

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

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


Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



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

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *JOB COMPLEXITY*  
TERHADAP KREATIVITAS: PERAN PEMEDIASI *JOB BURN-OUT***

**Angga Kusuma Wardhana**

**Universitas Islam Indonesia**

[18311483@students.uii.ac.id](mailto:18311483@students.uii.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai media untuk mengumpulkan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* di beberapa daerah di Indonesia dengan jumlah sebanyak 125 sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan survei melalui Google Form yang dibagikan melalui media sosial maupun secara langsung ke responden penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan program SPSS25 serta pengujian efek mediasi Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burn-out*, *Job Complexity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burn-out*, *Job Burn-out* tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kreativitas, serta *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas. *Job Burn-out* tidak terbukti memediasi pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

***Kata Kunci:*** *Challenge Stressors, Job Burn-out, Job Complexity, Kreativitas*

# **THE EFFECT OF CHALLENGE STRESSORS AND JOB COMPLEXITY ON CREATIVITY: THE ROLE OF JOB BURN-OUT MEDIATORS**

**Angga Kusuma Wardhana**

**Universitas Islam Indonesia**

[18311483@students.uii.ac.id](mailto:18311483@students.uii.ac.id)

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of Job Burn-out mediation on the influence of Challenge Stressors and Job Complexity on Creativity. This research was conducted quantitatively by using questionnaires as a medium to collect data. The samples used in this study were online motorcycle taxi drivers in several regions in Indonesia with a total of 125 samples. The distribution of the questionnaire was carried out by surveys through Google Forms which were shared via social media or directly to research respondents. The research data were analyzed using linear regression analysis using the SPSS25 program and sobel mediation effect testing. The results showed that Challenge Stressors did not have a positive and significant effect on Job Burn-out, Job Complexity had a positive and significant effect on Job Burn-out, Job Burn-out did not have a negative and significant effect on Creativity, and Challenge Stressors and Job Complexity both had a positive and significant effect on Creativity. Job Burn-out is not proven to mediate the influence of Challenge Stressors and Job Complexity on Creativity.

***Keywords:*** Creativity, Challenge Stressors, Job Burn-out, Job Complexity

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmaanirrahiim,*

*Assalaamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.*

*Alhamdulillahirabbil'aalamiin.* 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: Peran Pemediasi Job Burn-out”** 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. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Salam* yang menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia hingga hari akhir kelak.

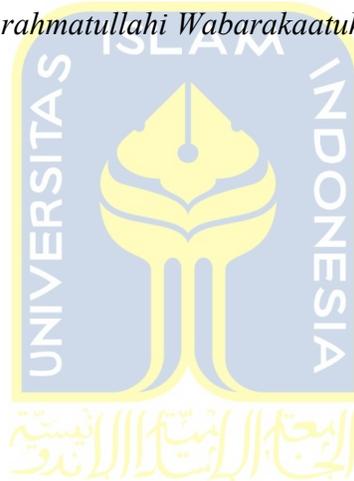
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Handrio Adhi Pradana, 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 arahan dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* membalas segala kebaikan yang telah Pak Handrio berikan.
7. 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.
8. Ibu Harsumi selaku ibunda tercinta, terima kasih sudah membesarkan anakmu ini yang masih sangat jauh dari kata berbakti. Seluruh pengorbananmu tidak akan pernah bisa kubalas. Terima kasih Ibu terhebat di dunia!.

9. Keluarga penulis, Alm. Mbah Sukarni, Alm. Bapak Suhardi, Mas Bayu, dan Dewa, terima kasih untuk do'a, dukungan, nasehat, dan suntikan semangat yang begitu besar.
10. Yang teristimewa, Nur Annisa Afiati. Terima kasih untuk kehadirannya dalam hidup penulis, semangat dan dukungannya, serta momen-momen kebersamaan yang sangat berkesan. *'The moon is beautiful, isn't it?'*
11. Seluruh sahabat penulis sejak SMP, Hammam, Malik, Nasyith, Ulhaq, dan kawan *'mbambung'* penulis lainnya. Terima kasih atas momen-momen yang berkesan dalam berbagai fase hidup penulis. Semoga persahabatan kita terus berlanjut sampai kapanpun.
12. Seluruh sahabat seperjuangan HMJM khususnya Mumtaz, Shubhi, Manda, Wening, Rakha, dan lain-lain yang memberikan banyak pengalaman serta pelajaran dalam berbagai forum dan kegiatan berorganisasi kepada penulis. Semoga tercapai apa yang kita impikan dan inginkan masing-masing.
13. Sahabat penulis, Mumtaz, Rifky, Abyan, dan Azzam 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.
14. Sahabat seperjuangan bimbingan Pak Handrio, Ilham, Aldi, dan Hamidio, yang memberikan banyak dukungan, semangat, dan pengalaman baru kepada penulis selama proses penelitian. Sukses selalu untuk kita semua.

15. 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, 2022

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Angga Kusuma Wardhana', is positioned below the text 'Penulis,'.

Angga Kusuma Wardhana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.1.1 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	9
2.1.2 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	12
2.1.3 Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas .....	14
2.1.4 Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas .....	16
2.1.5 Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas.....	19
2.1.6 Pemeditasi <i>Job Burn-out: Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas.....	21

2.1.7	Pemediasi <i>Job Burn-out: Job Complexity</i> terhadap Kreativitas .....	24
2.2	Landasan Teori .....	25
2.2.1	<i>JD-R Model</i> .....	25
2.2.2	<i>Challenge Stressors</i> .....	26
2.2.3	<i>Job Complexity</i> .....	29
2.2.4	<i>Job Burn-out</i> .....	32
2.2.5	Kreativitas .....	37
2.3	Pengembangan Hipotesis .....	40
2.3.1	Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	40
2.3.2	Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	41
2.3.3	Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas .....	42
2.3.4	Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas .....	43
2.3.5	Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas .....	44
2.3.6	Pemediasi <i>Job Burn-out: Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas .....	45
2.3.7	Pemediasi <i>Job Burn-out: Job Complexity</i> terhadap Kreativitas .....	46
2.4	Kerangka Pikir .....	47
2.5	Hipotesis Penelitian .....	49
BAB III METODE PENELITIAN .....		51
3.1	Pendekatan Penelitian .....	51
3.2	Situs Penelitian .....	52
3.2.1	Profil Perusahaan .....	52
3.3	Identifikasi Variabel Penelitian .....	54
3.4	Definisi Operasional Variabel .....	56
3.4.1	Kreativitas .....	56
3.4.2	<i>Job Burn-out</i> .....	57

3.4.3	<i>Challenge Stressors</i> .....	58
3.4.4	<i>Job Complexity</i> .....	59
3.5	Populasi dan Sampel .....	60
3.5.1	Populasi .....	60
3.5.2	Sampel .....	60
3.6	Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data .....	61
3.6.1	Jenis Data .....	61
3.6.2	Teknik Pengambilan Data .....	62
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	63
3.7.1	Uji Validitas .....	63
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	64
3.7.3	Uji Normalitas .....	64
3.7.4	Uji Multikolinearitas .....	65
3.7.5	Uji Regresi Berganda .....	66
3.7.6	Uji Hipotesis .....	66
3.7.7	Uji Efek Mediasi .....	68
BAB IV PEMBAHASAN .....		70
4.1	Analisis Deskriptif .....	70
4.1.1	Analisis Deskriptif Responden Penelitian .....	71
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	91
4.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	104
4.2.1	Uji Validitas .....	104
4.2.2	Uji Reliabilitas .....	109
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	110

4.3.1	Uji Normalitas .....	110
4.3.2	Uji Multikolinearitas .....	113
4.4	Analisis Regresi Linear .....	115
4.4.1	Pengujian Regresi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	115
4.4.2	Pengujian Regresi <i>Job Complexity</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	117
4.4.3	Pengujian Regresi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap Kreativitas .....	119
4.4.4	Pengujian Regresi <i>Job Complexity</i> Terhadap Kreativitas .....	121
4.4.5	Pengujian Regresi <i>Job Burn-out</i> Terhadap Kreativitas .....	123
4.5	Uji Mediasi Sobel .....	125
4.5.1	Uji Mediasi Sobel Model 1 .....	125
4.5.2	Uji Mediasi Sobel Model 2 .....	130
4.6	Uji Hipotesis .....	133
4.6.1	Uji Hipotesis 1: Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	133
4.6.2	Uji Hipotesis 2: Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	134
4.6.3	Uji Hipotesis 3: Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas ....	135
4.6.4	Uji Hipotesis 4: Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas .....	136
4.6.5	Uji Hipotesis 5: Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas .....	137
4.6.6	Uji Hipotesis 6: Pemediasi <i>Job Burn-out (Challenge Stressors)</i> .....	137
4.6.7	Uji Hipotesis 7: Pemediasi <i>Job Burn-out (Job Complexity)</i> .....	138
4.7	Pembahasan .....	140
4.7.1	Data Deskriptif .....	140
4.7.2	Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	141
4.7.3	Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	142
4.7.4	Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas .....	143

4.7.5	Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas.....	144
4.7.6	Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas .....	145
4.7.7	Pemediasi <i>Job Burn-out</i> terhadap <i>Challenge Stressors</i> .....	146
4.7.8	Pemediasi <i>Job Burn-out</i> terhadap <i>Job Complexity</i> .....	147
BAB V KESIMPULAN.....		149
5.1	Kesimpulan.....	149
5.2	Saran.....	150
5.3	Keterbatasan Penelitian .....	151
DAFTAR PUSTAKA .....		153
LAMPIRAN.....		162
BIODATA PENULIS .....		202

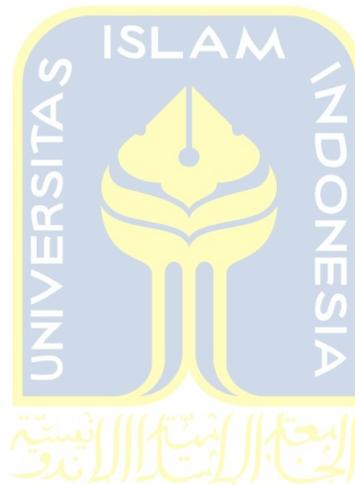


## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Review</i> Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	10
Tabel 2.2 <i>Review</i> Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	13
Tabel 2.3 <i>Review</i> Pengaruh <i>Job Burn-out</i> terhadap Kreativitas .....	15
Tabel 2.4 <i>Review</i> Pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas.....	18
Tabel 2.5 <i>Review</i> Pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas.....	20
Tabel 2.6 <i>Review</i> Peran Pemediasi <i>Job Burn-out (Challenge Stressors)</i> .....	22
Tabel 2.7 <i>Review</i> Peran Pemediasi <i>Job Burn-out (Job Complexity)</i> .....	24
Tabel 3.1 Item Pengukuran Variabel Kreativitas .....	56
Tabel 3.2 Item Pengukuran Variabel <i>Job Burn-out</i> .....	57
Tabel 3.3 Item Pengukuran Variabel <i>Challenge Stressors</i> .....	58
Tabel 3.4 Item Pengukuran Variabel <i>Job Complexity</i> .....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	73
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan .....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	77
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan Utama .....	79
Tabel 4.7 Karakteristik Berdasarkan Domisili .....	80
Tabel 4.8 Karakteristik Berdasarkan Jangkauan Operasional.....	82
Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi <i>Online</i> .....	84
Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Layanan .....	85
Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Bulanan .....	87
Tabel 4.12 Rekapitulasi Karakteristik Dominan Responden Penelitian .....	89
Tabel 4.13 Kategori Kelas Interval .....	91
Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Challenge Stressors</i> .....	92
Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Challenge Stressors</i> .....	93
Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Job Complexity</i> .....	95

Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Complexity</i> .....	95
Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Tentang <i>Job Burn-out</i> .....	97
Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Burn-out</i> .....	98
Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kreativitas.....	100
Tabel 4.21 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas .....	100
Tabel 4.22 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	102
Tabel 4.23 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian .....	103
Tabel 4.24 Distribusi Pertanyaan Penelitian .....	104
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas CFA dengan KMO dan Bartlett's Test .....	105
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas CFA <i>Total Variance Explained</i> .....	106
Tabel 4.27 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Sebelum Rotasi.....	107
Tabel 4.28 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> Setelah Rotasi.....	108
Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas .....	109
Tabel 4.30 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	113
Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinearitas.....	114
Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik .....	115
Tabel 4.33 Hasil Regresi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	115
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	117
Tabel 4.35 Hasil Regresi <i>Job Complexity</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	118
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi <i>Job Complexity</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	119
Tabel 4.37 Hasil Regresi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap Kreativitas .....	120
Tabel 4.38 Koefisien Determinasi <i>Challenge Stressors</i> Terhadap Kreativitas.....	121
Tabel 4.39 Hasil Regresi <i>Job Complexity</i> Terhadap Kreativitas .....	122
Tabel 4.40 Koefisien Determinasi <i>Job Complexity</i> Terhadap Kreativitas .....	123
Tabel 4.41 Hasil Regresi Linear Sederhana <i>Job Burn-out</i> Terhadap Kreativitas .....	124
Tabel 4.42 Koefisien Determinasi Sederhana <i>Job Burn-out</i> Terhadap Kreativitas ..	125
Tabel 4. 43 Pengaruh Total <i>Challenge Stressors</i> Terhadap Kreativitas .....	126
Tabel 4.44 Pengaruh Langsung <i>Challenge Stressors</i> Terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	127
Tabel 4.45 Pengaruh Langsung Regresi Berganda <i>Challenge Stressors</i> .....	128

Tabel 4.46 Pengaruh Total <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas.....	130
Tabel 4.47 Pengaruh Langsung <i>Job Complexity</i> terhadap <i>Job Burn-out</i> .....	131
Tabel 4.48 Pengaruh Langsung Regresi Berganda <i>Job Complexity</i> .....	132
Tabel 4.49 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	139

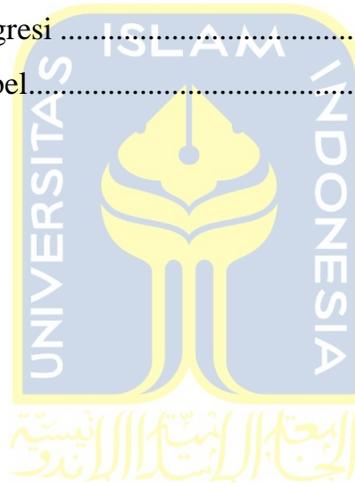


## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian .....	49
Gambar 3.1 Uji Sobel.....	69
Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan .....	75
Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	76
Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja .....	78
Gambar 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan Utama.....	79
Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Domisili .....	81
Gambar 4.8 Karakteristik Berdasarkan Jangkauan Operasional.....	83
Gambar 4.9 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi <i>Online</i> .....	84
Gambar 4.10 Karakteristik Berdasarkan Layanan .....	86
Gambar 4.11 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Bulanan .....	88
Gambar 4.12 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan.....	90
Gambar 4.13 Analisis Frekuensi Variabel <i>Challenge Stressors</i> .....	94
Gambar 4.14 Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Complexity</i> .....	96
Gambar 4.15 Analisis Frekuensi Variabel <i>Job Burn-out</i> .....	99
Gambar 4.16 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas.....	101
Gambar 4.17 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian.....	103
Gambar 4.18 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	111
Gambar 4.19 Normal Probability Plot Uji Normalitas .....	112
Gambar 4.20 Uji Sobel 1.....	129
Gambar 4.21 Uji Sobel 2.....	133

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	162
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	170
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	183
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	185
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	192
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	194
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	196
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi.....	197
Lampiran 9 Hasil Uji Sobel.....	201



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Ojek merupakan salah satu moda transportasi masyarakat yang kini dapat digunakan secara *online*. Sebagai salah satu bagian dari inovasi besar dalam bidang transportasi selama satu dekade terakhir (Wadud, 2020), ojek *online* berkembang lebih pesat daripada taxi mobil *online*. Pertumbuhan ojek *online* diiringi dengan banyaknya platform ojek *online* yang bermunculan yang menawarkan berbagai layanan selain jasa antar jemput penumpang seperti jasa pengiriman barang, jasa pengiriman makanan, dan sebagainya. Dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi, proses rekrutmen sebagai pengemudi ojek *online* yang mudah, dan upah yang dapat bersaing karena tingginya permintaan terhadap jasa ojek *online* menjadikan pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* begitu diminati (Anindityas, Rizki & Joewono, 2021). Karena peminat yang cukup tinggi, persaingan dalam pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* setiap tahunnya kian meningkat (Farida, 2020). Di Indonesia, pengemudi ojek *online* saat ini berjumlah lebih dari empat juta yang tersebar di seluruh Indonesia (Anindityas *et al*, 2021). Dari ketatnya persaingan tersebut, pengemudi ojek *online* harus memiliki kreativitas dalam pelayanannya terhadap pelanggan ojek *online*. Kreativitas ini dapat memunculkan nilai lebih dalam memenangkan persaingan di antara pengemudi ojek *online*.

Kreativitas karyawan menjadi salah satu hal penting yang banyak digunakan organisasi dalam strategi untuk bertahan dan sukses dalam persaingan (Sacramento, Fay, & West, 2013). Oleh karena itu, organisasi berfokus pada pengembangan kreativitas karyawan sebagai sumber dari gagasan-gagasan baru yang bermanfaat (Amabile, 1988, 1996). Kreativitas karyawan didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengembangkan ide terkait praktek, prosedur, dan/atau layanan baru dan memiliki potensi manfaat positif bagi organisasi (Oldham & Chummings 1996; Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Harapan organisasi dalam pengembangan kreativitas ini tentunya agar organisasi mampu memiliki strategi-strategi baru dengan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi. Kreativitas karyawan sendiri sangat erat kaitannya dengan pengembangan ide-ide pada setiap individu di organisasi yang kemudian diimplementasikan pada inovasi pada tingkat organisasi secara menyeluruh (Shalley *et al* 2004; West & Farr, 1990). Pada pengemudi ojek *online*, kreativitas ini tidak hanya menguntungkan bagi perusahaan penyedia layanan ojek *online* itu sendiri, tetapi juga akan memberi nilai tambah bagi pengemudi ojek *online* pada layanan yang diberikan kepada pengguna konsumen. Usaha dalam mencapai kreativitas tidak terlepas dari resiko munculnya *Job Burn-out*, karena usaha yang perlu dilakukan karyawan harus bertambah untuk menemukan ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

*Job Burn-out* dapat bersumber dari usaha pencapaian kreativitas. Ketika karyawan berusaha keras untuk menjadi kreatif, potensi karyawan untuk mengalami *Job Burn-out* juga turut meningkat. Basinska & Dåderman (2019) dalam penelitiannya

menemukan bahwa *Job Burn-out* berhubungan negatif dengan nilai intrinsik pekerjaan yang didalamnya terdapat kreativitas. Penelitian oleh Drafaehl (2020) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan dari *Job Burn-out* terhadap kreativitas. Liu, Kwan, & Zhang (2020) juga menemukan bahwa kelelahan emosional yang merupakan bagian dari dimensi *Job Burn-out* memediasi hubungan negatif antara gosip negatif dan kreativitas karyawan. Koustelios dan Tsigilis (2005) mendefinisikan *Job Burn-out* sebagai suatu kondisi di mana seseorang tidak dapat menanggung stress dengan intensitas yang terlalu tinggi, sehingga seseorang merasa kepuasan pribadinya berkurang dan kewalahan dengan pekerjaannya. Freudenberger (1974) berpendapat bahwa *Job Burn-out* dapat digunakan untuk mengekspresikan keadaan negatif individu dalam situasi kerja, seperti kelelahan mental, kelelahan fisik dan ketidakpuasan kerja. Menurut Zhu & Li (2018), *Job Burn-out* mengacu pada kondisi negatif yang disebabkan oleh kelelahan energi, kelambanan negatif, maupun makna kerja diri seseorang karena lingkungan kerja intensitas tinggi jangka panjang. Seseorang yang mengalami *Job Burn-out* cenderung memiliki tingkat emosional yang berlebihan, merasa jauh dan tidak peduli dengan pekerjaannya, memiliki profesionalitas yang rendah dalam merespon stress kerja kronis, dan umumnya bersikap sinis. *Job Burn-out* yang dialami oleh karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *Challenge Stressors* dan *Job Complexity*. *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* yang tinggi sangat mungkin menyebabkan stress pada pekerja yang merupakan salah satu penyebab penting dari *Job Burn-out* (Bao, Xupei, Xiujie, & Kan, 2012). Efek dari *Job Burn-out* ini juga dapat menjadi pemicu pengaruh negatif dari

*Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas (Zhang, Jia, & Chen, 2019; Sun, Hu, & Ding, 2019; Bunjak, Černe, & Popovič, 2021).

*Challenge Stressors* dapat menjadi salah satu faktor munculnya *Job Burn-out*. Definisi *Challenge Stressors* oleh Cavanaugh *et al* (2000) merujuk pada pengalaman yang dapat menimbulkan stress, namun di sisi lain memberikan peluang dalam mencapai keuntungan pribadi. Di sisi lain, Webster, Beehr, & Love (2011) mendefinisikan *Challenge Stressors* sebagai suatu tuntutan yang dapat menciptakan peluang untuk kinerja dan rasa pencapaian. Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau (2000) mengusulkan untuk membagi kategori stress menjadi dua, yaitu *Challenge Stressors* dan *Hindrance Stressors*. *Challenge Stressors* telah dikategorikan sebagai tantangan secara konsisten dalam penelitian-penelitian terdahulu (LePine, Podsakoff, & LePine, 2005). Demerouti & Bakker (2011) menyatakan *Challenge Stressors* pada *Job-Demand Resources (JD-R) Model* sebagai stressor yang tetap beresiko memunculkan kelelahan yang menjadi pemicu *Job Burn-out*. Cavanaugh *et al* (2000) mengklaim *Challenge Stressors* merujuk pada tantangan-tantangan yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam rangka pengembangan keterampilan yang dapat menunjang karir mereka. Dalam kurun waktu satu setengah dekade terakhir, *Challenge Stressors* yang termasuk dalam *Challenge-Hidrance Model (CHM)* turut digunakan oleh banyak peneliti dalam penelitian mengenai stress dan pengembangan penelitian terkait stress pun berkembang dengan pesat (Mazzola & Disselhorst, 2019). Penelitian terdahulu telah menemukan adanya pengaruh positif dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* (Klein, Weinzimmer, Cooling, Lizer, Pierce, & Dalstrom, 2020; Molero,

Pérez-Fuentes, & Gázquez, 2018; Wu, Qiu, Dooley, & Ma, 2020). Pada penelitian sebelumnya juga ditemukan adanya pengaruh positif dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas (Sacramento *et al*, 2013; Ding *et al*, 2019; Do *et al*, 2021)

Selain *Challenge Stressors*, *Job Complexity* juga dapat memicu munculnya *Job Burn-out*. *Job Complexity* mengacu pada sejauh mana tugas sulit secara mental, yang mengharuskan pekerja untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks. Pekerjaan yang kompleks melibatkan pertimbangan tujuan dan rencana yang berbeda, serta penanganan masalah yang tidak terduga dan menangani kejadian yang tidak terduga (Kohn & Schooler, 1983). Hackman dan Oldham (1980) mengajukan *Job Characteristic Model* yang terdiri dari otonomi, variasi, identitas, umpan balik, dan signifikansi yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengetahui karakteristik dari *Job Complexity*. Pekerjaan yang kompleks membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan penting, dan bahwa mereka mengambil tanggung jawab pribadi atas hasil pekerjaan mereka, dengan demikian mengangkat moral mereka (Kubicek & Korunka, 2015). Namun demikian, *Job Complexity* yang tinggi juga berhubungan erat dengan *Job Burn-out* (Rakhy & Ambily, 2022). Pengemudi ojek *online* sebagai objek penelitian ini sangat rentan terhadap *Job Burn-out* karena *Job Complexity* yang tinggi, dapat dilihat dari banyaknya jumlah pengemudi ojek *online* saat ini begitu banyak tersebar di seluruh Indonesia, menyebabkan pengemudi ojek *online* saat ini perlu untuk memiliki nilai tersendiri demi mempertahankan citra dirinya di mata pengguna jasa ojek *online* untuk bertahan dalam persaingan. *Job Complexity* dengan *Job Burn-out* sebelumnya pernah diteliti pada penelitian terdahulu dan

menunjukkan adanya pengaruh positif dari *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* (Tian, Bai, & Wu, 2022; Bai, Tian, & Liu (2021); Rakhy & Ambily 2022). *Job Complexity* dengan kreativitas pada penelitian terdahulu terbukti berpengaruh positif terhadap kreativitas (Rezaie, 2014; Chae & Choi, 2018; Jeng, 2018).

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang telah dijelaskan di atas. Dengan mengangkat judul '**Pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* Terhadap Kreativitas: Peran Pemediasi *Job Burn-out***', penelitian ini akan meneliti hubungan-hubungan antara *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap kreativitas dan pengaruh mediasi dari *Job Burn-out* pada hubungan antar variabel tersebut. Konteks penelitian ditujukan pada pengemudi ojek *online* sebagai responden penelitian.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*?
2. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out*?
3. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap kreativitas?

4. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari *Job Complexity* terhadap kreativitas?
5. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Burn-out* terhadap kreativitas?
6. Apakah ada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*?
7. Apakah ada pengaruh *Job Complexity* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out*.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap kreativitas.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan dari *Job Complexity* terhadap kreativitas.
5. Untuk menganalisis pengaruh negatif dan signifikan dari *Job Burn-out* terhadap kreativitas.
6. Untuk menganalisis pengaruh *Challenge Stressors* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*?

7. Untuk menganalisis pengaruh *Job Complexity* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah wawasan dan informasi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian mengenai pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi kepada karyawan maupun perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan *Job Burn-out* yang berakibat pada penurunan kreativitas.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis akan melakukan penelitian dengan merujuk pada penelitian-penelitian sebelumnya terkait variable *Challenge Stressors*, kompleksitas kerja, *Job Burn-out*, dan kreativitas. Penelitian-penelitian sebelumnya akan menjadi bahan kajian bagi penulis untuk dapat memahami indikator penelitian dan sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya.

##### 2.1.1 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*

1. Klein *et al* (2020)

Klein *et al* (2020) telah melakukan penelitian yang berjudul: *Exploring Burn-out and Job Stressors among Advanced Practice Providers*.

Penelitian ini menghasilkan temuan di mana *Challenge Stressors* yang termasuk dari bagian *Job Stressors* berhubungan positif dengan *Job Burn-out*. Penelitian ini menggunakan sampel dari 1.216 responden yang bekerja pada empat sistem kesehatan. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling* sebagai alat analisis penelitian.

2. Molero *et al* (2018)

Penelitian oleh Molero *et al* (2018) berjudul '*Analysis of the Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on the Effect of Workload*

on *Burn-out's Influence on Nurses' Plans to Work Longer*'. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa beban kerja yang merupakan aspek dari *Challenge Stressors* berpengaruh positif terhadap *Job Burn-out*. Data sample penelitian diambil dari 1307 perawat di Andalusia yang secara acak dipilih dari beberapa pusat kesehatan yang berbeda. Pengolahan data sample penelitian ini menggunakan SPSS23.

3. Wu, Qiu, Dooley, Ma (2020)

Penelitian oleh Wu *et al* (2020) berjudul '*The Relationship between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Perceived Servant Leadership*'. Hubungan positif baik dari *Challenge Stressors* maupun stressor halangan terhadap kelelahan emosional pada guru sekolah di China ditunjukkan dalam hasil penelitian ini. Sampel yang diambil menggunakan. Sebanyak 2636 sampel penelitian diambil dari guru sekolah di China Selatan. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan SPSS21 untuk analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, serta Mplus 7.4. untuk analisis faktor konfirmatori (CFA).

**Tabel 2.1 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out***

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Klein (2020) <i>'Exploring Burn-out and Job Stressors among Advanced Practice Providers'</i> Sampel: 1.216 responden yang bekerja pada empat sistem kesehatan	<i>Challenge Stressors:</i> Demerouti & Bakker (2011) <i>Job Stressors:</i>  1. <i>Challenge stressors</i> 2. <i>Hindrance stressors</i>  <i>Job Burn-out:</i>	<i>Challenge Stressors</i> yang termasuk dari bagian <i>Job Stressors</i> berhubungan positif dengan <i>Job Burn-out</i>

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	Alat Analisis: <i>Structural Equation Modelling</i> Metode: Kuantitatif	Maslach & Jackson (1981)  1. <i>Emotional exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduce personal accomplishment</i>	
2	Molero <i>et al</i> (2018) ‘ <i>Analysis of the Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on the Effect of Workload on Burn-out’s Influence on Nurses’ Plans to Work Longer</i> ’ Sampel: 1307 perawat di Andalusia yang secara acak dipilih dari beberapa pusat kesehatan yang berbeda Alat Analisis: SPSS23 Metode: Kuantitatif	<i>Challenge Stressors:</i> LePine <i>et al</i> (2005)  1. <i>High workload</i> 2. <i>Time pressure</i> 3. <i>Job scope</i> 4. <i>High responsibility.</i>  <i>Job Burn-out:</i> Maslach, Schaufeli, Leiter (2001)  5. <i>Workload</i> 6. <i>Control</i> 7. <i>Reward</i> 8. <i>Community</i> 9. <i>Fairness</i> 10. <i>Values</i>	Beban kerja yang merupakan aspek dari <i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i>
3	Wu <i>et al</i> (2020) ‘ <i>The Relationship between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Perceived Servant Leadership</i> ’ Sampel: 2636 guru sekolah di China Selatan Alat Analisis: SPSS21 dan Mplus 7.4 Metode: Kuantitatif	<i>Challenge Stressors:</i> Cavanaugh <i>et al</i> (2000)  1. <i>Job Overload</i> 2. <i>Time Pressure</i> 3. <i>High Levels of Responsibility</i>  <i>Job Burn-out:</i> Maslach & Jackson (1981)  1. <i>Emotional Exhaustion</i> 2. <i>Depersonalization</i> 3. <i>Reduce Personal Accomplishment</i>	<i>Challenge Stressors</i> berhubungan positif terhadap kelelahan emosional yang merupakan salah satu aspek dari <i>Job Burn-out</i>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

### 2.1.2 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out*

1. Tian *et al* (2022)

Penelitian oleh Tian *et al* (2022) berjudul: *Should We Be "Challenging" Employees? A Study of Job Complexity and Job Crafting*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seiring dengan meningkatnya *Job Complexity* yang seringkali dianggap sebagai tantangan yang memotivasi karyawan dapat menyebabkan menguras energi karyawan sehingga memungkinkan karyawan terdampak *Job Burn-out*. Sampel penelitian diambil dari 396 karyawan dari enam hotel yang berbeda di Macau dan Mainland China. Data diolah dengan menggunakan AMOS untuk analisis CFA dan Mplus untuk pengujian hipotesis.

2. Bai, *et al* (2021)

Bai *et al* (2021) telah melakukan penelitian yang berjudul '*Examining Job Complexity on Job Crafting Within Conservation of Resources Theory: A Dual-Path Mediation Model*'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Complexity* berpengaruh positif terhadap *Energy Depletion* yang merupakan salah satu gejala *Job Burn-out*. Sampel penelitian menggunakan data yang diambil dari 251 karyawan di Macau. Data sampel yang terkumpul diolah dengan analisis statistik deskriptif dan analisis preparatori dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan software Mplus.

3. Rakhy & Ambily (2022)

Penelitian oleh Rakhy & Ambily (2022) berjudul: *Burn-out Risks among Salespersons Under Job Demand and the Mediating Role of Abusive Supervision*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Complexity* yang termasuk aspek dari *Job Demand* berpengaruh positif terhadap *Job Burn-out*. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 400 tenaga penjual di toko ritel tekstil. Sampel yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan SPSS Process Macro.

**Tabel 2.2 Review Pengaruh *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out***

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Tian <i>et al</i> (2022) <i>'Should We Be "Challenging" Employees? A Study of Job Complexity and Job Crafting'</i> Sampel: 396 karyawan dari enam hotel yang berbeda di Macau dan Mainland China Alat Analisis: AMOS dan Mplus Metode: Kuantitatif	<i>Job Complexity:</i> Hackman & Oldham (1980) <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Autonomy</i></li><li>2. <i>Feedback</i></li><li>3. <i>Skill variety</i></li><li>4. <i>Task identity</i></li><li>5. <i>Task significance</i></li></ol> <i>Job Burn-out:</i> Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas (2003) <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Exhaustion</i></li><li>2. <i>Disengagement</i></li></ol>	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i>
2	Bai <i>et al</i> (2021) <i>'Examining Job Complexity On Job Crafting Within Conservation Of Resources Theory: A Dual-Path Mediation Model'</i> Sampel: 251 karyawan di Macau Alat Analisis: Mplus Metode: Kuantitatif	<i>Job Complexity:</i> Sung, Antefelt, & Choi (2017) <i>Job complexity promotes ability to think and triggers employee initiative to obtain more knowledge, information and support from colleagues</i> <i>Job Burn-out:</i> Demerouti, Verbeke, & Bakker (2005) <ol style="list-style-type: none"><li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li><li>2. <i>Depersonalization</i></li><li>3. <i>Reduce Personal Accomplishment</i></li></ol>	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Energy Depletion</i> yang merupakan salah satu gejala <i>Job Burn-out</i>
3	Rakhy & Ambily (2022)	<i>Job Complexity:</i> Bakker & Demerouti (2007)	<i>Job Complexity</i> yang termasuk aspek dari

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	<p><i>'Burn-out Risks among Salespersons Under Job Demand and the Mediating Role of Abusive Supervision'</i>  Sampel: 400 tenaga penjual di toko ritel tekstil  Alat Analisis: SPSS Process Macro  Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Job demands are the psychological, physical, organizational and social aspects of a job that require ongoing emotional or cognitive skills and efforts.</i>  <i>Job Burn-out:</i>  Bakker &amp; Demerouti (2007)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Cynicism</i></li> </ol>	<p><i>Job Demand</i> berpengaruh positif terhadap <i>Job Burn-out</i></p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

### 2.1.3 Pengaruh *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas

#### 1. Basinska & Dåderman (2019)

Basinska & Dåderman (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul: *Work Values of Police Officers and Their Relationship with Job Burn-out and Work Engagement*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Burn-out* berhubungan negatif dengan nilai intrinsik pekerjaan yang didalamnya terdapat kreativitas. Data sampel penelitian dikumpulkan dari 234 petugas polisi yang berasal dari akademi kepolisian di Szczytno, Polandia. Pengolahan data yang terkumpul menggunakan STATISTICA 13.1 dan SPSS25.

#### 2. Drafahl (2020)

Penelitian oleh Drafahl (2020) berjudul: *The Influences Burn-out and Lack of Empowerment Have on Creativity in Nursing Faculty*. Penelitian ini menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa *Job Burn-*

*out* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kreativitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 217 responden dari anggota *National Organization for Associate Degree Nursing* (NOADN). Sampel yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan *Pearson correlation test* dan analisis regresi linier ganda.

### 3. Liu *et al* (2020)

Penelitian oleh Liu *et al* (2020) berjudul: *Introverts Maintain Creativity: A Resource Depletion Model of Negative Workplace Gossip*. Penelitian ini menunjukkan kelelahan emosional yang merupakan bagian dari dimensi *Job Burn-out* memediasi hubungan negatif antara gosip negatif dan kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan data dari hasil survei 451 pasangan karyawan-pengawas di China. Data tersebut kemudian diolah dengan analisis bias non-respon dan analisis gesekan, analisis faktor konfirmatori, dan analisis statistik deskriptif.

**Tabel 2.3 Review Pengaruh *Job Burn-out* terhadap Kreativitas**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Basinska & Dåderman (2019) <i>'Introverts Maintain Creativity: A Resource Depletion Model of Negative Workplace Gossip'</i> Sampel: 234 petugas polisi yang berasal dari akademi kepolisian di Szczytno, Polandia Alat Analisis: STATISTICA 13.1 dan SPSS25.	<i>Job Burn-out</i> : Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas (2003) 1. <i>Exhaustion</i> 2. <i>Disengagement</i>  <i>Creativity</i> : Hartung, Fouad, Leong, & Hardin (2010)  <i>Intrinsic Work Values</i> : 1. <i>Creativity</i> 2. <i>Challenge</i> 3. <i>Variety</i>	<i>Job Burn-out</i> berhubungan negatif dengan nilai intrinsik pekerjaan yang didalamnya terdapat kreativitas

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	Metode: Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. <i>Achievement</i></li> <li>5. <i>Lifestyle</i></li> <li>6. <i>Esthetics</i></li> <li>7. <i>Autonomy</i></li> </ol>	
2	<p>Drafahl (2020)</p> <p><i>'The Influences Burn-out and Lack of Empowerment Have on Creativity in Nursing Faculty'</i></p> <p>Sampel: 217 responden dari anggota <i>National Organization for Associate Degree Nursing (NOADN)</i></p> <p>Alat Analisis: <i>Pearson correlation test</i> dan analisis regresi linier ganda</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Job Burn-out:</i></p> <p>Kristensen Borritz, Villadsen, &amp; Christensen (2005)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Personal Burn-out</i></li> <li>2. <i>Work-related Burn-out</i></li> <li>3. <i>Client-related Burn-out</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i></p> <p>Ferrari, Cachia, &amp; Punie (2009)</p> <p><i>Cognitive creativity comes from cognitive processes or thoughts that seek to create innovative new concepts. This process requires individuals to have knowledge, intellectual abilities, personality, insight abilities, and motivation to get new ways of thinking</i></p>	<p><i>Job Burn-out</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kreativitas</p>
3	<p>Liu <i>et al</i> (2020)</p> <p><i>'Introverts Maintain Creativity: A Resource Depletion Model of Negative Workplace Gossip'</i></p> <p>Sampel: 451 pasangan karyawan-pengawas di China</p> <p>Alat Analisis: Analisis bias non-respon dan analisis gesekan, analisis faktor konfirmatori, dan analisis statistik deskriptif Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Job Burn-out:</i></p> <p>Schaufeli, Leiter, Maslach, &amp; Jackson (1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Depersonalization</i></li> <li>3. <i>Personal Accomplishment</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i></p> <p>Tierney, Farmer, &amp; Graen (1999)</p> <p><i>Creativity is a production of novel and useful ideas</i></p>	<p>Kelelahan emosional yang merupakan bagian dari dimensi <i>Job Burn-out</i> memediasi hubungan negatif antara gosip negatif dan kreativitas karyawan.</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

#### 2.1.4 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas

1. Sacramento *et al* (2013)

Penelitian oleh Sacramento *et al* (2013) berjudul: *Workplace Duties or Opportunities? Challenge Stressors, Regulatory Focus, and Creativity*. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki hubungan yang positif terhadap kreativitas dan didukung oleh adanya efek moderasi dari fokus promosi. Data yang diambil menggunakan sampel yang terdiri dari 51 pemimpin proyek dan 150 anggota tim dari 57 tim R&D yang menjadi bagian dari 21 organisasi Portugis yang termasuk dalam skema hibah pemerintah. Data sampel yang terkumpul kemudian diolah dengan HLM 6.0 dan analisis CFA.

2. Ding, Liu, Huang, & Gu (2019)

Penelitian oleh Ding *et al* (2019) berjudul: *Enterprise Social Networking Usage as A Moderator of the Relationship Between Work Stressors and Employee Creativity: A Multilevel Study*. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil yang menunjukkan *Challenge Stressors* berhubungan positif terhadap kreativitas. Sampel penelitian menggunakan data dari 260 karyawan dari 72 departemen yang berasal dari 36 perusahaan di China. Data sampel kemudian diolah dengan menggunakan LISREL.

3. Do (2021)

Do (2021) melakukan penelitian yang berjudul: *Effects of Challenge and Hindrance Stressors on Employee Innovative Behavior: Empirical Evidence from Vietnam*. Penelitian ini menghasilkan temuan yang menunjukkan *Challenge* berpengaruh positif terhadap kreativitas. Sampel

penelitian menggunakan data yang diambil dari 267 karyawan yang berasal dari beberapa organisasi di Vietnam. Selanjutnya, data yang terkumpul diolah dengan menggunakan SPSS26.

**Tabel 2.4 Review Pengaruh Challenge Stressors terhadap Kreativitas**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Sacramento <i>et al</i> (2013)  ‘Workplace Duties or Opportunities? Challenge Stressors, Regulatory Focus, and Creativity’  Sampel: 51 pemimpin proyek dan 150 anggota tim dari 57 tim R&amp;D yang menjadi bagian dari 21 organisasi Portugis yang termasuk dalam skema hibah pemerintah  Alat Analisis: HLM 6.0 dan analisis CFA  Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Challenge Stressors:</i>  Cavanaugh <i>et al</i> (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Overload</i></li> <li>2. <i>Time Pressure</i></li> <li>3. <i>High Levels of Responsibility</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i>  Friedman &amp; Förster (2000)  <i>Creative Insight:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Breaking contextinduced mental set</i></li> <li>2. <i>Restructuring</i></li> <li>3. <i>Unconscious mental search</i></li> </ol>	<p><i>Challenge Stressors</i> memiliki hubungan yang positif terhadap kreativitas dan didukung oleh adanya efek moderasi dari fokus promosi</p>
2	<p>Ding <i>et al</i> (2019)  ‘Enterprise Social Networking Usage As A Moderator of the Relationship between Work Stressors And employee Creativity: A Multilevel Study’  Sampel: 260 karyawan dari 72 departemen yang berasal dari 36 perusahaan di China  Alat Analisis: LISREL  Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Challenge Stressors:</i>  Cavanaugh <i>et al</i> (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Overload</i></li> <li>2. <i>Time Pressure</i></li> <li>3. <i>High Levels of Responsibility</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i>  Gu, Chen, Huang, Liu, &amp; Huang (2018)  <i>Employee creativity is considered a critical source of organizational competitiveness</i></p>	<p><i>Challenge Stressors</i> berhubungan positif terhadap kreativitas</p>
3	<p>Do (2021)  ‘Effects of Challenge and Hindrance Stressors on Employee Innovative Behavior’  Sampel: 267 karyawan yang berasal dari beberapa organisasi di Vietnam  Alat Analisis: SPSS26</p>	<p><i>Challenge Stressors:</i>  Cavanaugh <i>et al</i> (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Overload</i></li> <li>2. <i>Time Pressure</i></li> <li>3. <i>High Levels of Responsibility</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i>  Janssen (2000)</p>	<p><i>Challenge Stressors</i> yang termasuk dalam aspek tujuan yang sulit memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja kreatif yang erat kaitannya dengan kreativitas</p>

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	Metode: Kuantitatif	<i>Creativity - oriented work behavior is a fundamental factor during that growth, which helps employees to realize and generate the new ideas to improve their fit with their environment, organization and to modify themselves</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

### 2.1.5 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas

1. Rezaie (2014)

Rezaie (2014) telah melakukan penelitian: *Contextual Factors and the Creativity of Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation on Economy and Finance Organization in Tehran.*

Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif secara langsung dari *Job Complexity* terhadap kreativitas. Data sampel diambil dari 460 kuesioner yang diisi oleh karyawan garis depan di Organisasi Ekonomi dan Keuangan di Teheran. Setelah terkumpul, data-data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan analisis data awal, analisis faktor konfirmatori, analisis konfirmasi faktor tunggal, dan analisis SEM.

2. Chae & Choi (2018)

Penelitian berjudul: *Contextualizing the Effects of Job Complexity on Creativity and Task Performance: Extending Job Design Theory with Social and Contextual Contingencies* telah dilakukan oleh Chae & Choi

(2018). Pada penelitian ini, mereka menemukan adanya hubungan positif signifikan dari *Job Complexity* terhadap kreativitas. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 502 karyawan yang tersebar di berbagai industry di Korea Selatan. Data sampel yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan Mplus 6 untuk analisis CFA, metode skala SB, CFI, TLI, dan RMSEA.

### 3. Jeng (2018)

Penelitian oleh Jeng (2018) berjudul: *Enhancing The Creativity of Frontline Employees: The Effects of Job Complexity and Customer Orientation*. Penelitian ini menemukan bahwa *Job Complexity* berpengaruh positif dalam meningkatkan kreativitas karyawan logistic dengan adanya peningkatan orientasi kustomer. Sampel penelitian diambil dari 226 karyawan garis depan di perusahaan logistik. Sampel penelitian tersebut dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan AMOS 17.0.

**Tabel 2.5 Review Pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas**

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Rezaie (2014) <i>'Contextual Factors and the Creativity of Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation on Economy and Finance Organization in Tehran'</i> Sampel: 460 karyawan garis depan di Organisasi Ekonomi dan Keuangan di Teheran. Alat Analisis: analisis data awal, analisis faktor konfirmatori, analisis konfirmasi faktor tunggal, dan analisis SEM Metode: Kuantitatif	<i>Job Complexity:</i> Hackman & Oldham (1980)  1. <i>Autonomy</i> 2. <i>Feedback</i> 3. <i>Skill variety</i> 4. <i>Task identity</i> 5. <i>Task significance</i>  <i>Creativity:</i> Shalley <i>et al</i> (2004)  1. <i>Personality</i> 2. <i>Cognitive Style</i>	Adanya hubungan positif secara langsung dari <i>Job Complexity</i> terhadap kreativitas

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
2	<p>Chae &amp; Choi (2018)</p> <p><i>'Contextualizing the Effects of Job Complexity on Creativity and Task Performance: Extending Job Design Theory with Social and Contextual Contingencies'</i></p> <p>Sampel: 502 karyawan yang tersebar di berbagai industry di Korea Selatan</p> <p>Alat Analisis: Analisis CFA menggunakan Mplus 6, metode skala SB, CFI, TLI, dan RMSEA.</p>	<p><i>Job Complexity:</i> Hackman &amp; Oldham (1980)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Autonomy</i></li> <li>2. <i>Feedback</i></li> <li>3. <i>Skill variety</i></li> <li>4. <i>Task identity</i></li> <li>5. <i>Task significance</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i> Zhou &amp; George (2001) <i>Creativity is the generation of new and possibly valuable ideas regarding new services, products, manufacturing methods, and administrative processes</i></p>	<p>Adanya hubungan positif signifikan dari <i>Job Complexity</i> terhadap kreativitas</p>
3	<p>Jeng (2018)</p> <p><i>'Enhancing The Creativity of Frontline Employees: The Effects of Job Complexity and Customer Orientation'</i></p> <p>Sampel: 226 karyawan garis depan di perusahaan logistik</p> <p>Alat Analisis: AMOS 17.0</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Job Complexity:</i> Hackman &amp; Oldham (1980)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Autonomy</i></li> <li>2. <i>Feedback</i></li> <li>3. <i>Skill variety</i></li> <li>4. <i>Task identity</i></li> <li>5. <i>Task significance</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i> Oldham &amp; Cummings (1996) <i>Employee creativity is the idea of new and useful practices, procedures, products or services for the organization</i></p>	<p><i>Job Complexity</i> berpengaruh positif dalam meningkatkan kreativitas karyawan logistic dengan adanya peningkatan orientasi kustomer</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

### 2.1.6 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Dimediasi Oleh *Job Burn-out*

1. Zhang *et al* (2019)

Penelitian oleh Zhang *et al* (2019) berjudul: *Talent Management Under A Big Data Induced Revolution: The Double-edged Sword Effects Of Challenge Stressors On Creativity*. Dalam penelitian ini, ditemukan hasil yang menunjukkan *Challenge Stressors* berhubungan negatif terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*. Sampel penelitian menggunakan data dari 68 pengawas dan 593 karyawan dari enam organisasi yang bergerak di industri jasa dan manufaktur di China. Data sampel kemudian diolah dengan SPSS, analisis CFA, dan analisis statistik deskriptif.

2. Sun *et al* (2019)

Sun *et al* (2019) telah melakukan penelitian yang berjudul: *Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotinal Exhaustion* yang mewakili aspek *Job Burn-out* memediasi secara negative pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap kreativitas. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 240 karyawan dari tiga perusahaan di China. Sampel penelitian yang terkumpul kemudian diolah dengan menggunakan Amos20, SPSS 22, dan fs-QCA 3.0.

**Tabel 2.6 Review Pengaruh Challenge Stressors Terhadap Kreativitas Dimediasi Oleh Job Burn-out**

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Zhang <i>et al</i> (2019) <i>'Talent Management Under A Big Data Induced Revolution: The</i>	<i>Challenge Stressors:</i> Cavanaugh <i>et al</i> (2000) 1. <i>Job Overload</i>	<i>Challenge Stressors</i> berhubungan negatif terhadap kreativitas

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
	<p><i>Double-edged Sword Effects Of Challenge Stressors On Creativity</i>  Sampel: 68 pengawas dan 593 karyawan dari enam organisasi yang bergerak di industri jasa dan manufaktur di China  Alat Analisis: SPSS, analisis CFA, dan analisis statistik deskriptif  Metode: Kuantitatif</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. <i>Time Pressure</i></li> <li>3. <i>High Levels of Responsibility</i></li> </ol> <p><i>Job Burn-out:</i>  Maslach &amp; Jackson (1981)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Depersonalization</i></li> <li>3. <i>Reduce Personal Accomplishment</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i>  Farmer, Tierney, &amp; Kung-Mcintyre (2003)  <i>Creativity is the production of new and useful ideas for processes and products</i></p>	<p>yang dimediasi oleh <i>Job Burn-out</i></p>
2	<p>Sun <i>et al</i> (2019)  <i>'Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?'</i>  Sampel: 240 karyawan dari tiga perusahaan di China  Alat Analisis: Amos20, SPSS 22, dan fs-QCA 3.0  Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Challenge Stressors:</i>  Cavanaugh <i>et al</i> (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Job Overload</i></li> <li>2. <i>Time Pressure</i></li> <li>3. <i>High Levels of Responsibility</i></li> </ol> <p><i>Job Burn-out:</i>  Maslach <i>et al</i> (2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Workload</i></li> <li>2. <i>Control</i></li> <li>3. <i>Reward</i></li> <li>4. <i>Community</i></li> <li>5. <i>Fairness</i></li> <li>6. <i>Values</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i>  Lin, Law, &amp; Zhou (2017)  <i>Employee creativity refers to employees' abilities to generate novel and potentially valuable ideas at work, for products, services, concepts, and processes that differ from previous practices</i></p>	<p><i>Emotional Exhaustion</i> mewakili <i>Job Burn-out</i> memediasi hubungan negatif pada pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap kreativitas</p>

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

### 2.1.7 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas Dimediasi Oleh *Job Burn-out*

1. Bunjak *et al* (2021)

Penelitian oleh Bunjak *et al* (2021) berjudul: *Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burn-out and Creativity*. Penelitian ini menunjukkan *Job Burn-out* memediasi hubungan negatif *Cognitive Absorption* terhadap kreativitas. Penelitian ini menggunakan data dari hasil survei 263 karyawan Amazon Mechanical Turk. Data tersebut kemudian diolah dengan AMOS21.

**Tabel 2.7 Review Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas Dimediasi Oleh *Job Burn-out***

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Bunjak <i>et al</i> (2021)</p> <p><i>'Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burn-out and Creativity'</i></p> <p>Sampel: 263 karyawan Amazon Mechanical Turk Alat Analisis: AMOS21 Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>Cognitive Absorption:</i> Agarwal &amp; Karahanna (2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Temporal Dissociation</i></li> <li>2. <i>Focused Immersion</i></li> <li>3. <i>Heightened Enjoyment</i></li> <li>4. <i>Control</i></li> <li>5. <i>Curiosity</i></li> </ol> <p><i>Job Burn-out:</i> Maslach &amp; Jackson (1981)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Depersonalization</i></li> <li>3. <i>Reduce Personal Accomplishment</i></li> </ol> <p><i>Creativity:</i> Tierney, Farmer, &amp; Graen (1999)</p>	<p><i>Job Burn-out</i> memediasi hubungan negatif <i>Cognitive Absorption</i> terhadap kreativitas</p>

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
		<i>Creativity is a production of novel and useful ideas</i>	

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 *JD-R Model*

*JD-R Model* dikemukakan pertama kali oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli (2001). Teori ini mengasumsikan bahwa terdapat faktor resiko spesifik dari setiap pekerjaan yang berkaitan dengan stress kerja dan dianggap menjadi karakteristik dari suatu pekerjaan. *JD-R* model membagi karakteristik pekerjaan menjadi dua, yaitu tuntutan pekerjaan (*Job Demand*) dan sumber daya pekerjaan (*Job Resource*). Tuntutan pekerjaan merujuk pada pekerjaan yang mengandung aspek sosial, fisik, maupun organisasional. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek-aspek pekerjaan yang mampu memfasilitasi pencapaian tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan dengan resiko fisik dan psikis, serta mendorong individu untuk tumbuh dan berkembang (Demerouti *et al*, 2001; Bakker & Demerouti, 2007).

Perlu usaha lebih dari segi fisik maupun mental untuk menuntaskan pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi. Meski tuntutan pekerjaan tidak selalu bersifat negatif, namun tuntutan dapat menjadi stressor yang membutuhkan energi lebih untuk menyelesaikannya ketika karyawan belum sepenuhnya pulih dari rasa kelelahan (Schaufeli & Bakker, 2004). Dengan usaha yang lebih banyak

menyebabkan pekerjaan tersebut beresiko lebih tinggi untuk menimbulkan kelelahan, baik secara fisiologis maupun psikologis. Sementara itu, sumber daya pekerjaan membantu untuk mengatasi tuntutan-tuntutan dari pekerjaan (Bakker & Demerouti, 2007). Pemeliharaan sumber daya oleh Hobfoll (2001) dinyatakan sebagai tujuan utama dari motivasi manusia. Penempatan sumber daya manusia berada di berbagai aspek seperti tingkat organisasional secara umum (seperti karir, kesejahteraan, keamanan), sosial dan interpersonal (seperti suasana kerja tim, dukungan rekan kerja), pengaturan kerja (seperti peran kerja, partisipasi dalam pengambilan keputusan), dan pada tingkatan tugas (seperti keterampilan, signifikansi, identitas, otonomi, umpan balik kinerja – Hackman & Oldham, 1980).

## 2.2.2 *Challenge Stressors*

### 2.2.2.1 **Definisi *Challenge Stressors***

Merujuk pada Cavanaugh *et al* (2000), *Challenge Stressors* merupakan salah satu bentuk dari *Job Demand Stressors*. *Challenge Stressors* menurut Lazarus & Folkman (1984) adalah bagian yang positif dari *Job Demand Stressors* yang berkaitan dengan hal-hal positif untuk pengembangan pribadi karyawan serta pertumbuhan dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Webster, Beehr, & Love (2011), *Challenge Stressors* adalah suatu tuntutan yang dapat menciptakan peluang untuk kinerja dan rasa pencapaian. Sacramento *et al* (2013) melihat dari kerangka-kerangka kerja terbaru yang

membedakan antara *Challenge Stressors* dan *Hindrance Stressors* yang menunjukkan *Challenge Stressors* dinilai memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan dan pencapaian pribadi, sedangkan *Hindrance Stressors* dinilai menghambat pengembangan pribadi dan pencapaian yang terkait dengan pekerjaan. *Challenge Stressors* sendiri seringkali dikaitkan dengan motivasi yang tinggi karena stressor ini memberikan peluang untuk berkembang serta terdapat hubungan positif dari usaha yang dilakukan dengan penghargaan yang diterima (LePine *et al*, 2005).

Berdasarkan definisi *Challenge Stressors* dari peneliti terdahulu tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *Challenge Stressors* merupakan bentuk positif dari stressor tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan diri individu, pertumbuhan organisasi, dan pencapaian tujuan dari organisasi.

#### 2.2.2.2 Dimensi *Challenge Stressors*

*Challenge Stressors* memiliki beberapa dimensi. Cavanaugh *et al* (2000) membagi *Challenge Stressors* menjadi tiga dimensi dengan merujuk pada McCauley, Rudeman, Ohlott, & Morrow (1994) sebagai berikut:

1. *Job Overload*

*Job Overload* adalah ukuran dari besarnya suatu pekerjaan yang memerlukan energy yang besar dan waktu yang panjang. Pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih

untuk diselesaikan, namun diiringi dengan prestasi yang dapat menunjang kinerja karyawan dapat membuat karyawan semakin tertantang dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik.

## 2. *Time Pressure*

*Time pressure* adalah tekanan yang dihasilkan dari waktu untuk melakukan suatu pekerjaan. Rentang waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beberapa organisasi mungkin memberikan penghargaan terhadap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum tenggat waktu yang diberikan berakhir.

## 3. *High Levels of Responsibility*

*High Levels of Responsibility* adalah tanggung jawab yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Umumnya, kadar tanggungjawab dari suatu pekerjaan disesuaikan dengan imbalan yang didapatkan ketika mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tanggungjawab yang tinggi mampu menambah motivasi karyawan untuk mendapatkan prestasi tertentu.

### **2.2.3 Job Complexity**

#### **2.2.3.1 Definisi Job Complexity**

*Job Complexity* menurut Morgeson & Humphrey (2006) adalah sejauh mana tugas-tugas pada pekerjaan itu kompleks dan sulit untuk dilakukan. Menurut Chung-Yan (2010) *Job Complexity* adalah pekerjaan yang kompleks secara mental menantang dan mengharuskan pekerja untuk menggunakan sejumlah keterampilan yang kompleks. Kubicek dan Korunka (2015) mengatakan bahwa pekerjaan yang kompleks akan membuat karyawan menjadi lebih memaknai pekerjaan yang mereka lakukan sebagai suatu hal yang penting dan berarti melalui tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan mereka yang kemudian akan meningkatkan moral dari setiap karyawan. Pekerjaan dengan kompleksitas tinggi memerlukan pendekatan-pendekatan baru untuk menyelesaikan permasalahan dengan solusi terbaik dari sekian banyak pendekatan yang bias dilakukan. Sebaliknya, pekerjaan dengan kompleksitas rendah dapat dikerjakan dengan merujuk pada prosedur standar operasi kerja dan tidak membutuhkan pendekatan yang lebih kompleks.

Dari definisi *Job Complexity* pada penelitian terdahulu tersebut, penulis menyimpulkan bahwa *Job Complexity* adalah tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan dan membutuhkan keterampilan tertentu yang bersifat kompleks sehingga mempengaruhi mental karyawan.

#### **2.2.3.2 Karakteristik Job Complexity**

*Job Complexity* secara psikologis seringkali dikaitkan dengan hasil kerja yang positif (Chung-Yan, 2010). Untuk memahami kaitan tersebut, melakukan pendekatan motivasi dalam penelitian dapat dilakukan. Merujuk pada teori *Job Characteristic Model* (JCM) dari motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hackman & Oldham (1980), pekerjaan dengan karakteristik atau dimensi tertentu akan memunculkan kondisi psikologi kritis pada pekerja yang akan mengarah pada tingkat motivasi yang lebih tinggi. Hackman & Oldham (1980) membagi karakteristik pekerjaan yang dapat dijadikan sebagai rujukan *Job Complexity* menjadi:

1. Otonomi

Otonomi diartikan sebagai seberapa jauh keleluasaan dari suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk menentukan prosedur dan penjadwalan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Identitas

Identitas adalah sejauh mana keterlibatan penyelesaian seluruh aspek dari pekerjaan dapat diketahui.

3. Umpan Balik

Umpan balik yaitu seberapa jauh karyawan memperoleh informasi tentang efektivitas kinerja yang mereka lakukan dari pekerjaan mereka.

4. Variasi

Variasi menunjukkan berapa banyak keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

#### 5. Signifikansi

Signifikansi menunjukkan seberapa dampak yang dihasilkan secara substansial oleh pekerjaan berpengaruh pada kehidupan atau pekerjaan orang lain.

#### 2.2.3.3 **Kondisi Psikologis Kritis**

Kondisi psikologi kritis terbentuk oleh karakteristik pekerjaan. Humphrey, Nahrgang, & Morgeson (2007) dalam penelitiannya menyebutkan tiga kondisi psikologi kritis, diantaranya adalah:

##### 1. Pengalaman Berhaga

Perasaan bangga yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dilakukan karyawan akan menciptakan perasaan bangga yang dirasakan karyawan karena dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

##### 2. Pengalaman Bertanggungjawab

Perasaan tanggung jawab yang dihasilkan dari suatu pekerjaan. Ketika karyawan diberi suatu pekerjaan untuk diselesaikan, secara langsung tanggung jawab untuk penyelesaian pekerjaan itu diberikan kepada karyawan tersebut.

##### 3. Pengetahuan Hasil Kinerja

Pemahaman karyawan tentang keefektifan kinerja mereka terhadap suatu pekerjaan. Setelah pekerjaan selesai, hasil dari pekerjaan dapat ditinjau untuk melihat seberapa efektif kinerja yang telah dilakukan karyawan.

## **2.2.4 *Job Burn-out***

### **2.2.4.1 Definisi *Job Burn-out***

*Job Burn-out* atau *Burn-out* pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger (1974). Istilah ini mewakili gejala stress psikologis yang menunjukkan adanya tekanan dari pekerjaan sehingga muncul umpan balik negatif dari seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Maslach & Jackson (1981), *Job Burn-out* merupakan suatu gejala kelelahan emosional dan sinisme yang seringkali terjadi pada seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan masyarakat yang berhubungan dengan manusia. Koustelios dan Tsigilis (2005) mendefinisikan *Job Burn-out* sebagai suatu kondisi di mana seseorang tidak dapat menanggung stress dengan intensitas yang terlalu tinggi, sehingga seseorang merasa kepuasan pribadinya berkurang dan kewalahan dengan pekerjaannya. Zhu & Li (2018) mengatakan bahwa *Job Burn-out* merujuk pada kondisi negatif seperti kelelahan energi, kelambanan negatif, maupun cara seseorang memaknai kerjanya sendiri akibat dari intensitas jangka panjang yang tinggi dari lingkungan kerjanya. *Job Burn-out* dalam konteks sindrom tiga dimensi memiliki ciri-ciri seperti lelah secara fisik dan mental, sinisme dan

ketidakefektifan, dan dilihat sebagai suatu keadaan atau proses (Stoewen, 2018). Cherniss (1989) dalam penelitiannya memandang *Job Burn-out* sebagai proses dengan ciri-ciri adanya perubahan sikap dan perilaku karyawan menjadi negatif pada klien secara terus menerus yang berhubungan erat dengan perasaan kecewa karyawan pada harapan baik yang mereka bayangkan sebelum melakukan suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan definisi *Job Burn-out* tersebut, penulis menyimpulkan *Job Burn-out* adalah kondisi stress yang diakibatkan oleh tekanan dari suatu pekerjaan yang berdampak pada kelelahan fisik dan emosional pada karyawan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.2.4.2 Dimensi *Job Burn-out***

Dalam tulisannya, Maslach (1999) membagi kelelahan kerja menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. *Emotional Exhaustion*

*Emotional exhaustion* atau kelelahan emosional adalah suatu kondisi di mana seseorang merasakan kelelahan emosional yang berlebihan akibat dari kurangnya sumber daya emosional dari seseorang. Kelelahan emosional sendiri mewakili dimensi dasar dari *Job Burn-out*. Kelelahan emosional biasanya terjadi akibat dari adanya konflik pribadi

di tempat kerja dan beban kerja berlebihan yang dimiliki karyawan.

## 2. *Depersonalization*

Depersonalisasi merupakan respon negatif atau sikap sinis yang berlebihan kepada orang lain dan seringkali menjadi penyebab hilangnya idealism seseorang. Depersonalisasi sendiri merupakan dimensi interpersonal dari *Job Burn-out*. Depersonalisasi berkembang dari kelelahan emosional yang berlebihan yang pada tahap awal digunakan untuk melindungi diri sendiri. Pada tahap yang serius, depersonalisasi dapat beresiko memunculkan dehumanisasi.

## 3. *Reduced Personal Accomplishment*

Pengurangan pencapaian pribadi bersumber dari berkurangnya produktivitas karyawan dan berkurangnya perasaan terhadap kompetensi pribadi karyawan. Pengurangan pencapaian pribadi ini menjadi representasi dimensi evaluasi diri dari *Job Burn-out*. Dimensi ini sering dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan dalam mengerjakan tuntutan dari suatu pekerjaan dan dapat menjadi lebih buruk ketika terdapat kekurangan dalam berkembang secara professional serta kekurangan dukungan sosial.

### 2.2.4.3 Ketidaksesuaian Terhadap Dimensi Kerja

Maslach *et al* (2001) mengaitkan *Job Burn-out* dengan dimensi kerja dan menyatakan bahwa *Job Burn-out* muncul dari ketidaksesuaian antara seseorang dengan salah satu atau lebih dari enam dimensi kerja berikut ini:

#### 1. *Workload*

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu *Job Burn-out*. Ketika karyawan diberi tuntutan yang terlalu banyak untuk dikerjakan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilannya, maka tuntutan-tuntutan pekerjaan tersebut dapat menguras energi karyawan dan akan sulit untuk melakukan pemulihan dari kelelahan.

#### 2. *Control*

Kontrol yang tidak efektif dapat menyebabkan *Job Burn-out* pada karyawan. Ketika kontrol tidak sesuai dengan sumber daya yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan ataupun kurangnya otoritas karyawan terhadap pekerjaannya, maka saat itulah *Job Burn-out* dapat muncul.

#### 3. *Reward*

Ketidaksesuaian penghargaan yang diberikan untuk seseorang atas pekerjaannya dapat memicu *Job Burn-out*. Bukan hanya dari segi finansial, namun juga kurangnya penghargaan sosial yang diterima karyawan sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan diabaikan oleh orang lain di lingkungan kerjanya.

#### 4. *Community*

*Job Burn-out* dapat dipicu oleh ketidaksesuaian lingkungan kerja yang mengurangi hubungan positif karyawan dengan orang lain di tempat kerja. Ketika mendapatkan respon baik dari orang-orang di lingkungan sekitar tempat kerja, hubungan baik antar individu dapat tumbuh dengan baik. Namun sebaliknya, respon yang tidak baik justru dapat menimbulkan konflik antar individu di tempat kerja yang dapat berujung pada permusuhan, kurangnya dukungan sosial, hingga rasa frustrasi.

#### 5. *Fairness*

Karyawan akan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya ketika ia tidak merasakan adanya keadilan di lingkungan kerjanya yang semestinya ia dapatkan. Ketidakadilan ini dapat berupa kecurangan, evaluasi dan promosi karyawan yang tidak dikelola dengan baik, hingga ketidaksetaraan insentif yang diterima karyawan. Dari ketidakadilan tersebut, karyawan dapat merasakan *Job Burn-out* dari rasa kecewa atas ketidakadilan tersebut dan juga dapat muncul perasaan sinis yang berlebihan terhadap tempat kerjanya.

#### 6. *Values*

Konflik antar nilai di tempat kerja dapat menimbulkan *Job Burn-out*. Seorang karyawan yang ditugaskan untuk mengerjakan

pekerjaan yang menurutnya tidak sesuai dengan nilai yang ia yakini akan merasa kecewa dengan tempat kerjanya karena nilai yang tidak sesuai dengan dirinya harus ia lakukan demi pekerjaannya.

## **2.2.5 Kreativitas**

### **2.2.3.1 Definisi Kreativitas**

Dalam literatur tentang kreativitas, beberapa definisi terkait kreativitas telah dikemukakan oleh para peneliti terdahulu. Kreativitas menurut Al-Ababneh (2020) adalah salah satu perilaku terkompleks yang dimiliki manusia. Amabile (1997) mendefinisikan kreativitas sebagai produksi dari gagasan-gagasan baru dalam segala bidang yang sesuai dengan kegiatan yang dilakukan manusia (seni, sains, bisnis, dan sebagainya) yang terus mengandung pembaruan yang disesuaikan dengan peluang yang ada. Definisi lain dari kreativitas yaitu kegiatan dalam rangka pengembangan ide yang berkaitan dengan praktek, prosedur, dan/atau layanan terbaru dan berpotensi menjadi manfaat positif untuk organisasi (Oldham & Chummings 1996; Shalley *et al*, 2004). Dewett (2007) mendefinisikan kreativitas sebagai pembuatan ide, proses, atau produk baru oleh seseorang atau kelompok yang bermanfaat. Kreativitas dalam organisasi dianggap sebagai suatu hal yang penting yang diimplementasikan pada strategi-startegi organisasi untuk bersaing dengan para pesaingnya.

Dari definisi-definisi kreativitas terdahulu tersebut, penulis menyimpulkan definisi dari kreativitas. Kesimpulan dari penulis terkait definisi kreativitas yaitu pembuatan gagasan-gagasan baru dalam segala aspek kehidupan yang bermanfaat dalam keseharian manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Dalam hal pekerjaan, kreativitas bermanfaat dalam penyelesaian tugas dengan cara yang baru dan unik sehingga tidak monoton dalam melakukan suatu pekerjaan. Setiap pekerjaan yang dikerjakan dengan kreatif dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja.

#### **2.2.3.2 Komponen Kreativitas**

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

1. *Expertise*

Dasar dari karya-karya kreatif adalah keahlian. Keahlian dipandang sebagai seperangkat jalur kognitif yang dapat menjadi acuan untuk pemecahan masalah dalam pekerjaan tertentu. Di

dalamnya, keahlian juga mencakup memori yang terdiri dari pengetahuan faktual, kemahiran secara teknis, dan keahlian khusus.

## 2. *Creative Thinking*

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

## 3. *Intrinsic Task Motivation*

Komponen motivasi tugas menentukan apa yang akan dilakukan seseorang dalam suatu pekerjaan. Motivasi ini dapat muncul dari dalam diri seseorang karena terdapat minat yang tinggi dan keterlibatannya dalam pekerjaan tertentu, seta didorong oleh rasa keingintahuan, kenikmatan yang dirasakan, dan adanya perasaan tertantang dalam diri seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Selain dari dalam, motivasi juga dapat muncul dari luar diri seseorang yang terpisah dengan pekerjaan yang dilakukannya karena ada keinginan untuk memiliki pencapaian tertentu seperti memenuhi tenggat waktu kerja, memenangkan kompetisi, dan mendapatkan hadiah atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out*

Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* yang telah diteliti pada beberapa penelitian terdahulu. *Challenge Stressors* yang menjadi dimensi positif dari stressor kerja dinilai memunculkan motivasi dalam bekerja di dalam diri karyawan. Stres yang dirasakan karyawan berubah menjadi motivasi ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang menantang (Zhu & Li, 2018). Tuntutan pekerjaan dipandang sebagai tantangan yang dapat menjadi sebuah prestasi karyawan, sehingga karyawan akan semakin bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Namun, bagaimanapun motivasi dibangun dalam pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan, tetap saja terdapat resiko terjadi *Job Burn-out*. Seringkali semangat yang muncul akibat motivasi secara tidak sadar menimbulkan rasa lelah yang tertutupi dengan bayangan tentang prestasi yang akan didapatkan. Ketika tanpa disadari lelah yang menumpuk kian menjadi beban yang berat untuk karyawan, *Job Burn-out* pun muncul menjadi gejala-gejala yang mengganggu aktivitas karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Klein *et al* (2020), Molero *et al* (2018), dan Wu *et al* (2020) yang menemukan adanya hubungan positif dari *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*. Pada pengemudi ojek *online*, motivasi untuk melayani pelanggan dalam situasi dan

kondisi yang seringkali tidak kondusif dapat menyebabkan pengemudi terdampak *Job Burn-out*.

Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1= *Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Challenge Stressors terhadap Job Burn-out.*

### **2.3.2 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out***

Pekerjaan dengan kompleksitas tinggi telah diteliti sebelumnya dan pengaruhnya terhadap *Job Burn-out*. Kompleksitas tinggi dari suatu pekerjaan menuntut karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan usaha yang lebih bahkan dengan menggunakan cara-cara dan keterampilan tertentu yang lebih kompleks dan seringkali belum terlalu dikuasai oleh karyawan. Tingginya *Job Complexity* memang membutuhkan pekerjaan diselesaikan dengan lebih cermat dan mendetail hingga ke bagian-bagian kecil dari pekerjaan, namun hal ini juga dapat memunculkan *Job Burn-out* di antara karyawan.

Kelelahan kerja yang timbul akibat *Job Complexity* tidak lain disebabkan oleh tingkat *Job Complexity* itu sendiri. Kesulitan yang dialami karyawan yang dirasakan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan jangka waktu yang lama dan berulang dapat berpengaruh pada mental karyawan. Karyawan dapat merasa jenuh karena beban yang tinggi pada pekerjaan yang kompleks dan berujung pada sindrom *Job Burn-out*. Hal ini sesuai dengan

temuan dari penelitian terdahulu (Tian *et al*, 2022; Bai *et al*, 2021; Rakhy & Ambily, 2022) yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* berpengaruh positif terhadap *Job Burn-out*. Pada pengemudi ojek *online*, kejenuhan yang disebabkan kompleksitas pekerjaan yang tinggi dapat menggiring pengemudi kepada *Job Burn-out*.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H2= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Job Complexity terhadap Job Burn-out.*

### 2.3.3 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas

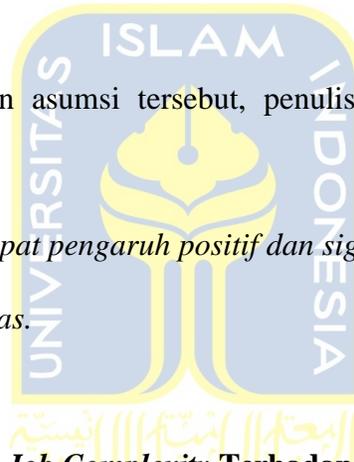
*Challenge Stressor* memiliki hubungan positif terhadap kreativitas (Sacramento *et al*, 2013; Ding *et al*, 2019; Do *et al*, 2021). Ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang menantang, mereka akan berusaha untuk mencari berbagai cara yang memudahkan mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, hal-hal seperti tekanan waktu, beban kerja, dan tanggungjawab yang tinggi dapat lebih ringan untuk dihadapi karyawan. *Challenge Stressors* di sini berperan untuk menjadi pemicu munculnya kreativitas pada karyawan.

Kreativitas dari karyawan memunculkan ide-ide yang berkaitan dengan pekerjaannya. Ide-ide ini kemudian menjadi sumber pengetahuan untuk karyawan yang menginspirasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pekerjaan yang menantang dan berimbang positif pada prestasi karyawan menjadikan karyawan lebih kreatif karena merasa terdorong untuk mendapatkan prestasi yang kemudian menunjang karir dan pekerjaan mereka. Pada pengemudi ojek *online*, pelayanan yang baik untuk memberikan kepuasan terhadap pengguna jasanya sebagai ojek menjadi hal yang penting untuk dikerjakan karena dapat berdampak langsung pada penilaian layanannya. Kreativitas membantu pengemudi ojek *online* untuk melayani pengguna jasanya dengan baik.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H3= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Challenge Stressors terhadap Kreativitas.*



#### **2.3.4 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

Pengaruh *Job Complexity* terhadap kreativitas telah diteliti sebelumnya. Tingginya kompleksitas suatu pekerjaan dapat membuat karyawan merasa antusias untuk mengerjakan tugasnya dan menimbulkan rasa tanggungjawab penuh dari karyawan terhadap pekerjaannya (Rezaie, 2014). Kinerja karyawan dengan kompleksitas kerja yang tinggi dapat lebih ditingkatkan, serta membuat karyawan terdorong untuk membuat keputusan-keputusan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Permasalahan-permasalahan yang ditemui pada

pekerjaan dapat lebih mudah diatasi dengan adanya kreativitas (Chae & Choi, 2018).

Pada pengemudi ojek *online*, pekerjaan yang kompleks sangat berkaitan erat dengan kepuasan pengguna layanan. Orientasi terhadap pelanggan turut mempengaruhi kompleksitas pekerjaan terhadap kreativitas (Jeng, 2018). Untuk itu, pengemudi harus memperhatikan bagaimana layanannya dapat memuaskan pengguna layanan. Kreativitas di sini membantu pengemudi untuk melayani penggunanya dengan berbagai ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan kepuasan pengguna sekaligus berdampak pada citra pengemudi di mata pengguna layanan ojek *online*.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H4= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Job Complexity terhadap Kreativitas.*

### **2.3.5 Pengaruh *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas**

*Job Burn-out* yang merupakan kondisi stress berlebihan dapat menurunkan kreativitas. Apabila terdampak, seseorang sangat mungkin untuk menarik diri dari pekerjaannya. *Job Burn-out* dapat merusak komitmen kerja karyawan yang berakibat pada turunnya kinerjanya. Inovasi dan ide kreatif pun akan sulit untuk didapatkan karena *Job Burn-out* menyebabkan kelelahan fisik dan mental karyawan (Sheikh *et al*, 2019).

Kreativitas dapat terhambat jika *Job Burn-out* muncul. Tidak terkecuali pada pengemudi ojek *online*. *Job Burn-out* sangat mungkin untuk menghalangi kreativitas dari para pengemudi. Kelelahan emosional dari *Job Burn-out* menyebabkan ide-ide kreatif susah untuk didapatkan karena kondisi lelah menyebabkan fokus pengemudi untuk berpikir kreatif menjadi berkurang. Pengaruh negatif ini selaras dengan penelitian oleh Basinska & Dåderman (2019), Drafaehl (2020), dan Liu *et al* (2020) yang menemukan pengaruh negatif signifikan dari tiga aspek *Burn-out* (*Personal Burn-out*, *Work Burn-out*, dan *Student Burn-out*) terhadap kreativitas.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H5= Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Job Burn-out terhadap Kreativitas.*

### **2.3.6 Peran Pemediasi *Job Burn-out* Pada Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas**

Pengaruh positif dari *Challenge Stressor* terhadap kreativitas dapat berubah menjadi negatif saat *Job Burn-out* muncul. Beban, tuntutan, dan kompleksitas (Cavanaugh *et al*, 2000) yang tinggi dari suatu pekerjaan mendorong karyawan untuk merasakan *Job Burn-out*. Selanjutnya, *Job Burn-out* dapat mengurangi sumber daya kognitif karyawan yang diperlukan untuk memicu kreativitas (Zhang *et al*, 2019). Berdasarkan JD-R Model, tuntutan

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

Pada ojek *online*, motivasi dari tantangan yang timbul akan menjadi tidak berarti ketika pengemudi dilanda kelelahan. Inovasi pun pada akhirnya sulit untuk dicapai karena kurangnya sumber daya untuk berpikir kreatif. Fokus yang sebelumnya dapat dialihkan untuk mencapai kreativitas berubah menjadi kelelahan yang disebabkan oleh motivasi untuk memenuhi tantangan dari pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa *Challenge Stressor* berhubungan negatif terhadap kreativitas melalui *Job Burn-out*.

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H6= Job Burn-out memediasi pengaruh negatif dari Challenge Stressors terhadap kreativitas.*

### **2.3.7 Peran Pemediasi *Job Burn-out* Pada Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

*Job Burn-out* turut mempengaruhi pengaruh negatif dari hubungan *Job Complexity* terhadap kreativitas. Meskipun pada penelitian terdahulu belum ada penelitian yang mengungkap secara langsung peran mediasi ini, penelitian oleh

Bunjak *et al* (2021) mengindikasikan adanya pengaruh tersebut di mana *Cognitive Absorption* berpengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan melalui *Emotional Exhaustion* yang merupakan aspek utama dari *Job Burn-out*.

Pada konteks pengemudi ojek *online*, *Job Burn-out* dapat menjadi pemicu hubungan negatif dari *Job Complexity* terhadap kreativitas. Kompleksitas dari pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* yang sebelumnya dapat memunculkan kreativitas diantara para pengemudi berubah menjadi pengaruh negatif apabila pengemudi mengalami *Job Burn-out*. Mengacu pada penelitian terdahulu dari pengaruh langsung antara *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* (Tian *et al*, 2022; Bai *et al* (2021); Rakhy & Ambily (2022) dan *Job Burn-out* terhadap kreativitas juga mendukung peran mediasi *Job Burn-out* ini (Basinska & Dâderman, 2019; Drafaehl, 2020; Liu *et al*, 2020).

Berdasarkan asumsi tersebut, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

*H7= Job Burn-out memediasi pengaruh negatif dari Job Complexity terhadap kreativitas.*

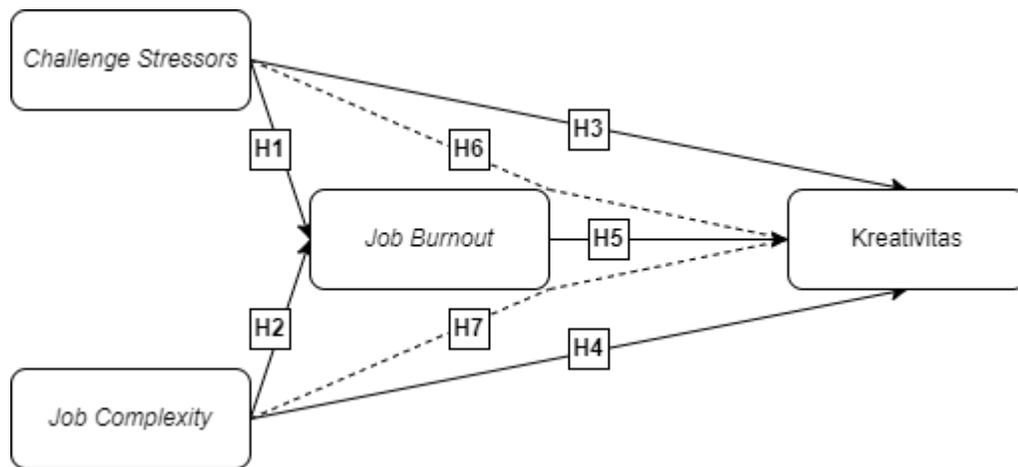
## **2.4 Kerangka Pikir**

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan kerangka pikir sebagai bentuk hubungan antar variabel penelitian yang terikat pada suatu model penelitian dengan penjelasan dari setiap keterkaitan antar variabelnya. Teori dan model penelitian merujuk pada dokumentasi penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, kerangka pikir

menjelaskan pengaruh antara variabel *Challenge Stressors*, *Job Complexity*, *Job Burn-out*, dan kreativitas pada pengemudi ojek *online* di Bekasi, Yogyakarta, Palembang, dan Pontianak. Penelitian ini mengacu pada sumber penelitian terdahulu sebagai berikut:

1.  $X_1 - Z$  = Klein *et al* (2020), Molero *et al* (2018), Wu *et al* (2020).
2.  $X_2 - Z$  = Tian *et al* (2022), Bai *et al* (2021), Rakhy & Ambily (2022).
3.  $X_1 - Y$  = Sacramento *et al* (2013), Ding *et al* (2019), Do *et al* (2021).
4.  $X_2 - Y$  = Rezaie (2014), Chae & Choi (2018), Jeng (2018).
5.  $Z - Y$  = Basinska & Dãderman (2019) Drafahl (2020), Liu *et al* (2020).
6.  $X_1 - Y - Z$  = Zhang *et al* (2019), Sun *et al* (2019).
7.  $X_2 - Y - Z$  = Bunjak *et al* (2021).

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



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan bersifat tentatif (belum pasti dan dapat berubah) tetapi dapat diuji yang berisi prediksi dari harapan peneliti terhadap apa yang ingin di temukan dalam data empiris penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Kerangka berpikir penelitian ini menunjukkan beberapa variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* sebagai variabel independen, kreativitas sebagai variabel dependen, dan *Job Burn-out* sebagai variabel mediasi. Dari hubungan-hubungan antar variabel tersebut yang ingin penulis uji, penulis mengajukan tujuh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H.1= *Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Challenge Stressors terhadap Job Burn-out*

H.2= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Job Complexity terhadap Job Burn-out

H.3= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Challenge Stressors terhadap kreativitas

H.4= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Job Complexity terhadap kreativitas

H.5= Terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari Job Burn-out terhadap kreativitas

H.6= Job Burn-out memediasi pengaruh negatif dari Challenge Stressors terhadap kreativitas

H.7= Job Burn-out memediasi pengaruh negatif dari Job Complexity terhadap kreativitas



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti tentang kreativitas dan kaitannya dengan *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* dengan mediasi dari *Job Burn-out*. Pendekatan kuantitatif yang dipilih sendiri merupakan metode yang digunakan untuk menguji keterkaitan dari hubungan antar variabel penelitian secara objektif (Creswell 2009). Pendekatan kuantitatif ini nantinya akan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden penelitian. Menurut Sugiyono (2011), Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan yang disajikan secara tertulis dan diberikan kepada responden. Metode disebut dengan metode ilmiah karena dalam pelaksanaannya mencakup semua prinsip-prinsip ilmiah yaitu empiris, objektif, terukur, sistematis dan rasional.

Kuesioner penelitian akan disebar melalui *e-form*. Penggunaan *e-form* dipertimbangkan agar responden lebih mudah mengakses kuesioner dan penyebaran kuesioner dapat mencakup wilayah yang luas. *E-form* yang digunakan pada penelitian ini adalah Google Form. Google Form dipilih untuk membuat kuesioner karena mudah untuk digunakan sehingga penulis dapat menyajikan kuesioner yang mudah untuk diisi oleh responden. Kuesioner akan disebar melalui

media sosial seperti Instagram, WhatsApp, dan Line, serta memberikan kuesioner kepada responden secara langsung untuk diisi.

### **3.2 Situs Penelitian**

Penelitian ini ditujukan kepada pengemudi ojek *online* yang terbagi dari tiga perusahaan ojek *online* yang ada di Indonesia. Ketiga perusahaan tersebut adalah Gojek, Grab, dan Maxim.

#### **3.2.1 Profil Perusahaan**

##### **1. Gojek**

Gojek adalah perusahaan berbasis teknologi dari Indonesia. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim di Jakarta dengan produk berupa layanan jasa ojek. Seiring dengan berkembangnya bisnis dan perusahaan Gojek, pada tahun 2015 Gojek membuat aplikasi pertama kali dan juga memperluas area bisnisnya ke luar kota. Gojek dinobatkan sebagai perusahaan unicorn pertama di Indonesia pada tahun 2016. Di tahun 2018, Gojek mulai melakukan ekspansi internasional ke Vietnam dan Thailand dan pada tahun 2020 Singapura juga turut menjadi ekspansi bisnis dari Gojek. Aplikasi Gojek kini telah diunduh sebanyak lebih dari 190 juta kali dengan berbagai layanan tidak hanya dan perusahaan Gojek juga telah melakukan merger dengan perusahaan Tokopedia dan berlain nama menjadi GoTo (gojek.com).

##### **2. Grab**

Grab adalah perusahaan yang menyediakan platform layanan *on demand* yang diawali oleh layanan transportasi *on line*. Berdiri sejak tahun 2012, Grab didirikan pada mulanya di Malaysia dengan nama MyTeksi dan sempat mengalami perubahan nama sebagai GrabTaxi sebelum akhirnya beroperasi dengan memakai nama Grab. Layanan yang diberikan oleh Grab saat ini telah berkembang dan bervariasi seperti layanan pengantaran makanan, pembayaran *online*, pengantaran barang, dan lain sebagainya. Grab dinobatkan menjadi perusahaan decacorn pertama di Asia Tenggara pada tahun 2019 lalu dengan valuasi perusahaan yang telah mencapai US\$11 miliar atau setara 158,6 triliun Rupiah. Saat ini, Grab telah memiliki cabang di negara-negara Asia Tenggara, kecuali Laos dan Brunei Darussalam dan memiliki kantor pusat yang berlokasi di Singapura dan Indonesia (grab.com).

### 3. Maxim

Maxim merupakan brand untuk aplikasi layanan transportasi *online* dari perusahaan Taxi Maxim. Taxi Maxim didirikan pada tahun 2003 oleh Maxim Abizarov di kota Chardinsk, Rusia. Sejak berdiri, Taxi Maxim memberikan layanan jasa berupa layanan transportasi, pengiriman barang, pembelian dan pengantaran barang, dan bantuan ketika dalam perjalanan. Pada mulanya, Taxi Maxim memanfaatkan *walkie-talkie* untuk keperluan pelayanan yang terhubung pada pengemudi. Seiring berjalannya waktu, Taxi

Maxim beralih menggunakan aplikasi seluler pada tahun 2007. Saat ini, Taxi Maxim sudah berekspansi ke lebih dari 1000 kota di dunia (id.maxim.com).

### 3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel didefinisikan sebagai variasi atau pembeda dari suatu nilai tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Creswell (2009) memberi definisi lain untuk variabel, yaitu atribut yang diberikan oleh seseorang untuk diamati dan diukur oleh peneliti dalam suatu penelitian. Definisi lainnya dari Sugiyono (2009) untuk variabel adalah semua hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dalam rangka memperoleh informasi dari hal tersebut sehingga dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian. Ketiga definisi tersebut memberi sudut pandang penulis terkait variabel yang merupakan atribut penelitian yang ditentukan dalam penelitian untuk diteliti dan diperoleh kesimpulan darinya. Penelitian ini menggunakan empat variabel berupa *Challenge Stressors* ( $X_1$ ) dan *Job Complexity* ( $X_2$ ) sebagai variabel independen, kreativitas ( $Y$ ) sebagai variabel dependen, dan *Job Burn-out* ( $Z$ ) sebagai variabel *intervening*. Definisi dari jenis-jenis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

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

Variabel independen adalah variabel yang dapat memunculkan dan memberi perubahan untuk variabel dependen (Sugiyono, 2011). Menurut Sekaran & Bougie (2016), secara positif maupun negative, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel

dependen akan meningkat apabila variabel independen meningkat sehingga menjadi pemicu dari peningkatan tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *Challenge Stressors* ( $X_1$ ) dan *Job Complexity* ( $X_2$ ).

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel utama dari penelitian yang ingin diamati oleh peneliti. Variabel dependen bertujuan untuk memaparkan keberagaman pada variabel dependen itu sendiri, serta menambah pemahaman terhadapnya (Sekaran & Bougie, 2016). Variabel dependen sendiri menjadi variabel yang dipengaruhi atau hasil dari pengaruh variabel independen (Sugiyono 2011).

## 3. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara terukur memiliki peran terhadap lemah atau kuatnya hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011). Menurut Sekaran & Bougie (2016), variabel *intervening* adalah variabel yang letaknya di antara variabel independen dan dependen dan berfungsi sebagai penyela antara kedua variabel tersebut. Pada penelitian ini, variabel *intervening* yang digunakan adalah *Job Burn-out*.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel

#### 3.4.1 Kreativitas

Dari penelitian-penelitian terdahulu (Amabile *et al*, 1997; Oldham & Chummings, 1996; Dewett, 2007; Al-Ababneh, 2020), penulis menyimpulkan definisi kreativitas yaitu pembuatan gagasan-gagasan baru dalam segala aspek kehidupan yang bermanfaat dalam keseharian manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Seringkali dalam pekerjaan yang berulang kali dilakukan menyebabkan kejenuhan di antara karyawan. Pada pekerjaan dengan kompleksitas tinggi, kesulitan pun juga seringkali dirasakan oleh karyawan ketika bekerja. Kreativitas dapat menjadi solusi untuk membantu penyelesaian dari pekerjaan dengan cara-cara baru yang unik dan bervariasi.

Penelitian ini mereplikasi item pengukuran pada penelitian Jaiswal & Dhar (2015). Item-item pengukuran untuk variabel Kreativitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Item Pengukuran Variabel Kreativitas**

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

### 3.4.2 *Job Burn-out*

Berdasarkan pengertian *Job Burn-out* yang telah diteliti sebelumnya (Freudenberger, 1974; Maslach & Jackson, 1981; Koustelios & Tsigilis, 2005; Zhu & Li, 2018), penulis menyimpulkan bahwa *Job Burn-out* adalah kondisi stress yang diakibatkan oleh tekanan dari suatu pekerjaan yang berdampak pada kelelahan fisik dan emosional pada karyawan sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. *Job Burn-out* terjadi dalam rentang waktu yang lama dan seringkali gejalanya tidak disadari oleh penderitanya. Akibatnya, penderita *Job Burn-out* sering mengalami kesulitan untuk menangani *Job Burn-out* yang kemudian mengganggu aktivitas penderitanya.

Pada penelitian ini, *Job Burn-out* diukur dengan mereplikasi item pengukuran pada penelitian Riley, Mohr, & Waddimba (2018). Item-item pengukuran untuk variabel *Job Burn-out* adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Item Pengukuran Variabel *Job Burn-out***

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

No.	Items	Sumber
6	Saya merasa bahwa saya memperlakukan rekan kerja seperti objek impersonal	
<b>Personal Achievement (PA)</b>		
7	Saya merasa gembira setelah bekerja sama dengan rekan kerja saya (R)	
8	Saya merasa bahwa saya secara positif mempengaruhi kehidupan orang lain (R)	
9	Saya menangani masalah rekan kerja saya dengan sangat efektif (R)	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

### 3.4.3 Challenge Stressors

Penulis menyimpulkan pengertian *Challenge Stressors* yang dikemukakan oleh peneliti-peneliti terdahulu terdahulu (Lazarus & Folkman, 1984; Cavanaugh *et al*, 2000; Webster *et al*, 2011). *Challenge Stressors* berkaitan erat dengan motivasi yang dapat mempengaruhi pengembangan diri dan pencapaian pribadi karyawan. Tuntutan dari pekerjaan dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi demi pencapaian pribadi yang dapat menunjang prestasi karyawan dan mampu menambah nilai bagi karyawan.

Penelitian ini tidak mengukur *Challenge Stressors* secara langsung, namun dengan dua dimensi yaitu *work overload* dan *job responsibility* yang direplikasi dari penelitian Price (2001) dan Rodell & Judge (2009). Berikut ini adalah item-item pengukuran untuk variabel *Challenge Stressors*:

**Tabel 3.3 Item Pengukuran Variabel Challenge Stressors**

No.	Items	Sumber
-----	-------	--------

<b>Work Overload</b>		Price (2001)
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	
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	Rodell & Judge (2009)
<b>Job Responsibility</b>		
5	Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini	
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	Rodell & Judge (2009)
8	Sulit, dalam pekerjaan ini, bagi saya untuk sangat peduli tentang apakah pekerjaan dilakukan dengan benar atau tidak (R)	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

#### 3.4.4 *Job Complexity*

Berdasarkan pengertian *Job Complexity* dalam penelitian terdahulu (Morgeson & Humphrey, 2006; Chung-Yan, 2010; Kubicek & Korunka, 2015) penulis menyimpulkan bahwa *Job Complexity* adalah tingkat kesulitan dari suatu pekerjaan dan membutuhkan keterampilan tertentu yang bersifat kompleks sehingga mempengaruhi mental karyawan. Semakin kompleks suatu pekerjaan, maka perlu keterampilan tertentu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Seiring dengan kesulitan yang bertambah, tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan yang lebih kompleks juga turut meningkat.

Pada penelitian ini, *Job Complexity* diukur dengan mereplikasi item pengukuran pada penelitian oleh Morgeson & Humphrey (2006). Berikut ini adalah item-item pengukuran untuk variabel *Job Complexity*:

**Tabel 3.4 Item Pengukuran Variabel *Job Complexity***

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 3.5.1 Populasi

Populasi pada suatu penelitian diartikan sebagai keseluruhan kelompok, orang, maupun peristiwa yang menarik dan ingin diamati oleh peneliti. Populasi yang menarik menimbulkan keinginan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap populasi tersebut yang didasarkan pada statistik sampel (Sekaran, 2014). Penelitian ini menggunakan populasi dari pengemudi ojek *online*.

#### 3.5.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai sebagian kecil yang mewakili jumlah populasi (Sekaran & Bougie, 2016). Pengambilan sampel yang digunakan adalah

Sampling Insidental. Menurut Sugiyono, (2016) Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada kebetulan. Siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh penulis dapat digunakan sebagai sampel apabila orang yang kebetulan ditemui tersebut dinilai dapat menjadi sumber data. Pengambilan sampel ini digunakan karena populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlahnya.

Penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 125 sampel. Jumlah ini didasarkan pada Hair *et al* (2010) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang tidak diketahui secara pasti jumlahnya ditentukan dengan jumlah minimal lima kali dari indikator penelitian yang digunakan. Penulis memutuskan untuk mengambil 125 sampel yang didapatkan dari total indikator variabel yang berjumlah 25 item indikator, dikali dengan lima ( $25 \times 5 = 125$ ). Jumlah tersebut sudah dianggap mewakili populasi dari pengemudi ojek *online* yang menjadi responden penelitian ini.

### **3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data**

#### **3.6.1 Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer menurut Sekaran & Bougie (2016) adalah data yang berasal dari pihak pertama dan dapat diobservasi lebih lanjut secara langsung untuk menemukan solusi dari permasalahan yang diteliti. Data primer pada penelitian ini diperoleh melalui kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih merujuk pada informasi dari sumber data yang dimiliki (Sekaran & Bougie, 2016). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui jurnal, artikel, buku, dan *website*.

### 3.6.2 Teknik Pengambilan Data

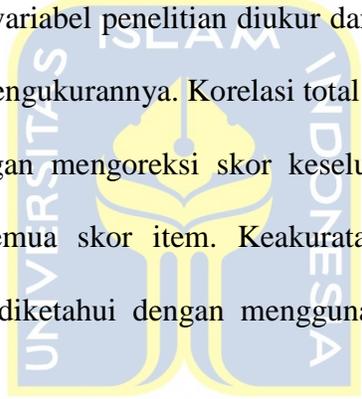
Penelitian ini akan menggunakan metode pengumpulan data dengan media kuesioner. Kuesioner sendiri adalah teknik menyusun daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya untuk diajukan dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penulis menggunakan Google Form untuk pembuatan kuesioner penelitian dengan pertimbangan untuk memudahkan proses pengambilan data yang bias terus dipantau dan diperbarui secara *real time*. Kuesioner menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk melihat efektivitas dari pengaruh subjek penelitian dalam menyetujui pernyataan yang merupakan penjabaran dari indikator variabel yang tersaji dalam kuesioner penelitian. Bobot untuk setiap pertanyaan yang digunakan adalah sebagai berikut: 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Ragu-Ragu; 4= Setuju; 5= Sangat Setuju. Estimasi waktu pengambilan data penelitian ini adalah satu hingga dua bulan. Penulis akan mendistribusikan kuesioner dengan cara membagikan secara langsung kepada pengemudi ojek *online*, meminta bantuan dari rekan-rekan yang penulis miliki untuk membantu menyebarkan kuesioner kepada

pengemudi ojek *online*, serta pendistribusian melalui sosial media komunitas pengemudi ojek *online*.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran untuk validitas dari suatu data penelitian (Ghozali, 2016). Dengan uji validitas, penelitian dapat memberikan informasi terkait variabel penelitian diukur dan diketahui tingkat kemampuan indikator dalam pengukurannya. Korelasi total item terkoreksi digunakan pada uji validitas dengan mengoreksi skor keseluruhan yang diperoleh dengan menjumlahkan semua skor item. Keakuratan dan konsistensi data yang terkumpul dapat diketahui dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus:


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

Keterangan:

$r_{xy}$ : Koefisien validitas

$N$ : Jumlah sampel

$X$ : Nilai pembanding

$Y$ : Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Kriteria pengujian validitas instrumen ini adalah: Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai 0,05 (5%).

1. Probabilitas (Sig) < Alpha, instrumen valid.
2. Probabilitas (Sig) > Alpha, instrumen tidak valid. Keterangan:  $r_{ix}$  = koefisien korelasi item total;  $i$  = skor item;  $x$  = skor total;  $n$  = jumlah subjek.

Pernyataan dinyatakan valid apabila:

1. Terdapat korelasi positif antara skor item dengan skor total.
2. Nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel dan  $P$  maksimal 0,05. Item yang tidak memenuhi dua syarat atau hanya memenuhi satu syarat dinyatakan tidak sah atau tidak sah.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk melihat keterlibatan indikator variabel konstruk dalam pengukuran data kuesioner (Ghozali, 2016). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan uji Cronbach Alpha. Variabel dapat dinyatakan reliabel atau mendatangkan hasil yang sama pada setiap pengukuran apabila nilai Cronbach Alpha yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,6.

### 3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi variabel pengganggu atau residual (Ghozali, 2016). Uji *Kolmogrov Smirnov* digunakan dalam pengujian ini. Hasil uji dengan nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual

melebihi 0,05 persen atau 5 dianggap memenuhi uji normalitas dan jika kurang maka hasil penelitian dianggap tidak memenuhi uji normalitas.

#### 3.7.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan korelasi antar variabel bebas pada model regresi (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah analisis yang digunakan untuk menguji multikolinearitas dalam model regresi:

1. Estimasi model regresi empiris menghasilkan nilai R<sup>2</sup> sangat tinggi, namun secara individual terdapat banyak variabel bebas yang tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Analisis matriks korelasi variabel bebas. Apabila terdapat korelasi yang cukup tinggi antar variabel bebas (biasanya lebih tinggi dari 0,90), maka dapat dinyatakan terdapat multikolinearitas. Efek gabungan dari dua atau lebih variabel bebas dapat menyebabkan multikolinearitas.
3. Multikolinearitas juga dapat ditunjukkan dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) serta nilai *Tolerance* dan lawannya. Variabel independen yang menjelaskan variabel independen lainnya ditunjukkan oleh kedua ukuran ini. Gejala multikolinearitas dapat diketahui apabila nilai  $VIF \geq 10$ , serta nilai *Tolerance* kurang dari 0,10.

### 3.7.5 Uji Regresi Berganda

Uji regresi merupakan analisis tentang ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas yang bertujuan untuk mengetahui perkiraan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat yang didasarkan pada nilai yang diketahui dari variabel bebas (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai faktor prediktor dimanipulasi. SPSS digunakan untuk menguji regresi berganda pada penelitian ini. Rumus untuk uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

- Y= nilai pengaruh yang diprediksikan
- a= konstanta atau bilangan harga  $X = 0$
- b= koefisien regresi
- X= nilai variable dependen

### 3.7.6 Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikat (Widarjono, 2010). Kriteria hasil untuk uji t adalah sebagai berikut:

- i. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka dinyatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- ii. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

## 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Kuncoro (2009), uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria hasil untuk uji F adalah sebagai berikut:

- i. Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- ii. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka dinyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

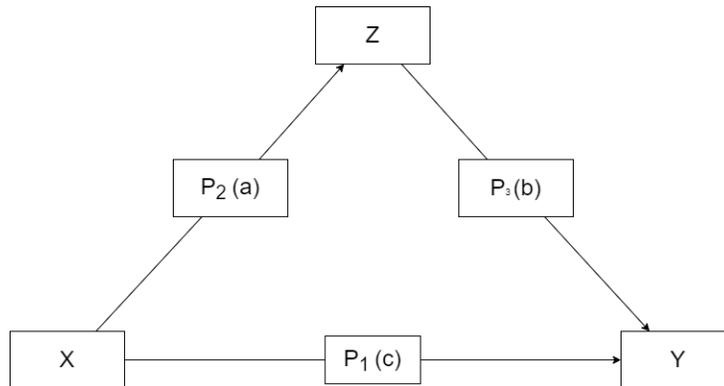
## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah pengujian untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk

menentukan tingkat akurasi terbaik dalam uji regresi yang ditunjukkan dengan besarnya koefisien determinasi  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi dari nol variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

### 3.7.7 Uji Efek Mediasi

Dalam uji efek mediasi, variabel mediasi diuji untuk melihat kontribusinya pada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Baron & Kenny (1986) menyatakan bahwa variabel dapat disebut variabel mediasi apabila variabel tersebut turut memberi pengaruh pada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sobel (1982) mengembangkan prosedur pengujian untuk efek mediasi yang kemudian dikenal secara umum sebagai *Sobel Test*. *Sobel Test* atau uji Sobel digunakan untuk menguji efek mediasi dalam suatu penelitian. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji tingkat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel mediasi.



**Gambar 3.1 Uji Sobel**

Sumber: Ghozali (2016)

Keterangan:

- X = *Challenge Stressors & Job Complexity* (Variabel Independen)
- Z = *Job Burn-out* (Variabel Mediasi)
- Y = Kreativitas (Variabel Dependen)
- $P_1(c)$  = Koefisien pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- $P_2(a)$  = Koefisien pengaruh variabel independen variabel mediasi
- $P_3(b)$  = Koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini meneliti pengaruh dari *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap kreativitas dengan adanya peran mediasi dari *Job Burn-out* pada pengemudi ojek *online* di Bekasi, Palembang, Pontianak, dan Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung pada pengemudi ojek *online*, melalui pengguna layanan ojek *online* yang merupakan orang-orang dekat dari penulis, serta melalui grup-grup komunitas pengemudi ojek *online* berbasis sosial media (Facebook). Kuesioner yang disebar telah diisi oleh 263 responden pengemudi ojek *online* dari Bekasi, Palembang, Pontianak, Yogyakarta, dan beberapa daerah lainnya. Penulis memutuskan untuk mengambil 125 responden merujuk pada Hair *et al* (2010) yang menyatakan bahwa jumlah sampel penelitian dengan populasi yang tidak diketahui, minimal berjumlah lima kali dari total indikator penelitian. Penelitian ini menggunakan 25 item indikator penelitian yang kemudian penulis lipatgandakan lima kali menjadi 125 agar memenuhi jumlah minimal sampel penelitian. Data hasil penyebaran kuesioner yang terkumpul diolah menggunakan program SPSS versi 25.

#### **4.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat karakteristik responden penelitian berdasarkan kategori tertentu dan mendeskripsikan hasil dari data

variabel penelitian. Variabel yang dideskripsikan pada penelitian ini antara lain adalah *Challenge Stressors*, *Job Complexity*, *Job Burn-out*, dan kreativitas.

#### 4..1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif responden penelitian didasarkan pada pembagian karakteristik tertentu dari responden penelitian. Karakteristik responden penelitian ini terbagi menjadi beberapa kategori tertentu berupa jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama waktu bekerja sebagai pengemudi ojek *online*, domisili tempat tinggal, dan platform transportasi *online*.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

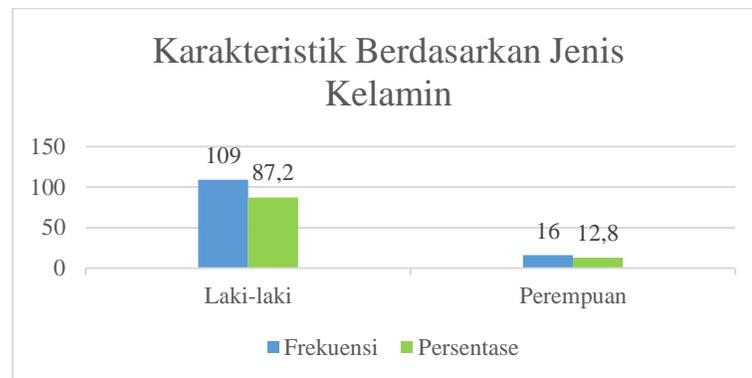
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	109	87,2
Perempuan	16	12,8
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi dua kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.1.



**Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

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

Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa responden laki-laki berjumlah 109 responden atau 87,2 persen dari total responden, sedangkan responden perempuan berjumlah jauh lebih kecil sebanyak 16 responden atau 12,8 persen dari total responden. Perbandingan jumlah yang signifikan tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerjaan sebagai pengemudi ojek *online* sebagian besar dilakukan oleh laki-laki.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

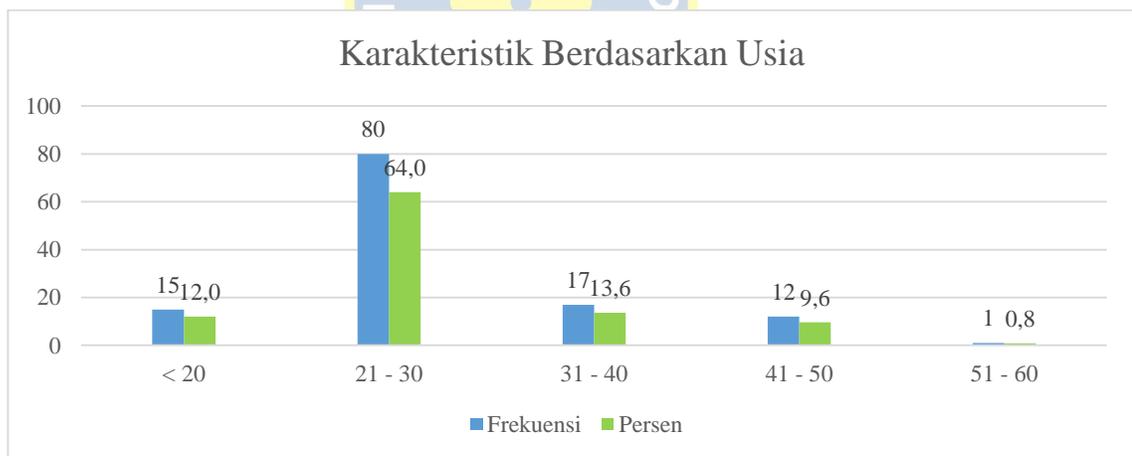
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang usia responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4. 2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 20	15	12,0
21 - 30	80	64,0
31 - 40	17	13,6
41 - 50	12	9,6
51 - 60	1	0,8
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan usia dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi lima kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.2.



**Gambar 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia**

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

Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa usia responden sebagian besar berada pada usia 21 – 30 tahun dengan jumlah 80 responden atau 64 persen dari total responden. Dari data tersebut dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden pengemudi ojek online berada pada usia produktif yang pada umumnya memiliki produktivitas tinggi.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan

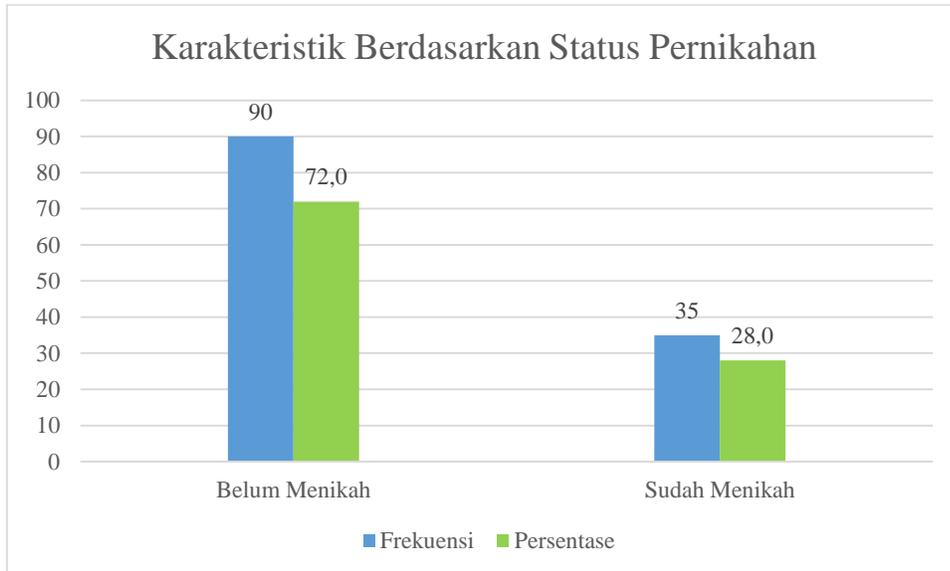
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang status pernikahan responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Belum menikah	90	72,0
Sudah menikah	35	28,0
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi dua kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.3.



**Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan**

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

Tabel 4.3 dan Gambar 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa sebagian responden penelitian berstatus belum menikah dengan jumlah 90 responden atau 72 persen dari total responden, sedangkan 35 responden atau 28 persen dari total responden lainnya berstatus sudah menikah. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pengemudi ojek *online* berstatus belum menikah.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang pendidikan terakhir responden penelitian.

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

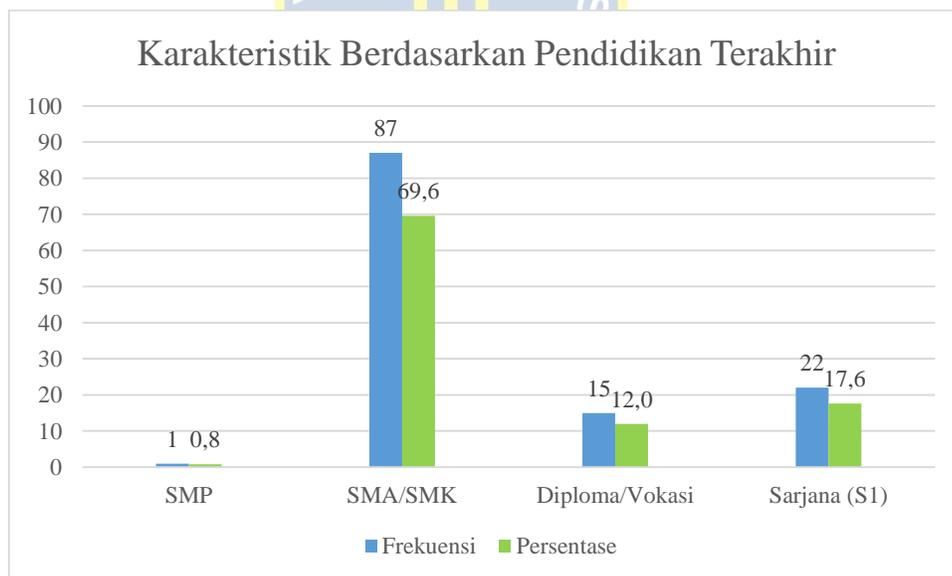
4.4.

**Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMP	1	0,8
SMA/SMK	87	69,06
Diploma/Vokasi	15	12,0
Sarjana (S1)	22	17,6
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi empat kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.4.



**Gambar 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

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

Tabel 4.4 dan Gambar 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dapat diketahui dari data tersebut, sebagian besar responden penelitian memiliki latar belakang pendidikan terakhir pada tingkat SMA/SMK dengan jumlah sebanyak 87 responden atau 69,6 persen dari total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian dari pengemudi ojek *online* mayoritas berlatarbelakang pendidikan SMA/SMK.

#### 4.1.1.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

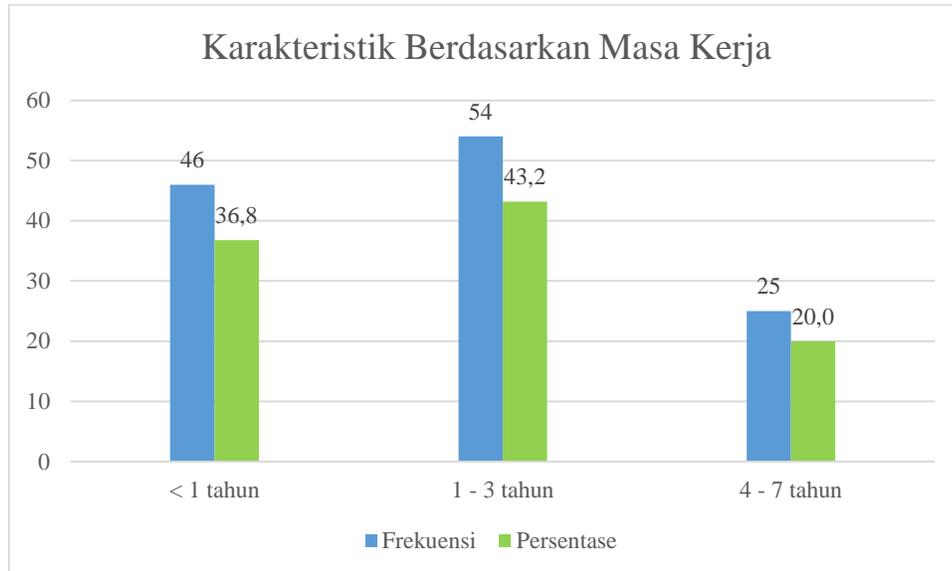
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang masa kerja responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	46	36,8
1 – 3 tahun	54	43,2
4 – 7 tahun	25	20,0
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi tiga kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.5.



**Gambar 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja**

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

Tabel 4.5 dan Gambar 4.5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa sebagian besar responden sejumlah 54 responden atau 43,2 persen dari total responden telah bekerja sebagai pengemudi ojek *online* selama satu sampai tiga tahun. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden penelitian telah bekerja selama satu sampai tiga tahun sebagai pengemudi ojek *online*.

#### 4.1.1.6 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan Utama

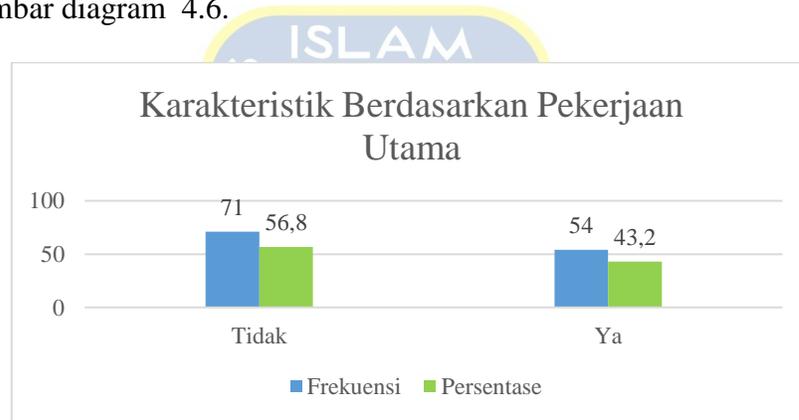
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang pengemudi ojek *online* sebagai pekerjaan utama responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan pekerjaan utama dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan Utama**

Pekerjaan Utama	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Tidak	71	56,8
Ya	54	43,2
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan utama dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi dua kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.6.



**Gambar 4.6 Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan Utama**

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

Tabel 4.6 dan Gambar 4.6 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pekerjaan utama. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa lebih banyak responden yang menjadikan profesi sebagai pengemudi ojek *online* sebagai pekerjaan utama yaitu sejumlah 71 responden atau 56,8 persen dari total responden, sementara 54 responden atau 43,2 persen lainnya menjadikan profesi sebagai pengemudi ojek *online* sebagai pekerjaan utama. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang

menjadikan profesi pengemudi ojek *online* hanya sebagai pekerjaan sampingan mereka.

#### 4.1.1.7 Karakteristik Berdasarkan Domisili

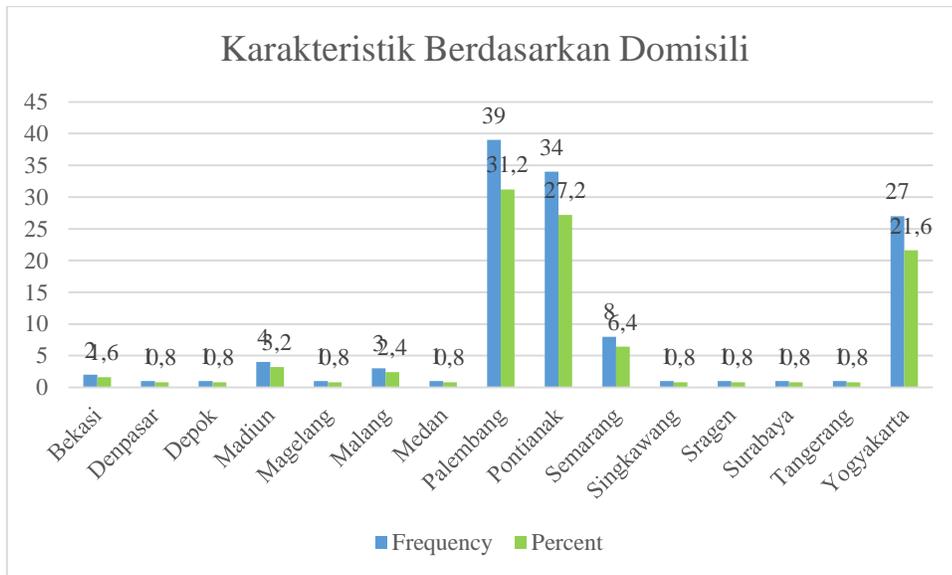
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang domisili responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan domisili dapat dilihat pada Tabel 4.7.

**Tabel 4.7 Karakteristik Berdasarkan Domisili**

Domisili	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Bekasi	2	1,6
Denpasar	1	0,8
Depok	1	0,8
Madiun	4	3,2
Magelang	1	0,8
Malang	3	2,4
Medan	1	0,8
Palembang	39	31,2
Pontianak	34	27,2
Semarang	8	6,4
Singkawang	1	0,8
Sragen	1	0,8
Surabaya	1	0,8
Tangerang	1	0,8
Yogyakarta	27	21,6
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan domisili dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi lima belas kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.7.



**Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Domisili**

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

Tabel 4.7 dan Gambar 4.7 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan domisili. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa responden terbanyak pada penelitian ini berdomisili di Palembang dengan jumlah 39 responden atau 31,2 persen dari total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pengemudi ojek *online* pada penelitian ini berdomisili di Palembang.

#### 4.1.1.8 Karakteristik Berdasarkan Jangkauan Operasional

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang jangkauan operasional responden

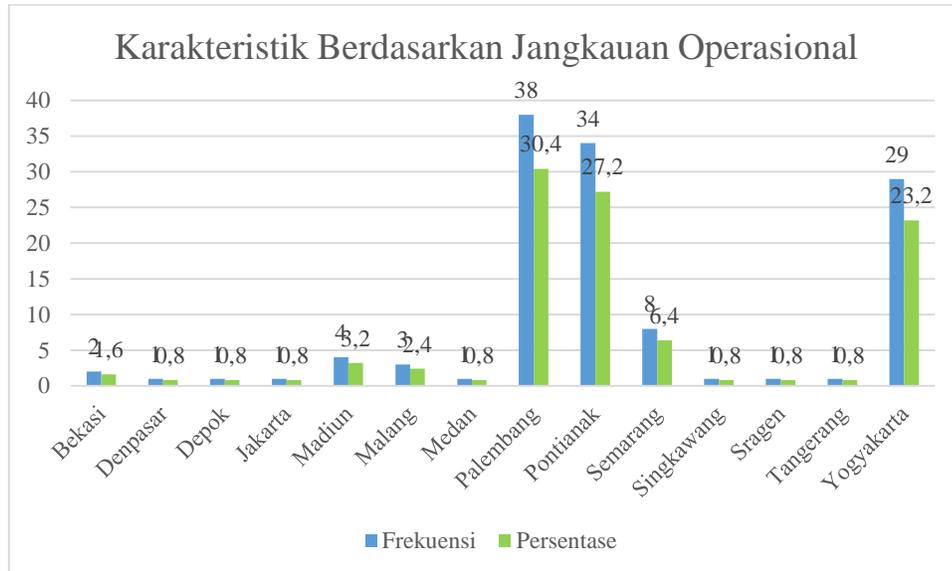
penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jangkauan operasional dapat dilihat pada Tabel 4.8.

**Tabel 4.8 Karakteristik Berdasarkan Jangkauan Operasional**

Jangkauan Operasional	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Bekasi	2	1,6
Denpasar	1	0,8
Depok	1	0,8
Jakarta	1	0,8
Madiun	4	3,2
Malang	3	2,4
Medan	1	0,8
Palembang	38	30,4
Pontianak	34	27,2
Semarang	8	6,4
Singkawang	1	0,8
Sragen	1	0,8
Tangerang	1	0,8
Yogyakarta	29	23,2
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan jangkauan operasional dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi empat belas kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.8.



**Gambar 4.8 Karakteristik Berdasarkan Jangkauan Operasional**

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

Tabel 4.8 dan Gambar 4.8 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jangkauan operasional. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa daerah jangkauan operasional dengan responden terbanyak pada penelitian ini adalah Palembang dengan jumlah 38 responden atau 30,4 persen dari total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pengemudi ojek *online* pada penelitian ini beroperasi di Palembang.

#### 4.1.1.9 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi Online

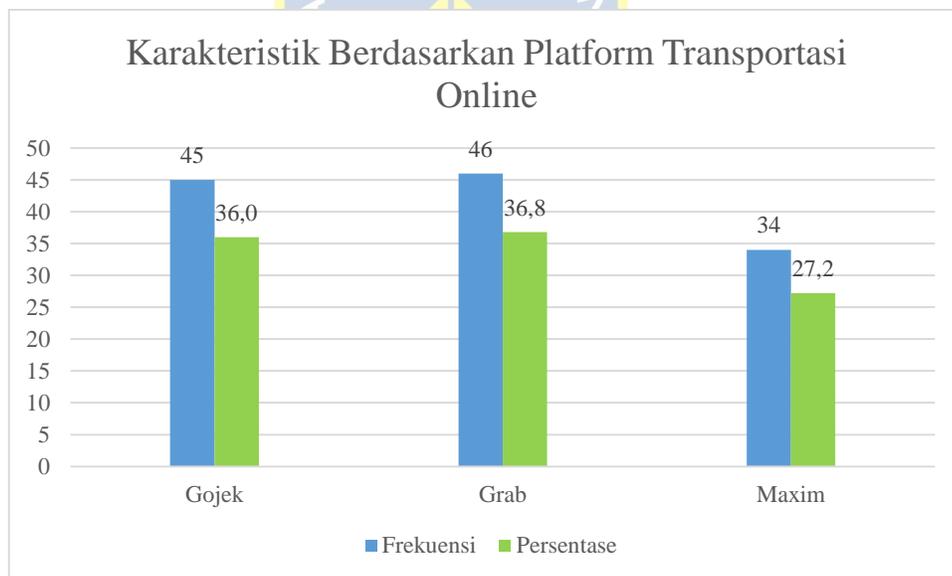
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang platform transportasi *online* responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan platform transportasi *online* dapat dilihat pada Tabel 4.9.

**Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi Online**

Platform	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Gojek	45	36,0
Grab	46	36,8
Maxim	34	27,2
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan platform transportasi *online* dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi tiga kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.9.



**Gambar 4.9 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi Online**

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

Tabel 4.9 dan Gambar 4.9 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan platform transportasi *online*. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa platform transportasi online dengan responden terbanyak pada penelitian adalah Grab dengan jumlah 46 responden atau 36,8 persen dari

total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pengemudi ojek *online* pada penelitian ini menggunakan Grab sebagai platform transportasi *online* untuk bekerja sebagai pengemudi ojek *online*.

#### 4.1.1.10 Karakteristik Berdasarkan Layanan

Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang layanan yang diberikan responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan layanan dapat dilihat pada Tabel 4.10.

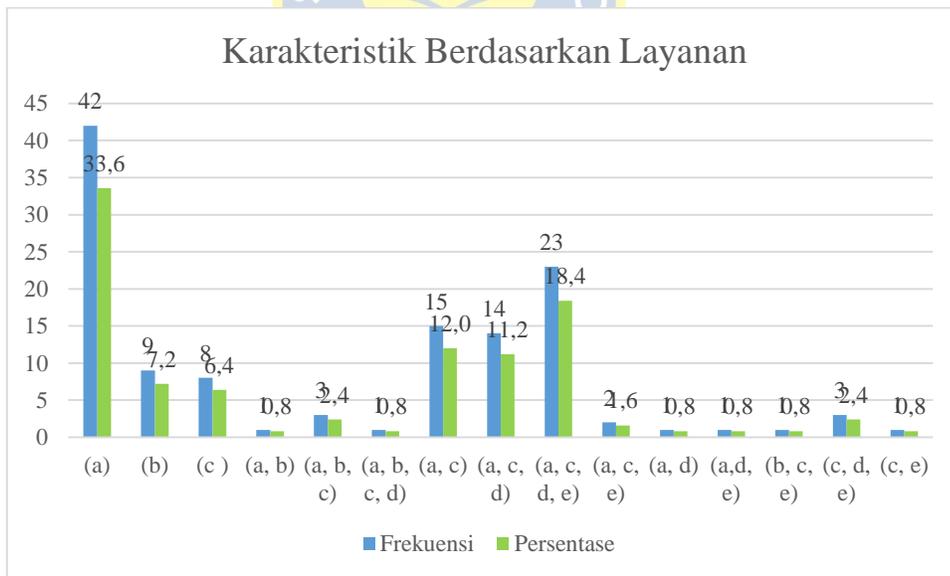
**Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Layanan**

Layanan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Ojek motor (a)	42	33,6
Ojek mobil (b)	19	7,2
Antar makanan (c)	8	6,4
Ojek motor (a), Ojek mobil (b)	1	0,8
Ojek motor (a), Ojek mobil (b), Antar makanan (c)	3	2,4
Ojek motor (a), Ojek mobil (b), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	1	0,8
Ojek motor (a), Antar makanan (c)	15	12,0
Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	14	11,2
Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	23	18,4
Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	2	1,6
Ojek motor (a), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	1	0,8

Layanan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Ojek motor (a), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	1	0,8
Ojek mobil (b), Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	1	0,8
Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	3	2,4
Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	1	0,8
Jumlah	125	100,0

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

Karakteristik responden berdasarkan layanan dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi lima belas kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.10.



**Gambar 4.10 Karakteristik Berdasarkan Layanan**

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

Tabel 4.10 dan Gambar 4.10 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan layanan yang diberikan. Dapat diketahui dari data tersebut

bahwa responden yang memberikan layanan ojek motor memiliki jumlah paling banyak dengan jumlah 42 responden atau 33,6 persen dari total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini mayoritas hanya memberikan layanan ojek motor pada pengguna layanannya.

#### 4.1.1.11 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Bulanan

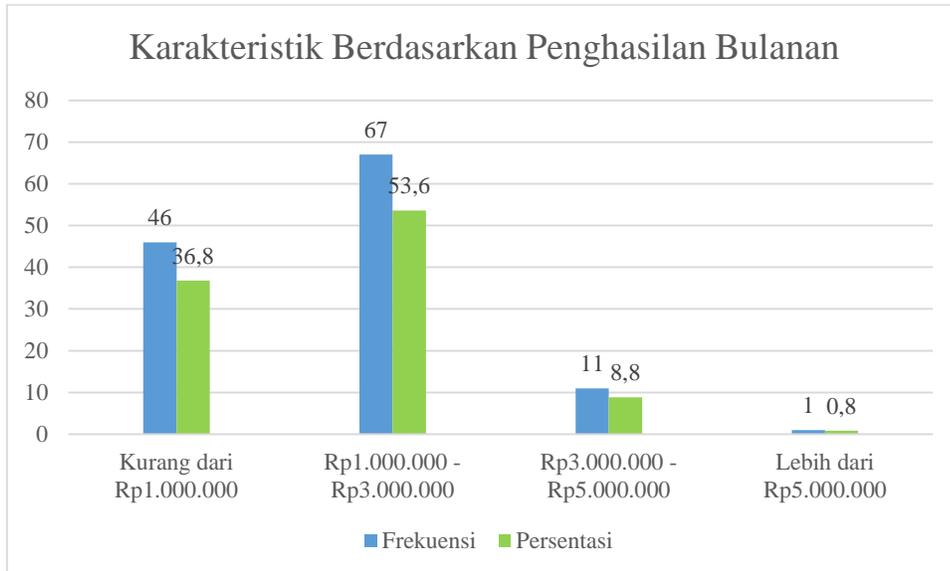
Berdasarkan data hasil kuesioner yang terkumpul dari 125 responden, peneliti memperoleh data tentang penghasilan bulanan responden penelitian. Karakteristik responden penelitian berdasarkan penghasilan bulanan dapat dilihat pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Bulanan**

Penghasilan Bulanan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
< Rp1.000.000	1	0,8
Rp1.000.000 – Rp3.000.000	87	69,06
Rp3.000.000 – Rp5.000.000	15	12,0
> Rp5.000.000	22	17,6
Jumlah	125	100,0

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 3, hal 187*)

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan bulanan dari hasil kuesioner yang diperoleh terbagi menjadi empat kategori yang disajikan pada gambar diagram 4.11.



**Gambar 4.11 Karakteristik Berdasarkan Penghasilan Bulanan**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 3, hal 187*)

Tabel 4.11 dan Gambar 4.11 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan penghasilan bulanan. Dapat diketahui dari data tersebut bahwa tingkat penghasilan bulanan dengan responden terbanyak adalah antara Rp1.000.000 – Rp3.000.000 dengan jumlah 67 responden atau 53,6 persen dari total responden. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki penghasilan bulanan pada kisaran Rp1.000.000 – Rp3.000.000 dengan bekerja sebagai pengemudi ojek *online*.

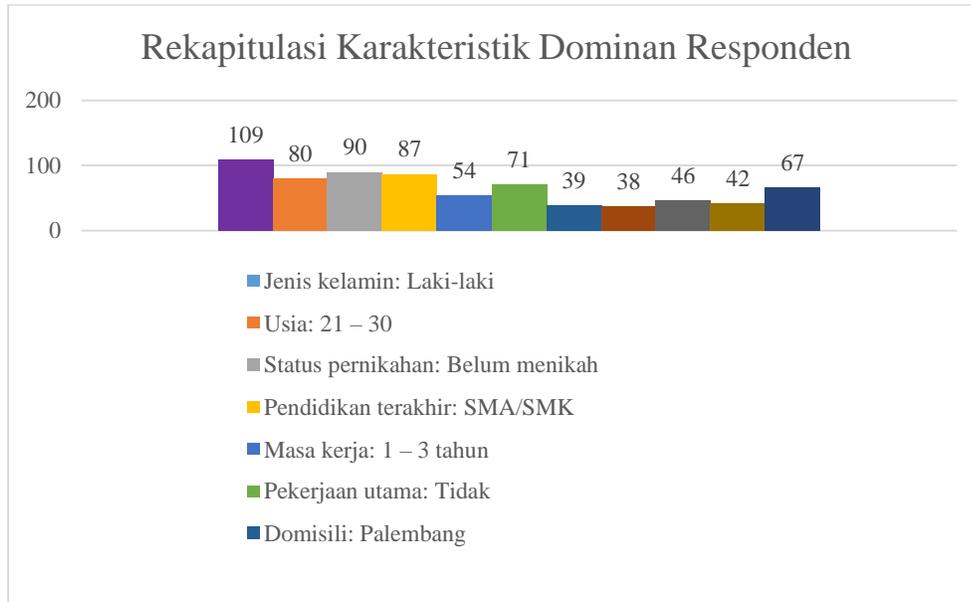
Berbagai karakteristik responden penelitian yang telah dianalisis secara deskriptif. Kemudian, kelompok dominan dari seluruh karakteristik tersebut direkapitulasi pada tabel 4.12. untuk mempermudah pemahaman karakteristik responden yang paling dominan.

**Tabel 4.12 Rekapitulasi Karakteristik Dominan Responden Penelitian**

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Jumlah Responden	
			Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	109	87,2
2	Usia	21 – 30	80	64,0
3	Status Pernikahan	Belum menikah	90	72,0
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	87	69,6
5	Masa Kerja	1 – 3 tahun	54	43,2
6	Pekerjaan Utama	Tidak	71	56,8
7	Domisili	Palembang	39	31,2
8	Jangkauan Operasional	Palembang	38	30,4
9	Platform	Grab	46	36,8
10	Layanan	Ojek motor	42	33,6
11	Penghasilan Bulanan	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	67	53,6

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

Rekapitulasi karakteristik responden dominan yang terdiri dari sebelas karakteristik responden tersebut disajikan pada gambar diagram 4.12.



**Gambar 4.12 Rekapitulasi Karakteristik Dominan Responden**

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

Tabel 4.12 dan Gambar 4.12 menunjukkan rekapitulasi karakteristik dominan responden penelitian. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik dominan dari responden penelitian ini adalah sebagai berikut: berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 109 responden; berdasarkan usia adalah 21 – 30 tahun sebanyak 80 responden; berdasarkan status pernikahan adalah belum menikah sebanyak 90 responden; berdasarkan pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sebanyak 87 responden; berdasarkan masa kerja adalah 1 – 3 tahun sebanyak 54 responden; berdasarkan pekerjaan utama adalah tidak sebanyak 71 responden; berdasarkan domisili adalah Palembang sebanyak 39 responden; berdasarkan jangkauan operasional adalah Palembang sebanyak 38 responden; berdasarkan platform transportasi *online* adalah Grab sebanyak 46 responden; berdasarkan layanan adalah ojek motor

sebanyak 42 responden dan; berdasarkan penghasilan bulanan adalah Rp1.000.000 – Rp3.000.000 sebanyak 67 responden.

#### 4..1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil dari jawaban kuesioner yang terkumpul kemudian direkapitulasi sebagai bahan untuk analisis deskriptif variabel penelitian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran dari hasil pertanyaan yang diajukan dari variabel *Challenge Stressors*, *Job Complexity*, *Job Burn-out*, dan kreativitas pada pengemudi ojek *online*. Nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dikelompokkan menjadi beberapa kelas interval.

Interval= Nilai maksimal – Nilai minimal ÷ Jumlah kelas

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

Kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Kategori Kelas Interval**

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

##### 4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Challenge Stressors*

Berikut adalah penilaian responden pengemudi ojek *online* dalam variabel *Challenge Stressors* dari hasil kuesioner yang disajikan pada tabel 4.14.

**Tabel 4. 14 Distribusi Jawaban Responden Tentang *Challenge Stressors***

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	3,10	Sedang
2	Beban kerja saya berat pada pekerjaan saya	2,58	Rendah
3	Saya harus bekerja sangat keras dalam pekerjaan saya	3,81	Tinggi
4	Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya	3,88	Tinggi
5	Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini	4,22	Tinggi
6	Saya merasa saya harus secara pribadi menerima pujian atau kesalahan atas hasil pekerjaan saya pada pekerjaan ini	4,05	Tinggi
7	Apakah pekerjaan ini dilakukan dengan benar atau tidak, jelas merupakan tanggung jawab saya	4,11	Tinggi
8	Sulit, dalam pekerjaan ini, bagi saya untuk sangat peduli tentang apakah pekerjaan dilakukan dengan benar atau tidak	2,91	Sedang
<b>Mean Total <i>Challenge Stressors</i></b>		<b>3,58</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 160*)

Berdasarkan tabel 4.12, penilaian responden terhadap variabel *Challenge Stressors* memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,58 pada interval 3,43 s/d 4,23 dengan kategori tinggi. Penilaian responden terhadap variabel *Challenge Stressors* tertinggi terdapat pada indikator nomor 5 (Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini) dengan nilai 4,22. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi pada pekerjaan mereka sebagai pengemudi ojek *online*.

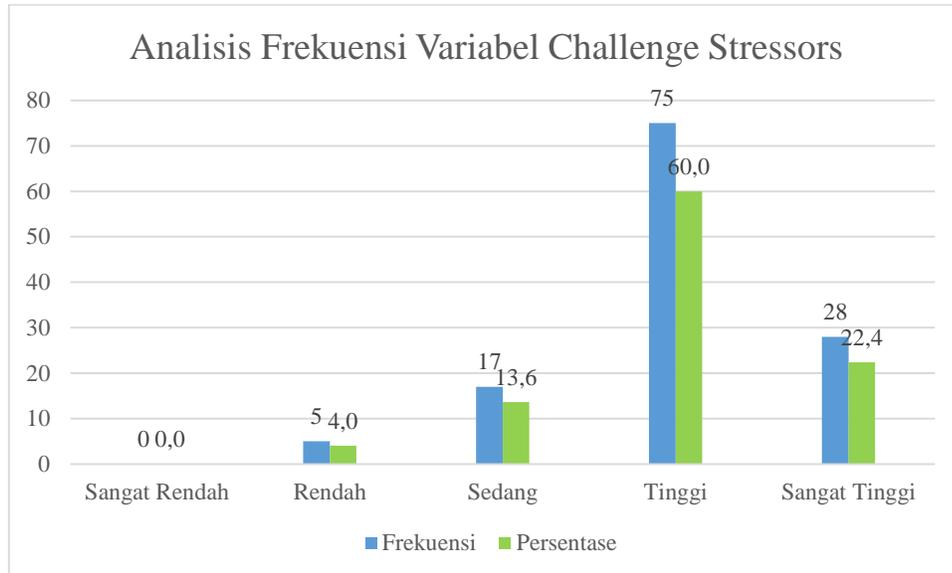
Hasil penilaian responden tersebut kemudian dibuat menjadi data frekuensi variabel *Challenge Stressors* pada tabel 4.15. Perlu diketahui bahwa rentang nilai data berikut merupakan jumlah indikator variabel *Challenge Stressors* yang diajukan kepada responden pengemudi ojek *online* dan berlaku kelipatannya hingga terbentuk rentang nilai dengan lima kategori.

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressors***

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 8	Sangat Rendah		
9 – 16	Rendah	5	4,00
17 – 24	Sedang	17	13,60
25 – 32	Tinggi	75	60,00
33 – 40	Sangat Tinggi	28	22,40
<b><i>Challenge Stressors</i></b>		<b>125</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 160*)

Dapat diketahui dari tabel 4.15, frekuensi jawaban paling banyak terdapat pada kategori tinggi dengan jumlah 75 responden. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk diagram pada gambar 4.13 di berikut ini:



**Gambar 4.13 Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressors***

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 160*)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari variabel *Challenge Stressors*, terdapat 5 responden memiliki tingkat *Challenge Stressors* rendah, 17 responden memiliki tingkat *Challenge Stressors* sedang, 75 responden memiliki tingkat *Challenge Stressors* tinggi, dan 28 responden memiliki tingkat *Challenge Stressors* sangat tinggi. Terlihat pada data tersebut bahwa frekuensi terbesar pada variabel *Challenge Stressors* terletak pada kategori tinggi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi.

#### 4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Job Complexity

Berikut adalah penilaian responden pengemudi ojek *online* dalam variabel *Job Complexity* dari hasil kuesioner yang disajikan pada tabel 4.16.

**Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Responden Tentang *Job Complexity***

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Pekerjaan ini mengharuskan saya hanya melakukan satu tugas atau aktivitas pada satu waktu	3,38	Sedang
2	Tugas di tempat kerja sederhana dan tidak rumit	2,86	Sedang
3	Pekerjaan ini terdiri dari tugas-tugas yang relatif tidak rumit	2,63	Sedang
4	Pekerjaan ini melibatkan pelaksanaan tugas-tugas yang relatif sederhana	2,74	Sedang
<b>Mean Total <i>Job Complexity</i></b>		<b>2,90</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 164*)

Berdasarkan tabel 4.16, penilaian responden terhadap variabel *Job Complexity* memiliki nilai rata-rata total sebesar 2,90 pada interval 2,62 s/d 3,42 dengan kategori sedang. Penilaian responden terhadap variabel *Job Complexity* tertinggi terdapat pada indikator nomor 1 (Pekerjaan ini mengharuskan saya hanya melakukan satu tugas atau aktivitas pada satu waktu) dengan nilai 3,38. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki persepsi untuk mengerjakan satu pekerjaan dalam satu waktu ketika sedang bekerja.

Hasil penilaian responden tersebut kemudian dibuat menjadi data frekuensi variabel *Job Complexity* pada tabel 4.17. Perlu diketahui bahwa rentang nilai data berikut merupakan jumlah indikator variabel *Job Complexity* yang diajukan kepada responden pengemudi ojek *online* dan berlaku kelipatannya hingga terbentuk rentang nilai dengan lima kategori.

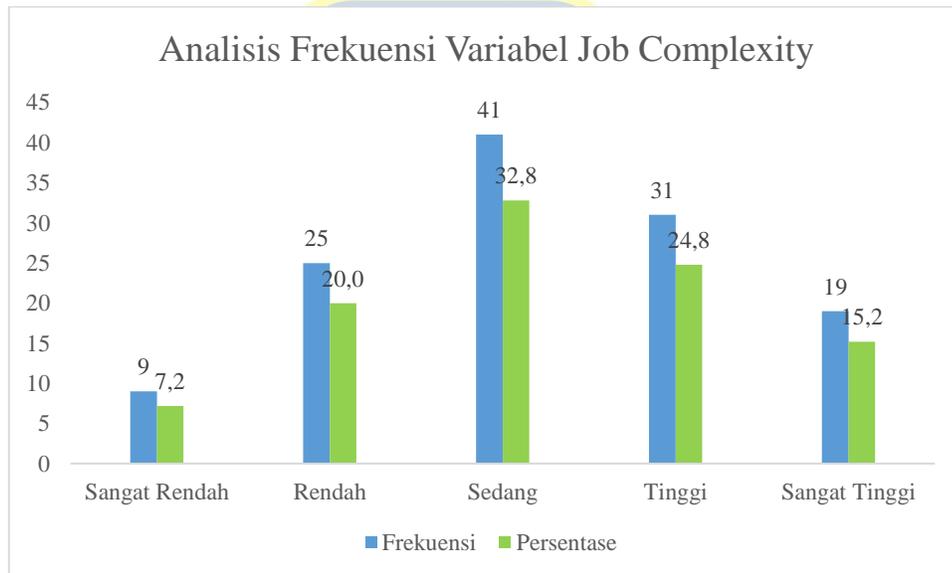
**Tabel 4. 17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Complexity***

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 4	Sangat Rendah	9	7,20

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
5 – 8	Rendah	25	20,00
9 – 12	Sedang	41	32,80
13 – 16	Tinggi	31	24,80
17 – 20	Sangat Tinggi	19	15,20
<b>Job Complexity</b>		<b>125</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 164*)

Dapat diketahui dari tabel 4.17, frekuensi jawaban paling banyak terdapat pada kategori sedang dengan jumlah 41 responden. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk diagram pada gambar 4.14 di berikut ini:



**Gambar 4.14 Analisis Frekuensi Variabel *Job Complexity***

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 164*)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari variabel *Job Complexity*, terdapat 9 responden memiliki tingkat *Job Complexity* sangat rendah, 25 responden memiliki tingkat *Job Complexity* rendah, 41 responden memiliki tingkat *Job Complexity* sedang, 31 responden memiliki tingkat *Job Complexity* tinggi, dan 19 responden memiliki tingkat *Job Complexity* sangat

tinggi. Terlihat pada data tersebut bahwa frekuensi terbesar pada variabel *Challenge Stressors* terletak pada kategori sedang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Job Complexity* yang sedang.

#### 4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Job Burn-out

Berikut adalah penilaian responden pengemudi ojek *online* dalam variabel *Job Burn-out* dari hasil kuesioner yang disajikan pada tabel 4.18.

**Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Responden Tentang Job Burn-out**

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya merasa terkuras secara emosional dari pekerjaan saya	3,11	Sedang
2	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menghadapi hari lain di tempat kerja	2,82	Sedang
3	Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari meupakan beban bagi saya	2,58	Rendah
4	Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini	2,35	Rendah
5	Saya merasa saya harus secara pribadi menerima pujian atau kesalahan atas hasil pekerjaan saya pada pekerjaan ini	2,14	Rendah
6	Apakah pekerjaan ini dilakukan dengan benar atau tidak, jelas merupakan tanggung jawab saya	2,81	Sedang
7	Saya merasa gembira setelah bekerja sama dengan rekan kerja saya (R)	4,37	Sangat Tinggi
8	Saya merasa bahwa saya secara positif mempengaruhi kehidupan orang lain (R)	4,17	Tinggi
9	Saya menangani masalah rekan kerja saya dengan sangat efektif (R)	4,09	Tinggi
<b>Mean Total Job Burn-out</b>		<b>3,16</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 165*)

Berdasarkan tabel 4.18, penilaian responden terhadap variabel *Job Burn-out* memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,16 pada interval 2,62 s/d 3,42 dengan kategori sedang. Penilaian responden terhadap variabel *Job Burn-out* tertinggi terdapat pada indikator nomor 7 (Saya merasa gembira setelah bekerja sama dengan rekan kerja saya (R)) dengan nilai 4,37. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki perasaan gembira setelah bekerja bersama pengemudi ojek *online* lainnya.

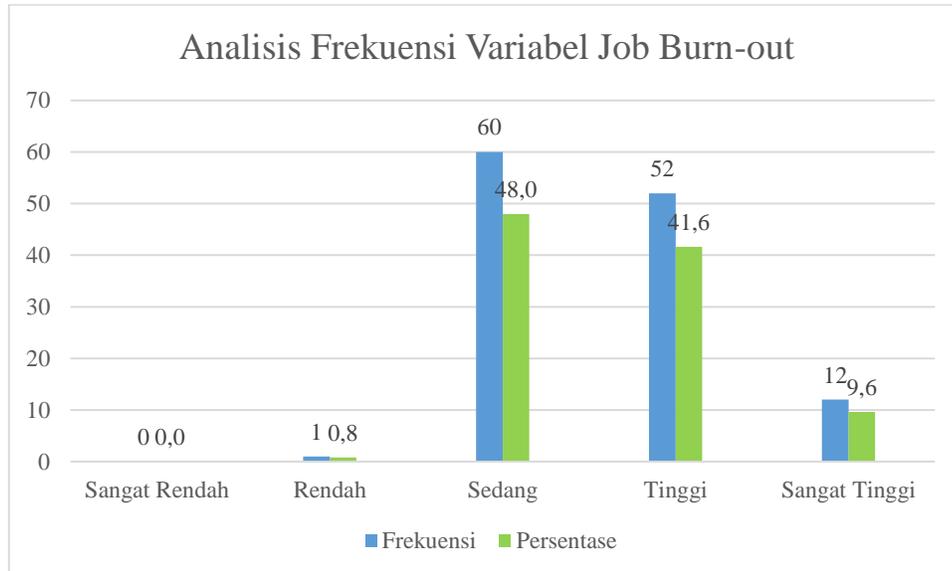
Hasil penilaian responden tersebut kemudian dibuat menjadi data frekuensi variabel *Job Burn-out* pada tabel 4.19. Perlu diketahui bahwa rentang nilai data berikut merupakan jumlah indikator variabel *Job Burn-out* yang diajukan kepada responden pengemudi ojek *online* dan berlaku kelipatannya hingga terbentuk rentang nilai dengan lima kategori.

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Job Burn-out***

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 9	Sangat Rendah		
10 – 18	Rendah	1	0,80
19 – 27	Sedang	60	48,00
28 – 36	Tinggi	52	41,60
37 – 45	Sangat Tinggi	12	9,60
<b><i>Job Burn-out</i></b>		<b>125</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 165*)

Dapat diketahui dari tabel 4.19, frekuensi jawaban paling banyak terdapat pada kategori sedang dengan jumlah 60 responden. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk diagram pada gambar 4.15 di berikut ini:



**Gambar 4.15 Analisis Frekuensi Variabel *Job Burn-out***

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 165*)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari variabel *Job Complexity*, terdapat 1 responden memiliki tingkat *Job Burn-out* rendah, 60 responden memiliki tingkat *Job Burn-out* sedang, 52 responden memiliki tingkat *Job Burn-out* tinggi, dan 12 responden memiliki tingkat *Job Burn-out* sangat tinggi. Terlihat pada data tersebut bahwa frekuensi terbesar pada variabel *Job Burn-out* terletak pada kategori sedang. Dengan demikian, disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Job Burn-out* yang sedang.

#### 4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas

Berikut adalah penilaian responden pengemudi ojek *online* dalam variabel Kreativitas dari hasil kuesioner yang disajikan pada tabel 4.20.

**Tabel 4.20 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kreativitas**

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1	Saya mengidentifikasi peluang untuk cara-cara baru dalam menangani pekerjaan	3,99	Tinggi
2	Saya mencari ide dan cara baru untuk memecahkan masalah	4,00	Tinggi
3	Saya menghasilkan ide-ide terkait pekerjaan yang baru, tetapi dapat dioperasikan	3,94	Tinggi
4	Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan	3,93	Tinggi
<b>Mean Total Kreativitas</b>		<b>3,97</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 168*)

Berdasarkan tabel 4.20, penilaian responden terhadap variabel Kreativitas memiliki nilai rata-rata total sebesar 3,97 pada interval 3,43 s/d 4,23 dengan kategori Tinggi. Penilaian responden terhadap variabel Kreativitas tertinggi terdapat pada indikator nomor 2 (Saya mencari ide dan cara baru untuk memecahkan masalah) dengan nilai 4,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki kemauan untuk mencari berbagai ide dan cara alternatif untuk memecahkan masalah.

Hasil penilaian responden tersebut kemudian dibuat menjadi data frekuensi variabel Kreativitas pada tabel 4.21. Perlu diketahui bahwa rentang nilai data berikut merupakan jumlah indikator variabel Kreativitas yang diajukan kepada responden pengemudi ojek *online* dan berlaku kelipatannya hingga terbentuk rentang nilai dengan lima kategori.

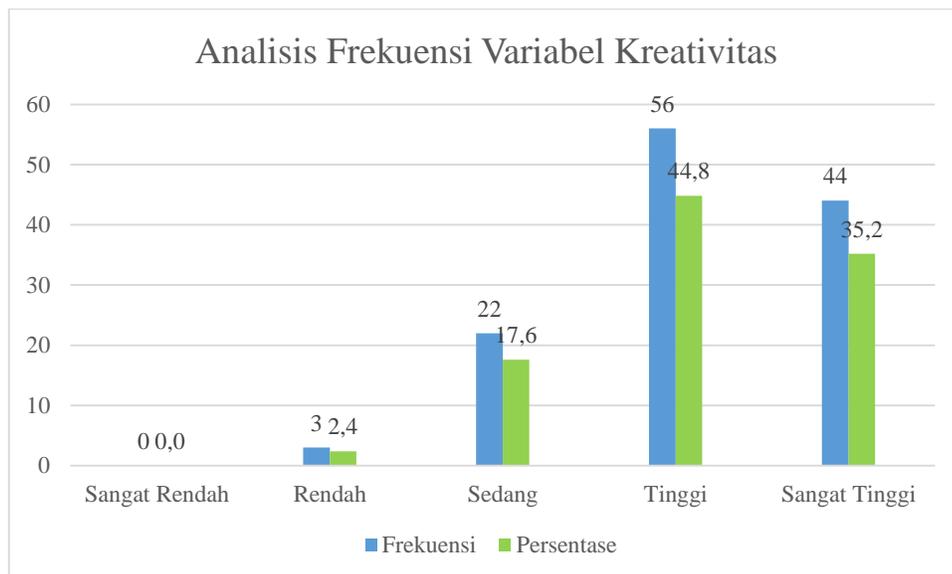
**Tabel 4.21 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas**

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 4	Sangat Rendah		
5 – 8	Rendah	3	2,40

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
9 – 12	Sedang	22	17,60
13 – 16	Tinggi	56	44,80
17 – 20	Sangat Tinggi	44	35,20
<b>Kreativitas</b>		<b>125</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 168*)

Dapat diketahui dari tabel 4.21, frekuensi jawaban paling banyak terdapat pada kategori tinggi dengan jumlah 56 responden. Data tersebut kemudian disajikan dalam bentuk diagram pada gambar 4.16 di berikut ini:



**Gambar 4.16 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 168*)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi dari variabel Kreativitas, terdapat 3 responden memiliki tingkat Kreativitas rendah, 22 responden memiliki tingkat Kreativitas sedang, 56 responden memiliki tingkat Kreativitas tinggi, dan 44 responden memiliki tingkat Kreativitas sangat tinggi. Terlihat pada data tersebut bahwa frekuensi terbesar pada variabel Kreativitas terletak pada

kategori tinggi. Dengan demikian, disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat Kreativitas yang tinggi.

Seluruh variabel penelitian telah dianalisis secara deskriptif. Kemudian, kelompok dominan dari variabel tersebut direkapitulasi pada tabel 4.22 untuk mempermudah pemahaman tentang karakteristik yang paling dominan dari masing-masing variabel.

**Tabel 4.22 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	<i>Challenge Stressors</i>	3,58	Tinggi
2	<i>Job Complexity</i>	2,90	Sedang
3	<i>Job Burn-out</i>	3,16	Sedang
4	Kreativitas	3,97	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 160*)

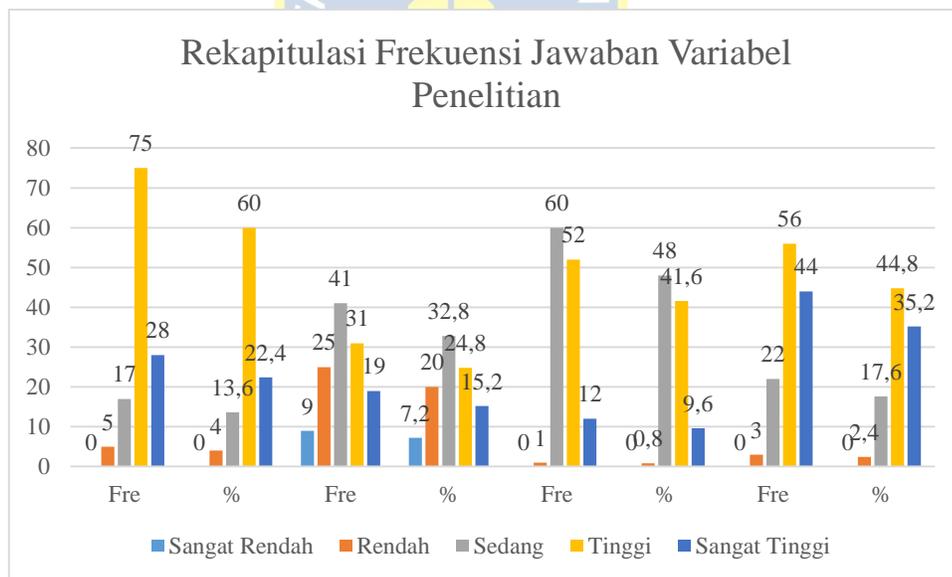
Rekapitulasi karakteristik deskriptif penelitian disajikan pada tabel 4.22 di atas. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki *Job Complexity* dan *Job Burn-out* berkategori sedang serta *Challenge Stressors* dan Kreativitas berkategori tinggi.

**Tabel 4.23 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Kategori	Challenge Stressors		Job Complexity		Job Burn-out		Kreativitas	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	0	0	9	7,20	0	0	0	0
Rendah	5	4,00	25	20,00	1	0,80	3	2,40
Sedang	17	13,60	41	32,80	60	48,00	22	17,60
Tinggi	75	60,00	31	24,80	52	41,60	56	44,80
Sangat Tinggi	28	22,40	19	15,20	12	9,60	44	35,20

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 160*)

Rekapitulasi frekuensi jawaban variabel penelitian disajikan dalam bentuk diagram pada gambar 4.17.



**Gambar 4.17 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 2, hal 168*)

Tabel 4.23 dan Gambar 4.17 menunjukkan hasil rekapitulasi dari frekuensi jawaban variabel penelitian dari 125 reponden penelitian. Jawaban dari variabel *Job Complexity* dan *Job Burn-out* dikategorikan sedang,

sedangkan variabel *Challenge Stressors* dan Kreativitas dikategorikan tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Job Complexity* dan *Job Burn-out* yang sedang dan tingkat *Challenge Stressors* dan Kreativitas yang tinggi.

## 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas merupakan pengukuran untuk validitas dari suatu data penelitian. Dengan demikian, uji validitas merupakan pengujian untuk mengetahui kebenaran atau kevalidan dari instrument penelitian. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan pada seluruh variabel penelitian ini yaitu *Challenge Stressors*, *Job Complexity*, *Job Burn-out*, dan Kreativitas.

**Tabel 4.24 Distribusi Pertanyaan Penelitian**

No.	Variabel	Jumlah
1	<i>Challenge Stressors</i>	8
2	<i>Job Complexity</i>	4
3	<i>Job Burn-out</i>	9
4	Kreativitas	4
Total Pertanyaan		25

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan pada seluruh distribusi pertanyaan penelitian yang berjumlah 26 pertanyaan penelitian. Setelah uji

validitas dilakukan, terdapat beberapa pertanyaan yang tidak memenuhi syarat validitas. Untuk itu, beberapa pertanyaan tersebut dieliminasi dengan tujuan agar uji validitas dapat memenuhi syarat validitas. Terdapat 8 pertanyaan yang dieliminasi (CS1, CS2, CS8, JB1, JB3, JB7, JB8, JB9) sehingga menyisakan 17 pertanyaan penelitian. Pertanyaan yang tersisa kemudian diukur dengan alat ukur tingkat interkorelasi dengan *Kaiser-Mayer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan *Bartlett's Test* yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas CFA dengan KMO dan Bartlett's Test**

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		0.828
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	Approx. Chi-Square	1325.901
	df	136
	Sig.	0,000

Sumber: Data primer diolah, Tahun2022 (*Lampiran 4, hal 189*)

Tabel 4.25 menunjukkan hasil uji validitas CFA dengan KMO dan *Bartlett's Test*. Dapat dilihat dari hasil uji validitas tersebut, nilai KMO sebesar 0.828 ( $KMO > 0.50$ ) serta *Bartlett's Test* dengan nilai Chi-Squares 1325.901 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, sehingga memenuhi syarat validitas. Selanjutnya, hasil analisis *CFA total variance explained* disajikan pada Tabel 4.26 berikut:

**Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas CFA *Total Variance Explained***

No	<i>Total Variance Explained</i>								
	<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	5.432	31.952	31.952	5.432	31.952	31.952	3.323	19.545	19.545
2	3.559	20.937	52.890	3.559	20.937	52.890	3.228	18.988	38.533
3	2.187	12.866	65.756	2.187	12.866	65.756	3.062	18.010	56.542
4	1.098	6.459	72.215	1.098	6.459	72.215	2.664	15.673	72.215
5	.746	4.391	76.606						
6	.626	3.682	80.288						
7	.577	3.395	83.683						
8	.528	3.105	86.788						
9	.430	2.531	89.318						
10	.380	2.238	91.556						
11	.270	1.590	93.146						
12	.256	1.505	94.651						
13	.223	1.309	95.960						
14	.216	1.272	97.233						
15	.200	1.176	98.409						
16	.164	.965	99.374						
17	.106	.626	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 4, hal 189*)

Tabel 4.26 menunjukkan hasil uji validitas CFA *Total Variance Explained*. Hasil uji tersebut menunjukkan 17 indikator penelitian dikelompokkan menjadi empat faktor dengan nilai *eigen value* >1 dalam pembagian indikator menjadi 5 indikator *Challenge Stressors*, 4 indikator *Job Complexity*, 4 indikator *Job Burn-out*, dan 4 indikator Kreativitas. Faktor 1 dapat menjelaskan variasi sebesar 31.95%, faktor 2 dapat menjelaskan variasi

sebesar 20.94%, faktor 3 dapat menjelaskan variasi sebesar 12,87%, dan faktor 4 dapat menjelaskan variasi sebesar 6.46% sehingga secara kumulatif keempat faktor tersebut dapat menjelaskan variasi sebesar 72.22% dan sudah melebihi 50% untuk nilai variasi. Dengan demikian, seluruh indikator dapat diekstrak ke dalam keempat faktor yang telah dikelompokkan sebelumnya. Berikut adalah 4 faktor yang diekstrak sebelum rotasi:

**Tabel 4.27 Hasil Analisis *Loading Factor* Sebelum Rotasi**

Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component			
	1	2	3	4
CS3	.553			
CS4				
CS5		.637		
CS6		.579		
CS7		.632		
JC1	.730			
JC2	.714			
JC3	.817			
JC4	.768			
JB2	.568			
JB4	.623			
JB5	.636	-.516		
JB6				.533
CR1				
CR2		.510	-.602	
CR3			-.589	
CR4			-.607	

*Extraction Method: Principal Component Analysis.*

*a. 4 components extracted.*

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 4, hal 190*)

Tabel 4.27 menunjukkan hasil analisis *loading factor* sebelum rotasi. Dapat dilihat pada tabel tersebut, setiap indikator dari keempat faktor masih tersebar dan belum mengelompok sehingga sulit untuk menginterpretasikan setiap faktor. Untuk itu, rotasi faktor dilakukan agar faktor-faktor tersebut dapat diinterpretasikan. Berikut adalah tabel hasil rotasi faktor dengan menggunakan metode Varimax:

**Tabel 4.28 Hasil Analisis *Loading Factor* Setelah Rotasi**

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>				
	Component			
	1	2	3	4
CS3		.698		
CS4		.781		
CS5		.862		
CS6		.779		
CS7		.735		
JC1	.744			
JC2	.837			
JC3	.828			
JC4	.821			
JB2				.618
JB4				.784
JB5				.842
JB6				.743
CR1			.738	
CR2			.905	
CR3			.876	
CR4			.852	

*Extraction Method: Principal Component Analysis.*  
*Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.a*  
*a Rotation converged in 6 iterations.*

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 4, hal 190*)

Tabel 4.28 menunjukkan hasil rotasi analisis *loading factor*. Masing-masing indikator telah mengelompok pada satu faktor yang sama (5 indikator *Challenge Stressors* mengelompok pada faktor 2, 4 indikator *Job Complexity* mengelompok pada faktor 1, 4 indikator *Job Burn-out* mengelompok pada faktor 4, dan 4 indikator Kreativitas mengelompok pada faktor 3). Dengan demikian, keempat konstruk terbukti memiliki undimensionalitas sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016), uji reliabilitas adalah pengujian untuk melihat keterlibatan indikator variabel konstruk dalam pengukuran data kuesioner. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan uji Cronbach Alpha. Jawaban dari pertanyaan responden dinilai reliabel jika jawaban responden mengenai pertanyaan penelitian tetap konsisten dari waktu ke waktu. Mengacu pada Ghazali (2011), Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0.6 atau *Cronbach's Alfa* > 60%.

**Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1	<i>Challenge Stressors</i>	0.846	> 0.60	<b>Reliabel</b>
2	<i>Job Complexity</i>	0.901	> 0.60	<b>Reliabel</b>
3	<i>Job Demand</i>	0.815	> 0.60	<b>Reliabel</b>
4	Kreativitas	0.883	> 0.60	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 5, hal 192*)

Tabel 4.29 menunjukkan hasil uji reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel penelitian berada diatas 0.60 atau *Cronbach's Alpha* >

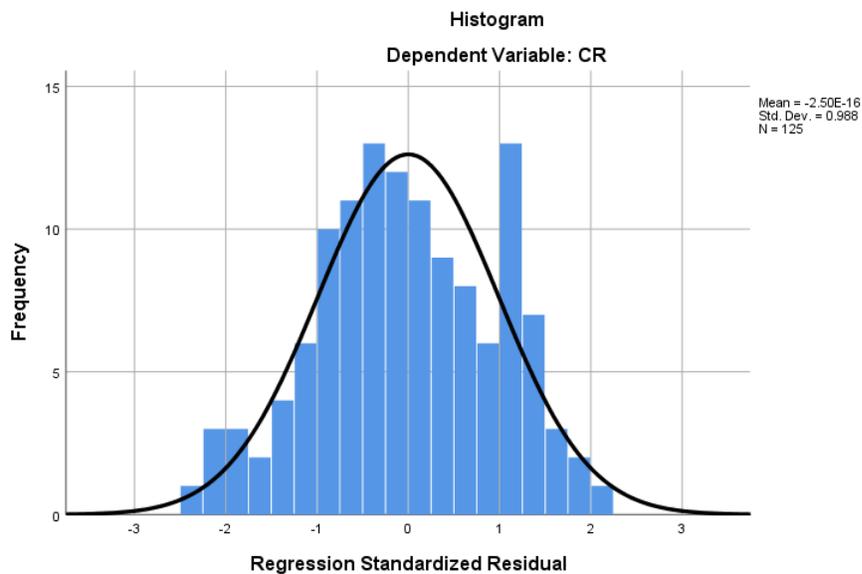
60%, sehingga indikator penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi variabel pengganggu atau residual. Model regresi penelitian dianggap baik apabila distribusinya normal. Penelitian ini menggunakan tiga pengujian untuk menguji normalitas yaitu dengan menggunakan metode grafik, metode P-P Plot, dan metode *Kolmogorov Smirnov*.

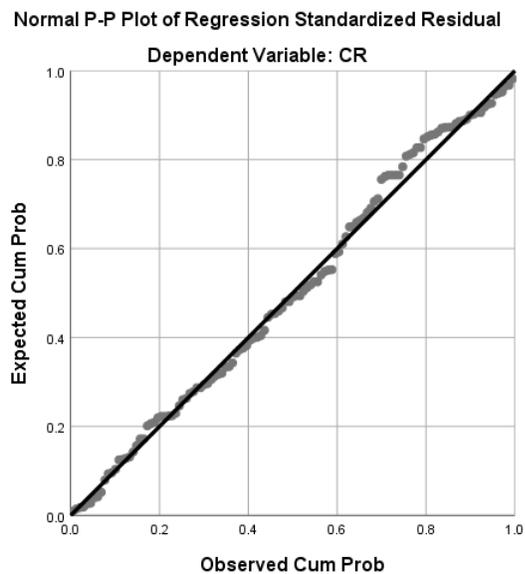
Pengujian pertama menggunakan metode grafik. Pada pengujian ini, grafik histogram dibandingkan dengan data observasi yang mendekati distribusi normal. Namun, cara tersebut dapat menyesatkan apabila penelitian menggunakan jumlah sampel yang kecil. Maka, pengujian P-P Plot atau *Normal Probability Plot of Standardized Residual* dilakukan untuk membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Data yang berdistribusi normal akan membentuk titik-titik plotting yang mengikuti garis diagonalnya.



**Gambar 4.18 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 6, hal 194*)

Berdasarkan Gambar 4.18, grafik histogram uji normalitas pada penelitian ini mendekati distribusi normal. Pengujian selanjutnya untuk melihat *normal probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.19 berikut.



**Gambar 4.19 Normal Probability Plot Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 6, hal 194*)

Berdasarkan Gambar 4.19, grafik *normal probability plot* dapat terlihat dari data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Pengujian selanjutnya dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.30.

**Tabel 4.30 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
<b>N</b>		125
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>Mean</b>	.0000000
	<b>Std. Deviation</b>	.76438105
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>Absolute</b>	.062
	<b>Positive</b>	.039
	<b>Negative</b>	-.062
<b>Test Statistic</b>		.062
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200c,d
a Test distribution is Normal. b Calculated from data. c Lilliefors Significance Correction. d This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 6, hal 195*)

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* pada Tabel 4.30 menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hasil uji dengan nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual melebihi 0,05 atau 5 persen dianggap memenuhi normalitas, sehingga data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal dan model regresi dinyatakan memenuhi uji normalitas.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016), uji multikolinearitas adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui keberadaan korelasi antar variabel bebas pada model regresi. Regresi dianggap baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada penelitian ini, uji multikolinearitas ditentukan oleh

nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance* dengan ketentuan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10.

**Tabel 4.31 Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	3.566	1.995		1.788	.076		
	CS	.470	.387	.117	1.214	.227	.863	1.158
	JC	-.382	.384	-.119	-.994	.322	.566	1.767
	JB	.453	.397	.131	1.141	.256	.614	1.629
	CR	.320	.427	.072	.751	.454	.878	1.139

a. Dependent Variable: random

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 7, hal 196*)

Berdasarkan Tabel 4.31, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

Seluruh tahapan uji asumsi klasik telah dilakukan. Hasil dari uji asumsi klasik penelitian kemudian dirangkum dalam satu tabel rekapitulasi hasil uji asumsi klasik yang disajikan pada Tabel 4.32.

**Tabel 4.32 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik	
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas
1.	<i>Challenge Stressors</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,863 > 0,10 <i>VIF</i> 1,158 < 10
2.	<i>Job Complexity</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,566 > 0,10 <i>VIF</i> 1,767 < 10
3.	<i>Job Burn-out</i>	Normal	<i>Tolerance</i> 0,614 > 0,10 <i>VIF</i> 1,629 < 10
4.	Kreativitas	Normal	<i>Tolerance</i> 0,878 > 0,10 <i>VIF</i> 1,139 < 10

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

**4.4 Analisis Regresi Linear**

**4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressors***

**Terhadap Variabel *Job Burn-out***

Hasil uji regresi linear sederhana variabel *Challenge Stressors* terhadap Variabel *Job Burn-out* dapat dilihat pada Tabel 4.33.

**Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out***

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	2,243	0,428		5,235	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,072	0,104	0,062	0,688	0,493

*a. Dependent Variable: Job Burn-out*

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 197*)

Berdasarkan Tabel 4.33 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Z = 2,243 + 0,072 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

$Z$  = *Job Burn-out*

$a$  = Konstanta

$X_1$  = *Challenge Stressor*

$\epsilon$  = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.33 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,243 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge Stressors* maka *Job Burn-out* pada pengemudi ojek *online* pada penelitian ini adalah sebesar 2,243.

2. *Challenge Stressor* ( $X_1$ )

Variabel *challenge stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa *challenge stressor* ( $X_1$ ) dan *Job Burn-out* ( $Z$ ) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *challenge stressor* maka dapat menyebabkan naiknya *Job Burn-out* sebesar 0,072 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

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

**Tabel 4.34 Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out***

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,062 <sup>a</sup>	0,004	-0,004	1,05172
<i>a. Predictors: (Constant), Challenge Stressor</i>				
<i>b. Dependent Variable: Job Burn-out</i>				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 197*)

Tabel 4.34 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *R Square* sebesar 0,004 atau 0,4 persen. Dengan nilai *R Square* yang sangat kecil, penulis menilai hampir tidak pengaruh yang dapat dijelaskan oleh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*. Maka bisa dinyatakan bahwa *Job Burn-out* tidak dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressors* dan 100 persen persen dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Complexity* Terhadap Variabel *Job Burn-out*

Hasil uji regresi linear sederhana variabel *Job Complexity* terhadap Variabel *Job Burn-out* dapat dilihat pada Tabel 4.35.

**Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out***

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	0,870	0,206		4,219	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,572	0,066	0,614	8,636	0,000

*a. Dependent Variable: Job Burn-out*

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

Berdasarkan Tabel 4.35 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Z = 0,870 + 0,572X_2 + \epsilon \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

Z = *Job Burn-out*

a = Konstanta

X<sub>2</sub> = *Job Complexity*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.35 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 0,870 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Job Complexity* maka *Job Burn-out* pada pengemudi ojek *online* pada penelitian ini adalah sebesar 0,870.

## 2. *Job Complexity* ( $X_2$ )

Variabel *Job Complexity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* ( $X_2$ ) dan *Job Burn-out* ( $Z$ ) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Job Complexity* maka dapat menyebabkan naiknya *Job Burn-out* sebesar 0,572 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

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

**Tabel 4. 36 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out***

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,614 <sup>a</sup>	0,377	0,372	0,83141
<i>a. Predictors: (Constant), Job Complexity</i>				
<i>b. Dependent Variable: Job Burn-out</i>				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 1197*)

Tabel 4.36 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,372 atau 37,2 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 37,2 persen *Job Burn-out* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Complexity*, sementara 62,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge Stressors* Terhadap Variabel Kreativitas

Hasil uji regresi linear sederhana variabel *Challenge Stressors* terhadap Variabel Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.37.

**Tabel 4.37 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	2,858	0,318		9,000	0,000
<i>Challenge Stressor</i>	0,276	0,077	0,307	3,576	0,000

*a. Dependent Variable: Kreativitas*

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

Berdasarkan Tabel 4.37 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Y = 2,858 + 0,276 + \epsilon \dots \dots \dots (3)$$

Keterangan :

Y = Kreativitas

a = Konstanta

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

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.37 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,858 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge Stressors* maka Kreativitas pada pengemudi ojek *online* pada penelitian ini adalah sebesar 2,858.

## 2. *Challenge Stressors* ( $X_1$ )

Variabel *Challenge Stressors* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,276 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* ( $X_1$ ) dan Kreativitas ( $Y$ ) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

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

**Tabel 4.38 Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,307 <sup>a</sup>	0,094	0,087	0,77967
<i>a. Predictors: (Constant), Challenge Stressors</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kreativitas</i>				

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

Tabel 4.38 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,087 atau 8,7 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 8,7 persen Kreativitas dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressors*, sementara 91,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.4.4 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Complexity* Terhadap Variabel Kreativitas

Hasil uji regresi linear sederhana variabel *Job Complexity* terhadap Variabel Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.39.

**Tabel 4.39 Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	3,467	0,197		17,574	0,000
<i>Job Complexity</i>	0,172	0,063	0,237	2,711	0,008

*a. Dependent Variable: Kreativitas*

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 199*)

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

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

$$Y = 3,467 + 0,172 + \epsilon \dots \dots \dots (4)$$

Keterangan :

- Y = Kreativitas
- a = Konstanta
- X<sub>2</sub> = *Job Complexity*
- € = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.39 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,467 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Job Complexity* maka Kreativitas pada pengemudi ojek *online* pada penelitian ini adalah sebesar 3,467.

## 2. *Job Complexity* ( $X_2$ )

Variabel *Job Complexity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,172 yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* ( $X_2$ ) dan Kreativitas (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Job Complexity* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas sebesar 0,172 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

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

**Tabel 4.40 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,237 <sup>a</sup>	0,056	0,049	0,79577
<i>a. Predictors: (Constant), Job Complexity</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kreativitas</i>				

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

Tabel 4.40 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,049 atau 4,9 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 4,9 persen Kreativitas dapat dijelaskan oleh variabel *Job Complexity*, sementara 95,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

### 4.4.5 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Job Burn-out*

#### Terhadap Variabel Kreativitas

Hasil uji regresi linear sederhana variabel *Job Burn-out* terhadap Variabel Kreativitas dapat dilihat pada Tabel 4.41.

**Tabel 4.41 Hasil Regresi Linear Sederhana *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<i>(Constant)</i>	3,751	0,191		19,664	0,000
<i>Job Burn-out</i>	0,085	0,070	0,110	1,222	0,224

*a. Dependent Variable: Kreativitas*

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 199*)

Berdasarkan Tabel 4.41 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

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

$$Y = 3,751 + 0,085 + \epsilon \dots \dots \dots (5)$$

Keterangan :

Y = Kreativitas

a = Konstanta

Z = *Job Burn-out*

€ = *error*

Dilihat dari hasil persamaan yang ada pada Tabel 4.40 maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,751 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Job Complexity* maka Kreativitas pada pengemudi ojek *online* pada penelitian ini adalah sebesar 3,751.

## 2. *Job Burn-out* (Z)

Variabel *Job Burn-out* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,085 yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* (Z) dan Kreativitas (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Job Burn-out* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

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

**Tabel 4.42 Koefisien Determinasi Sederhana *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,110 <sup>a</sup>	0,012	0,004	0,81427
<i>a. Predictors: (Constant), Job Burn-out</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kreativitas</i>				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 199*)

Tabel 4.42 menunjukkan hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,00 atau 0,4 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 0,4 persen Kreativitas dapat dijelaskan oleh variabel *Job Burn-out*, sementara 99,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4.5 Uji Mediasi Sobel

### 4.5.1 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Dengan *Job Burn-out* Sebagai Variabel Mediator

Pengujian mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dilakukan dengan empat tahap sebagai berikut:

1. Pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas.

Tahap pertama pengujian mediasi adalah melihat pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Hasil dari pengujian pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas disajikan pada tabel 4.43.

**Tabel 4. 43 Pengaruh Total *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,858	0,318		9,000	0,000
	CS	0,276	0,077	0,307	3,576	0,000

a. Dependent Variable: CR

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

Pada Tabel 4.43, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas sebesar 0,276 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh total positif dan signifikan terhadap Kreativitas (sig. < 0,05).

2. Pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*.

Tahap kedua pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* disajikan pada tabel 4.44.

**Tabel 4.44 Pengaruh Langsung *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,243	0,428		5,235	0,000
	CS	0,072	0,104	0,062	0,688	0,493

a. Dependent Variable: JB

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 197*)

Pada Tabel 4.44, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* sebesar 0,072 dengan tingkat signifikansi 0,493. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap (sig. > 0,05).

3. Pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas (regresi berganda).

Tahap ketiga pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas melalui regresi berganda. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas melalui regresi berganda disajikan pada tabel 4.45.

**Tabel 4.45 Pengaruh Langsung *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas Melalui Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,700	0,351		7,691	0,000
	JB	0,071	0,067	0,091	1,057	0,292
	CS	0,072	0,077	0,301	3,505	0,001

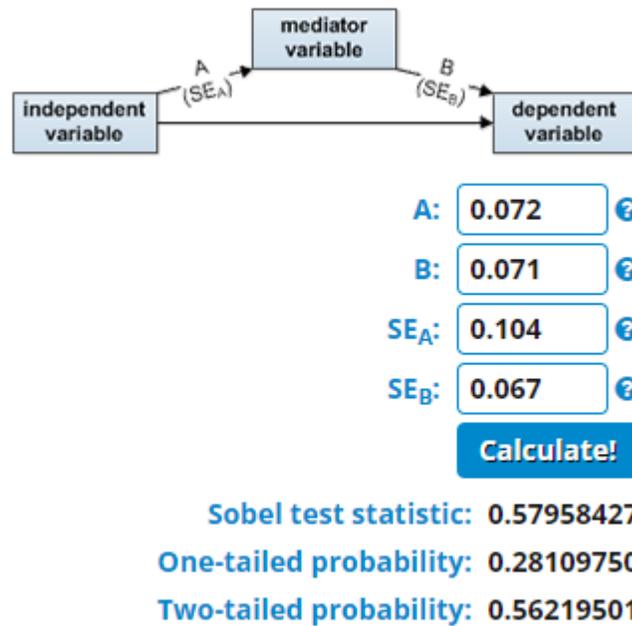
a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 200*)

Pada Tabel 4.45, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas sebesar 0,072 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan koefisien regresi *Job Burn-out* terhadap Kreativitas sebesar 0,071 dengan tingkat signifikansi 0,292. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada regresi berganda, *Challenge Stressors* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kreativitas (sig. < 0,05), sedangkan *Job Burn-out* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kreativitas (sig. > 0,05).

#### 4. Pengujian efek mediasi dengan Sobel Test.

Tahap keempat pengujian mediasi adalah pengujian efek mediasi dengan Sobel Test. Hasil dari pengujian efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas disajikan pada gambar 4.20.



**Gambar 4.20 Uji Sobel Efek Mediasi *Job Burn-out* Pada Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 9, hal 201*)

Gambar 4.20 menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,562. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi efek mediasi oleh *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas.

#### 4.5.2 Pengaruh Job Complexity Terhadap Kreativitas Dengan Job Burn-out Sebagai Variabel Mediator

Pengujian mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas dilakukan dengan empat tahap sebagai berikut:

1. Pengaruh total *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

Tahap pertama pengujian mediasi adalah melihat pengaruh total *Job Complexity* terhadap Kreativitas. Hasil dari pengujian pengaruh total *Job Complexity* terhadap Kreativitas disajikan pada tabel 4.46.

**Tabel 4.46 Pengaruh Total *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,467	0,197		17,574	0,000
	JC	0,172	0,063	0,237	2,711	0,008

a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 199*)

Pada Tabel 4.46, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Job Complexity* terhadap Kreativitas sebesar 0,172 dengan tingkat signifikansi 0,008. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Complexity* memiliki pengaruh total positif dan signifikan terhadap Kreativitas (sig. < 0,05).

2. Pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out*.

Tahap kedua pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out*. Hasil dari pengujian

pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* disajikan pada tabel 4.47.

**Tabel 4.47 Pengaruh Langsung *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out***

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,870	0,206		4,219	0,000
	JC	0,572	0,066	0,614	8,636	0,000

a. Dependent Variable: JB

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

Pada Tabel 4.47, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* sebesar 0,572 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Job Complexity* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap (sig. < 0,05).

3. Pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas (regresi berganda).

Tahap ketiga pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas melalui regresi berganda. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap Kreativitas dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas melalui regresi berganda disajikan pada tabel 4.48.

**Tabel 4.48 Pengaruh Langsung *Job Complexity* dan *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas Melalui Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,507	0,212		16,563	0,000
	JB	-0,045	0,087	-0,058	-0,525	0,601
	JC	0,198	0,081	0,273	2,455	0,016

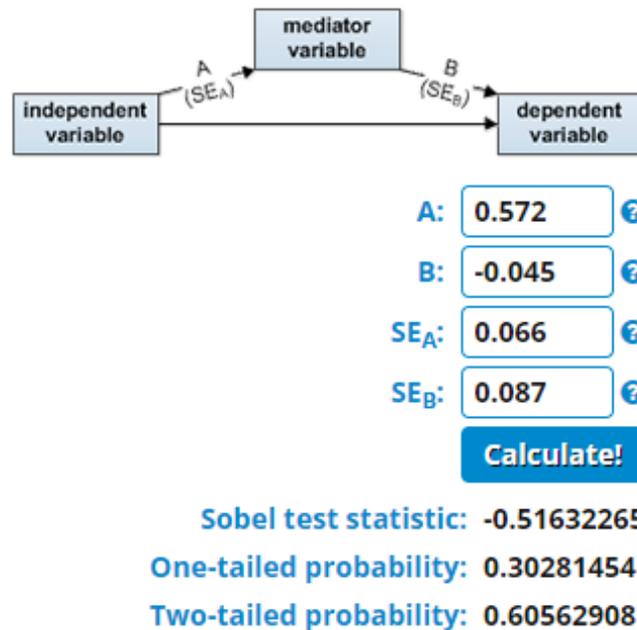
a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 200*)

Pada Tabel 4.48, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Job Complexity* terhadap Kreativitas sebesar 0,198 dengan tingkat signifikansi 0,016 dan koefisien regresi *Job Burn-out* terhadap Kreativitas sebesar -0,045 dengan tingkat signifikansi 0,601. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada regresi berganda, *Job Complexity* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kreativitas (sig. < 0,05), sedangkan *Job Burn-out* memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kreativitas (sig. > 0,05).

#### 4. Pengujian efek mediasi dengan Sobel Test.

Tahap keempat pengujian mediasi adalah pengujian efek mediasi dengan Sobel Test. Hasil dari pengujian efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas disajikan pada gambar 4.21.



**Gambar 4.21 Uji Sobel Efek Mediasi *Job Burn-out* Pada Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*Lampiran 8, hal 201*)

Gambar 4.21 menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,606. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi efek mediasi oleh *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out*

a) Hipotesis 1

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

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

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

Pengujian hipotesis terkait *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar -0,004, koefisien regresi sebesar 0,072, dan P-Value sebesar 0,493 > 0,05. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak.

d) Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 1 menghasilkan kesimpulan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif signifikan pada *Job Burn-out* **tidak terbukti**.

#### 4.6.2 Uji Hipotesis 2: Pengaruh *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out*

a) Hipotesis 2

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

Ho: Ada pengaruh signifikan dari *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out*

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

Pengujian hipotesis terkait *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,372, koefisien regresi sebesar 0,572, dan P-Value sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

d) Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 2 menghasilkan kesimpulan bahwa *Job Complexity* berpengaruh positif signifikan pada *Job Burn-out* **terbukti**.

#### 4.6.3 Uji Hipotesis 3: Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas

a) Hipotesis 3

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

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

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

Pengujian hipotesis terkait *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,087, koefisien regresi sebesar

0,276, dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

d) Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 3 menghasilkan kesimpulan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif signifikan pada Kreativitas **terbukti**.

#### 4.6.4 Uji Hipotesis 4: Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas

a) Hipotesis 4

$H_o$ : Tidak ada pengaruh signifikan dari *Job Complexity* terhadap Kreativitas

$H_a$ : Ada pengaruh signifikan dari *Job Complexity* terhadap Kreativitas

b) Kriteria

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

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

c) Hasil

Pengujian hipotesis terkait *Job Complexity* terhadap Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,049, koefisien regresi sebesar 0,172, dan P-Value sebesar  $0,008 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

d) Kesimpulan

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

#### 4.6.5 Uji Hipotesis 5: Pengaruh *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas

a) Hipotesis 5

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

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

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

Pengujian hipotesis terkait *Job Burn-out* terhadap Kreativitas memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,004, koefisien regresi sebesar 0,085, dan P-Value sebesar 0,224 > 0,05. Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

d) Kesimpulan

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

#### 4.6.6 Uji Hipotesis 6: Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas melalui *Job Burn-out*

a) Hipotesis 6

Ho: Tidak ada efek mediasi dari *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

Ho: Ada efek mediasi dari *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas

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

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,580 dan P-Value *Two Tailed* sebesar 0,562 > 0,05. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak.

d) Kesimpulan

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

#### 4.6.7 Uji Hipotesis 7: Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas melalui *Job Burn-out*

a) Hipotesis 7

Ho: Tidak ada efek mediasi dari *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas

Ho: Ada efek mediasi dari *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas

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

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar -0,516 dan P-Value *Two Tailed* sebesar 0,606 > 0,05.

Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak.

d) Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 7 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas **tidak terbukti**.

**Tabel 4.49 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

H	Hipotesis	Keterangan
H1	<i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Burn-out</i>	<b>Tidak Terbukti</b>
H2	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Job Burn-out</i>	<b>Terbukti</b>
H3	<i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas	<b>Terbukti</b>
H4	<i>Job Complexity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas	<b>Terbukti</b>
H5	<i>Job Burn-out</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap Kreativitas	<b>Tidak Terbukti</b>
H6	<i>Job Burn-out</i> memediasi pengaruh <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas	<b>Tidak Terbukti</b>
H7	<i>Job Burn-out</i> memediasi pengaruh <i>Job Complexity</i> terhadap Kreativitas	<b>Tidak Terbukti</b>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Data Deskriptif

Data deskriptif penelitian ini dihasilkan dari analisis deskriptif karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan data dari 125 responden yang berprofesi sebagai pengemudi ojek *online*. Pengemudi ojek *online* pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 109 responden dan sebagian besar berada pada kelompok usia 21 – 30 tahun. Sebanyak 90 responden memiliki status belum menikah dan mayoritas berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sejumlah 87 responden. Masa kerja sebagai pengemudi ojek *online* yang telah dilewati oleh responden paling banyak adalah pada rentang waktu 1 – 3 tahun dengan jumlah 54 responden. Dari seluruh responden, sebanyak 71 responden tidak menjadikan profesi pengemudi ojek *online* sebagai pekerjaan utama mereka. Dengan persebaran wilayah yang berbeda dari pengambilan sampel pada penelitian ini, wilayah terbanyak untuk domisili responden adalah Palembang dengan jumlah 39 responden dan terbanyak untuk jangkauan operasional responden adalah Palembang dengan jumlah 38 responden. Platform yang paling banyak digunakan responden penelitian ini adalah Grab dengan jumlah 46 responden. Mayoritas responden memberikan layanan berupa ojek motor dengan jumlah responden sebanyak 42 responden dan sebagian besar memiliki penghasilan bulanan pada kelompok penghasilan Rp1.000.000 – Rp3.000.000 per bulan dengan jumlah responden sebanyak 67 responden.

Analisis deskriptif berikutnya dilakukan pada variabel penelitian. Data deskriptif variabel penelitian pada responden pengemudi ojek *online* mengidentifikasi pengaruh *Challenge Stressors* dan *Job Complexity* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Job Burn-out*. Hasil dari analisis deskriptif penelitian menunjukkan hasil penghitungan rata-rata untuk masing-masing variabel dengan rata-rata 3,58 untuk *Challenge Stressors* pada kategori tinggi, 2,90 untuk *Job Complexity* pada kategori sedang, 3,16 untuk *Job Burn-out* pada kategori sedang, dan 3,97 untuk Kreativitas pada kategori tinggi.

#### **4.7.2 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap *Job Burn-out***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar -0,004, koefisien regresi sebesar 0,072, dan P-Value sebesar  $0,493 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Challenge Stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressor* dan *Job Burn-out* memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressor* maka dapat menyebabkan naiknya *Job Burn-out* sebesar 0,072 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Klein *et al* (2020), Molero *et al* (2018), dan Wu *et al* (2020). Namun demikian, pengaruh yang diberikan

*Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* sangatlah kecil. Penulis berasumsi bahwa hal ini terjadi karena pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi diiringi dengan kegiatan selingan mereka yang dapat menurunkan tingkat *Job Burn-out* seperti bersosialisasi dengan pengemudi ojek *online* lainnya. Di sisi lain, penulis belum menemukan banyak penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*. Dengan asumsi bahwa penelitian dalam ruang lingkup pengaruh antara *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out* yang masih sangat kecil untuk dapat memberikan informasi terkait pengaruh antara dua variabel tersebut, penulis menganggap bahwa hal ini dapat menjadi acuan untuk penelitian berikutnya dalam mengungkap lebih lanjut pengaruh antara *Challenge Stressors* terhadap *Job Burn-out*.

#### **4.7.3 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap *Job Burn-out***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,372, koefisien regresi sebesar 0,572, dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Job Complexity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,572 yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* dan *Job Burn-out* memiliki hubungan positif. Semakin baik *Job Complexity* maka dapat menyebabkan naiknya *Job*

*Burn-out* sebesar 0,572 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Tian, *et al* (2022), Bai *et al* (2021) , dan Rakhy & Ambily (2022). Pengemudi ojek *online* pada penelitian ini bekerja dengan tingkat *Job Complexity* yang sangat tinggi, sehingga sangat mungkin mereka mengalami kelelahan akibat bekerja. Kelelahan yang kemudian dirasakan berlarut-larut oleh pengemudi ojek *online* dapat berubah menjadi *Job Burn-out* apabila kelelahan akibat bekerja tersebut tidak diatasi dengan baik. *Job Complexity* juga harus disikapi dengan baik oleh para pengemudi ojek *online* agar tidak berujung pada *Job Burn-out* yang dapat mengganggu mereka dalam bekerja dan berakibat pada turunnya kinerja mereka secara pribadi.

#### 4.7.4 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,087, koefisien regresi sebesar 0,276, dan P-Value sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Challenge Stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,087 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressor* dan Kreativitas memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressor* maka dapat menyebabkan

naiknya Kreativitas sebesar 0,087 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

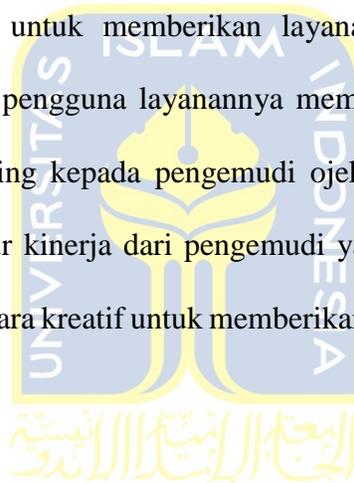
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sacramento *et al* (2013), Ding *et al* (2019), dan Do *et al* (2021). Pengemudi ojek *online* pada penelitian ini merasa tertantang dan termotivasi untuk mendapatkan prestasi berupa rating tinggi dari pengguna layanannya. Semakin tinggi rating yang mereka dapatkan, maka semakin banyak pula keuntungan yang mereka terima seperti keuntungan finansial, kepercayaan tinggi dari pengguna layanan, dan bonus-bonus dari target yang telah mereka capai. Dengan adanya keinginan pengemudi untuk mencapai prestasi tersebut, mereka akan berusaha untuk bekerja secara kreatif dalam melayani pengguna layanannya, sehingga pengguna layanan akan merasa terpuaskan dengan pelayanan yang mereka berikan dan akan berdampak baik pula pada umpan balik yang diberikan oleh para pengguna layanan ojek *online*.

#### **4.7.5 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Job Complexity* terhadap Kreativitas menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,049, koefisien regresi sebesar 0,172, dan P-Value sebesar  $0,008 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Job Complexity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,049

yang menunjukkan bahwa *Job Complexity* dan Kreativitas memiliki hubungan positif. Semakin baik *Job Complexity* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas sebesar 0,049 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil pengujian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Rezaie (2014), Chae & Choi (2018), dan Jeng (2018). *Job Complexity* yang dimiliki pengemudi ojek *online* pada penelitian ini menimbulkan tuntutan kerja pada pengemudi untuk memberikan layanan yang baik untuk pengguna layanannya, agar pengguna layanannya memberikan umpan balik yang baik dalam bentuk rating kepada pengemudi ojek *online*. Dengan adanya rating sebagai tolok ukur kinerja dari pengemudi yang ingin mereka capai, mereka akan berusaha secara kreatif untuk memberikan kesan yang baik pada pengguna layanannya.



#### **4.7.6 Pengaruh *Job Burn-out* Terhadap Kreativitas**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Job Burn-out* terhadap Kreativitas menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,004, koefisien regresi sebesar 0,085, dan P-Value sebesar  $0,224 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Job Burn-out* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,085 yang menunjukkan bahwa *Job Burn-out* dan Kreativitas memiliki

hubungan positif. Semakin baik *Job Burn-out* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil pengujian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya oleh Basinska & Dåderman (2019), Drafaehl (2020) , dan Liu *et al* (2020). Namun demikian, pengaruh positif yang diberikan oleh *Job Burn-out* terhadap kreativitas pada penelitian ini tidak signifikan. Penulis berpendapat bahwa ketidaksesuaian ini antara asumsi yang dibangun oleh penulis dengan hasil yang telah diuji ini bias terjadi karena para pengemudi ojek *online* pada penelitian ini tidak begitu merasakan adanya gejala *Job Burn-out* yang turut didukung dengan hasil kuesioner yang menunjukkan tingkat *Job Burn-out* yang mereka miliki memiliki hasil sedang. Penulis juga mengasumsikan dari hasil tersebut bahwa kelelahan yang mereka alami merupakan kelelahan yang berada di bawah tingkatan *Job Burn-out*, bukan kelelahan tingkat lanjut yang dapat memunculkan gejala-gejala *Job Burn-out*.

#### **4.7.7 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Dengan Variabel Mediasi *Job Burn-out***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas menunjukkan tidak adanya efek mediasi *Job Burn-out* dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,580 dan P-Value *Two Tailed*

sebesar  $0,562 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa *Job Burn-out* tidak memediasi pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas.

Hasil analisis ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Zhang *et al* (2019) dan Sun *et al* (2019) yang menemukan adanya peran mediasi pada pengaruh negatif dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Penulis berasumsi bahwa tidak adanya peran mediasi dari *Job Burn-out* ini terjadi karena penelitian ini menggunakan responden pengemudi ojek *online* yang belum banyak digunakan sebagai objek penelitian dengan model serupa. Dapat diketahui bahwa responden penelitian sebelumnya (Zhang *et al*, 2019; Sun *et al* 2019) diambil dari karyawan perusahaan di China yang sangat kontras dengan profesi pengemudi ojek *online*. Ruang lingkup penelitian tentang model penelitian ini juga masih sangat luas untuk diteliti lebih lanjut karena penulis belum banyak menemukan penelitian yang membahas tentang peran mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap kreativitas. Hal ini dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dalam mengungkap peran mediasi ini.

#### **4.7.8 Pengaruh *Job Complexity* Terhadap Kreativitas Dengan Variabel Mediasi *Job Burn-out***

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi *Job Burn-out* pada pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas menunjukkan tidak

adanya efek mediasi *Job Burn-out* dengan jumlah sampel 125. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar -0,516 dan *P-Value Two Tailed* sebesar  $0,606 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa *Job Burn-out* tidak memediasi pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

Hasil ini bertolak belakang dengan asumsi yang dibangun penulis dengan melihat pada penelitian sebelumnya oleh Bunjak *et al* (2021) yang menemukan bahwa *Job Burn-out* memediasi hubungan negatif dari *Cognitive Absorption* terhadap Kreativitas. Dari penelitian tersebut, *Cognitive Absorption* bukan merupakan aspek dari *Job Complexity*, namun dari peran mediasi tersebut penulis berasumsi bahwa *Job Burn-out* dapat memediasi variabel selain *Cognitive Absorption* dan pengaruhnya terhadap Kreativitas. Selain itu, penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh langsung *Job Complexity* terhadap *Job Burn-out* dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas pada mulanya mendukung asumsi adanya peran pemediasi *Job Burn-out* ini, namun hasil pengujian menunjukkan bahwa peran pemediasi *Job Burn-out* tidak didukung pada model ini. Penulis berasumsi bahwa hal ini terjadi karena pengemudi ojek *online* pada penelitian ini memiliki tingkat *Job Burn-out* yang sedang sehingga peran pemediasi *Job Burn-out* tidak didukung pada konteks ini. Penulis juga tidak menemukan penelitian terdahulu dengan model yang sama, sehingga penulis berasumsi bahwa model ini masih sangat baru untuk diteliti lebih dalam lagi pada penelitian selanjutnya.

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuji, penulis menarik beberapa kesimpulan untuk penelitian ini. Beberapa kesimpulan tersebut antara lain:

1. *Challenge Stressors* tidak memiliki pengaruh terhadap *Job Burn-out* pada pengemudi ojek *online*.
2. *Job Complexity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *Job Burn-out* pada pengemudi ojek *online*.
3. *Challenge Stressors* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas pada pengemudi ojek *online*.
4. *Job Complexity* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kreativitas pada pengemudi ojek *online*.
5. *Job Burn-out* tidak memiliki pengaruh terhadap Kreativitas pada pengemudi ojek *online*.
6. *Job Burn-out* tidak memediasi pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas pada pengemudi ojek *online*.
7. *Job Burn-out* tidak memediasi pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas pada pengemudi ojek *online*.

## 5.2 Saran

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, penulis menyarankan beberapa hal yang dapat bermanfaat bagi pengemudi ojek *online* sebagai berikut:

1. *Challenge Stressors* terbukti berpengaruh positif secara langsung terhadap Kreativitas. Dalam meningkatkan *Challenge Stressors*, pengemudi ojek *online* dapat berfokus pada aspek-aspek dari *Challenge Stressors* itu sendiri. Beban kerja yang besar, tekanan dari waktu untuk memberikan pelayanan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat dijadikan sebagai tantangan untuk memotivasi pengemudi ojek *online* dalam meraih prestasi individu. Aspek-aspek tersebut dapat menjadi sumber ide-ide kreatif yang bermanfaat bagi pengemudi ojek *online*.
2. *Job Complexity* terbukti berpengaruh positif secara langsung terhadap *Job Burn-out* dan Kreativitas. *Job Complexity* yang semakin tinggi dapat meningkatkan *Job Burn-out* sekaligus Kreativitas, sehingga pengemudi ojek *online* perlu waspada dalam mengatasi *Job Complexity*. Mereka dapat memanfaatkan karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980) untuk menghasilkan ide-ide kreatif daripada fokus terhadap beban kerja dari yang dihasilkan dari *Job Complexity* yang beresiko memunculkan *Job Burn-out* pada diri mereka.
3. Tingkat *Job Burn-out* yang dimiliki pengemudi ojek *online* pada penelitian ini berada pada kategori sedang. Meski demikian, pengemudi dapat mengantisipasi timbulnya *Job Burn-out* yang dapat timbul dari

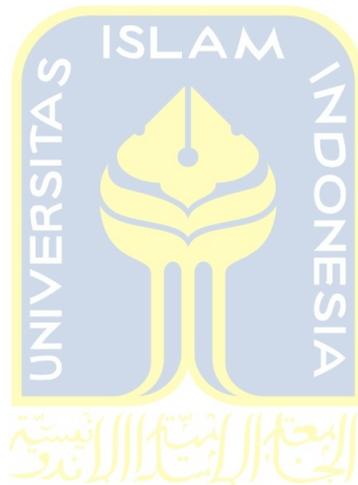
ketidaksesuaian terhadap dimensi kerja (Maslach *et al*, 2001) dengan diri mereka masing-masing. Sebisa mungkin pengemudi ojek *online* menghindari munculnya *Job Burn-out* sehingga mereka tidak merasa kesulitan ketika bekerja sebagai pengemudi ojek *online*.

4. Tingkat Kreativitas yang dimiliki pengemudi ojek *online* pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka berusaha untuk menghasilkan ide kreatif yang menghasilkan luaran berupa kinerja kreatif bagi masing-masing dari mereka. Pengemudi dapat lebih meningkatkan Kreativitas mereka dengan mengacu pada tiga komponen utama Kreativitas yaitu *Expertise*, *Creative Thinking*, dan *Intrinsic Task Motivation* (Amabile, 1997). Dengan merujuk pada tiga komponen tersebut, pengemudi dapat lebih meningkatkan lagi kinerja kreatif mereka yang dapat bermanfaat bagi mereka dan pengguna layanannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis menemukan beberapa keterbatasan pada penelitian ini. Persebaran responden penelitian ini belum merata. Dapat dilihat dari ketimpangan jumlah dari setiap daerah yang diambil pada penelitian ini. Hal ini terjadi karena penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui media sosial berupa Facebook, WhatsApp, dan Instagram. Dengan penyebaran data tersebut, responden yang didapatkan tidak bisa ditentukan dengan pasti, sehingga responden memusat di daerah Palembang.

Keterbatasan penelitian selanjutnya adalah model penelitian ini belum banyak digunakan, sehingga tingkat inkonsistensi hasil penelitian masih sangat tinggi, terutama pada konteks penelitian pada pengemudi ojek *online*. Dengan hasil yang telah diuji pada penelitian ini, penulis juga turut merekomendasikan penelitian selanjutnya dengan model serupa untuk memperluas informasi mengenai pengaruh antar variabel dari penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim (2022). Resmi! Grab Jadi Decacorn Pertama Di Asia Tenggara. Diambil 3 April 2022 dari <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190302142659-40-58555/resmi-grab-jadi-decacorn-pertama-di-asia-tenggara>
- Anonim. (2022). Sebuah Perjalanan. Diambil 1 April 2022 dari <https://www.gojek.com/id-id/about/>
- Anonim (2022). Tentang Perusahaan. Diambil 1 April 2022, dari <https://id.taximaxim.com/about/>
- Agarwal, R., & Karahanna, E. (2000). Time Flies When You're Having Fun: Cognitive Absorption and Beliefs About Information Technology Usage. *MIS quarterly*, 665-694.
- Al-Ababneh, M. M. (2020). The Concept of Creativity: Definitions And Theories. *International Journal of Tourism & Hotel Business Management*, 2(1), 245-249.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behavior* (Vol. 10, pp. 123–167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to The Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview.
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: On Doing What You Love and Loving What You Do. *California management review*, 40(1), 39-58.
- Anindityas, Y., Rizki, M., & Joewono, T. (2021). Effect of The Rise in Online Motorcycle Taxi Services on The Number of Motorcycles Using The Interrupted Time Series Method. *Civil Engineering Dimension*, 23(2), 123-130. doi: 10.9744/ced.23.2.123-130
- 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., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using The Job Demands-Resources Model to Predict Burn-out and Performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business*

*Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43(1), 83-104.*

- Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of The Art. *Journal of Managerial Psychology, Vol. 22 No. 3, pp. 309-328.*
- Bao, T., Xupei, L., Xiujie, T., & Kan, S. (2012) The Relationship between Stress Situation Cognition and Job Burn-out. *Psychological Science, 165-170.*
- 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.*
- Basinska, B. A., & Dåderman, A. M. (2019). Work Values of Police Officers and Their Relationship with Job Burn-out and Work Engagement. *Frontiers in psychology, 10, 442.*
- Bunjak, A., Černe, M., & Popovič, A. (2021). Absorbed in Technology but Digitally Overloaded: Interplay Effects on Gig Workers' Burn-out and Creativity. *Information & Management, 58(8), 103533.*
- Cavanaugh, M., Boswell, W., Roehling, M., & Boudreau, J. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal Of Applied Psychology, 85(1), 65-74.*
- 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.*
- Cherniss, C. (1989). Burn-out in New Professionals: A Long-Term Follow-Up Study. *Journal of Health and Human Resources Administration, 11-24.*
- Chung-Yan, G. A. (2010). The Nonlinear Effects of Job Complexity and Autonomy on Job Satisfaction, Turnover, and Psychological Well-Being. *Journal of occupational health psychology, 15(3), 237.*
- Creswell, J. W. (2009). Mapping The Field of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research, 3(2), 95-108.*
- Demerouti, E., & Bakker, A. (2011). The Job Demands\_Resources Model: Challenges for Future Research. *Journal of Industrial Psychology, 37(2), 1–9.*

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burn-out. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Vardakou, I., Kantas, A., 2003. The Convergent Validity of Two Burn-out Instruments: A Multitrait-Multimethod Analysis. *Eur. J. Psychol. Assess.* 19 (1), 12–23.
- Demerouti, E., Verbeke, W. J. M. I., & Bakker, A. B. (2005). Exploring the Relationship Between a Multidimensional and Multifaceted Burn-out Concept and Self-Rated Performance. *Journal of Management*, 31(2), 186–209.
- Dewett, T. (2007). Linking Intrinsic Motivation, Risk Taking, and Employee Creativity in An R&D Environment. *R&d Management*, 37(3), 197-208.
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise Social Networking Usage As A Moderator of The Relationship Between Work Stressors and Employee Creativity: A Multilevel Study. *Information & Management*, 56(8), 103165.
- Do, H. Y. (2021). Effects Of Challenge And Hindrance Stressors On Employee Innovative Behavior: Empirical Evidence From VietNam (Doctoral dissertation).
- Drafahl, B. (2020). The Influences Burn-out and Lack of Empowerment Have on Creativity in Nursing Faculty. *Nursing Education Perspectives*, 41(1), 33-36.
- Farida, U. (2020). The Effect of Flexible Working Arrangements on Work Engagement of Online Motorcycle Taxi Drivers. *Psychological Research and Intervention*, 3(2), 92-99.
- Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K. (2003). Employee Creativity in Taiwan: An Application of Role Identity Theory. *Academy of Management Journal*, 46(5), 618-630.
- Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Innovation and Creativity in Education and Training in The EU Member States: Fostering Creative Learning and Supporting Innovative Teaching. *JRC Technical Note*, 52374, 64.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, R. S., & Förster, J. (2000). The Effects of Approach and Avoidance Motor Actions on The Elements of Creative Insight. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 477.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grab (perusahaan) - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2022). [https://id.wikipedia.org/wiki/Grab\\_\(perusahaan\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Grab_(perusahaan))
- Gu, J., Chen, Z., Huang, Q., Liu, H., & Huang, S. (2018). A Multilevel Analysis of The Relationship between Shared Leadership and Creativity in Inter-Organizational Teams. *The Journal of Creative Behavior*, 52(2), 109-126.
- Hackman, J. Richard dan Greg R. Oldham (1980), *Work Redesign*, London: Addison-Wesley.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, *Pearson*, New York.
- Hartung, P. J., Fouad, N. A., Leong, F. T., & Hardin, E. E. (2010). Individualism-Collectivism: Links to Occupational Plans and Work Values. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 34-45.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and The Nested-Self in The Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of The Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332.
- 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.
- Janssen, O. (2000). Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Jeng, S. P. (2018). Enhancing The Creativity of Frontline Employees: The Effects of Job Complexity and Customer Orientation. *The International Journal of Logistics Management*.

- Kar, Suryatapa, and Damodar Suar. Role of Burn-out in The Relationship between Job Demands and Job Outcomes among Indian Nurses. *Vikalpa* 39.4 (2014): 23-38.
- Klein, C. J., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring Burn-out and Job Stressors among Advanced Practice Providers. *Nursing Outlook*, 68(2), 145-154.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (Eds.). (1983). *Work and Personality*. Norwood, NJ: Ablex Publishing.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The Relationship between Burn-out and Job Satisfaction among Physical Education Teachers: A Multivariate Approach. *European Physical Education Review*, 11(2), 189-203.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burn-out Inventory: A New Tool for The Assessment of Burn-out. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2015). Does Job Complexity Mitigate The Negative Effect of Emotion-Rule Dissonance on Employee Burn-out?. *Work & Stress*, 29(4), 379-400.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of The Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775.
- Lin, B., Law, K. S., & Zhou, J. (2017). Why Is Underemployment Related to Creativity and OCB? A Task-Crafting Explanation of The Curvilinear Moderated Relations. *Academy Of Management Journal*, 60(1), 156-177.
- Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Zhang, X. (2020). Introverts Maintain Creativity: A Resource Depletion Model of Negative Workplace Gossip. *Asia Pacific Journal of Management*, 37(1), 325-344.
- Maslach, C. (1999). Progress in Understanding Teacher Burn-out. in R. Vandenberghe and A.M. Huberman (Eds.), *Understanding and Preventing Teacher Burn-out: A Sourcebook of International Research and Practice*. (pp. 211-222). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burn-out. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burn-out. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Mazzola, J. J., & Disselhorst, R. (2019). Should We Be “Challenging” Employees?: A Critical Review and Meta-Analysis of The Challenge-Hindrance Model of Stress. *Journal of Organizational Behavior*, 40(8), 949-961.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing The Developmental Components of Managerial Jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 544.
- Molero, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., & Gázquez, J. J. (2018). Analysis of The Mediating Role of Self-Efficacy and Self-Esteem on The Effect of Workload on Burn-out’s Influence on Nurses’ Plans to Work Longer. *Frontiers In Psychology*, 9, 2605.
- 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.
- Oldham, Greg R. and Anne Cummings (1996), “Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work,” *Academy of Management Journal*, 39 (3), 607–34.
- Price, J. L. (2001). Reflections on The Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of manpower*.
- Rakhy, K. S., & Ambily, A. S. (2022). Burn-out Risks among Salespersons Under Job Demand and The Mediating Role of Abusive Supervision. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 26(1), 26.
- Rezaie, N. (2014). Contextual Factors and The Creativity of Employees: The Mediating Effects of Role Stress and Intrinsic Motivation on Economy and Finance Organization in Tehran. *Journal of Resources Development and Management*, 4(1), 22-42.
- Riley, M. R., Mohr, D. C., & Waddimba, A. C. (2018). The Reliability and Validity of Three-Item Screening Measures for Burn-out: Evidence from Group-Employed Health Care Practitioners in Upstate New York. *Stress and Health*, 34(1), 187-193.

- 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.
- 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.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burn-out 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., & Taris, T. W. (2005). The Conceptualization and Measurement of Burn-out: Common Ground and Worlds Apart. *Work & Stress, 19*(3), 256–262.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. 1996. The Maslach Burn-out Inventory—General survey. In C. Maslach, S. E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.). MBI manual, 3rd ed. *Palo Alto: Consulting Psychologists.*
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: a Skill Building Approach. *John Wiley & Sons.*
- Sekaran, U. (2014) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4.* Jakarta: Salemba Empat.
- Shalley, Christina E., J. Zhou and Greg R. Oldham (2004), “The Effects of Personal and Contextual Characteristics on Creativity: Where Should we go from Here?,” *Journal of Management, 30* (6), 933–58.
- Sheikh, A. A., Ishaq, Q., & Inam, A. (2019). Fostering Creativity Through Servant Leadership: Mediating Role of Knowledge Sharing, Thriving at Work and Burn-out. *Abasyn Journal of Social Sciences, 12*(2), 198-212.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology, 13*, 290-312.
- Stoewen, D. L. (2018). Burn-out: Prescription for A Happier Healthier You. *The Canadian Veterinary Journal, 59*(5), 537.
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

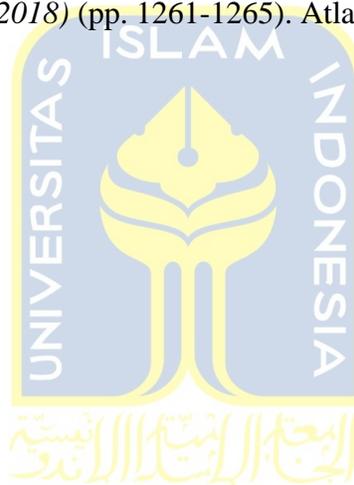
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sun, Y., Hu, X., & Ding, Y. (2019). Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?. *Sustainability*, *11*(6), 1779.
- 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.
- Taxi Maxim - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2022) [https://id.wikipedia.org/wiki/Taxi\\_Maxim](https://id.wikipedia.org/wiki/Taxi_Maxim)
- Tian, Q., Bai, J., & Wu, T. (2022). Should We Be "Challenging" Employees? A Study of Job Complexity and Job Crafting. *International Journal Of Hospitality Management*, *102*, 103165.
- Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An Examination of Leadership and Employee Creativity: The Relevance of Traits and Relationships. *Personnel Psychology*, *52*(3), 591-620.
- Wadud, Z. (2020). The Effects of E-Ridehailing on Motorcycle Ownership in An Emerging-Country Megacity. *Transportation Research Part A: Policy And Practice*, *137*, 301-312.
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending The Challenge-Hindrancel Model of Occupational Stress: The Role of Appraisal. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(2), 505-516.
- West, M., & Farr, J. L. (1990). Innovation at Work. In M. A. West, & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies* (pp. 3-13). *John Wiley & Sons, Ltd*.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Wu, H., Qiu, S., Dooley, L. M., & Ma, C. (2020). The Relationship Between Challenge and Hindrance Stressors and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of

Perceived Servant Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 282.

Zhang, K., Jia, X., & Chen, J. (2019). Talent Management Under A Big Data Induced Revolution: The Double-Edged Sword Effects of Challenge Stressors on Creativity. *Management Decision*.

Zhou, J., & George, J. M. (2001). When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging The Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Zhu, Q., & Li, T. (2018, March). An Empirical Study of The Relationship between Challenge Stressor, Hindrance Stressor and Job Burn-out. In *2nd International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society (ICCESE 2018)* (pp. 1261-1265). Atlantis Press.



## **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 Burn-out, 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,

Angga Kusuma Wardhana - 18311483

**\*Required**

### **Identitas Responden**

Petunjuk Pengisian:

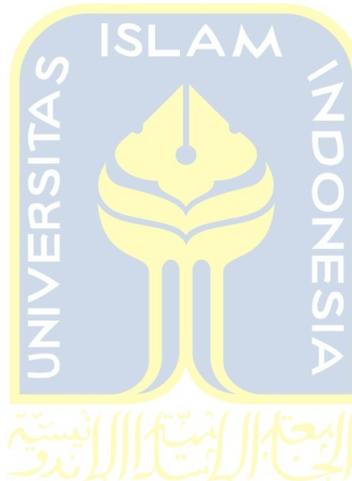
Isilah sesuai identitas Anda dengan memberikan tanda lingkaran (O) pada salah satu pilihan jawaban.

Jenis Kelamin\*

- Laki-laki
- Perempuan

Usia (tahun)\*

- < 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- > 60



Status Pernikahan\*

- Belum menikah
- Sudah menikah

Pendidikan Terakhir\*

- SMA/SMK
- Diploma/Vokasi
- Sarjana (S1)
- Magister (S2)

Other: \_\_\_\_\_

Lama bekerja sebagai driver online (tahun)\*

- < 1
- 1 – 3
- 4 – 7
- 8 – 10
- > 10

Apakah profesi driver online merupakan pekerjaan utama?\*

- Ya
- Tidak

Domisili/tempat tinggal saat ini (kota)\*

\_\_\_\_\_

Jangkauan area sebagai driver online (kota)\*

\_\_\_\_\_

Platform Transportasi Online\*

Pilih salah satu saja

- Go-Jek
- Grab
- Maxim
- Shopee Food
- Other: \_\_\_\_\_

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

- Ojek motor



- Ojek mobil
- Antar makanan
- Antar barang/dokumen/obat dsb
- Antar belanjaan
- Other: \_\_\_\_\_

**Penghasilan per bulan\***

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

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

Boleh dilewati jika tidak berkenan

\_\_\_\_\_

**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

--	--	--	--	--

### Job Burn-out

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

Saya merasa terkuras secara emosional di dalam pekerjaan ini.\*

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya memperlakukan orang dengan tidak memperhatikan pribadi mereka.\*

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

### **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 orisinil dalam pekerjaan.\*

Sangat Tidak Setuju      1    2    3    4    5      Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

**Lampiran 2**  
**Tabulasi Data Mentah**

*1. Challenge Stressors*

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	3,88
3	5	1	2	5	5	5	5	2	30	3,75
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
5	2	2	5	5	5	5	5	4	33	4,13
6	1	1	5	5	5	5	5	3	30	3,75
7	1	1	1	1	1	2	1	5	13	1,63
8	3	3	4	4	4	5	4	4	31	3,88
9	1	1	2	1	1	1	2	4	13	1,63
10	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,50
11	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,50
12	3	1	4	4	5	4	5	5	31	3,88
13	3	2	3	5	3	3	4	3	26	3,25
14	3	4	4	4	3	4	4	3	29	3,63
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
16	4	5	4	4	4	4	4	3	32	4,00
17	4	4	5	4	4	4	5	1	31	3,88
18	1	1	1	1	1	1	1	5	12	1,50
19	2	2	3	3	3	2	4	4	23	2,88
20	4	4	5	5	5	5	5	3	36	4,50
21	4	2	4	4	5	5	5	2	31	3,88
22	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
23	4	3	3	3	5	5	5	3	31	3,88
24	3	2	4	4	5	3	4	5	30	3,75
25	3	2	4	4	5	3	4	3	28	3,50
26	3	2	4	5	5	5	4	5	33	4,13
27	4	3	4	3	4	5	5	1	29	3,63
28	3	3	4	4	5	5	5	3	32	4,00
29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
30	1	4	4	3	4	3	4	4	27	3,38
31	3	1	3	3	3	3	5	5	26	3,25
32	2	2	5	4	5	5	5	5	33	4,13
33	4	1	4	5	5	5	5	4	33	4,13
34	3	2	4	4	4	4	5	2	28	3,50
35	2	2	5	5	5	5	4	2	30	3,75
36	1	1	5	4	5	5	5	5	31	3,88
37	4	4	4	2	4	3	4	2	27	3,38

No.	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	Total	Rata-rata
38	4	5	5	5	5	5	5	1	35	4,38
39	5	4	4	5	5	4	4	3	34	4,25
40	4	3	4	2	2	2	4	2	23	2,88
41	3	2	4	4	4	4	4	2	27	3,38
42	3	3	4	4	3	3	2	3	25	3,13
43	3	2	5	4	5	5	3	3	30	3,75
44	1	1	1	5	1	5	3	5	22	2,75
45	2	2	4	3	4	5	4	4	28	3,50
46	3	1	5	5	4	5	5	3	31	3,88
47	3	3	3	3	5	3	3	3	26	3,25
48	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
50	4	3	5	4	4	3	4	1	28	3,50
51	3	2	4	4	4	3	4	2	26	3,25
52	4	2	4	4	5	5	5	1	30	3,75
53	4	5	4	4	5	5	5	2	34	4,25
54	5	4	5	4	5	4	4	2	33	4,13
55	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
56	3	3	5	5	5	5	4	2	32	4,00
57	3	1	5	5	5	5	5	5	34	4,25
58	3	2	5	5	5	5	5	1	31	3,88
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
60	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
61	3	1	2	5	5	4	5	2	27	3,38
62	3	3	5	5	5	3	4	2	30	3,75
63	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
64	4	3	5	5	4	4	4	2	31	3,88
65	5	1	5	1	5	1	5	5	28	3,50
66	4	3	4	4	5	5	5	1	31	3,88
67	3	1	4	3	5	4	3	4	27	3,38
68	2	1	4	4	5	5	5	4	30	3,75
69	1	1	5	2	5	5	5	4	28	3,50
70	1	1	5	5	5	4	2	3	26	3,25
71	3	3	5	5	5	5	5	5	36	4,50
72	1	1	3	3	2	1	5	5	21	2,63
73	5	5	4	5	5	5	4	1	34	4,25
74	4	3	3	4	5	4	5	4	32	4,00
75	2	2	4	5	5	5	5	4	32	4,00
76	5	3	3	5	5	5	4	2	32	4,00
77	1	1	1	1	5	5	5	1	20	2,50
78	5	4	3	4	4	3	5	2	30	3,75
79	1	1	2	5	5	5	5	4	28	3,50
80	3	2	3	4	4	3	4	3	26	3,25

No.	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	Total	Rata-rata
81	1	2	5	3	5	4	5	4	29	3,63
82	3	3	2	2	3	4	4	4	25	3,13
83	3	3	5	5	5	3	5	5	34	4,25
84	2	2	2	2	4	4	4	3	23	2,88
85	4	2	3	3	4	4	4	2	26	3,25
86	3	2	3	2	2	5	4	4	25	3,13
87	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3,50
88	4	4	4	5	5	5	5	1	33	4,13
89	4	3	5	3	4	5	4	1	29	3,63
90	4	4	5	3	4	4	4	1	29	3,63
91	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
92	3	3	4	4	5	2	4	2	27	3,38
93	2	1	2	2	2	3	2	3	17	2,13
94	4	1	4	4	5	5	4	3	30	3,75
95	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
96	3	5	4	4	5	5	2	2	30	3,75
97	3	2	5	5	4	4	4	1	28	3,50
98	5	1	5	5	5	5	2	3	31	3,88
99	3	2	2	3	4	4	4	4	26	3,25
100	3	4	3	3	5	4	3	3	28	3,50
101	4	5	5	5	5	5	5	1	35	4,38
102	1	1	4	4	5	5	5	3	28	3,50
103	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3,38
104	5	3	5	5	5	5	4	1	33	4,13
105	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
106	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
107	3	3	4	4	4	4	4	2	28	3,50
108	3	2	2	5	5	5	5	1	28	3,50
109	1	1	5	5	5	5	1	5	28	3,50
110	3	3	5	5	5	4	3	1	29	3,63
111	4	3	5	5	5	5	5	4	36	4,50
112	1	2	3	2	3	5	5	5	26	3,25
113	3	1	1	4	5	5	5	3	27	3,38
114	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
115	3	1	2	5	5	4	5	4	29	3,63
116	3	3	4	5	5	5	4	3	32	4,00
117	5	4	5	3	4	4	4	1	30	3,75
118	3	2	3	3	2	4	4	3	24	3,00
119	1	1	3	2	5	5	5	2	24	3,00
120	3	3	3	4	2	2	2	4	23	2,88
121	3	3	5	5	5	5	5	1	32	4,00
122	5	3	3	5	5	5	5	4	35	4,38
123	1	1	5	5	5	5	5	1	28	3,50

No.	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	Total	Rata-rata
124	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3,50
125	4	4	5	5	5	2	5	5	35	4,38
Rata-rata	3,10	2,58	3,81	3,88	4,22	4,05	4,11	2,91	28,66	3,58

## 2. Job Complexity

No.	JC1	JC2	JC3	JC4	Total	Rata-rata
1	2	2	1	1	6	1,5
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	1	1	1	6	1,5
8	4	4	4	4	16	4
9	2	2	2	1	7	1,75
10	2	1	2	4	9	2,25
11	3	5	1	5	14	3,5
12	1	1	1	1	4	1
13	4	3	2	1	10	2,5
14	4	3	3	3	13	3,25
15	3	3	3	3	12	3
16	3	3	3	4	13	3,25
17	4	4	5	5	18	4,5
18	3	4	3	4	14	3,5
19	3	2	2	2	9	2,25
20	4	2	3	3	12	3
21	4	3	4	4	15	3,75
22	5	5	5	5	20	5
23	2	2	2	2	8	2
24	2	1	1	1	5	1,25
25	3	2	2	2	9	2,25
26	3	2	2	2	9	2,25
27	5	4	4	4	17	4,25
28	4	3	3	3	13	3,25
29	3	3	3	3	12	3
30	3	2	2	3	10	2,5
31	1	1	1	1	4	1
32	3	1	1	1	6	1,5
33	5	1	1	3	10	2,5
34	3	3	3	3	12	3
35	2	1	1	1	5	1,25

No.	JC1	JC2	JC3	JC4	Total	Rata-rata
36	2	1	1	1	5	1,25
37	4	4	4	4	16	4
38	5	4	5	4	18	4,5
39	4	3	2	3	12	3
40	4	3	4	3	14	3,5
41	4	4	4	4	16	4
42	4	3	3	3	13	3,25
43	3	3	3	3	12	3
44	1	1	1	1	4	1
45	3	3	2	3	11	2,75
46	5	1	1	1	8	2
47	3	3	3	3	12	3
48	4	4	3	3	14	3,5
49	2	2	2	2	8	2
50	4	3	4	5	16	4
51	3	3	3	3	12	3
52	5	1	1	1	8	2
53	4	2	2	2	10	2,5
54	4	4	4	4	16	4
55	5	5	5	5	20	5
56	4	2	2	3	11	2,75
57	4	2	1	2	9	2,25
58	4	4	4	4	16	4
59	3	3	3	3	12	3
60	5	5	5	5	20	5
61	3	1	2	2	8	2
62	4	5	3	3	15	3,75
63	5	5	5	5	20	5
64	4	4	4	4	16	4
65	1	1	1	1	4	1
66	5	4	2	1	12	3
67	5	5	3	4	17	4,25
68	2	3	2	2	9	2,25
69	2	2	1	1	6	1,5
70	3	2	1	1	7	1,75
71	5	3	3	3	14	3,5
72	2	2	1	1	6	1,5
73	5	4	4	5	18	4,5
74	3	3	2	2	10	2,5
75	2	2	2	2	8	2
76	5	4	4	3	16	4
77	1	1	1	1	4	1
78	4	5	4	4	17	4,25

No.	JC1	JC2	JC3	JC4	Total	Rata-rata
79	2	1	2	2	7	1,75
80	3	3	3	3	12	3
81	5	1	3	1	10	2,5
82	2	2	2	1	7	1,75
83	5	5	4	4	18	4,5
84	1	3	1	1	6	1,5
85	3	3	3	3	12	3
86	4	2	2	3	11	2,75
87	4	2	2	2	10	2,5
88	3	5	3	4	15	3,75
89	5	4	4	3	16	4
90	4	5	4	5	18	4,5
91	5	5	5	5	20	5
92	5	5	5	5	20	5
93	2	2	1	1	6	1,5
94	4	3	3	3	13	3,25
95	4	5	4	4	17	4,25
96	4	3	2	4	13	3,25
97	3	2	1	2	8	2
98	4	4	4	5	17	4,25
99	3	3	3	3	12	3
100	3	4	3	4	14	3,5
101	4	4	4	3	15	3,75
102	3	2	2	2	9	2,25
103	4	4	3	4	15	3,75
104	3	3	4	3	13	3,25
105	4	4	4	4	16	4
106	5	5	5	5	20	5
107	4	3	4	4	15	3,75
108	2	2	3	3	10	2,5
109	5	5	5	5	20	5
110	3	3	3	3	12	3
111	4	4	3	3	14	3,5
112	1	5	1	1	8	2
113	1	1	1	1	4	1
114	1	1	1	1	4	1
115	1	1	1	1	4	1
116	4	2	2	2	10	2,5
117	3	3	3	2	11	2,75
118	2	2	2	3	9	2,25
119	1	1	1	1	4	1
120	2	1	2	2	7	1,75
121	5	5	5	5	20	5

No.	JC1	JC2	JC3	JC4	Total	Rata-rata
122	4	3	3	2	12	3
123	5	1	1	1	8	2
124	3	3	3	3	12	3
125	3	2	2	2	9	2,25
Rata-rata	3,38	2,86	2,63	2,74	11,62	2,90

### 3. Job Burn-out

No.	JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	Total	Rata-rata
1	1	1	2	2	1	3	5	3	5	23	2,56
2	3	2	1	1	1	1	5	5	5	24	2,67
3	3	1	5	1	1	1	5	5	5	27	3,00
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
5	1	1	1	1	1	1	5	5	4	20	2,22
6	5	4	1	1	3	3	5	3	3	28	3,11
7	2	3	4	2	1	1	5	5	5	28	3,11
8	3	3	3	2	2	2	4	4	4	27	3,00
9	1	2	1	1	1	2	4	3	4	19	2,11
10	2	5	4	5	4	5	5	5	5	40	4,44
11	2	3	3	3	2	3	4	3	3	26	2,89
12	1	1	1	1	1	3	5	5	5	23	2,56
13	4	4	3	2	3	1	5	5	5	32	3,56
14	4	4	3	3	3	3	4	4	4	32	3,56
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31	3,44
17	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33	3,67
18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	20	2,22
19	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	2,33
20	3	4	2	3	2	2	5	5	5	31	3,44
21	4	2	2	2	2	2	5	5	4	28	3,11
22	5	3	4	4	3	4	4	4	4	35	3,89
23	3	2	2	1	1	5	5	5	5	29	3,22
24	1	2	1	1	1	2	5	4	2	19	2,11
25	3	2	3	3	1	2	5	3	3	25	2,78
26	3	3	2	2	1	4	4	3	4	26	2,89
27	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39	4,33
28	4	3	3	2	1	1	5	5	4	28	3,11
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
30	2	3	3	2	2	2	4	3	3	24	2,67
31	1	1	1	1	1	1	5	4	4	19	2,11

No.	JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	Total	Rata-rata
32	1	1	1	2	1	3	5	5	4	23	2,56
33	2	2	2	1	1	1	5	5	5	24	2,67
34	4	5	3	2	2	2	3	3	5	29	3,22
35	2	2	2	1	1	1	5	5	4	23	2,56
36	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21	2,33
37	4	4	3	4	4	4	4	3	4	34	3,78
38	5	4	5	4	5	4	4	5	4	40	4,44
39	4	3	4	4	2	2	5	4	4	32	3,56
40	4	3	4	3	4	4	4	4	4	34	3,78
41	4	3	2	1	2	5	5	3	3	28	3,11
42	4	4	3	3	2	3	3	3	3	28	3,11
43	3	2	2	1	1	1	4	4	3	21	2,33
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
45	2	1	1	2	1	2	5	5	5	24	2,67
46	1	1	1	1	1	3	5	5	5	23	2,56
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
48	5	5	5	4	1	3	5	3	4	35	3,89
49	2	2	2	2	2	2	4	4	4	24	2,67
50	4	4	3	5	3	4	3	4	4	34	3,78
51	3	2	2	2	2	3	4	4	3	25	2,78
52	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21	2,33
53	5	1	2	2	1	2	5	5	5	28	3,11
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
56	3	2	3	3	2	4	5	4	4	30	3,33
57	3	1	1	1	1	5	5	5	5	27	3,00
58	5	2	2	3	2	5	5	5	3	32	3,56
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
61	4	2	1	2	1	1	5	5	5	26	2,89
62	5	5	4	3	2	2	4	4	3	32	3,56
63	5	5	5	3	1	1	5	5	3	33	3,67
64	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3,78
65	1	1	1	1	1	5	5	5	5	25	2,78
66	4	1	1	1	1	1	1	5	5	20	2,22
67	2	3	3	2	1	1	5	5	3	25	2,78
68	3	3	1	1	1	2	5	5	3	24	2,67
69	2	1	2	1	2	1	5	5	5	24	2,67
70	4	5	1	1	3	5	5	5	3	32	3,56
71	2	4	1	1	2	5	5	5	4	29	3,22
72	2	2	1	1	1	1	5	5	4	22	2,44
73	5	5	4	5	4	5	5	5	4	42	4,67

No.	JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	Total	Rata-rata
74	2	2	2	2	3	5	5	5	4	30	3,33
75	3	2	2	2	2	4	4	4	4	27	3,00
76	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41	4,56
77	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21	2,33
78	4	4	4	2	2	4	3	4	3	30	3,33
79	2	2	1	1	1	1	5	5	5	23	2,56
80	3	3	2	1	1	1	5	5	5	26	2,89
81	3	3	2	1	1	3	5	5	5	28	3,11
82	2	2	1	1	1	1	5	5	4	22	2,44
83	5	1	1	1	1	5	5	5	5	29	3,22
84	2	2	2	2	2	1	5	3	4	23	2,56
85	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2,89
86	3	2	2	4	3	2	5	4	4	29	3,22
87	3	2	2	2	2	2	4	3	3	23	2,56
88	4	4	3	3	4	5	4	4	5	36	4,00
89	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32	3,56
90	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	4,00
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
92	2	5	5	1	3	2	2	3	2	25	2,78
93	1	1	1	1	1	5	3	2	2	17	1,89
94	4	3	2	2	1	1	5	5	5	28	3,11
95	3	3	5	4	3	3	4	4	5	34	3,78
96	4	2	3	4	2	4	3	4	5	31	3,44
97	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	3,67
98	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4,22
99	2	2	2	2	4	4	4	4	4	28	3,11
100	3	5	4	3	3	2	5	2	3	30	3,33
101	4	1	3	1	1	3	5	5	4	27	3,00
102	3	2	1	1	1	1	5	5	4	23	2,56
103	3	3	4	3	3	5	5	3	4	33	3,67
104	4	5	4	5	3	3	5	5	5	39	4,33
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
107	4	3	2	2	2	2	5	5	5	30	3,33
108	3	3	3	3	2	3	3	3	5	28	3,11
109	1	1	1	1	1	1	5	5	5	21	2,33
110	3	3	3	1	2	1	5	5	5	28	3,11
111	4	4	2	2	1	1	5	5	5	29	3,22
112	3	1	1	5	1	1	5	5	5	27	3,00
113	2	1	1	1	1	1	4	4	4	19	2,11
114	3	4	2	2	1	2	5	5	5	29	3,22
115	2	3	1	1	1	2	5	5	5	25	2,78

No.	JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	JB8	JB9	Total	Rata-rata
116	2	2	2	2	2	3	5	5	5	28	3,11
117	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28	3,11
118	4	4	2	2	2	2	5	5	4	30	3,33
119	2	2	3	3	1	5	5	3	3	27	3,00
120	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19	2,11
121	5	5	5	5	3	4	5	5	5	42	4,67
122	5	1	1	1	1	5	5	5	5	29	3,22
123	1	1	1	1	1	5	5	5	5	25	2,78
124	5	3	3	2	2	2	3	3	3	26	2,89
125	4	4	2	1	1	1	5	4	5	27	3,00
Rata-rata	3,11	2,8 2	2,5 8	2,3 5	2,1 4	2,8 1	4,3 7	4,1 7	4,0 9	28,4 4	3,16

#### 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	5	5	3	4	17	4,25
8	4	5	4	5	18	4,5
9	5	5	5	3	18	4,5
10	5	5	4	5	19	4,75
11	1	3	4	4	12	3
12	3	2	2	1	8	2
13	3	3	4	5	15	3,75
14	4	4	4	4	16	4
15	3	3	3	3	12	3
16	3	3	4	4	14	3,5
17	4	3	3	3	13	3,25
18	1	3	5	4	13	3,25
19	3	3	3	3	12	3
20	4	4	5	3	16	4
21	5	4	4	4	17	4,25
22	5	5	5	5	20	5
23	3	3	4	4	14	3,5
24	3	2	3	2	10	2,5
25	4	3	3	3	13	3,25

No.	CR1	CR2	CR3	CR4	Total	Rata-rata
26	4	4	4	3	15	3,75
27	5	5	5	5	20	5
28	4	4	4	4	16	4
29	3	3	3	3	12	3
30	4	4	4	4	16	4
31	3	3	3	3	12	3
32	3	3	3	3	12	3
33	5	5	5	5	20	5
34	4	3	2	3	12	3
35	4	4	4	4	16	4
36	4	4	3	3	14	3,5
37	4	4	3	4	15	3,75
38	5	4	5	5	19	4,75
39	5	5	4	4	18	4,5
40	4	3	4	3	14	3,5
41	4	4	4	4	16	4
42	4	3	3	4	14	3,5
43	3	3	3	3	12	3
44	3	3	3	3	12	3
45	5	4	5	5	19	4,75
46	5	5	5	5	20	5
47	3	3	3	3	12	3
48	3	3	4	4	14	3,5
49	4	4	4	4	16	4
50	3	3	4	4	14	3,5
51	4	5	4	4	17	4,25
52	5	5	5	5	20	5
53	5	5	5	5	20	5
54	5	5	5	5	20	5
55	5	5	5	5	20	5
56	4	4	4	3	15	3,75
57	5	5	5	5	20	5
58	3	3	3	3	12	3
59	5	5	5	5	20	5
60	5	5	5	5	20	5
61	4	4	4	4	16	4
62	3	4	4	4	15	3,75
63	3	3	3	3	12	3
64	4	4	4	3	15	3,75
65	5	5	5	5	20	5
66	5	4	5	5	19	4,75
67	4	3	2	1	10	2,5
68	3	3	3	4	13	3,25

No.	CR1	CR2	CR3	CR4	Total	Rata-rata
69	5	5	5	5	20	5
70	4	3	3	3	13	3,25
71	5	5	5	5	20	5
72	3	4	3	4	14	3,5
73	5	5	4	4	18	4,5
74	4	4	3	4	15	3,75
75	5	4	4	1	14	3,5
76	5	4	4	5	18	4,5
77	5	5	5	5	20	5
78	4	4	3	3	14	3,5
79	5	5	5	5	20	5
80	4	4	4	4	16	4
81	1	5	5	5	16	4
82	4	4	3	3	14	3,5
83	5	5	5	5	20	5
84	3	3	3	3	12	3
85	3	3	3	3	12	3
86	4	4	4	4	16	4
87	3	3	3	4	13	3,25
88	4	5	5	3	17	4,25
89	3	3	3	4	13	3,25
90	5	4	4	4	17	4,25
91	5	5	5	5	20	5
92	5	5	5	5	20	5
93	2	2	2	2	8	2
94	5	5	5	5	20	5
95	4	4	4	4	16	4
96	4	3	4	4	15	3,75
97	3	4	4	5	16	4
98	5	5	3	4	17	4,25
99	4	4	4	4	16	4
100	5	3	4	3	15	3,75
101	4	4	4	5	17	4,25
102	4	4	4	4	16	4
103	3	4	3	4	14	3,5
104	5	5	5	5	20	5
105	3	3	3	3	12	3
106	5	5	5	5	20	5
107	4	5	5	4	18	4,5
108	5	5	5	5	20	5
109	5	5	5	5	20	5
110	3	4	4	4	15	3,75
111	4	5	4	4	17	4,25

No.	CR1	CR2	CR3	CR4	Total	Rata-rata
112	5	5	5	5	20	5
113	4	5	5	5	19	4,75
114	4	4	5	5	18	4,5
115	5	5	2	3	15	3,75
116	5	5	5	4	19	4,75
117	3	4	4	3	14	3,5
118	2	2	2	2	8	2
119	4	4	4	4	16	4
120	3	3	3	3	12	3
121	5	5	4	5	19	4,75
122	5	5	5	5	20	5
123	5	5	5	5	20	5
124	3	3	3	3	12	3
125	4	4	3	4	15	3,75
Rata-rata	3,99	4,00	3,94	3,93	15,86	3,97



### Lampiran 3 Analisis Deskriptif

#### Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	109	87,2	87,2	87,2
	Perempuan	16	12,8	12,8	100,0
Total		125	100,0	100,0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	15	12,0	12,0	12,0
	21 - 30	80	64,0	64,0	76,0
	31 - 40	17	13,6	13,6	89,6
	41 - 50	12	9,6	9,6	99,2
	51 - 60	1	0,8	0,8	100,0
Total		125	100,0	100,0	

#### Status\_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	90	72,0	72,0	72,0
	Sudah Menikah	35	28,0	28,0	100,0
Total		125	100,0	100,0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	0,8	0,8	0,8
	SMA/SMK	87	69,6	69,6	70,4
	Diploma/Vokasi	15	12,0	12,0	82,4
	Sarjana (S1)	22	17,6	17,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

### Masa\_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1	46	36,8	36,8	36,8
	1 - 3	54	43,2	43,2	80,0
	4 - 7	25	20,0	20,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

### Pekerjaan\_Utama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	71	56,8	56,8	56,8
	Ya	54	43,2	43,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

### Domisili

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Bekasi	2	1,6	1,6	1,6	
	Denpasar	1	0,8	0,8	2,4	
	Depok	1	0,8	0,8	3,2	
	Madiun	4	3,2	3,2	6,4	
	Magelang	1	0,8	0,8	7,2	
	Malang	3	2,4	2,4	9,6	
	Medan	1	0,8	0,8	10,4	
	Palembang	39	31,2	31,2	41,6	
	Pontianak	34	27,2	27,2	68,8	
	Semarang	8	6,4	6,4	75,2	
	Singkawang	1	0,8	0,8	76,0	
	Sragen	1	0,8	0,8	76,8	
	Surabaya	1	0,8	0,8	77,6	
	Tangerang	1	0,8	0,8	78,4	
	Yogyakarta	27	21,6	21,6	100,0	
	Total		125	100,0	100,0	

### Jangkauan\_Operasional

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bekasi	2	1,6	1,6	1,6
	Denpasar	1	0,8	0,8	2,4
	Depok	1	0,8	0,8	3,2
	Jakarta	1	0,8	0,8	4,0
	Madiun	4	3,2	3,2	7,2
	Malang	3	2,4	2,4	9,6
	Medan	1	0,8	0,8	10,4
	Palembang	38	30,4	30,4	40,8
	Pontianak	34	27,2	27,2	68,0
	Semarang	8	6,4	6,4	74,4
	Singawang	1	0,8	0,8	75,2
	Sragen	1	0,8	0,8	76,0
	Tangerang	1	0,8	0,8	76,8
	Yogyakarta	29	23,2	23,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

### Platform\_Transportasi\_Online

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gojek	45	36,0	36,0	36,0
	Grab	46	36,8	36,8	72,8
	Maxim	34	27,2	27,2	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

### Pilihan\_Layanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Antar makanan	8	6,4	6,4	6,4
	Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	3	2,4	2,4	8,8

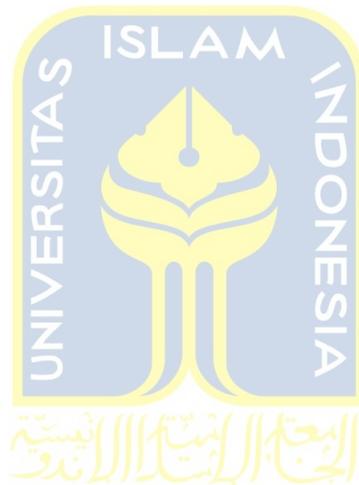
Antar makanan, Antar belanjaan	1	0,8	0,8	9,6
Ojek mobil	9	7,2	7,2	16,8
Ojek mobil, Antar makanan, Antar belanjaan	1	0,8	0,8	17,6
Ojek motor	42	33,6	33,6	51,2
Ojek motor, Antar barang/dokumen/obat dsb	1	0,8	0,8	52,0
Ojek motor, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	1	0,8	0,8	52,8
Ojek motor, Antar makanan	15	12,0	12,0	64,8
Ojek motor, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb	14	11,2	11,2	76,0

Ojek motor, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb, Antar belanjaan	23	18,4	18,4	94,4
Ojek motor, Antar makanan, Antar belanjaan	2	1,6	1,6	96,0
Ojek motor, Ojek mobil	1	0,8	0,8	96,8
Ojek motor, Ojek mobil, Antar makanan	3	2,4	2,4	99,2
Ojek motor, Ojek mobil, Antar makanan, Antar barang/dokumen/obat dsb	1	0,8	0,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	

### Penghasilan\_Bulanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang dari Rp 1.000.000	46	36,8	36,8	36,8

Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000	67	53,6	53,6	90,4
Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	11	8,8	8,8	99,2
Lebih dari Rp 5.000.000	1	0,8	0,8	100,0
Total	125	100,0	100,0	



**Lampiran 4**  
**Hasil Uji Validitas**

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.828
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1325.901
	df	136
	Sig.	.000

**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Loadings			Loadings		
				Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.432	31.952	31.952	5.432	31.952	31.952	3.322	19.545	19.545
2	3.559	20.937	52.890	3.559	20.937	52.890	3.228	18.988	38.533
3	2.187	12.866	65.756	2.187	12.866	65.756	3.062	18.010	56.542
4	1.098	6.459	72.215	1.098	6.459	72.215	2.664	15.673	72.215
5	.746	4.391	76.606						
6	.626	3.682	80.288						
7	.577	3.395	83.683						
8	.528	3.105	86.788						
9	.430	2.531	89.318						
10	.380	2.238	91.556						
11	.270	1.590	93.146						
12	.256	1.505	94.651						
13	.223	1.309	95.960						
14	.216	1.272	97.233						
15	.200	1.176	98.409						

16	.164	.965	99.374					
17	.106	.626	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
CS3	.553			
CS4				
CS5		.637		
CS6		.579		
CS7		.632		
JC1	.730			
JC2	.714			
JC3	.817			
JC4	.768			
JB2	.568			
JB4	.623			
JB5	.636	-.516		
JB6				.533
CR1				
CR2		.510	-.602	
CR3			-.589	
CR4			-.607	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

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

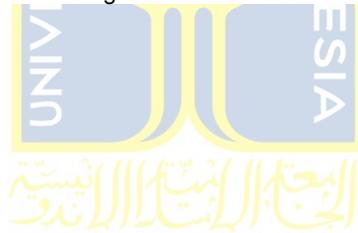
	Component			
	1	2	3	4
CS3		.698		
CS4		.781		
CS5		.862		

CS6		.779	
CS7		.735	
JC1	.744		
JC2	.837		
JC3	.828		
JC4	.821		
JB2			.618
JB4			.784
JB5			.842
JB6			.743
CR1		.738	
CR2		.905	
CR3		.876	
CR4		.852	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

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

a. Rotation converged in 6 iterations.



**Lampiran 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

**1. Challenge Stressors (X<sub>1</sub>)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.846	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS3	16.26	13.886	.583	.834
CS4	16.18	13.458	.664	.812
CS5	15.85	12.888	.785	.779
CS6	16.02	13.484	.664	.812
CS7	15.95	14.611	.580	.833

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

**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	8.23	13.373	.618	.926
JC2	8.76	11.474	.800	.865
JC3	8.98	11.338	.868	.840

JC4	8.87	11.113	.841	.849
-----	------	--------	------	------

### 3. Job Burn-out (Z)

#### 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
JB2	7.30	10.887	.587	.790
JB4	7.77	10.163	.715	.731
JB5	7.98	10.016	.811	.691
JB6	7.31	11.023	.473	.851

### 4. Kreativitas (Y)



#### Reliability Statistics

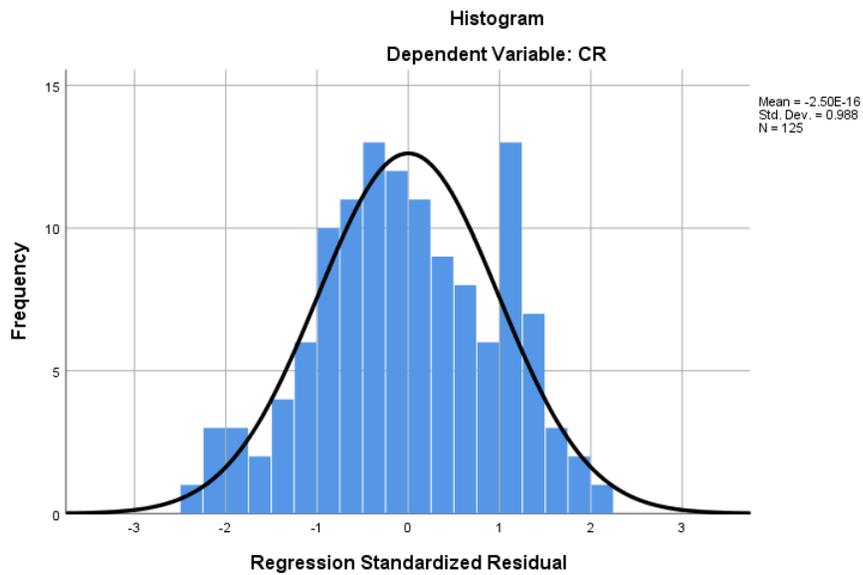
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.883	4

#### Item-Total Statistics

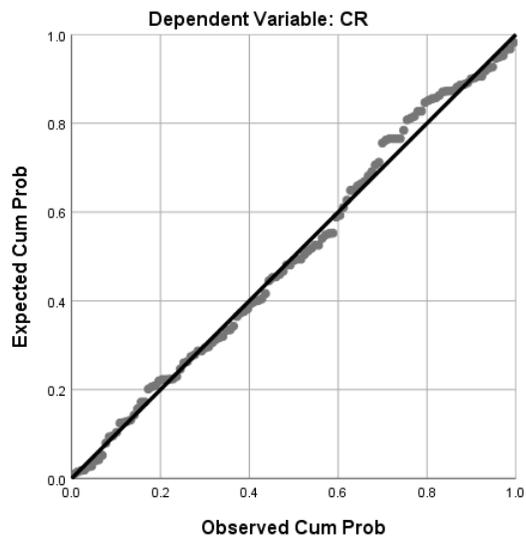
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CR1	11.87	6.564	.640	.890
CR2	11.86	6.038	.850	.811
CR3	11.92	6.235	.779	.838
CR4	11.94	6.060	.728	.858

## Lampiran 6

### Hasil Uji Normalitas



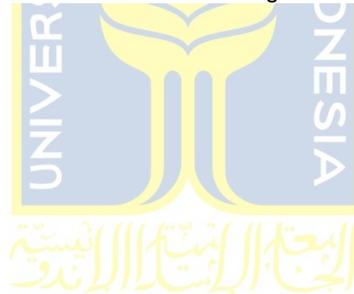
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.76438105
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.039
	Negative	-.062
Test Statistic		.062
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 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.566	1.995		1.788	.076		
	CS	.470	.387	.117	1.214	.227	.863	1.158
	JC	-.382	.384	-.119	-.994	.322	.566	1.767
	JB	.453	.397	.131	1.141	.256	.614	1.629
	CR	.320	.427	.072	.751	.454	.878	1.139

a. Dependent Variable: random



## Lampiran 8 Hasil Uji Regresi

### 1. Challenge Stressors terhadap Job Burn-out

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.062 <sup>a</sup>	.004	-.004	1.05172

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: JB



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.243	.428		5.235	.000
	CS	.072	.104	.062	.688	.493

a. Dependent Variable: JB



### 2. Job Complexity terhadap Job Burn-out

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 <sup>a</sup>	.377	.372	.83141

a. Predictors: (Constant), JC

b. Dependent Variable: JB

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.870	.206		4.219	.000
	JC	.572	.066	.614	8.636	.000

a. Dependent Variable: JB

### 3. Challenge Stressors terhadap Kreativitas

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.307 <sup>a</sup>	.094	.087	.77967

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: CR



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.858	.318		9.000	.000
	CS	.276	.077	.307	3.576	.000

a. Dependent Variable: CR

### 4. Job Complexity terhadap Kreativitas

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.237 <sup>a</sup>	.056	.049	.79577

a. Predictors: (Constant), JC

b. Dependent Variable: CR

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.467	.197		17.574	.000
	JC	.172	.063	.237	2.711	.008

a. Dependent Variable: CR

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.110 <sup>a</sup>	.012	.004	.81427

a. Predictors: (Constant), JB

b. Dependent Variable: CR

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.751	.191		19.664	.000
	JB	.085	.070	.110	1.222	.224

a. Dependent Variable: CR

**6. Regresi Berganda Challenge Stressors dan Job Burn-out terhadap Kreativitas**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.320 <sup>a</sup>	.102	.088	.77930
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), CS, JB

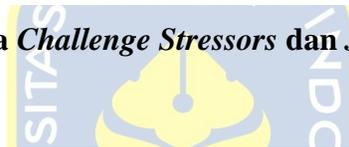
b. Dependent Variable: CR

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.700	.351		7.691	.000
	JB	.071	.067	.091	1.057	.292
	CS	.271	.077	.301	3.505	.001

a. Dependent Variable: CR

### 7. Regresi Berganda *Challenge Stressors* dan *Job Burn-out* terhadap Kreativitas



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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.242 <sup>a</sup>	.059	.043	.79812

a. Predictors: (Constant), JC, JB

b. Dependent Variable: CR

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

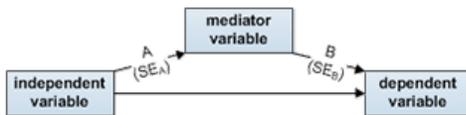
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.507	.212		16.563	.000
	JB	-.045	.087	-.058	-.525	.601
	JC	.198	.081	.273	2.455	.016

a. Dependent Variable: CR

## Lampiran 9

### Uji Sobel

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



A:

B:

SE<sub>A</sub>:

SE<sub>B</sub>:

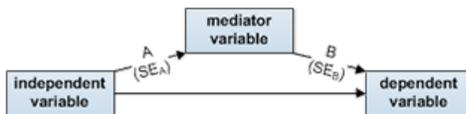
**Calculate!**

Sobel test statistic: 0.57958427

One-tailed probability: 0.28109750

Two-tailed probability: 0.56219501

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



A:

B:

SE<sub>A</sub>:

SE<sub>B</sub>:

**Calculate!**

Sobel test statistic: -0.51632265

One-tailed probability: 0.30281454

Two-tailed probability: 0.60562908

## BIODATA PENULIS



Nama : Angga Kusuma Wardhana  
Tempat, tanggal lahir : Madiun, 12 Juni 1999  
NIM : 18311483  
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Bisnis dan Ekonomika  
Peminatan : Sumber Daya Manusia  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Status Pernikahan : Lajang  
Alamat : Tempuran, RT 14/RW 003,  
Tempursari, Wungu, Madiun, Jawa  
Timur  
E-mail : [anggaksm06@gmail.com](mailto:anggaksm06@gmail.com)

### Riwayat Pendidikan

2006 – 2012 : MIT Bakti Ibu Madiun  
2012 – 2015 : SMPIT Ibnu Abbas Klaten  
2015 – 2018 : SMAIT Ibnu Abbas Klaten  
2018 – 2022 : Universitas Islam Indonesia