

**PENGARUH *PERSONAL INNOVATION* TERHADAP *COGNITIVE ABSORPTION* DAN  
KREATIVITAS : PERAN MEDIASI *BURNOUT***

**(Studi Kasus Karyawan Startup Kabupaten Sleman DIY)**



Diajukan oleh :

Rosyda Nur Fauziah

21911060

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2024**

**PENGARUH *PERSONAL INNOVATION* TERHADAP *COGNITIVE ABSORPTION* DAN  
KREATIVITAS : PERAN MEDIASI *BURNOUT***

**(Studi Kasus Karyawan Startup Kabupaten Sleman DIY)**

**TESIS**



Diajukan oleh :

Rosyda Nur Fauziah

21911060

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2024**

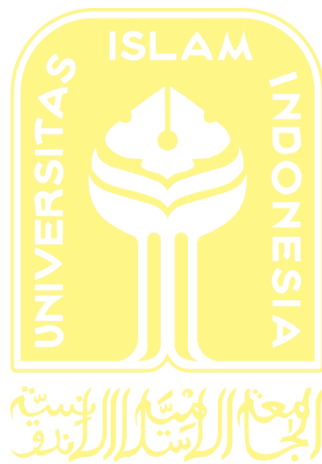
## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang berjudul “Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Cognitive Absorption* dan Kreativitas : Peran Mediasi *Burnout* (Studi Kasus Karyawan Startup Kabupaten Sleman DIY)” merupakan hasil tulisan pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain, kecuali pada bagian – bagian tertentu yang digunakan sebagai acuan dengan tata cara yang telah dibenarkan secara ilmiah. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penulis siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.”

Yogyakarta, 21 Agustus 2024

  
7E377ALX335277357  
Rosyda Nur Fauziyah

## HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta,

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Penguji I

Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Dosen Penguji II

Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.

## **BERITA ACARA UJIAN TESIS**

Pada hari Jum'at tanggal 2 Agustus 2024 Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

**ROSYDA NUR FAUZIYAH**

No. Mhs. : 21911060

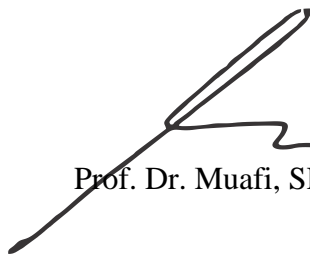
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH PERSONAL INNOVATION TERHADAP COGNITIVE ABSORPTION DAN KREATIVITAS : PERAN MEDIASI BURNOUT (STUDI KASUS KARYAWAN STARTUP KABUPATEN SLEMAN DIY)**

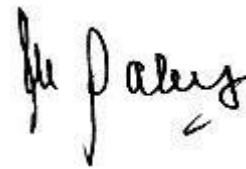
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,  
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Penguji II



Dr. Majang Palupi, BBA., MBA.



Mengetahui

Ketua Program Studi Magister Manajemen,



Anjar Priyono, SE., M.Si., Ph.D

## MOTTO

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu.”*

*– Ali bin Abi Thalib*

*“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras, tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan, tidak ada kemudahan tanpa doa.”*

*- Ridwan Kamil*

*“By doing the work to love ourselves more, I believe we will love each other better.”*

*– Laverne Cox*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karuniaNya ini tesis dapat terselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang selalu berpegang teguh hingga akhir zaman. Atas izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir tesis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan tesis ini bukan semata – mata hasil kerja keras penulis sendiri. Akan tetapi, dengan dukungan dan semangat dari berbagai pihak tesis ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang setulus – tulusnya, semoga segala sesuatunya menjadi amal ibadah bagi kita bersama.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami semua.
2. Bapak Prof. Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Anjar Priyono, S.E., M.Si., Ph.D selaku Kepala Prodi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si, selaku Dosen Pembimbing tesis yang telah berkenan membantu, membimbing, memberi saran, solusi, motivasi, doa dan mengarahkan baik pemikiran maupun semangat bagi penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Majang Palupi, BBA., MBA selaku Dosen Penguji yang telah banyak memberikan saran dan solusi sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Magister Manajemen yang sudah memberikan ilmu dan membimbing penulis selama menempuh studi. Staff akademik maupun non akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah membantu penulis dalam pembuatan surat – surat terkait penulisan tesis.
7. Kedua orang tua, Bapak H. Muttahid S.Pd dan Ibu Hj. Umi Salamah yang senantiasa memberikan dukungan baik materiil dan immateriil serta doa, kasih sayang yang tiada henti dan dukungan untuk penulis.
8. Teruntuk kakak – kakak dan adik penulis yang selalu memberikan semangat, perhatian dan segala bantuan yang penulis butuhkan dalam menyelesaikan studi ini.
9. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan mendukung dalam penelitian ini.
10. Serta semua pihak yang terlibat yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih untuk doa dan bantuannya. Semoga menjadi pahala dan selalu diberkahi oleh Allah SWT.
11. *Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for never quitting, for just being me at all this times.*

Tanpa adanya dukungan mereka yang terlibat diatas, tesis ini hanyalah tulisan yang tidak bermakna dan tidak akan terwujud. Semoga bimbingan, dukungan dan motivasi yang diberikan dapat menjadi amal kebaikan dari Allah SWT. Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini jauh dari kata sempurna, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan yang akan datang. Akhir kata, penulis sampaikan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dalam menambah pengetahuan.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..*

Yogyakarta, Juli 2024

Rosyda Nur Fauziah

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
BERITA ACARA .....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	6
Pertanyaan Penelitian .....	6
Tujuan Penelitian .....	6
Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
Landasan Teori .....	8
<i>Personal Innovation</i> .....	8
<i>Burnout</i> .....	12
<i>Cognitive Absorption</i> .....	15

Kreativitas.....	18
Penelitian Terdahulu	20
<i>Personal Innovation</i> terhadap <i>Burnout</i> .....	21
<i>Personal Innovation</i> terhadap <i>Cognitive Absorption</i> .....	23
<i>Personal Innovation</i> terhadap <i>Kreativitas</i> .....	25
<i>Burnout</i> terhadap <i>Cognitive Absorption</i> .....	26
<i>Burnout</i> terhadap <i>Kreativitas</i> .....	27
<i>Personal Innovation</i> terhadap <i>Cognitive Absorption</i> dimediasi <i>Burnout</i> .....	29
<i>Personal Innovation</i> terhadap <i>Kreativitas</i> dimediasi <i>Burnout</i> .....	30
Kerangka Penelitian	31
BAB III .....	32
METODE PENELITIAN.....	32
Jenis Penelitian	32
Lokasi Penelitian	32
Populasi .....	32
Sampel .....	33
Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	33
Jenis Data.....	34
Teknik Pengumpulan Data .....	34
Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
Variabel Penelitian .....	35
Definisi Operasional Variabel .....	36
Metode Analisis Data	42
Analisis Deskriptif.....	43
Analisis SEM ( <i>Structural Equation Model</i> ).....	43

Partial Least Square .....	43
Uji Hipotesis ( <i>Bootstrapping</i> ) .....	43
BAB IV .....	44
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	44
Pengumpulan Data .....	44
Analisis Deskriptif .....	44
Analisis Karakteristik Responden .....	44
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	46
Analisis <i>Structural Equation Model</i> dengan SMARTPLS .....	50
Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	50
Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Inner Model</i> ) .....	56
Uji Hipotesis .....	57
Analisis Pengaruh Langsung .....	58
Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi).....	59
Pembahasan dan Implikasi .....	60
Pengaruh <i>Personal Innovation</i> Terhadap <i>Burnout</i> .....	60
Pengaruh <i>Personal Innovation</i> Terhadap <i>Cognitive Absorption</i> .....	61
Pengaruh <i>Personal Innovation</i> Terhadap Kreativitas.....	62
Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Cognitive Absorption</i> .....	63
Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kreativitas .....	64
Pengaruh <i>Personal Innovation</i> Terhadap <i>Cognitive Absorption</i> yang dimediasi oleh <i>Burnout</i> .....	65
Pengaruh <i>Personal Innovation</i> Terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh <i>Burnout</i> .....	66
BAB V.....	67
PENUTUP.....	67

Kesimpulan	67
Saran	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN 1 .....	73
KUESIONER PENELITIAN.....	73
LAMPIRAN 2.....	77
LAMPIRAN 3.....	77

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b> Skor Penilaian .....	35
<b>Tabel 3.2</b> Definisi Operasional Variabel .....	39
<b>Tabel 4.1</b> Hasil Pengembalian Kuesioner.....	44
<b>Tabel 4.2</b> Data Usia Responden .....	45
<b>Tabel 4.3</b> Data Pengalaman Kerja Responden .....	45
<b>Tabel 4.4</b> Data Perusahaan Startup.....	46
<b>Tabel 4.5</b> Interval Variabel Penelitian.....	47
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Analisis Variabel <i>Personal Innovation</i> .....	47
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Analisis Variabel <i>Cognitive Absorption</i> .....	48
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Analisis Variabel Kreativitas .....	49
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Analisis Variabel <i>Burnout</i> .....	50
<b>Tabel 4.10</b> Nilai <i>Loading Factor Personal Innovation</i> .....	52
<b>Tabel 4.11</b> Nilai <i>Loading Factor Cognitive Absorption</i> .....	53
<b>Tabel 4.12</b> Nilai <i>Loading Factor Kreativitas</i> .....	53

<b>Tabel 4.13</b> Nilai <i>Loading Factor Burnout</i> .....	54
<b>Tabel 4.14</b> Nilai <i>Discriminant Validity</i> .....	55
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Nilai <i>Cross Loading</i> .....	56
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk.....	57
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji <i>R-square</i> dan <i>Q-square</i> .....	58
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	59
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	61

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1.1</b> Jumlah Startup di Negara ASEAN .....	1
<b>Gambar 1.2</b> Jumlah Startup di Indonesia .....	4
<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Penelitian .....	31
<b>Gambar 4.1</b> Model Struktural <i>Outer Model</i> .....	52
<b>Gambar 4.2</b> Hasil <i>Path Coefficient</i> .....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	73
Lampiran 2 .....	77
Lampiran 3 .....	77

**Pengaruh *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* dan Kreativitas : Peran  
Mediasi *Burnout***

**(Studi Kasus Karyawan Startup Kabupaten Sleman DIY)**

**Rosyda Nur Fauziah**

[21911060@students.uui.ac.id](mailto:21911060@students.uui.ac.id)

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam  
Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* dan kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Pada penelitian ini menggunakan 100 sampel yang diambil dari karyawan startup Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* SmartPLS 4.0. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, (2) *Personal Innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption*, (3) *Personal Innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas, (4) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kreativitas, (5) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *cognitive absorption*, (6) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap *cognitive absorption* dimediasi *burnout*, (7) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap kreativitas dimediasi *burnout*.

**Kata Kunci** : *Personal Innovation, Cognitive Absorption, Kreativitas, Burnout.*

**The Influence of *Personal Innovation* on *Cognitive Absorption* and Creativity: The  
Mediating Role of *Burnout***

**(Case Study of Sleman DIY Regency Startup Employees)**

Rosyda Nur Fauziah

[21911060@students.uii.ac.id](mailto:21911060@students.uii.ac.id)

Master of Management Study Program, Faculty of Business and Economics, Islamic University  
of Indonesia

**ABSTRACT**

This research aims to test and analyze the influence of *personal innovation* on *cognitive absorption* and creativity mediated by *burnout*. This research used 100 samples taken from startup employees in Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta. Data analysis used in this research uses the Structural Equation Model (SEM) method, namely Partial Least Square (PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results obtained in this study show that: (1) *Personal Innovation* has a negative effect on *burnout*, (2) *Personal Innovation* has a positive effect on *cognitive absorption*, (3) *Personal Innovation* has a positive effect on creativity, (4) *Burnout* has a negative effect on creativity, (5) *Burnout* has a negative effect on *cognitive absorption*, (6) *Personal Innovation* has a negative effect on *cognitive absorption* mediated by *burnout*, (7) *Personal Innovation* has a negative effect on creativity mediated by *burnout*.

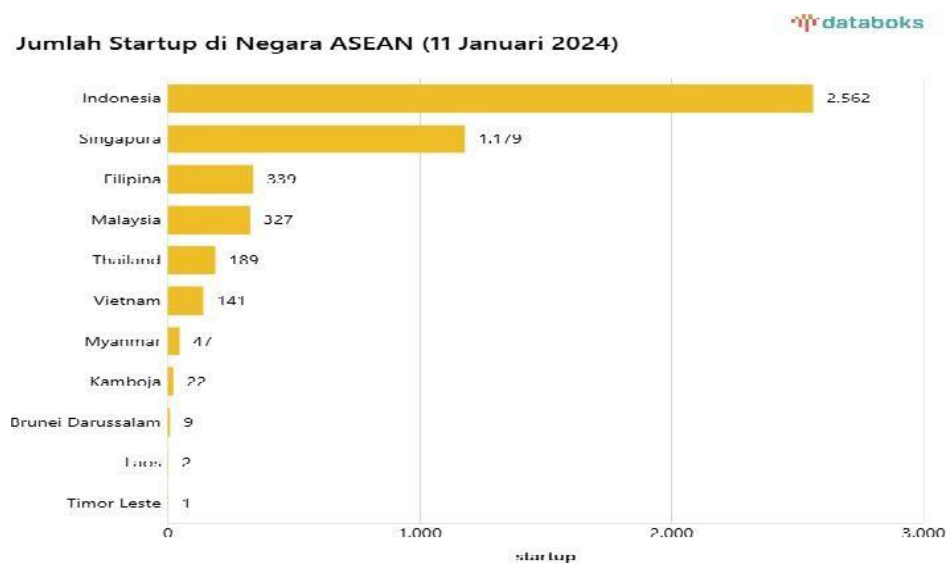
Keywords: *Personal Innovation*, *Cognitive Absorption*, Creativity, *Burnout*

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aset yang paling utama di dalam sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan bagian yang dapat menggerakkan sistem dalam pencapaian – pencapaian tujuan perusahaan. Adanya situasi yang tidak menentu seperti sekarang sangat rawan bagi perusahaan dalam mempertahankan kegiatan yang ada. Hal ini yang menyebabkan dalam sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia yang terampil dan handal. Dalam lingkungan startup yang sering dinamis dan cepat berubah, penting untuk memiliki strategi yang baik dalam merekrut, mengembangkan serta mempertahankan talenta yang berkualitas. Secara umum, karyawan startup dihadapkan pada tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat, bekerja dalam tim kecil yang mungkin memiliki sumber daya terbatas, dan sering dihadapkan pada tantangan – tantangan multi-tugas. Oleh sebab itu, pemilihan karyawan yang tepat menjadi krusial dalam memastikan bahwa tim dapat berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.



Sumber:  
Startup Ranking

Informasi Lain:

Sumber : Startup Ranking, 2024

**Gambar 1.1 Jumlah Startup di Negara ASEAN**

Jumlah startup di negara ASEAN menurut sumber Startup Ranking dari Databoks; Pusat Data Ekonomi dan Bisnis Indonesia perusahaan startup per 11 Januari 2024 memiliki jumlah sebanyak 11 negara. Indonesia meraih jumlah perusahaan startup terbanyak dengan jumlah sebesar 2.562 perusahaan, sementara Timor Leste memiliki jumlah perusahaan startup terendah dengan jumlah 1 perusahaan. Untuk mendapatkan atau mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia di dalam perusahaan harus memiliki beberapa strategi, salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah meningkatkan inovatif karyawan. Karahanna *et.al* (1998) & Rongres (1995) dalam (Thomas, 2006) proses inovatif merupakan langkah – langkah yang dilalui seseorang mulai dari pengetahuan awal mengenai suatu inovasi, hingga membentuk sikap dan keputusan hingga menggunakan inovasi tersebut. Peran penting dalam keberhasilan inovasi diberikan kepada mereka yang disebut inovator, atau lebih tepatnya promotor dan pendukung inovasi (Gemunden *et al.*, 2007, Griffin *et al.*, 2009). Promotor adalah individu yang secara sukarela mengambil peran secara aktif dan intensif mendukung dan memajukan inovasi (Witte, 1977). Para pemimpin secara aktif mengejar ide – ide produk baru, mengembangkan ide – ide menjadi inovasi dan pada akhirnya membawanya ke pasar (Howell *et al.*, 2005). Tanpa orang – orang ini, suatu inovasi tidak akan berhasil atau tidak akan mencapai potensi maksimalnya (Maididque, 1980).

Sementara, Hurt *et al.*, (1997) dalam (Ryan, 2007) menyatakan bahwa *personal innovation* (PI) sebagai kepribadian yang mendasari kesediaan individu untuk berubah. Citrin Sprott, *et. al* (2000); Goldsmith & Hofacker, (1991) dalam (López *et al.*, 2021) tingkat *personal innovation* merupakan faktor penentu dalam pengambilan keputusan mengenai penggunaan produk atau layanan baru. Semakin inovatif seseorang dalam menggunakan teknologi baru, semakin besar kemungkinan dia mengalami penyerapan kognitif (Woszczyński *et al.*, 2003). Agarwal & Karahanna (2000) dalam (Thomas, 2006) berpendapat bahwa *cognitive absorption* berkaitan dengan keadaan keterlibatan dalam suatu teknologi. Ada lima dimensi *cognitive absorption* telah diidentifikasi yang meliputi *temporal dissociation, focused immersion, heightened enjoyment, control* dan *curiosity*. Webster *et. al* (1993) menyatakan bahwa semakin banyak individu yang ingin tahu berinteraksi dengan teknologi, maka imajinasi dan kegembiraan mereka akan meningkat. Kegembiraan seperti ini akan mengurangi beban *cognitive* yang dirasakan oleh penggunaan teknologi (Argawal & Karahanna, 2000).

Adanya suatu pekerjaan yang berlebihan karyawan akan mengalami *burnout*. Goddard *et. al* (2006) dalam (Ghonsooly & Raeesi, 2012) *burnout* adalah keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental kronis yang timbul pada personil akibat tuntutan pekerjaan. Maslach (1982) menggambarkan *burnout* sebagai fenomena multi-segi yaitu kelelahan emosional dimana perasaan emosi berlebihan dan lelah dengan pekerjaan seseorang, depersonalisasi sebagai sikap negatif dan acuh tak acuh terhadap orang lain serta minimnya prestasi dalam diri dimana hilangnya perasaan kompetensi diri dan tidak puas dengan prestasi seseorang. *Burnout* merupakan fenomena terkait pekerjaan yang ditandai dengan adanya kombinasi energi rendah (kelelahan) dan identifikasi rendah (*sinisme*) (Schaufeli, Bakker, & Van Renen, 2009; Schaufeli & Taris, 2005). Orang dengan tingkat *burnout* yang tinggi menghabiskan berbagai upaya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan fungsi kerja menjadi tidak optimal dan meningkatkan resistensi terhadap pekerjaan, berkurangnya komitmen, minat dan mental distance (Leiter & Maslach, 2005).

Tidak hanya itu, dalam sebuah perusahaan juga akan memerlukan strategi dalam hal pola pikir yang bertujuan menanamkan pemikiran inovatif di antara para karyawan agar dapat mencapai lebih banyak nilai dalam mempertahankan kesuksesan organisasi. Nair & Gopal (2010) kreativitas sebagai kemampuan mental untuk menghasilkan ide – ide baru oleh individu atau sekelompok individu yang bekerja sama. Hal ini sangat penting untuk kelangsungan hidup dan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Dorney (2005) dalam (Ghonsooly & Raeesi, 2012) melihat kreativitas sebagai istilah „orang kreatif“, „berpikir kreatif“, atau „proses/perilaku kreatif/produksi/kinerja“ dari pada konsep kreativitas yang sebenarnya. Guilford (1950) menemukan bahwa kepekaan terhadap masalah, kemampuan untuk memunculkan ide-ide baru merupakan salah satu bentuk dari kreativitas.

Berdasarkan beberapa penelitian tentang *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout* di antaranya banyak di lakukan pada objek penelitian karyawan swasta baik luar negeri maupun di dalam negeri. Maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout* di Indonesia khususnya pada karyawan swasta *startup* di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada variable *cognitive absorption* yang dimana penggunaan teknologi secara berlebihan akan berdampak negatif pada *burnout* dan kinerja karyawan, sementara peneliti menambahkan variabel kreativitas dimana perkembangan zaman yang semakin maju dan *burnout* pada perusahaan tidak dapat

dihindarkan.

*Start up* merupakan perusahaan rintisan yang didirikan oleh satu atau banyak orang dengan tujuan mengembangkan sebuah produk atau layanan unik yang sesuai dengan target pasar. *Startup* dirancang untuk menemukan sebuah model bisnis yang dapat berulang dan berskala (Blank, 2014). Sudah banyak *Startup* yang ada di Indonesia berhasil membuktikan kesuksesan mereka hingga titik dunia, diantaranya Go-Jek, Traveloka dan Tokopedia, mereka hampir mencapai status *Startup Unicorn*, namun tidak sedikit *Startup* yang gagal, diantaranya salah memprediksi kebutuhan pasar, konflik internal hingga pola perusahaan yang buruk. Maka karyawan *startup* sebagai sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tuntutan agar dapat menyeimbangkan antara kreativitas dan berpikir secara inovatif. Apabila kreativitas karyawan menurun dikarenakan oleh *burnout*, dampaknya akan sangat buruk bagi pekerjaan maupun kegiatan diluar pekerjaan.



**Gambar 1.2 Jumlah Startup di Indonesia**

Menurut data Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) sampai akhir 2021 ada 1.190 perusahaan rintisan atau *startup* di dalam negeri. Mayoritas berada di Jabodetabek dengan jumlah 39,59% atau total 481 *startup*. Wilayah dengan jumlah *startup* terbanyak berikutnya masih berada di Pulau Jawa, yaitu Malang dengan 115 *startup*, Bandung 93 *startup* dan Yogyakarta 85 *startup*. Yogyakarta

sebagai salah satu kota yang mempunyai potensi besar dalam pengembangan bisnis *startup*. Semakin banyak bisnis baru yang muncul maka akan semakin tinggi juga tingkat persaingan. Oleh sebab itu, diperlukan beberapa strategi yang tepat dan inovasi terus – menerus agar tetap bisa bersaing di pasar. Dalam menghadapi tantangan tersebut, salah satu langkah yang dapat dilakukan para pemilik *startup* dan bisnis yang lain perlu lebih kreatif dan beradaptasi supaya terus berkembang.

Sementara di Kabupaten Sleman memiliki peran yang menonjol dalam ekosistem *startup* di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Perekonomiannya yang kuat dan pertumbuhan yang pesat telah menjadikannya sebagai salah satu pusat inovasi dan kreativitas. Faktor yang memengaruhi keberhasilan Kabupaten Sleman dalam menarik *startup* diantaranya seperti lingkungan pendidikan tinggi, infrastruktur dan akomodasi serta memiliki kepemimpinan yang inovatif. Dengan adanya penelitian ini, maka penulis berharap dapat memberikan tambahan wawasan dan informasi lebih lanjut serta dapat menyempurnakan penelitian – penelitian sebelumnya yang belum banyak diteliti berkaitan dengan *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout* dalam suatu perusahaan. Hasil dan penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang sudah pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Focus permasalahan pada penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *personal innovation* dapat mempengaruhi *cognitive absorption* dan kreativitas serta bagaimana peran *burnout* sebagai variabel mediasi khususnya pada karyawan *startup* di Kabupaten Sleman, dimana adanya tuntutan untuk dapat berkembang serta beradaptasi dengan perubahan – perubahan yang terjadi. Hal ini menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Adapun permasalahan yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Sikap tentang *personal innovation* yang belum dilakukan secara maksimal
2. Tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan praktik di lapangan yang membuat karyawan tidak boleh *burnout*.
3. Kreativitas yang harus dikembangkan serta diterapkan secara maksimal.
4. *Cognitive absorption* yang harus diperhatikan perusahaan karena akan berhubungan

dengan tanggung jawab karyawan untuk bekerja maksimal.

### **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah *personal innovation* berpengaruh terhadap *burnout*?
2. Apakah *personal innovation* berpengaruh terhadap *cognitive absorption*?
3. Apakah *personal innovation* berpengaruh terhadap kreativitas?
4. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *cognitive absorption*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kreativitas?
6. Apakah *personal innovation* berpengaruh terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi *burnout*?
7. Apakah *personal innovation* berpengaruh terhadap kreativitas yang dimediasi *burnout*?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap *burnout*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap *cognitive absorption*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap kreativitas.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *cognitive absorption*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kreativitas.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi *burnout*.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap kreativitas yang dimediasi *burnout*.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi berbagai pihak secara teori dan praktis, yaitu sebagai berikut :

### 1. Manfaat secara teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran serta referensi untuk ilmu pengetahuan dan literatur tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *personal innovation, cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout*.

### 2. Manfaat secara praktis

- a. Bagi penulis sebagai sarana untuk menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh maupun literature selama masa kuliah yang berhubungan dengan *personal innovation, cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout*. Penelitian ini juga akan ikut berkontribusi pada bidang manajemen, khususnya pengembangan perusahaan dan sumber daya manusia serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian lanjutan.
- b. Secara praktis, pada unit HRD di sebuah perusahaan di Indonesia dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai salah satu referensi dalam membuat keputusan pada pemberian *personal innovation* yang dihubungkan dengan *cognitive absorption*, kreativitas dan dimediasi oleh *burnout* yang menghasilkan kinerja karyawan perusahaan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Personal Innovation***

###### **A. Pengertian *Personal Innovation***

Khin & Ho, (2018) dalam (Bansal *et al.*, 2023) inovasi bukanlah sesuatu yang muncul dengan sendirinya saat diperlukan, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan dan kreativitas individu yang didukung oleh sumber daya organisasi. Kemampuan inovasi sebagai “kemampuan untuk terus mentransformasikan sebagai pengetahuan dan ide menjadi produk, proses dan sistem baru untuk kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingan. Kemampuan inovasi sebagai kemampuan untuk terus mentransformasikan pengetahuan dan ide menjadi produk, proses, dan sistem baru untuk kepentingan perusahaan dan pemangku kepentingannya.

Inovasi yang sukses terus memainkan peran penting bagi organisasi dalam mencapai daya saing internasional, pertumbuhan berkelanjutan dan berkelanjutan dalam jangka panjang, Damanpour & Evan (1984) dalam (Mansfield *et al.*, 2010). Akan tetapi, inovasi sendiri sebagai sebuah konstruksi yang mempunyai banyak aspek. Tidak hanya itu, proses inovasi sendiri terletak pada focus organisasi inovasi khususnya dalam bentuk internal, yaitu orang – orang di dalamnya yang mendorong inovasi. Janssen *et. al* (2004) karya inovatif kemungkinan besar akan menghasilkan peningkatan beban kerja dan tugas – tugas kompleks bagi karyawan dimana pekerjaannya membutuhkan pemecahan masalah baru dan pembangkitan suatu ide. Jansen (2003) menemukan bahwa karyawan yang terlibat inovasi mungkin akan mengalami konflik dengan orang lain dan menemukan penolakan terhadap ide – ide yang menghasilkan perubahan.

Usworth (2003) menggambarkan inovasi sebagai proses keterlibatan dalam perilaku yang dirancang untuk menghasilkan dan menerapkan ide, proses, produk dan layanan baru. Artinya kreativitas mendahului inovasi, khususnya untuk kreativitas dimulai dengan pelepasan potensi imajinatif dalam pikiran manusia. Tidak hanya itu, mempunyai pengalaman yang luas juga dapat meningkatkan kemampuan untuk berkolaborasi dan berinovasi. Misalnya, pengalaman inovasi yang luas akan membantu

karyawan menjadi lebih akrab dengan proses dan metode inovasi. Kemudian, juga dapat meningkatkan kemampuan sinergi tim sehingga, pengalaman dalam inovasi dapat membantu tim untuk mengatasi berbagai tantangan dan kesulitan proses inovasi dengan lebih baik.

Chowhan (2016) bahwa pelatihan memberikan pengetahuan, peningkatan keterampilan dan pembelajaran yang menumbuhkan sumber daya manusia yang unik dan tidak dapat ditiru oleh karyawan, dimana akan mengembangkan potensi kreatif yang dapat menghasilkan hasil kerja yang inovatif. Maka, proses perekrutan karyawan mencakup dari sejumlah kandidat yang memadai serta pemilihan kandidat yang paling sesuai. De Winne & Sels (2014) menemukan bahwa berbagai praktek HRM, termasuk pemilihan orang – orang dengan sumber daya manusia yang tinggi berdampak positif terhadap keluaran inovatif. Tidak hanya itu, skema penghargaan yang inovatif pada suatu proses atau hasil yang baru dapat membentuk lingkungan kerja yang memberikan kompensasi.

Peran penting dalam keberhasilan inovasi diberikan kepada mereka yang disebut inovator atau lebih tepatnya promotor dan pendukung inovasi (Gemunden *et al.*, 2007; Griffin *et al.*, 2009). Para pemimpin secara aktif mengejar ide – ide produk baru, mengembangkan ide – ide menjadi inovasi dan pada akhirnya membawanya ke pasar (Howell *et al.*, 2005). Tanpa orang – orang ini, suatu inovasi tidak akan berhasil atau tidak akan mencapai potensi maksimalnya (Maidique, 1980). Sementara di dunia global modern, kemampuan organisasi untuk berinovasi sangat penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Tidd & Bessant, 2013; Mokias, 2019). Inovasi sebagai pendorong pertumbuhan dan kemakmuran dalam bisnis (Schumpeter, 1947).

Tingkat *personal innovation* merupakan faktor penentu dalam pengambilan keputusan mengenai penggunaan produk atau layanan baru (Citrin, Sprott, Silverman, & Steam, 2000; Goldsmith & Hofacker, 1991). Dalam konteks pendidikan, Liu *et al.*, (2010) membuktikan bahwa *personal innovation* secara tidak langsung memengaruhi persepsi siswa terhadap niat menggunakan layanan m-learning, sehingga menjadi faktor kunci penerimaan metodologi pembelajaran inovatif.

Konsep perilaku kerja inovatif, inovasi, penemuan dan kreativitas sering digunakan tanpa perbedaan (Scott & Bruce, 1994; Christou *et al.*, 2000). Konsep tersebut meskipun berkaitan namun akan berbeda satu sama lain. Penemuan adalah kemunculan pertama suatu ide, produk, atau proses (Epstein, 2017). Maka, dari penemuan tersebut menjadi suatu inovasi apabila mulai digunakan. Inovasi mengacu pada keberhasilan penerapan kreativitas dengan potensi, dalam beberapa kasus sertahasil finansial (Scott & Bruce, 1994). Dimana inovasi terdiri dari produksi, asimilasi dan eksploitasi pencapaian atau ide baru di bidang ekonomi dan sosial (Christou & Sigala, 2002; Frankelius, 2009; Boza,2019).

## **B. Faktor Pendukung *Personal Innovation***

Dalam kemampuan inovasi ada tiga faktor pendukung dalam membangun kemampuan inovasi di tingkat individu, kelompok dan organisasi.

### *a. Kemampuan inovasi di tingkat individu*

Kemampuan inovasi di tingkat individu merupakan fungsi dari empat tempat penting tentang kesesuaian karyawan organisasi (PO fit), integrasi pengetahuan, kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan pembelajaran mandiri. Chatman (1989) menyebut PO fit sebagai kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dengan nilai pribadi seseorang. Bukan hanya menyangkut pekerjaan individu, kelompok dan atasan saja tetapi juga berfokus pada kesesuaian individu dengan organisasi secara keseluruhan (Khalid Abed, *et al.*, 2020).

Selain itu, ada beberapa hal yang dapat berkontribusi terhadap inovasi tingkat individu, diantaranya integrasi pengetahuan terutama ketika orang – orang berkomunikasi, bertemu hingga berkumpul. Kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitas, sebagai penekanan bahwa setiap orang dapat menyesuaikan diri dengan kemampuan terbaiknya serta bekerja sama untuk meningkatkan produktivitas. Guglielmino (2002) menunjukkan bahwa pembelajaran mandiri merupakan kemampuan inovasitingkat individu yang mengacu pada tanggung jawab sukarela individu untuk belajar.

b. Kemampuan inovasi tingkat kelompok

Kemampuan inovasi tingkat kelompok terdapat empat tema penting yaitu manajemen tim, kelompok mandiri, upaya kolaboratif serta jaringan hubungan. Dalam perusahaan, menekankan aktivitas tim akan memiliki dampak signifikan terhadap lingkungan kerja yang membawa inovasi ke dalam organisasi. Kelompok kerja mandiri telah meningkatkan pentingnya tanggung jawab dan otonomi dalam organisasi. Roschelle & Teasley (1995) mendefinisikan kolaborasi sebagai “keterlibatan timbalbalik para partisipan dalam mengkoordinir untuk memecahkan suatu masalah”. Maka, kolaborasi adalah sebuah organisasi sangat dibutuhkan.

c. Kemampuan inovasi di tingkat organisasi

Kemampuan inovasi di tingkat organisasi terdapat lima tema yang berkontribusi yaitu kolaborasi virtual, desain kerja, praktik kerja berkinerja tinggi, keunggulan kompetitif dan tetap relevan. Coughlin & Kajder (2009) menyatakan bahwa kolaborasi virtual adalah proses yang memanfaatkan berbagai metode bagi para ahli untuk bekerja sama dan mengumpulkan sumber daya untuk berkomunikasi yang bertujuan mengembangkan organisasi. Desain kerja sebagai pengorganisasian tugas, aktivitas, hubungan dan tanggung jawab pekerjaan seseorang (Parker, 2014). Fleksibilitas tersebut dapat dikaitkan dengan waktu atau lokasi (Bansal, 2021; Tandon, Dhir, Islam, Talwar, & Mantym aki, 2021).

Praktik kerja dengan keterlibatan tinggi juga berkontribusi terhadap kemampuan inovasi di tingkat organisasi. Hal ini untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan keterlibatan karyawan dalam beberapa tindakan, keputusan atau hubungan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu, praktik kerja dengan keterlibatan tinggi dapat mendorong budaya inovasi dan berbagai ide yang memungkinkan karyawan membuat keputusan. Kemudian juga memiliki peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, berpartisipasi dalam proses manajemen perubahan dan mendapatkan penghargaan atas upaya dan kontribusi mereka, untuk keberhasilan organisasi yang mengarah pada peningkatan kinerja (Alison, 2006). Sementara untuk keunggulan kompetitif dalam organisasi memungkinkan fokus pada inovasi dan kemajuan. Sehingga dapat membantu bisnis dalam memperluas jaringan organisasi meskipun dengan menghemat biaya operasional karyawan, mereka akan tetap dapat mengembangkan ide – ide baru dalam

berinovasi.

Oleh karena ini, tantangan utama bagi perusahaan inovatif adalah pengembangan dan kedekatan para inovator di masa depan karena “keberhasilan dan kelangsungan hidup lembaga – lembaga ini bergantung pada kemampuan mereka untuk menarik, memilih dan mempertahankan individu – individu kreatif” (Feist, 1998). Praktik inovatif harus meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai kinerja tinggi di masa yang tidak pasti (Meditheti, 2017). Namun, inovasi tidak serta merta memenuhi kebutuhan kapan saja. Sebaliknya, hal ini merupakan fungsi dari kemampuan dan kreativitas orang – orang yang ada dengan adanya dukungan sumber daya organisasi (Khin & Ho, 2018).

Kemampuan inovasi dan sumber daya manusia tampaknya akan berhubungan dengan perolehan pengetahuan dan pembelajaran. Maka, professional human resources memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu, kelompok dan organisasi (Gibb & Waight, 2005). Pengembangan fungsi MSDM baru yang mencakup pengalaman, pengetahuan dan proses pembelajaran bersama serta memanfaatkan bantuan dalam mengembangkan kemampuan inovasi (Pastor, 2010).

### **2.1.2 *Burnout***

#### **A. Pengertian *Burnout***

*Burnout* merupakan fenomena terkait pekerjaan yang ditandai dengan adanya kombinasi energi rendah (kelelahan) dan identifikasi rendah (*sinisme*) (Schaufeli, Bakker, & Van Renen, 2009; Schaufeli & Taris, 2005). Orang dengan tingkat *burnout* yang tinggi menghabiskan banyak upaya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan fungsi kerja menjadi tidak optimal dan meningkatkan resistensi terhadap pekerjaan, berkurangnya komitmen, berkurangnya minat dan mental distance (Leiter & Maslach, 2005). Swider & Zimmerman (2010) bahwa *burnout* memoderasi pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap kinerja pekerjaan. Karyawan dengan tingkat *burnout* yang tinggi memiliki sumber daya yang tidak mencukupi untuk menangani tuntutan pribadi dan pekerjaan secara efektif, sehingga menyebabkan gangguan kerja (Taris, 2006).

*Burnout* sebagai suatu hal kompleks yang dapat dilihat dari reaksi secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan organisasi. Selain menyebabkan perubahan sikap, biasanya *burnout* diikuti dengan menurunnya prestasi kerja. Ivancevich (2006) *burnout* adalah proses psikologis yang disebabkan stres kerja yang tidak terlupakan, sehingga menyebabkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan sertapenurunan pencapaian. Maslach (2008) juga menjelaskan bahwa *burnout* adalah stress yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan. Oleh karena itu, *burnout* dapat dengan mudah terjadi di lingkungan pekerjaan dengan tekanan tinggi, hal ini merupakan masalah umum dalam perusahaan maupun organisasi.

Embriaco *et. al* (2007) *burnout* merupakan reaksi jangka panjang dimana seseorang tidak dapat mengatasi stress kerja secara efektif. Individu merasa lelah, kehilangan arah, kurangnya motivasi menjadikan individu kurang perhatian, lesu dan gejala – gejala lainnya yang sangat memengaruhi perilaku individu tersebut. Papalia *et. al* (2017) dalam (Management *et al.*, 2018) *burnout* merupakan respon berkepanjangan terhadap factor stress berkelanjutan yang terjadi di tempat kerja yang mana keluarannya merupakan campuran antara pekerja dan pekerjaannya. Cordes *et. al* (2010) orang – orang yang mengalami *burnout* akan merasa kekurangan energi dan penuh dengan frustasi dan ketegangan. Gejala emosional dari *burnout* juga termasuk takut datang untuk bekerja setiap hari dan *sinisme* terhadap rekan kerja, klein, maupun organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Parkes *et. al* (2008) yaitu individu yang mengalami *burnout* akhirnya akan mengalami depresi dan menanggapi kelelahan melalui absensi, *turnover*, serta kinerja yang lebih rendah.

Maharani *et. al* (2012) juga menyatakan bahwa *burnout* merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Oleh karena itu, dari beberapa penjelasan sebelumnya *burnout* dapat disimpulkan sebagai perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, merasa tidak memiliki daya, tidak memiliki harapan serta terjebak kesedihan yang mendalam secara terus menerus yang akan menimbulkan

rasa lelah dan ketidakberdayaan, merasa kekurangan energi untuk bekerja, bersikap kasar terhadap orang lain dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar. Sehingga tidak diragukan lagi apabila individu mengalami *burnout*, kinerjanya juga akan terus menurun diakibatkan stresskerja yang tidak dapat ditangani secara baik. Dari masalah *burnout* inilah yang nantinya akan memengaruhi dan menyebabkan penurunan kinerja dimana mengarahpada kelelahan serius, membentuk lingkaran setan dan pada akhirnya memengaruhi kinerja organisasi (Applewhite, 2017).

## **B. Faktor yang memengaruhi *Burnout***

Ada beberapa faktor yang dapat mengakibatkan terjadinya kondisi *burnout* menurut Maslach (2008) diantaranya sebagai berikut :

- a. *Environmental factor* sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, keterlibatan terhadap suatu pekerjaan serta tingkat fleksibilitas waktu kerja.
- b. *Individual factor* bersumber dari dalam diri individu yang merupakan salah satu penyebab dari timbulnya *burnout*. Hal ini terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor demografi (perbedaan jenis kelamin pria dan wanita) dan factor perfeksionis (melakukan pekerjaan dengan sempurna).
- c. *Social Culture Factor* berkaitan dengan nilai, norma serta kepercayaan yang dianut dalam masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan social.

## **C. Indikator *Burnout***

Menurut Maslach *et al.*, (2008) dalam penelitiannya ada beberapa indikator untuk mengukur kondisi *burnout* individu, diantaranya sebagai berikut :

### *a. Exhaustion*

Dimensi ini ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental maupun emosional. Ketika karyawan merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fiskal.

### *b. Depersonalization*

Kondisi ini ditandai dengan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari dalam lingkungan kerja. Ketika pekerja merasakan depersonalisasi mereka cenderung

dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. Pada awalnya sinisme merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan, tetapi resikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif.

c. *A Feeling of Low Personal Accomplishment*

Pada indikator ini ditandai dengan perasaan tidak berdaya, kurang pas dan merasa semua tugas yang diberikan berat. Penurunan pencapaian diri mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak efektif, mereka cenderung mudah putus asa dan mengembangkan rasa tidak mampu.

### **2.1.3 Cognitive Absorption**

#### **A. Pengertian *Cognitive Absorption***

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keterlibatan karyawan dalam teknologi adalah *cognitive absorption*. *Cognitive absorption* mulai diperkenalkan oleh Agarwal *et al.* (1997) sebagai konstruk yang dapat menjelaskan perilaku individu dalam menggunakan teknologi informasi. Agarwal *et al.* (1997) juga mendefinisikan *cognitive absorption* sebagai suatu keadaan keterlibatan yang mendalam terhadap *software*. *Cognitive absorption* diperoleh dari tiga aliran atau dimensi teori psikologi individu, yaitu *a state of flow dimension* (Malone, 1981; Csikszentmihalyi, 1990), *a playfulness dimension* (Webster & Martocchio, 1992) dan *a trait dimension called absorption* (Tellegen & Atkinson, 1974; Tellegen, 1982). Agarwal *et al.*, (1997) menyatakan bahwa seluruh dimensi yang bermacam - macam intensinya sebagai sebuah interaksi yang lebih antara individual dengan *software*.

*Cognitive Absorption* merupakan hal positif yang mana individu akan memperoleh pengalaman yang menyenangkan saat berinteraksi dengan teknologi informasi. Hal tersebut ditandai dengan keterlibatan dan perhatian lebih, rasa kendali dan mengalami perasaan yang tinggi serta mempunyai rasa ingin tahu yang sangat besar. R. Saad<sup>e</sup> (2005) *cognitive absorption* adalah pengalaman individu saat menggunakan teknologi digital. Chandra *et.al.*, (2012) mendefinisikan bahwa *cognitive absorption* sebagai keadaan dari keterlibatan yang dalam atau pengalaman menyeluruh (*holistic experience*) individu dengan virtual worlds.

Sementara Thomas (2011) menyatakan bahwa *cognitive absorption* merupakan keadaan dari keterlibatan dalam sebuah teknologi. Sehingga karyawan dengan keterampilan akan menghasilkan ide kreatif, berani mengambil resiko, menjelajahi hal – hal baru serta mencoba mencari tahu apa yang dapat mereka capai setelah menggunakan teknologi yang ada. Maka, motivasi intrinsik akan memainkan peran minat dan keterlibatan dalam tugas kreatif (D. Liu *et.al.*, 2016). Motivasi intrinsik akan berkaitan dengan kreativitas, dimana orang lebih cenderung menghasilkan ide – ide yang benar – benar kreatif ketika terinspirasi oleh minat, kepuasan, kesenangan dan tantangan pekerjaan.

Dalam teori kognitif sosial juga menggambarkan respon perilaku individu dalam organisasi terhadap aktivitas psikologis, dimana proses pengambilan keputusan kognitif akan membentuk karakteristik yang mendasari perilaku. Sementara dalam bisnis, *cognitive* dipandang sebagai aset yang harus dinilai, dikembangkan dan dikelola karena kunci motivasi perilaku terletak pada *cognitive* individu, suatu dimensi aktivitas psikologis yang memotivasi perseptual (Wang, C *et al.*, 2022).

## **B. Dimensi *Cognitive Absorption***

Menurut Agarwal & Karahanna (2000) dalam (Thomas, 2006) berpendapat bahwa *cognitive absorption* yang berkaitan dengan keadaan keterlibatan dalam suatu teknologi akan memberikan penjelasan lebih lanjut tentang teori penerimaan teknologi. Ada lima dimensi *cognitive absorption*, meliputi :

### *1. Temporal dissociation*

Dalam dimensi ini mengacu pada ketidakmampuan untuk mencatat waktu saat terlibat dalam interaksi. Hal tersebut akan memungkinkan seseorang menganggap bahwa dirinya mempunyai waktu yang cukup dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin seseorang menganggap dirinya mempunyai kemampuan akan semakin besar kemungkinan dia menggunakan suatu teknologi.

### *2. Focused immersion*

*Focused immersion* sebagai pengalaman keterlibatan secara total. Ketika seorang individu dapat memanfaatkan teknologi, maka tingkat beban *cognitive* dalam penyelesaian tugas akan berkurang. Oleh sebab itu, hal ini yang menyebabkan peningkatan penggunaan teknologi.

### 3. *Heightened enjoyment*

Sementara *heightened enjoyment* mengacu pada peningkatan aspek interaksi yang menyenangkan. Ketika seseorang merasakan kesenangan dalam melakukan suatu kegiatan, secara umum akan bersedia untuk berpartisipasi dalam kesempatan tersebut berulang kali. Oleh sebab itu, penting bagi teknologi informasi karena semakin seseorang menikmati suatu teknologi tertentu, maka semakin besar kemungkinan untuk menggunakannya di masa depan.

### 4. *Control*

Dimensi *control* mengacu pada persepsi individu sebagai orang yang bertanggung jawab atas interaksi. Lepper & Malone (1987) berpendapat bahwa *control* adalah alasan mengapa para pemain menganggap permainan komputer begitu menarik. Maka, semakin besar kendali yang diperoleh seseorang atas suatu teknologi, semakin besar juga kemungkinan mereka menggunakan teknologi tersebut.

### 5. *Curiosity*

Bahwa sejauh mana pengalaman membangkitkan keingintahuan sensorik dan *personal cognitive* (Malone, 1981). Webster *et al.*, (1993) menyatakan bahwa semakin banyak individu yang ingin tahu ketika mereka berinteraksi dengan teknologi, imajinasi dan kegembiraan mereka akan meningkat. Kegembiraan seperti itu mengurangi beban *cognitive* yang dirasakan terkait dengan penggunaan teknologi (Agarwal & Karahanna, 2000).

Penggunaan lima dimensi *cognitive absorption* tersebut merupakan hal menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya karena *cognitive absorption* merupakan kombinasi dari komponen afektif dan komponen kognitif (Weniger dan Loebbecke, 2011). *Control*, *curiosity*, *temporal dissociation* dan *focused immersion* menggambarkan dimensi kognitif, sedangkan *heightened enjoyment* merefleksikan dimensi afektif (Weniger dan Loebbecke, 2011).

## 2.1.4 Kreativitas

### A. Pengertian Kreativitas

Salah satu hal untuk menghasilkan ide baru dimulai dari kreativitas. Selain adanya ide baru, kreativitas juga dapat mendorong inovasi organisasi, karena hal ini

sangat penting untuk mencapai suatu kesuksesan organisasi. Manfaat menonjol dalam kreativitas diantaranya dapat meningkatkan kemampuan untuk menghubungkan dan memberdayakan karyawan, meningkatkan kemampuan kemampuan pengetahuan organisasi serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk melampaui batas.

Nair & Gopal (2010) kreativitas sebagai kemampuan mental untuk menghasilkan ide – ide baru dan berguna oleh individu atau sekelompok individu yang bekerja sama dan oleh karena itu sangat penting untuk kelangsungan hidup dan daya saing organisasi dalam jangka panjang. Tujuan dari kreatif adalah untuk memperjelas, menyelesaikan, memberikan solusi unggul dan untuk meningkatkan kompetensi organisasi di semua tingkatan (Nair & Gopal, 2011). Kreativitas merupakan suatu bidang kajian yang dapat menimbulkan berbagai perbedaan pandangan. Perbedaan ini terletak pada kriteria perilaku kreatif, proses kreatif, karakteristik kreatif hingga upaya dalam mengembangkan kreativitas. Taylor & Holland (1964) menyatakan bahwa tidak ada yang paling penting dalam kreativitas kecuali masalah kriteria.

Amabile (1996); Woodman, Sawyer & Griffin (1993) dalam (Glassman & Opengart, 2016) mendefinisikan kreativitas sebagai produksi produk, ide, proses dan prosedur baru. Dengan menggunakan proses kreatif sebagai kriteria kreativitas, maka produk yang dihasilkan dari proses tersebut akan dianggap sebagai produk kreatif dan orangnya disebut sebagai orang kreatif. Koestler (1964) mengartikan bahwa kreativitas sebagai suatu proses disosiatif, yaitu “*the deliberate connecting of two previously unrelated „matrices of thought” to produce a new insight or invention*”. Rothenberg (1976) memberikan pengertian bahwa proses kreatif identic dengan berpikir *Janusian* (*janusian thinking*), yaitu suatu tipe berpikir divergen yang berusaha melihat berbagai dimensi yang beragam atau bahkan bertentangan menjadi suatu pemikiran yang baru. Jika dalam proses disosiatif ini dihubungkan dengan tahap – tahap berpikir kreatif, maka selama proses tersebut dari pengumpulan informasi (*preparasi*), inkubasi, iluminasi hingga evaluasi dapat dikatakan bahwa hasil proses berpikir tersebut adalah produk kreatif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tahap kreativitas suatu proses yang mengacu pada pembangkitan ide, sementara inovasi mengacu pada tahap selanjutnya dalam penerapan ide menuju prosedur, praktik atau produk yang lebih baik. Keduanya ini

dapat terjadi di tingkat individu, tim kerja serta perusahaan yang akan selalu menghasilkan manfaat yang dapat diidentifikasi pada satu atau lebih tingkat analisis.

## **B. Tahap – Tahap Proses Kreativitas**

Dalam menghasilkan banyak gagasan yang berbeda, secara umum komponen *cognitive* utamanya adalah kreativitas. Baer (1993) dalam (Ghonsooly & Raeesi, 2012) menghitung empat aspek pemikiran divergen yang relatif berbeda: kelancaran kreatif, fleksibilitas, orisinalitas dan elaborasi. Kelancaran kreatif sebagai kemampuan menghasilkan ide dalam jumlah yang besar, fleksibilitas menyangkut kemampuan menghasilkan berbagai macam gagasan. Sementara untuk orisinalitas berkaitan dengan potensi untuk menghasilkan ide – ide yang tidak biasa dan elaborasi sebagai pusat pengembangan ide yang menghasilkan banyak detail. Oleh sebab itu, ke empat komponen ini dianggap sebagai proses utama kreativitas itu sendiri.

E. Glassman (1989) menjelaskan bahwa dalam tahap – tahap proses kreativitas ada lima, yaitu :

1. Tahap persiapan dimana menggambarkan gagasan bahwa kreativitas bermula dari basis pengetahuan. Kreativitas juga meliputi bersatunya pandangan antara pengetahuan yang implisit serta pengetahuan yang eksplisit.
2. Tahap konsentrasi. Pada tahap ini individu akan berfokus pada masalah yang dihadapi. Di beberapa perusahaan mendorong tahap ini sebagai proses dari perbaikan kualitas para karyawan.
3. Tahap inkubasi. Dalam tahap ini akan dikerjakan secara tanpa sadar. Sehingga, orang – orang yang terlibat dalam suatu kegiatan sehari – hari secara bersamaan mereka memikirkan informasi dan membuat asosiasi – asosiasi secara jauh.
4. Tahap iluminasi. Iluminasi dikenal sebagai penerangan. Dari tahap inkubasi yang menghasilkan asosiasi – asosiasi jauh yang nantinya dihasilkan di tahap iluminasi atau penerangan.
5. Tahap pemeriksaan. Di tahap ini, verifikasi atau pemeriksaan berkala melalui keseluruhan proses untuk memeriksa, mengubah hingga mencoba mengeluarkan gagasan baru.

### C. Sifat – Sifat Kemampuan Berpikir Kreatif

Guilford (1950) menemukan bahwa ada lima sifat yang menjadi ciri kemampuan berpikir kreatif, yaitu :

1. *Fluency* (kelancaran) adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan.
2. *Flexibility* (keluwesan) adalah kemampuan untuk mengemukakan bermacam – macam pemecahan atau pendekatan terhadap masalah.
3. *Originality* (keaslian) adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara – cara yang asli tidak klise.
4. *Elaboration* (penguraian) adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terinci.
5. *Redefinition* (perumusan kembali) adalah kemampuan untuk meninjau suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang sudah diketahui oleh banyak orang.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian sebelumnya tentang *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout* sebagai variabel mediasi dengan hasil yang diketahui, yang juga dapat digunakan sebagai perbandingan serta ilustrasi untuk penelitian ini. Berikut ini beberapa penelitian yang sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang pernah dilakukan, sebagai berikut :

### 2.2.1 *Personal Innovation* terhadap *Burnout*

#### 1. Yesil & Sozbilir (2013)

Penelitian yang berjudul “*An Empirical Investigation of the Impact of Personality on Individual Innovation Behavior in the Workplace*” oleh Yesil & Sozbilir, (2013) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh karakteristik kepribadian terhadap perilaku inovasi individu. Hipotesis penelitian diambil dari literatur terkait dan diuji melalui data yang dikumpulkan dari karyawan hotel yang berlokasi di Kahramanmaraş di Turki. Analisis datanya menggunakan Smart PLS.

Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa *neuroticism* berhubungan negatif dengan *personal innovation*. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pihak hotel perlu mempertimbangkan karyawan yang berhubungan dengan perilaku inovasi,

dimana mereka perlu memperhatikan ciri – ciri selama seleksi karyawan dan pengembangan karir. Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu mempekerjakan karyawan dengan relevan sehingga dapat meningkatkan kemampuan inovatifnya di tempat kerja.

Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian terdahulu memiliki keterbatasan di perusahaan yang berada di salah satu kota dengan ukuran sampel yang kecil, sehingga menimbulkan hambatan untuk menggeneralisasi temuan penelitian. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan adalah di salah satu kota besar di Indonesia dengan penelitian kuantitatif dan metode penyebaran kuesioner.

## **2. Zainab et al., (2020)**

Penelitian ini berjudul “*Effects of Burnout on Employee Creative Performance and Counterproductive Work Behavior: Does Psychological Capital Matter?*” oleh Zainab et al., (2020). Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dampak *burnout* terhadap kinerja kreatif dan perilaku kerja kontra produktif dengan model psikologis. Persamaan struktur yang digunakan yaitu Partial Least Square (PLS- SEM) dengan melibatkan 274 karyawan dari industri TI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan modal psikologis sebagai moderator terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur psikologi dan manajemen stres yang menyatakan *burnout* sebagai faktor yang berkontribusi dalam membentuk perilaku karyawan.

Dalam penelitian ini juga membantu manajer untuk lebih memahami bahwa kepuasan dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja kreatif karyawan. Sehingga, bagi perusahaan perlu mengadakan suatu pelatihan teknis dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan serta pelatihan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini agar para karyawan tidak mengalami *burnout*. Perbedaan dari penelitian terdahulu terletak pada variabel mediasi. Pada penelitian sebelumnya variabel mediasinya adalah modal psikologis, sementara pada penelitian yang akan datang variabel *burnout* menjadi variabel mediasi.

## **3. Karavasilis (2019)**

Penelitian ini berjudul “*Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behaviour of Greek teachers*” oleh Karavasilis, (2019). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kepuasan kerja, keterlibatan kerja, *burnout* dan *personal innovation*

guru Yunani. Data survey yang dikumpulkan menggunakan kuesioner online dengan melibatkan 324 guru sekolah dan menengah, dimana mencakup pertanyaan demografis, *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* dan kuesioner *personal innovation Kleysen & Street* yang disesuaikan dengan realitas Yunani. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tingkat *burnout* yang sangat rendah dan tingkat keterlibatan kerja guru yang tinggi. Sehingga, keterlibatan kerja dan *burnout* akan bergantung pada faktor lingkungan yang terjadi melalui perubahan sosio- ekonomi dalam beberapa waktuterakhir.

Tidak hanya itu, dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa mendukung perilaku kerja inovatif oleh pimpinan dan rekan kerja akan memiliki efek positif terhadap perilaku kerja inovatif para pendidik. Maka, hal ini dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan yang bertujuan memberikan dukungan efektif kepada guru dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatkan keterampilan profesional. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini akan dilakukan pada karyawan startup Kabupaten Sleman sementara pada penelitian terdahulu dilakukan pada lingkungan pendidikan.

#### **4. Gkontelos et al., (2023)**

Penelitian ini berjudul “*Teachers’ Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation Model*” oleh Gkontelos et al., (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *personal innovation* guru di lingkungan pendidikan. Model persamaan yang digunakan yaitu structural (SEM) dengan data pengambilan sebanyak 964 guru pendidikan dasar melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang positif terhadap *personal innovation*. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini akan dilakukan pada karyawan startup Kabupaten Sleman sementara pada penelitian terdahulu dilakukan pada lingkungan pendidikan.

#### **5. Hasanah et al., (2022)**

Penelitian ini berjudul “*The Influence of Self-Efficacy and Job Stress Toward Job Burnout at a Packaging Company in Surabaya*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh efikasi diri dan stress kerja terhadap job *burnout* pada perusahaan pengemasan di Surabaya. Metode yang digunakan observasional analitik dengan

pendekatan cross-sectional. Penelitian ini menggunakan 99 responden pekerja di bagian produksi perusahaan pengemasan di Surabaya. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy tidak berpengaruh terhadap job *burnout* pada aspek kelelahan emosional dan depersonalisasi.

**H1** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Burnout*

## 2.2.2 *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption*

### 1. Thomas (2006)

Penelitian yang berjudul “*Cognitive Absorption: Its antecedents and effect on user intentions to use technology*” oleh Thomas (2006). Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh *cognitive absorption* terhadap penggunaan teknologi informasi. Alat analisis yang digunakan dengan mengukur seluruh variabel penelitian yang diukur menggunakan aplikasi Microsoft Access skala multi item, sebanyak 320 survei disebuah universitas besar di barat daya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap *cognitive absorption*. Dimana *cognitive absorption* sendiri dapat berperan dalam membantu individu memahami teknologi. Penelitian terdahulu ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, dimana salah satu perbedaan pada penelitian tersebut berada di salah satu universitas, sementara pada penelitian ini berada perusahaan startup.

### 2. Sánchez-García et. al (2023)

Penelitian yang berjudul “*Cognitive proximity for innovation: Why matter? an applied analysis*” oleh Sánchez-García et al., (2023). Tujuan dari penelitian ini untuk memperdalam studi tentang pengaruh kedekatan kognitif terhadap kinerja inovatif perusahaan, serta efek mediasi dari potensi dan realisasi kapasitas penyerapan dalam hubungan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan teknik analisis PLS- SEM, dimana mencakup 197 bisnis operasional Spanyol. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kedekatan *cognitive* perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja inovatif melalui potensi dan realisasi kapasitas penyerapan. Sehingga kedekatan *cognitive* penting bagi kinerja inovasi perusahaan, karena dapat menambahkan pemahaman dan pengetahuan dalam mengembangkan perusahaan. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan variabel pendukung

lainnya, dimana penelitian ini akan dilakukan pada karyawan startup Kabupaten Sleman, sementara pada penelitian terdahulu dilakukan pada lingkungan bisnis operasional Spanyol.

### **3. Yang & Shao (2023)**

Penelitian yang berjudul “*TMT’s cognitive frame and breakthrough innovation*” oleh Yang & Shao (2023) di Tiongkok. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana berbagai jenis peristiwa dan kerangka *cognitive* tim manajemen puncak (TMT) dalam mempengaruhi generasi inovasi terobosan. Untuk alat analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan sistem pengumpulan data dan wawancara. Hasil dari penelitian ini adanya pengaruh positif dari *breakthrough innovation* terhadap *cognitive frame*. Maka, perusahaan disarankan melakukan tindakan inovatif yang relevan berdasarkan bisnis utamanya. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian yang sudah dilakukan di perusahaan milik negara yang berteknologi tinggi di Tiongkok, yaitu di Dongfang Steam Turbine Co.,Ltd. Sementara pada penelitian ini dilakukan pada karyawan startup di salah satu kabupaten di Yogyakarta.

### **4. Sarraf et al., (2023)**

Penelitian yang berjudul “*How do system and user characteristics, along with anthropomorphism, impact cognitive absorption of chatbots – Introducing SUCCAST through a mixed methods a study*” oleh (Sarraf et al., 2023). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan faktor – faktor yang mempengaruhi *cognitive absorption* pada pengguna chatbot. Analisis data dalam penelitian tersebut melibatkan penerapan dua metodologi secara berurutan yaitu pemodelan persamaan structural kuadrat terkecil parsial (PLS – SEM) dan analisis komparatif kualitatif himpunan fuzzy (fsQCA). Hasil dari penelitian bahwa *personal innovativeness* (PIIT) berhubungan negatif dengan CA chatbot. Perbedaan dari penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini menggunakan 87 organisasi dengan total 285 peserta, sementara pada penelitian yang dilakukan menggunakan perusahaan startup di kabupaten Sleman dengan total 100 karyawan.

**H2** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption*

### **2.2.3 Personal Innovation terhadap Kreativitas**

#### **1. Terje Slåtten, et al., (2011)**

Penelitian yang berjudul “*Empowering leadership and the influence of a humorous work climate on service employees’ creativity and innovative behaviour in frontline service jobs*” oleh Terje Slatten, et al., (2011). Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan antara kepemimpinan yang memberdayakan dan iklim kerja yang humoris dan kreativitas serta perilaku inovatif karyawan. Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi dengan 72 karyawan hotel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas. Dengan menciptakan lingkungan yang dapat mendukung dan memotivasi karyawan menjadi kreatif dan inovatif merupakan bagian dari seorang pemimpin. Sehingga, manajer dapat memotivasi serta menginspirasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan hotel sementara penelitian yang dilakukan sekarang pada karyawan startup.

#### **2. Shiva Prasad et al., (2018)**

Penelitian yang berjudul “*Do Personal Traits, Creativity and Organizational Trust Influence the Innovative Skills of Engineering Students Evidence from Private Universities?*” oleh Shiva Prasad et al., (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ciri – ciri pribadi, kreativitas atau kepercayaan organisasi mempengaruhi keterampilan inovasi siswa teknik yang memiliki pusat inkubator di sekitarnya. Metodologi yang digunakan adalah survey data dari mahasiswa kursus teknik di sebuah Universitas Swasta, India dengan jumlah 118 peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ciri – ciri pribadi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterampilan inovatif. Sehingga untuk mendukung keterampilan inovatif pada mahasiswa, perguruan tinggi hendaknya berusaha mendorong rasa percaya diri serta menekankan bahwa mengambil risiko dengan ide inovatif merupakan sesuatu yang berharga. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan pada mahasiswa perguruan tinggi teknik swasta, sementara penelitian yang dilakukan sekarang pada

karyawan startup.

### **3. Neto et al., (2019)**

Penelitian yang berjudul “*Creativity and innovation: A contribution of behavioural economics*” oleh Neto et al., (2019) di Slovakia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara aspek budaya dan kreativitas baik individu maupun tim serta antara kreativitas dan inovasi. Pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi melalui survey kuesioner dengan sampel 184 organisasi di Republik Slovakia. Dalam penelitian ini menghasilkan adanya hubungan interpersonal yang lebih baik di tempat kerja akan berhubungan positif dengan kreativitas individu. Maka, dengan adanya lingkungan kerja yang positif, komunikasi tim yang terbuka, serta hubungan interpersonal yang baik akan memperkuat kinerja kreatif para karyawan. Sehingga, perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat antar karyawan hingga atasan.

**H3** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Kreativitas*

## **2.2.4 Burnout terhadap Cognitive Absorption**

### **1. Anthony Monthgomery, et al.(2023)**

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kelelahan dan fungsi kognitif. Tujuh tugas kognitif berbeda diberikan kepada karyawan dari populasi pekerja umum dan lima domain kognitif dinilai; yaitu fungsi eksekutif, memori kerja, memori (episodic, visuospatial, prospektif), perhatian/ kecepatan pemrosesan dan kemampuan visuospatial. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kelelahan dan fungsi kognitif. Maka, karyawan dapat mengalami kelelahan, depresi atau kecemasan lainnya.

### **2. Chalak et al., (2023)**

Penelitian ini berjudul “*The effect of occupational burnout on cognitive failure and general health in industrial works (case study: Iran Tire Factory)*” oleh Chalak et al., (2023). Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara kelelahan, kegagalan *cognitive* dan kesehatan umum, dimana dilakukan di Pabrik Ban Iran dengan 302 personel yang dipilih secara acak. Data tersebut dikumpulkan melalui empat kuesioner yang valid kemudian dianalisis menggunakan software SPSS. Hasil uji

korelasi *Pearson* menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *burnout* dan kegagalan *cognitive*. Sementara pada hasil hubungan dimensi *burnout* dan kegagalan *cognitive* menunjukkan bahwa dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi berhubungan signifikan dengan kegagalan *cognitive*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan pabrik, sementara penelitian yang dilakukan sekarang pada karyawan startup.

**H4 :** Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Burnout* terhadap *Cognitive Absorption*

### 2.2.5 *Burnout* terhadap *Kreativitas*

#### 1. *Zainab et al., (2020)*

Penelitian ini berjudul “*Effects of Burnout on Employee Creative Performance and Counterproductive Work Behavior: Does Psychological Capital Matter?*” oleh *Zainab et al., (2020)* di Pakistan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dampak *burnout* terhadap kinerja kreatif dan perilaku kerja kontra produktif dengan modal psikologis dimana 274 karyawan dari industri teknologi informasi di Pakistan dengan menyebarkan kuesioner dan model persamaan struktural (SEM) dengan menggunakan smart PLS. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja kreatif karyawan, maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan kinerja kreatif karyawan akan menurun. Sehingga organisasi tidak boleh mengabaikan kebutuhan dan kekhawatiran karyawan karena pertumbuhan dan kinerja organisasi berkesinambungan dengan kinerja kreatif, sikap serta perilaku positif.

Seiring dengan berjalannya waktu, organisasi harus berinvestasi terhadap karyawan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, misalnya seperti pelatihan dan program motivasi yang membuat karyawan akan tetap energik dan puas dengan pekerjaannya. Karyawan akan mampu berpikir *out of the box* dan memunculkan ide – ide baru yang mendukung kinerja kreatif dan menjauhkan dari perilaku menyimpang. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan pada karyawan dari industri teknologi informasi, sementara penelitian yang dilakukan sekarang pada karyawan startup.

## 2. Drafahl, (2020)

Penelitian yang berjudul “*The Influences Burnout and Lack of Empowerment Have on Creativity in Nursing Faculty*” oleh Drafahl, (2020) di Amerika Serikat. Tujuan dari penelitian ini untuk membangun korelasi antara *burnout* dan kurangnya pemberdayaan di fakultas keperawatan tingkat associate dan kreativitas mereka di kelas. Model penelitian deskriptif dan kuantitatif yang diikuti oleh 217 peserta anggota Organisasi Nasional untuk Keperawatan Gelas Associate. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *burnout* dengan kreativitas fakultas keperawatan. Maka, staf pengajar keperawatan yang mengalami *burnout* di tempat kerja termasuk berinteraksi dengan mahasiswa akan berkorelasi secara langsung dengan penurunan kreativitas yang dirasakan.

## 3. Ghanizadeh & Jahedizadeh, (2016)

Penelitian yang berjudul “*EFL teachers’ teaching style, creativity, and burnout: A path analysis approach*” oleh Ghanizadeh & Jahedizadeh, (2016). Penelitian ini ada tiga tujuan pertama, untuk menguji peran keterampilan kreatif guru dalam gaya mengajar mereka; kedua, menyelidiki pengaruh gaya mengajar terhadap tingkat *burnout* guru, dan yang terakhir menyelidiki kreativitas guru dan *burnout* guru dengan mempelajari dampak tingkat *burnout* guru terhadap kreativitas mereka. Dalam penelitian ini menyebarkan kuesioner yang terdiri dari 193 guru EFL dimana guru – guru tersebut mengajar bahasa Inggris di berbagai lembaga bahasa di Masyhad, Teheran serta dua kota di Iran. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kreativitas, sehingga guru yang mengalami *burnout* secara emosional dan mental kurang mempunyai kecenderungan atau kemampuan dalam menggunakan keterampilan dan kreatifitas, mereka cenderung mengikuti rutinitas yang ada. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan pada guru mata pelajaran bahasa inggris, sementara penelitian yang dilakukan sekarang pada karyawan startup.

**H5** : Terdapat pengaruh negatif *Burnout* terhadap Kreativitas

## 2.2.6 *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* dimediasi *Burnout*

### 1. Bunjak *et al.*, (2021)

Penelitian yang berjudul “*Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers’ burnout and creativity*” diteliti oleh Bunjak *et al.*, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji interaksi antara *cognitive absorption* individu dalam teknologi dan kelebihan teknologi dalam memprediksi output kreatif pekerja pertunjukan, dimana menggunakan data empiris dari 263 pekerja platform Amazon Mechanical Turk. Dalam penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa *cognitive absorption* di bidang TI berhubungan positif dengan kinerja kreatif karyawan. Akan tetapi, apabila terjadi kelebihan teknologi yang tinggi, efek *cognitive absorption* dengan TI pada kreativitas menjadi negative. Sementara secara khusus, pada individu yang secara *cognitive* terserap dengan TI tetapi secara bersamaan kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi yang mengakibatkan karya kreatif juga dinilai buruk.

### 2. González *et al.*, (2016)

Penelitian yang berjudul “*The Twitter Phenomenon in Brazil: Analysis of the Relation Between Cognitive Absorption and Intention to Use*” diteliti oleh González *et al.*, (2016) di Brazil. Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi pengaruh *cognitive absorption* terhadap niat menggunakan jaringan mikroblog twitter. Metode yang dilakukan menggunakan analisis persamaan struktural yaitu perangkat lunak SmartPLS v.2.0 dengan total sampel berjumlah 434 relawan. Dalam penelitian ini menghasilkan *personal innovation* (PI) berpengaruh terhadap *cognitive absorption* (CA). Sehingga dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption*. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian dan variabel pendukung lainnya, dimana penelitian ini dilakukan menggunakan 434 relawan, sementara penelitian yang dilakukan sekarang menggunakan 100 karyawan startup.

**H6** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* dimediasi *Burnout*

## **2.2.7 Personal Innovation terhadap Kreativitas dimediasi Burnout**

### **1. Bunjak et al., (2021)**

Penelitian yang berjudul “*Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers’ burnout and creativity*” diteliti oleh Bunjak et al., (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji interaksi antara *cognitive absorption* individu dalam teknologi dan kelebihan teknologi dalam memprediksi output kreatif pekerja pertunjukan, dimana menggunakan data empiris dari 263 pekerja platform Amazon Mechanical Turk. Dalam penelitian ini secara umum menunjukkan bahwa *cognitive absorption* di bidang TI berhubungan positif dengan kinerja kreatif karyawan. Akan tetapi, apabila terjadi kelebihan teknologi yang tinggi, efek *cognitive absorption* dengan TI pada kreativitas menjadi negative. Sementara secara khusus, pada individu yang secara *cognitive* terserap dengan TI tetapi secara bersamaan kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi yang mengakibatkan karya kreatif juga dinilai buruk.

### **2. Aman-Ullah et al., (2023)**

Penelitian yang berjudul “*Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout*” oleh Aman-Ullah et al., (2023). Tujuan dari penelitian ini untuk mengeksplorasi dampak tele pressure di tempat kerja terhadap kinerja kerja inovatif. Penelitian ini juga menguji efek mediasi konflik pekerjaan-keluarga dan pengaruhmoderasi kelelahan kerja antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja inovatif. Data dari penelitian dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari 285 karyawan yang bekerja di universitas negeri dan swasta, dimana menggunakan data analisis SPSS dan Smart-PLS. Hasil dari penelitian ini bahwa kelelahan kerja memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja inovatif berhubungan positif. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja, maka semakin kuat hubungan antara konflik pekerjaan dengan kinerja inovatif.

### **3. Hur et al., (2016)**

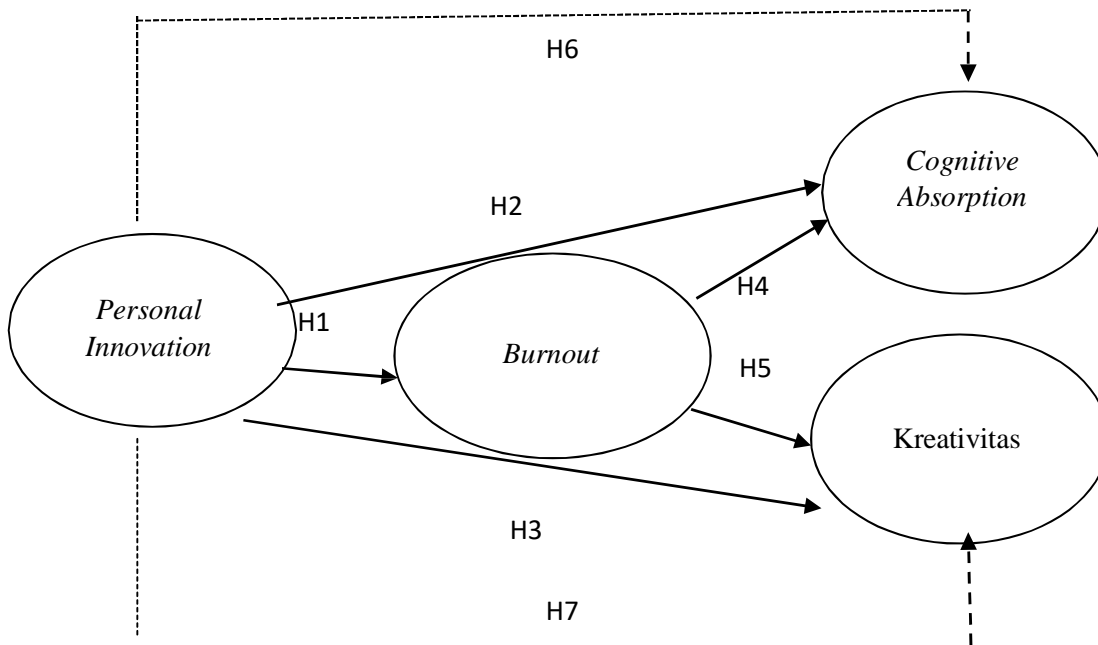
Penelitian yang berjudul “*The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation*” oleh Hur et al., (2016). Tujuan dari penelitian tersebut untuk menunjukkan mekanisme dimana ketidaksopanan rekan kerja dan pelanggan di tempat kerja mempengaruhi kreativitas

karyawan layanan. Dalam penelitian ini menggunakan 450 kuesioner dimana data yang diteliti menggunakan instrumen yang dikelola sendiri. Hasilnya menunjukkan adanya model serial beberapa mediator di mana ketidaksopanan rekan kerja dan pelanggan meningkatkan kelelahan emosional karyawan, dimana mengurangi motivasi intrinsik di tempat kerja yang menyebabkan penurunan kreativitas karyawan. Maka temuan ini terdapat hubungan negatif antara ketidaksopanan di tempat kerja (ketidaksopanan rekan kerja dan pelanggan) dan kreativitas karyawan layanan yang dimediasi oleh kelelahan emosional dan motivasi intrinsik karyawan layanan.

**H7** : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Kreativitas* dimediasi *Burnout*.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang ada dan penelitian – penelitian terdahulu, maka terdapat hubungan di antara beberapa variabel yang akan diteliti seperti *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout*, sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Cooper & Schinde (2014) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan sebuah pendekatan penelitian yang meneliti sampel yang diambil dari populasi dengan mengumpulkan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian secara sistematis dan terstruktur untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel – variabel penelitian dengan menggunakan data berupa angka dalam mencapai hasil penelitian yang objektif.

Pengumpulan data penelitian ini didapatkan melalui survey dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian yang telah ditetapkan. Sekaran & Bougie (2016) kuesioner penelitian sebagai alat pengumpulan data yang terdiri dari pertanyaan – pertanyaan yang disusun secara sistematis dan terstruktur untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dari responden.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta pada karyawan startup dengan sistem penyebaran kuesioner terhadap para karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi sebagai suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu dengan kualitas tertentu yang akan diteliti atau diamati. Sekaran & Bougie (2016) populasi merupakan keseluruhan dari kelompok orang, peristiwa ataupun hal menarik yang memenuhi syarat – syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan 100 karyawan startup yang bekerja di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Karyawan startup yang akan menjadi populasi penelitian diantaranya Shopee, Tokopedia, Bukalapak, Lazada dll.

### 3.3.2 Sampel

Hibberts *et. al.*, (2012) sampel adalah sekelompok elemen yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dengan harapan mempelajari kelompok yang lebih kecil ini (sampel) akan mengungkapkan informasi penting tentang kelompok yang lebih besar (populasi). Sampel ini diambil karena penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi konsumen. Tipe purposive sampling yang dipilih adalah judgment sampling karena pemilihan anggota sampel akan disesuaikan dengan beberapa kriteria yang ditentukan secara subjektif oleh penelitian. Hal ini untuk mendapatkan anggota sampel yang mampu memberikan data dan informasi yang diperlukan untuk dilakukan analisis dalam penelitian ini. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini, seperti (1) Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun. (2) Karyawan yang berumur minimal 22 tahun dan maksimal 33 tahun.

Tujuan dari kriteria tersebut adalah untuk mendapatkan sampel yang dapat membantu penelitian dalam analisis pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening*. Karyawan yang mempunyai masa kerja minimal 1 tahun telah dianggap mampu mengenal dan menilai objek penelitian. Selain itu responden juga mampu menganalisis sesuatu pekerjaan secara objektif. Tidak hanya itu, kriteria tersebut dianggap bahwa responden sudah mempunyai pengalaman kerja yang cukup dan dapat menilai lebih baik mengenai di tingkat masing – masing variabel yang akan diajukan. Menurut Hair *et al.*, (2006) bahwa SEM PLS untuk ukuran sampel dengan minimal berkisar antara 100-150 sampel. Dalam penelitian ini setelah menggunakan metode purposive sampling, untuk pengambilan data yang ditemukan dari 100 - 150 sampel, maka menemukan 100 karyawan sebagai sampel yang sesuai dengan kriteria.

## 3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Jenis Data

Dilihat dari bagaimana penelitian diperoleh, dua sumber data digunakan dalam penelitian ini :

**a. Data Primer**

Arikunto (2013) data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata – kata yang diucapkan secara lisan, gerak gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawanstart-up di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta, yang berkaitan dengan identitas responden serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti.

**b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang bersifat sebagai data pendukung. Biasanya data sekunder ini berbentuk arsip perusahaan. Adapun data sekunder yang digunakan pada penelitian ini didapatkan dari sumber – sumber penelitian sebelumnya yang telah membahas tentang *personal innovation, cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout*.

### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan startup yang menjadi responden penelitian dengan pengukurannya menggunakan Skala Likert yang dirancang untuk menyatakan setuju atau tidaknya responden terhadap item pertanyaan yang tertera pada kuesioner dengan interval 1-5. Adapun pengukuran dari Skala Likert dari : 1. Sangat tidak setuju; 2. Tidak setuju; 3. Netral; 4. Setuju dan 5. Sangat setuju.

**Tabel 3.1 Skor Penilaian**

No	Kategori	Skala
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Penggunaan skala Likert 5 point yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada pernyataan bahwa skala 5 point merupakan pilihan terbaik dalam memproses suatu informasi (Chen, 2015). Tidak hanya itu, Chyung *et al.*, (2017) penggunaan skala 5 point ditujukan untuk mengurangi bias kognitif dengan adanya opsi netral. Maka dengan penyediaan opsi netral, responden akan mempunyai kebebasannya dalam menyatakan suatu ketidaksetujuan atau ketidakpastian mereka tanpa merasa terpaksa untuk memilih opsi yang tersedia.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga akan diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabelnya adalah :

**a. Variabel Eksogen**

Variabel eksogen adalah variabel yang merupakan penyebab atau yang mempengaruhi variabel endogen atau yang menyebabkan terjadinya variasi bagi variabel eksogen. Pada penelitian ini menggunakan variabel sebagai berikut :

- *Personal Innovation (X1)*
- *Cognitive Absorption (X2)*

**b. Variabel Endogen**

Variabel endogen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang mendapat pengaruh dari variabel eksogen. Dalam penelitian ini variabel endogennya adalah Kreativitas (Y).

**c. Variabel Mediasi atau *Intervening***

Variabel mediasi atau *intervening* secara teoritis merupakan variabel yang dapat mempengaruhi hubungan, namun tidak dapat diamati atau diukur. Variabel ini terletak diantara variabel eksogen dan endogen. Pada penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah *Burnout* (M).

### **3.5.2 Definisi Operasional Variabel**

**a. *Personal Innovation***

Inovasi yang sukses terus memainkan peran penting bagi organisasi dalam mencapai daya saing internasional, pertumbuhan berkelanjutan dan berkelanjutan dalam jangka panjang, Damanpour & Evan (1984) dalam (Mansfeld *et al.*, 2010). Akan tetapi, inovasi sendiri sebagai sebuah konstruksi yang mempunyai banyak aspek. Tidak hanya itu, proses inovasi sendiri terletak pada focus organisasi inovasi khususnya dalam bentuk internal, yaitu orang – orang didalamnya yang mendorong inovasi.

Pengukuran *personal innovation* dalam penelitian ini menggunakan 6 item survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS) yaitu sebagai berikut :

1. Saya merupakan salah satu pendukung kuat terhadap pembaruan perubahan.
2. Saya menganggap bahwa proyek inovatif sebagai suatu tantangan.
3. Dalam pekerjaan saya sering menghasilkan ide – ide terbaru.
4. Saya berusaha mencoba berbagai hal dengan cara – cara baru.
5. Saya suka berkontribusi pada implementasi ide ide orang lain.

6. Saya mempelopori banyak inisiatif untuk perbaikan.

**b. *Cognitive Absorption***

Menurut Webster *et al.*, (1993) dalam (Thomas, 2006) menyatakan bahwa semakin banyak individu yang ingin tahu ketika mereka berinteraksi dengan teknologi, imajinasi dan kegembiraan mereka akan meningkat. Kegembiraan seperti itu mengurangi beban kognitif yang dirasakan terkait dengan penggunaan teknologi (Agarwal & Karahanna, 2000).

Pengukuran *cognitive absorption* dalam penelitian ini menggunakan 6 item survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS) yaitu sebagai berikut :

1. Saya mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.
2. Saya memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan.
3. Saya mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan.
4. Saya dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan di dalam situasi yang baru di perusahaan.
5. Saya dapat melakukan tindakan yang memiliki dampak positif terhadap perubahan lingkungan di perusahaan.
6. Saya dapat mengubah tindakan dan situasi demi mempertahankan tingkat kinerja.

**c. *Kreativitas***

Menurut Amabile (1996); Woodman, Sawyer & Griffin (1993) dalam (Glassman & Opengart, 2016) mendefinisikan kreativitas sebagai produksi produk, ide, proses dan prosedur baru. Dengan menggunakan proses kreatif sebagai kriteria kreativitas, maka produk yang dihasilkan dari proses tersebut akan dianggap sebagai produk kreatif dan orangnya disebut sebagai orang kreatif.

Pengukuran kreativitas dalam penelitian ini menggunakan 6 item survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert,

yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS) yaitu sebagai berikut :

1. Saya suka membicarakan hal – hal yang berkaitan dengan kreativitas dalam pekerjaan.
2. Dalam berkarir saya merasa selalu menemukan ide – ide baru.
3. Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran.
4. Dalam pekerjaan saya memperlihatkan kreativitas ketika ada peluang.
5. Saya dapat memberikan solusi kreatif di berbagai masalah dalam pekerjaan.
6. Saya sering memiliki pendekatan baru ketika menghadapi masalah pekerjaan.

**d. *Burnout***

Weiten (2010) dalam (Management *et al.*, 2018) *burnout* mencakup kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh stress terkait pekerjaan yang umum terjadi pada individu yang bekerja di layanan social. Kelelahan fisik meliputi perasaan kehilangan tenaga, perasaan lemah atau kelelahan kronis. Kelelahan mental dapat timbul dengan sikap negatif yang tinggi terhadap seseorang, pekerjaan dan kehidupan. Kelelahan emosional muncul akibat perasaan tidak berdaya, putus asa dan merasa terjebak dalam pekerjaan.

Pengukuran *burnout* dalam penelitian ini menggunakan 5 item survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert, yaitu skala yang dimulai dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan ini membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar.
2. Dalam melakukan pekerjaan saya merasa semena – mena seolah mereka hanyalah objek.
3. Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari.
4. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

5. Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja.

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Item	Skala
1.	<i>Personal Innovation</i> , Usworth (2003)	Inovasi merupakan proses keterlibatan dalam perilaku yang dirancang untuk menghasilkan dan menerapkan ide, proses, produk dan layanan baru.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merupakan salah satu pendukung kuat terhadap pembaruan perubahan.</li> <li>2. Saya menganggap bahwa proyek inovatif sebagai suatu tantangan.</li> <li>3. Dalam pekerjaan saya sering menghasilkan ide – ide terbaru.</li> <li>4. Saya berusaha mencoba berbagai hal dengan cara – cara baru.</li> <li>5. Saya suka berkontribusi pada implementasi ide ide orang lain.</li> <li>6. Saya mempelopori banyak inisiatif untuk perbaikan.</li> </ol>	Dengan 6 item survei skala likert yang dimulai dari (1) Sangat tidak setuju hingga (5) Sangat setuju (SS)
2.	<i>Cognitive Absorption</i> (Argawal	<i>Cognitive Absorption</i> adalah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya mengikuti</li> </ol>	Dengan 6 item survei skala

	<p><i>et.al, 2000)</i></p>	<p>keadaan keterlibatan dalam suatu teknologi yang memberikan penjelasan lebih lanjut tentang teori penerimaan teknologi.</p>	<p>dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Saya memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan.</li> <li>3. Saya mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan.</li> <li>4. Saya dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan di dalam situasi yang baru di perusahaan.</li> <li>5. Saya dapat melakukan tindakan yang memiliki dampak positif terhadap perubahan lingkungan di perusahaan.</li> <li>6. Saya dapat mengubah tindakan dan</li> </ol>	<p>likert yang dimulai dari (1) Sangat tidak setuju hingga (5) Sangat setuju (SS)</p>
--	----------------------------	---	---	---

			situasi demi mempertahankan tingkat kinerja.	
3.	Kreativitas (J. Derick, 2015; P.Cohendet, 2015)	Kreativitas merupakan suatu hal yang menghasilkan ide baru dimana berguna di berbagai domain kreatif dan sebagai pendorong penting inovasi organisasi. Hal ini menjadi salah satu sebuah kesuksesan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya suka membicarakan hal – hal yang berkaitan dengan kreativitas dalam pekerjaan.</li> <li>2. Dalam berkarir saya merasa selalu menemukan ide – ide baru.</li> <li>3. Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran.</li> <li>4. Dalam pekerjaan saya memperlihatkan kreativitas ketika ada peluang.</li> <li>5. Saya dapat memberikan solusi kreatif di berbagai masalah dalam pekerjaan.</li> <li>6. Saya sering memiliki pendekatan baru ketika menghadapi</li> </ol>	Dengan 6 item survei skala likert yang dimulai dari (1) Sangat tidak setuju hingga (5) Sangat setuju (SS)

			masalah pekerjaan.	
4.	<i>Burnout</i> (Maslach, 2008)	Burnout adalah reaksi dari stress kerja baik secara psikologis, psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan dimana merupakan suatu hal komplek dan dapat dilihat dari reaksi psikologis pikiran, fisik dan tingkah laku atas suatu pekerjaan, sehingga dapat merugikan individu dan juga organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan ini membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar.</li> <li>2. Dalam melakukan pekerjaan saya merasa semena – mena seolah mereka hanyalah objek.</li> <li>3. Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari.</li> <li>4. Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan.</li> <li>5. Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja.</li> </ol>	Dengan 5 item survei skala likert yang dimulai dari (1) Sangat tidak setuju hingga (5) Sangat setuju (SS)

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data sebagai bagian dari suatu proses analisis yang dimana data dikumpulkan kemudian diproses untuk menghasilkan kesimpulan dalam pengambilan keputusan. Dalam metode ini dibagi menjadi dua bagian besar, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Analisis data dengan menggunakan teknik statistic adalah istilah untuk metode analisis kuantitatif, sementara analisis data menggunakan tematik dengan pengkodean dan berupa teks merupakan metode analisis kualitatif.

Metode analisis data kuantitatif merupakan salah satu metode yang bergantung pada kemampuan untuk menghitung data secara akurat. Tidak hanya itu, metode tersebut juga memerlukan kemampuan untuk menginterpretasikan data yang kompleks. Kelebihan dari metode kuantitatif ini adalah kesimpulan yang lebih terukur dan komprehensif.

### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Ghozali (2008) analisis deskriptif merupakan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dapat dilihat dari nilai rata – rata (mean), standar deviasiasi, rage, sum dan kemencengan distribusi. Maka, dengan menggunakan analisis deskriptif analisis data tersebut dilakukan dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang ada atau data yang sudah terkumpul dengan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan secara umum.

### **3.6.2 Analisis SEM (*Structural Equation Model*)**

Ghozali (2008) model SEM (*Structural Equation Model*) merupakan generasi kedua teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model.

### **3.6.3 Partial Least Square**

Ringle *et. al.*, (2018) mendefinisikan *partial least square* sebagai teknik analisis yang memiliki kolinearitas tinggi lewat proyeksi variabel dependen dari satu set variabel independen.

## **3.7 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

*Bootstrapping* sebagai sebuah proses yang menilai tingkat signifikansi dari *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat *p-values*, hal tersebut didasarkan pada pernyataan Hair *et al.*, (2017) bahwa pengujian hipotesis penelitian dalam metode SEM-PLS dapat dilakukan dengan melihat nilai dari *p-values*. Maka, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat tingkat signifikansinya, dimana nilai *p-values* dengan alpha 5% adalah  $< 0.05$ .

Apabila tanda tersebut sesuai dengan teori dan signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis penelitian dinyatakan diterima. Sementara apabila tanda sesuai dengan teori dan signifikan menunjukkan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak. Untuk kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak :  $P\text{-values} > 0.05$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima :  $P\text{-values} < 0.05$

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Pengumpulan Data

Proses distribusi kuesioner dilakukan pada tanggal 18 Maret sampai dengan 31 Maret 2024. Pengumpulan sampel dilakukan secara online dengan waktu kurang lebih dua minggu. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan startup Kabupaten Sleman yang sudah bekerja minimal satu tahun dengan umur minimal 22 tahun dan maksimal 33 tahun. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 100 dan kembali sepenuhnya untuk diuji serta dianalisis lebih lanjut, dimana tingkat pengembalian kuesioner terlihat pada tabel 4.1.

**Table 4.1 Hasil Pengembalian Kuesioner**

<b>Kriteria</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jumlah kuesioner yang disebar	100	100%
Jumlah kuesioner yang kembali	100	100%
Jumlah kuesioner yang dapat Diolah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

#### 4.2 Analisis Deskriptif

##### 4.2.1 Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3, yaitu berdasarkan usia, pengalaman kerja dan perusahaan startup. Berikut ini penjelasannya:

**a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2 Data Usia Responden**

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	22-25 tahun	55	55%
2	26-29 tahun	41	41%
3	30-33 tahun	4	4%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 22-25 tahun sebanyak 55 responden atau 55.0%, responden dengan rentang usia 26-29 tahun sebanyak 41 responden atau 41.0% dan responden dengan rentang usia 30-33 tahun sebanyak 4 responden atau 4.0%. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan karakteristik berdasarkan usia dalam penelitian ini adalah karyawan dengan rentang usia 22 – 25 tahun.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama karyawan bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3 Data Pengalaman Kerja Responden**

No	Pengalaman Kerja	Jumlah	Presentase
1	1 tahun	46	46%
2	2 tahun	22	22%
3	3 tahun	20	20%
4	➤ 4 tahun	12	12%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan memiliki pengalaman kerja 1 tahun sebanyak 46 responden atau 46%, responden dengan pengalaman kerja 2 tahun sebanyak 22 responden atau 22%, responden dengan pengalaman kerja 3 tahun sebanyak 20 responden atau 20%, sementara pada responden dengan pengalaman kerja lebih dari 4 tahun sebanyak 12 responden atau 12%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan karakteristik berdasarkan pengalaman kerja pada penelitian ini adalah karyawan startup dengan pengalaman kerja satu tahun.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Perusahaan Startup**

Karakteristik responden penelitian berdasarkan lama karyawan bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4 Data Perusahaan Startup**

No	Perusahaan Startup	Jumlah	Presentase
1	Shopee	53	53%
2	Tokopedia	10	10%
3	Lazada	4	4%
4	Lainnya	33	33%

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di perusahaan startup Shopee memiliki jumlah 53 responden atau 53%, responden yang bekerja di perusahaan Tokopedia memiliki jumlah 10 responden atau 10%, responden yang bekerja di perusahaan Lazada memiliki jumlah 4 responden atau 4%, sementara pada responden yang bekerja di perusahaan startup selain Shopee, Tokopedia dan Lazada memiliki jumlah 33 responden atau 33%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan perusahaan startup di Kabupaten Sleman pada penelitian ini adalah karyawan startup Shopee.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum dan maksimum yang dapat dilihat dari interval penilaiannya pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5 Interval Variabel Penelitian**

No	Range Interval	Keterangan
1	1.00 – 1.80	Sangat Rendah
2	1.81 – 2.60	Rendah
3	2.61 – 3.40	Netral
4	3.41 – 4.20	Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2024

#### 1. Variabel *Personal Innovation*

Hasil penelitian responden terhadap variabel *personal innovation* dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Analisis Variabel *Personal Innovation***

Kode	Item Pernyataan	Mean	Kriteria
PI. 1	Saya merupakan salah satu pendukung kuat terhadap pembaruan perubahan	4.01	Tinggi
PI. 2	Saya menganggap bahwa proyek inovatif sebagai suatu tantangan	4.24	Sangat tinggi
PI. 3	Dalam pekerjaan saya sering menghasilkan ide – ide terbaru	3.88	Tinggi
PI. 4	Saya berusaha mencoba berbagai hal dengan cara – cara baru	4.12	Tinggi
PI. 5	Saya suka berkontribusi pada implementasi ide – ide orang lain	3.90	Tinggi
PI. 6	Saya memelopori banyak inisiatif untuk Perbaikan	3.78	Tinggi
<b>Rata – Rata</b>		<b>3.93</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel *personal innovation* menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 3.93 yang berada pada interval 3.41 – 4.20. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan PI.2 dengan nilai sebesar 4.24. Sedangkan untuk item pernyataan terendah terdapat pada item pernyataan PI.6 dengan nilai sebesar 3.78 yang masih termasuk kedalam kategori tinggi.

## 2. *Cognitive Absorption*

Hasil penilaian responden terhadap variabel *cognitive absorption* dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Analisis Variabel *Cognitive Absorption***

<b>Kode</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
CA. 1	Saya mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan	4.17	Tinggi
CA. 2	Saya memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan	4.03	Tinggi
CA. 3	Saya mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan	4.03	Tinggi
CA. 4	Saya dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan di dalam situasi yang baru di perusahaan	4.10	Tinggi
CA. 5	Saya dapat melakukan tindakan yang memiliki dampak positif terhadap perubahan lingkungan di perusahaan	4.06	Tinggi
CA. 6	Saya dapat mengubah tindakan dan situasi demi mempertahankan tingkat kinerja	4.23	Sangat tinggi
<b>Rata – Rata</b>		<b>4.10</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel *cognitive absorption* menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 4.10 yang berada pada interval 3.41 – 4.20. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan CA.6 dengan nilai sebesar 4.23. Sedangkan untuk item pernyataan

terendah pada item pernyataan CA.2 dan CA.3 dengan nilai sebesar 4.03 yang masih termasuk kedalam kategori tinggi.

### 3. Kreativitas

Hasil penilaian responden terhadap variabel kreativitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

**Tabel 4.8 Hasil Analisis Variabel Kreativitas**

<b>Kode</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
KRE. 1	Saya suka membicarakan hal – hal yang berkaitan dengan kreativitas dalam pekerjaan	4.08	Tinggi
KRE. 2	Dalam berkarir saya merasa selalu menemukan ide – ide baru	3.81	Tinggi
KRE. 3	Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran	4.01	Tinggi
KRE. 4	Dalam pekerjaan saya memperlihatkan kreativitas ketika ada peluang	3.95	Tinggi
KRE. 5	Saya dapat memberikan solusi kreatif di berbagai masalah dalam pekerjaan	3.85	Tinggi
KRE. 6	Saya sering memiliki pendekatan baru ketika menghadapi masalah pekerjaan	3.88	Tinggi
<b>Rata – Rata</b>		<b>3.93</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa variabel kreativitas menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tinggi dengan nilai rata – rata sebesar 3.93 yang berada pada interval 3.41 – 4.20. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan KRE.1 dengan nilai sebesar 4.08. Sementara untuk item pernyataan terendah terdapat pada item pernyataan KRE.5 yang masih termasuk ke dalam kategori tinggi.

#### 4. Burnout

Hasil penilaian responden terhadap variabel *burnout* dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Analisis Variabel *Burnout***

<b>Kode</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
BR. 1	Pekerjaan ini membuat saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar	2.55	Rendah
BR. 2	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa semena – mena seolah mereka hanyalah objek	2.29	Rendah
BR. 3	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap Hari	2.96	Netral
BR. 4	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan	2.60	Rendah
BR 5	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja	2.39	Rendah
<b>Rata – Rata</b>		<b>2.55</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel *burnout* menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian rendah dengan nilai rata – rata sebesar 2.55 yang berada pada interval 1.81 – 2.60. Penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan BR.3 dengan nilai sebesar 2.96. Sedangkan untuk item pernyataan terendah terdapat pada item pernyataan BR.2 dengan nilai sebesar 2.29 yang masih termasuk ke dalam kategori netral.

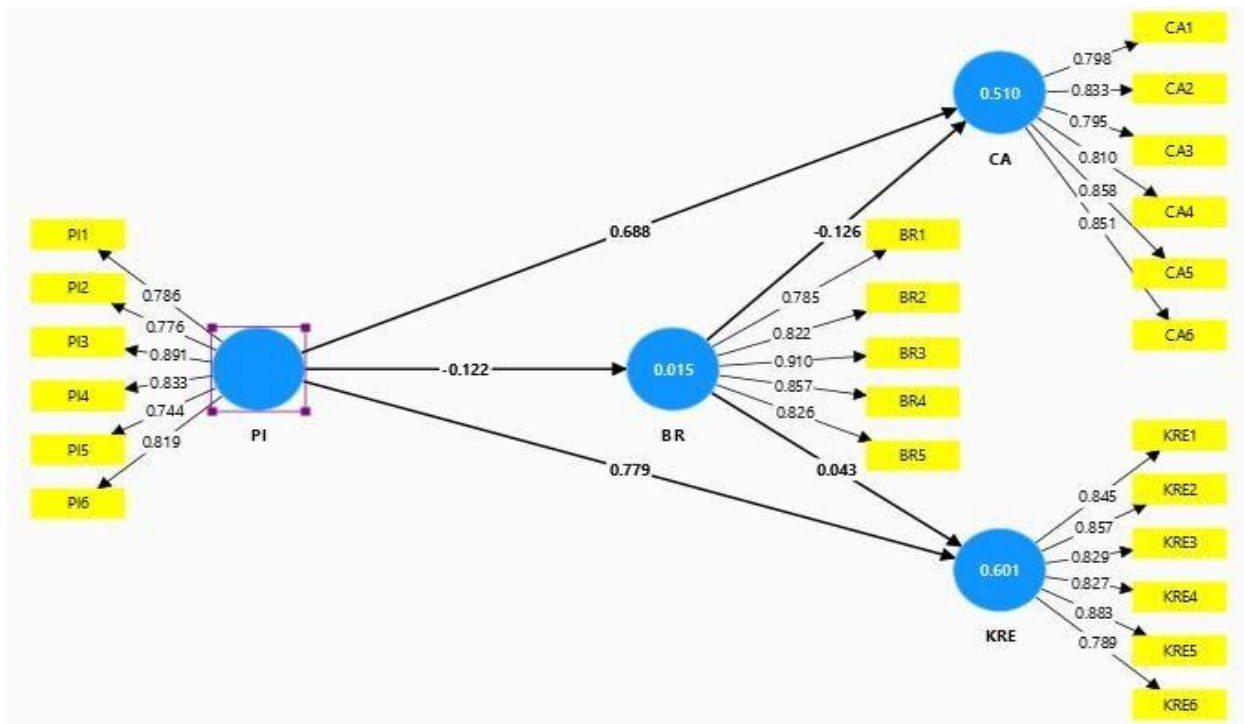
### 4.3 Analisis *Structural Equation Model* dengan SMARTPLS

#### 4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran ini akan dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas pada penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Pada penelitian ini uji validitas terdapat dua macam evaluasi yang diterapkan, yaitu :

## 1. Convergent Validity

*Convergent validity* bertujuan untuk menguji masing – masing konstruk dari model unidimensionalitas dengan melihat *convergent validity (outer loading)* dari masing – masing indikator konstruk. Suatu indikator dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilainya lebih besar dari 0.7. Sementara loading factor 0.5 sampai 0.6 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasarkan kriteria – kriteria ini indikator – indikator dengan nilai loading factor kurang dari 0.5 dikeluarkan dari analisis. Hasil analisis *convergent validity* dapat dilihat pada Gambar 4.1.



**Gambar 4.1 Model Struktural *Outer Model***

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat terlihat bahwa semua loading factor mempunyai nilai di atas 0.6 dimana tidak terdapat indikator yang dikeluarkan dari model analisis penelitian. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.10 sampai dengan tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Nilai *Loading Factor Personal Innovation***

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><i>Outer Loading</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Personal Innovation</i>	PI. 1	0.786	Valid
	PI. 2	0.776	Valid
	PI. 3	0.891	Valid
	PI. 4	0.833	Valid
	PI. 5	0.744	Valid
	PI. 6	0.819	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dari variabel *personal innovation* memiliki nilai loading factor > 0.6, sehingga seluruh item pengukuran pada variabel *personal innovation* dinyatakan valid dan tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor Cognitive Absorption***

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><i>Outer Loading</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Cognitive Absorption</i>	CA. 1	0.798	Valid
	CA. 2	0.833	Valid
	CA. 3	0.795	Valid
	CA. 4	0.810	Valid
	CA. 5	0.858	Valid
	CA. 6	0.851	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dari variabel *cognitive absorption* memiliki nilai loading factor > 0.6, sehingga seluruh item pengukuran pada variabel *cognitive absorption* dinyatakan valid dan tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Table 4.12 Nilai *Loading Factor* Kreativitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><i>Outer Loading</i></b>	<b>Keterangan</b>
Kreativitas	KRE. 1	0.854	Valid
	KRE. 2	0.857	Valid
	KRE. 3	0.829	Valid
	KRE. 4	0.827	Valid
	KRE. 5	0.883	Valid
	KRE. 6	0.789	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dari variabel kreativitas memiliki nilai loading factor  $> 0.6$ , sehingga seluruh item pengukuran pada variabel kreativitas dinyatakan valid dan tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian.

**Tabel 4.13 Nilai *Loading Factor Burnout***

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b><i>Outer Loading</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Burnout</i>	BR. 1	0.785	Valid
	BR. 2	0.822	Valid
	BR. 3	0.910	Valid
	BR. 4	0.857	Valid
	BR. 5	0.826	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa seluruh item pengukuran dari variabel *burnout* memiliki nilai loading factor  $> 0.6$ , sehingga seluruh item pengukuran pada variabel *burnout* dinyatakan valid dan tidak ada yang dikeluarkan dari model penelitian. Hasil dari pengolahan data penelitian yang terlihat berdasarkan gambar dan tabel dapat diartikan bahwa nilai dari variabel *personal innovation*, *cognitive absorption*, kreativitas dan *burnout* telah memiliki standar *convergent validity*. Hal ini dikarenakan keseluruhan *loading factor* variabel bernilai diatas 0.6, sehingga konstruk untuk semua variabel dinyatakan valid.

## 2. Discriminant Validity (Cross Loading)

Pengujian validasi selanjutnya merupakan *discriminant validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan menilai akar dari *average variance extracted* (AVE) yang bertujuan membandingkan korelasi antar konstruk dengan lainnya. Model analisis tersebut memiliki nilai yang cukup apabila akar dari AVE untuk setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk pada tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.14 Nilai Discriminant Validity**

Variabel	BR	CA	KRE	PI
<i>Burnout</i>	<b>0.841*</b>			
<i>Cognitive Absorption</i>	-0.210	<b>0.824*</b>		
Kreativitas	-0.052	0.715	<b>0.839*</b>	
<i>Personal Innovation</i>	-0.122	0.703	0.774	<b>0.809*</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2024 (\*nilai akar AVE)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai akar AVE pada seluruh variabel memiliki nilai lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai dari korelasi antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Hal ini dapat dilihat pada variabel *burnout* yang memiliki nilai akar AVE sebesar 0.841 dimana nilai tersebut lebih tinggi apabila dibandingkan dengan koefisien korelasi pada variabel *burnout* dengan variabel *cognitive absorption* sebesar -0.210, variabel kreativitas -0.052 dan variabel *personal innovation* sebesar -0.122 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *burnout* valid karena akar AVE > koefisien korelasi. Pemahaman tersebut juga dapat dilakukan untuk melihat variabel lainnya yaitu *cognitive absorption* sebesar 0.824, kreativitas dengan nilai akar AVE sebesar 0.839 dan *personal innovation* dengan nilai akar AVE sebesar 0.809, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model analisis ini seluruh variabel memiliki nilai *discriminant validity* variabel yang tinggi. Selain menggunakan nilai akar AVE, pengujian pada *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai *cross loading* dengan cara membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju. Berikut ini nilai *discriminant validity* dari nilai *cross loading* :

**Tabel 4.15 Hasil Nilai *Cross Loading***

	<i>Burnout</i>	<i>Cognitive Absorption</i>	Kreativitas	<i>Personal Innovation</i>
BR1	0.785	-0.077	0.113	-0.034
BR2	0.822	-0.164	-0.004	-0.061
BR3	0.910	-0.220	-0.124	-0.173
BR4	0.857	-0.172	-0.013	-0.087
BR5	0.826	-0.170	-0.038	-0.076
CA1	-0.266	0.798	0.496	0.564
CA2	-0.259	0.833	0.617	0.501
CA3	-0.189	0.795	0.595	0.516
CA4	-0.100	0.810	0.605	0.632
CA5	-0.185	0.858	0.607	0.599
CA6	-0.062	0.851	0.618	0.644
KRE1	-0.141	0.645	0.845	0.693
KRE2	0.013	0.591	0.857	0.698
KRE3	0.022	0.529	0.829	0.668
KRE4	-0.132	0.590	0.827	0.580
KRE5	0.005	0.593	0.883	0.656
KRE6	-0.042	0.659	0.789	0.582
PI1	-0.163	0.563	0.639	0.786
PI2	-0.169	0.515	0.501	0.776
PI3	-0.172	0.647	0.730	0.891
PI4	-0.059	0.554	0.676	0.833
PI5	-0.064	0.506	0.545	0.744
PI6	0.034	0.614	0.635	0.819

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai cross loading di setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing – masing apabila dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa

setiap item dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabelnya serta membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item tinggi atau valid.

### 3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Composite Reliability*)

Pengujian reliabilitas konstruk dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan sudah reliable atau tidak dalam penelitian dengan menggunakan *composite reliability*. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan dalam menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus  $> 0.7$  (Ghozali, 2015) dan nilai  $0.5 - 0.6$  masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2011). Hasil analisis pengujian reliabilitas konstruk dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>	Evaluasi Model
<i>Burnout</i>	0.902	0.975	0.707	Reliabel
<i>Cognitive Absorption</i>	0.906	0.908	0.680	Reliabel
Kreativitas	0.916	0.919	0.703	Reliabel
<i>Personal Innovation</i>	0.894	0.901	0.655	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai dari semua variabel pengujian reliabilitas menggunakan pengujian AVE yang mempunyai nilai lebih dari 0.5 dan nilai *composite reliability* diatas 0.7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel yang diuji mempunyai hasil yang valid dan reliabel untuk dapat dilanjutkan dalam model structural.

#### 4.3.2 Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Pada evaluasi model *inner model* mempunyai tujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* dievaluasi dengan melihat besarnya persentase varians yang dijelaskan dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen. Nilai *R-square* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sementara nilai *Q-square predictive relevance* ( $Q^2$ ) dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model.

Ketentuan bahwa apabila nilai *R-square* 0.75 maka model tersebut kuat, 0.50 berarti model tersebut moderat (sedang) dan 0.25 yang berarti model tersebut lemah. Hasil perhitungan *inner model* dari data yang didapat dan digunakan dalam penelitian ini menggunakan smartPLS dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

**Tabel 4.17 Hasil Uji R-square dan R Square Adjusted**

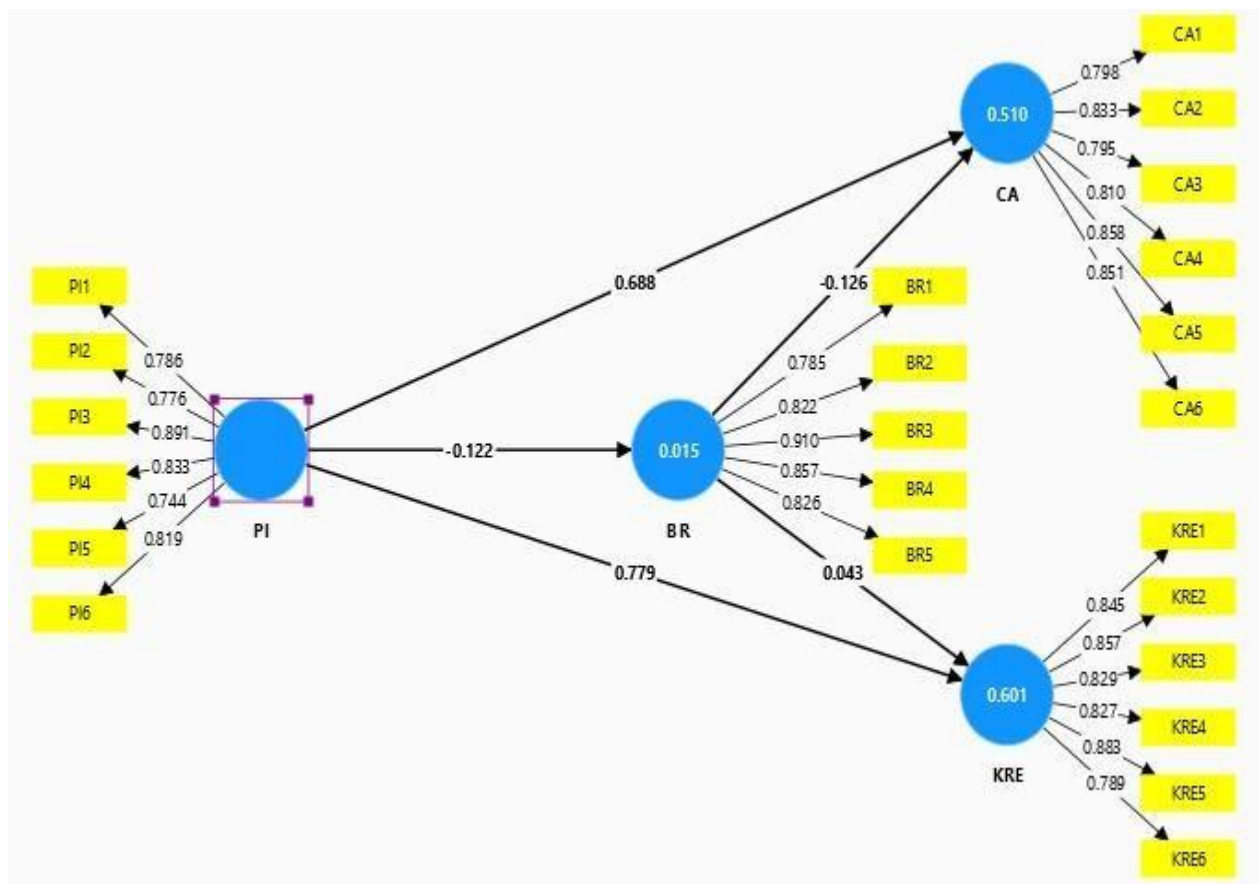
Variabel	R Square	R Square Adjusted
<i>Personal Innovation</i>	-	-
<i>Cognitive Absorption</i>	0.510	0.500
Kreativitas	0.601	0.593
<i>Burnout</i>	0.015	0.005

Sumber : Data primer diolah, 2024

*R-Square* merupakan ukuran yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel eksogen untuk dapat memengaruhi variabel endogen. Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai *R-square* pada variabel *cognitive absorption* sebesar 0.510, dimana hal tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan variabel *cognitive absorption* sebesar 51% dan untuk sisanya 49% dijelaskan oleh variabel yang lain. Kemudian pada variabel kreativitas nilai *R-square* memiliki nilai 0.601 dimana nilai tersebut dapat diartikan bahwa kemampuan variabel kreativitas sebesar 60% dan untuk sisanya 40% dijelaskan oleh variabel lain. Kemudian untuk variabel *burnout* nilai *R-Square* sebesar 0.015 artinya bahwa variabel *burnout* memiliki nilai 1,5% untuk sisanya 98,5% dijelaskan oleh variabel lain. Berdasarkan besaran nilai *R-Square* yang berada pada kisaran nilai 0.50 maka menurut Hair *et al.*, (2010) model tersebut dapat dikatakan sebagai model moderat atau sedang.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi parameter untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel penelitian. Pengambilan keputusan didasari oleh arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk dengan melihat nilai *p-values*. Nilai signifikansi level yang digunakan pada penelitian ini sebesar 5%. Apabila teori dan signifikan < 0.05 maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima, sementara apabila teori dan signifikan > 0.05 maka hipotesis akan ditolak. Berikut hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan :



Gambar 4.2 Hasil *Path Coefficient*

#### 4.4.1 Analisis Pengaruh Langsung

Berdasarkan pengujian analisis jalur yang telah dilakukan hubungan antar konstruk dari penelitian dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

<b>Pola Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Personal Innovation - &gt; Burnout</i>	-0.122	0.813	<b>0.416</b>	H1 ditolak
<i>Personal Innovation - &gt; Cognitive Absorption</i>	0.688	10.146	<b>0.000*</b>	H2 diterima
<i>Personal Innovation - &gt; Kreativitas</i>	0.779	13.859	<b>0.000*</b>	H3 diterima
<i>Burnout -&gt; Kreativitas</i>	0.043	0.488	<b>0.625</b>	H4 ditolak
<i>Burnout -&gt; Cognitive Absorption</i>	-0.126	1.532	<b>0.126</b>	H5 ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2024 (\*sig p-values < 0.05)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat diketahui hubungan antar variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh *personal innovation* terhadap *burnout* mempunyai nilai p-values sebesar 0.416 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *burnout* dengan *personal innovation* yang berarti hipotesis 1 tidak terbukti dan ditolak.
- b. Pengaruh *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* mempunyai nilai p-values sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *personal innovation* dengan *personal innovation* yang berarti hipotesis 2 terbukti dan diterima.

- c. Pengaruh *personal innovation* terhadap kreativitas mempunyai nilai *p-values* sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *personal innovation* dengan kreativitas yang berarti hipotesis 3 terbukti dan diterima.
- d. Pengaruh *burnout* terhadap kreativitas mempunyai nilai *p-values* sebesar 0.625 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *burnout* dengan kreativitas, yang berarti hipotesis 4 tidak terbukti dan ditolak.
- e. Pengaruh *burnout* terhadap *cognitive absorption* mempunyai nilai *p-values* sebesar 0.126 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara *burnout* dengan *cognitive absorption*, yang berarti hipotesis 5 tidak terbukti dan ditolak.

#### 4.4.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Efek Mediasi)

Pengujian efek mediasi atau pengaruh tidak langsung dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel, dimana hasil dari pengujian variabel penelitian dapat terlihat pada tabel 4.19 berikut :

**Tabel 4.19 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

<b>Pola Hubungan Variabel</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Personal Innovation -&gt; Burnout -&gt; Cognitive Absorption</i>	0.015	0.021	<b>0.456</b>	H6 ditolak
<i>Personal Innovation -&gt; Burnout -&gt; Kreativitas</i>	-0.005	-0.000	<b>0.784</b>	H7 ditolak

Sumber : Data Primer diolah, 2024 (\*sig *p-values* 0.05)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui hubungan antar variabel penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pengaruh tidak langsung *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout* mempunyai nilai *p-values* sebesar 0.456 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, yang berarti hipotesis 6 tidak terbukti dan ditolak.
- b. Pengaruh tidak langsung *personal innovation* terhadap kreativitas melalui *burnout* mempunyai nilai *p-values* sebesar 0.784 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara *personal innovation* terhadap kreativitas melalui *burnout* sebagai variabel mediasi, yang berarti hipotesis 7 tidak terbukti dan ditolak.

## **4.5 Pembahasan dan Implikasi**

### **4.5.1 Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Burnout***

Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menguji hubungan antara *personal innovation* terhadap *burnout* memiliki nilai *p-values* sebesar 0.416 dimana lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya variabel *personal innovation* tidak berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yessil & Sozibilir (2013) yang menyatakan bahwa *neuroticisme* berpengaruh negatif terhadap *personal innovation*. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa pihak hotel perlu mempertimbangkan karyawan yang berhubungan dengan perilaku inovasi, dimana mereka perlu memperhatikan ciri – ciri selama seleksi karyawan dan pengembangan karir. Tidak hanya itu, perusahaan juga perlu mempekerjakan karyawan dengan relevan sehingga dapat meningkatkan kemampuan inovatifnya di tempat kerja. pada penelitian Zainabet *al.*, (2020) juga menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan modal psikologis sebagai moderator terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur psikologi dan

manajemen stres yang menyatakan *burnout* sebagai faktor yang berkontribusi dalam membentuk perilaku karyawan. Selain itu, penelitian ini juga membantu manajer untuk lebih memahami bahwa kepuasan dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja kreatif karyawan. Sehingga, bagi perusahaan perlu untuk mengadakan suatu pelatihan teknis dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan karyawan serta pelatihan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal tersebut agar para karyawan tidak mengalami *burnout*. Perbedaan dari penelitian terdahulu terletak pada variabel mediasi. Pada penelitian sebelumnya variabel mediasinya adalah modal psikologis, sementara pada penelitian yang akan datang variabel *burnout* menjadi variabel mediasi.

Tidak hanya itu, penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Karavasilis (2019) dan Gkontelos et al., (2023) yang menyatakan bahwa *personal innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari perusahaan dengan mempertahankan dan memotivasi karyawan sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan profesional. Selain itu, ketika karyawan terlibat dalam *personal innovation* akan merasa lebih termotivasi. Hal ini dapat mengurangi tingkat kejenuhan yang berkontribusi pada *burnout*. Midgley & Dwoling (1978) menyatakan bahwa *personal innovation* didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang lebih memilih untuk mengadopsi inovasi lebih awal dibandingkan dengan orang lain. Sementara tingkat *personal innovation* merupakan salah satu faktor penentu dalam pengambilan keputusan mengenai penggunaan produk atau layanan baru (Citrin, Sprott, Silverman & Steam, 2000; Golsmith & Hofacker, 1991).

Perusahaan startup sebagai perusahaan rintisan, dimana masih berada dalam fase pengembangan untuk terus mengembangkan produk dan target pasar yang tepat. Sama halnya seperti di Kabupaten Sleman, dimana karyawan yang dituntut dalam perusahaan memiliki beberapa faktor yang menyatakan bahwa *personal innovation* tidak berpengaruh positif seperti : (a) Adanya tekanan kerja yang tinggi. Karyawan startup di Kabupaten Sleman seringkali menghadapi berbagai tekanan yang tinggi, dengan tujuan untuk memberikan hasil yang cepat dan inovatif. Meskipun *personal innovation* dapat memberikan dorongan di awal, namun tekanan tersebut juga dapat menyebabkan stress

yang berkepanjangan yang menyebabkan *burnout*, (b) Karyawan startup Kabupaten Sleman memiliki batasan waktu yang kurang. Sehingga pada batasan antara waktu bekerja dan waktu pribadi sering tidak seimbang, dan karyawan cenderung bekerja lebih dari yang seharusnya. Maka, *personal innovation* yang tidak diimbangi dengan batasan waktu yang jelas dapat menyebabkan karyawan akan terus - menerus terlibat dalam pekerjaan yang dapat meningkatkan risiko *burnout*, (c) Karyawan startup Kabupaten Sleman dituntut dalam perubahan yang konstan. Mereka memiliki lingkungan yang sering berubah dengan cepat. Maka, menyebabkan karyawan akan merasa tertekan oleh ketidakpastian ini. Meskipun *personal innovation* dapat membantu adanya perubahan dan kebutuhan untuk terus beradaptasimaka hal ini dapat meningkatkan tingkat stress dan risiko *burnout*.

#### **4.5.2 Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Cognitive Absorption***

Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menguji hubungan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* memiliki nilai *p-values* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) pada penelitian ini terbukti, artinya variabel *personal innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption* pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil dari penelitian ini mempertegas dari penelitian sebelumnya yaitu Sánchez-García *et al.*, (2023) dan Yang *et al.*, (2023) dimana sikap *cognitive* merupakan hal penting bagi kinerja inovasi perusahaan. Namun, penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Thomas (2006) dimana menyatakan bahwa *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap *cognitive absorption*, dimana bahwa *cognitive absorption* dapat berperan dalam membantu karyawan memahami teknologi. Dengan adanya sikap *cognitive*, maka karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dalam sebuah organisasi.

*Cognitive absorption* sebagai pengalaman individu dalam menggunakan teknologi digital dimana *cognitive absorption* ini suatu keadaan ketelibatan individu dengan teknologi informasi (R. Saad's & B. Bahli, 2005). Argawal & Karahanna (2000) menyatakan *cognitive absorption* sebagai faktor penting dalam memengaruhi keterlibatan karyawan dengan teknologi. Disisi lain, hasil ini juga sejalan dengan lingkungan kerja di perusahaan startup Kabupaten Sleman yang inovatif dan dinamis,

mereka juga melibatkan beberapa hal seperti proses kreatif dan adanya ide – ide baru. Sehingga, ketika karyawan startup terlibat dalam aktivitas seperti ini, mereka akan cenderung fokus pada pekerjaan. Tidak hanya itu, karyawan startup Kabupaten Sleman juga memiliki keinginan yang tinggi untuk berkembang dalam menerima berbagai informasi serta mengeksplorasi konsep atau ide yang menarik. Maka, dengan adanya faktor – faktor seperti proses kreatif, keterlibatan yang mendalam, keinginan untuk belajar serta peningkatan keterlibatan dan kepuasan dalam bekerja akan menciptakan lingkungan yang mana karyawan startup akan merasa sepenuhnya termotivasi dalam pekerjaan dan aktivitas yang inovatif. Sehingga, karyawan startup Kabupaten Sleman memiliki pengaruh yang positif antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* pada penelitian ini.

#### **4.5.3 Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap Kreativitas**

Hasil pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menguji hubungan antara *personal innovation* terhadap kreativitas memiliki nilai *p-values* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) pada penelitian ini terbukti, artinya variabel *personal innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil penelitian ini mempertegas penelitian sebelumnya Terje Slåtten, *et al.* bahwa dengan menciptakan suatu lingkungan yang dapat mendukung serta memotivasi karyawan menjadi kreatif dan inovatif merupakan bagian dari tugas pemimpin. Sehingga, manajer dapat memotivasi dan menginspirasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya itu, penelitian sebelumnya juga sejalan Shiva Prasad *et al.*, (2018) menyatakan dalam mendukung keterampilan inovatif pada mahasiswa, perguruan tinggi hendaknya berusaha mendorong rasa percaya diri serta menekankan bahwa mengambil risiko dengan ide inovatif merupakan salah satu hal yang berharga.

Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian Neto *et al.*, (2019) dimana dengan adanya *personal innovation* baik di tempat kerja berpengaruh positif dengan kreativitas. Oleh sebab itu, komunikasi tim yang terbuka, lingkungan kerja yang positif serta hubungan antar karyawan yang baik akan memperkuat kinerja para karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan perhatian lebih untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat antar karyawan hingga atasan. Individu di tempat kerja merupakan salah satu kunci inovasi dalam organisasi. Neely & Hii (1998) menyatakan bahwa

landasan dari inovasi adalah ide – ide yang datang dari individu di tempat kerja perusahaan akan bergantung pada karyawannya untuk mengembangkan ide, produk serta layanan yang kreatif dan inovatif (Ahmed, 1998; Patterson *et al.*, 2009; Sousa & Coelho, 2011). Beberapa karakteristik *personal innovation* seperti imajinatif, rasa ingin tahu, kemandirian serta kepercayaan diri yang tinggi (Patterson *et al.*, 2009).

Pada karyawan startup Kabupaten Sleman memiliki inovasi yang cenderung mencari cara baru dalam mengatasi setiap tantangan yang ada. Dengan perkembangan zaman yang sudah maju, mereka tidak terpaku pada cara – cara tradisional, namun mencoba dengan pendekatan baru yang kreatif untuk memecahkan setiap permasalahan. Karyawan startup Kabupaten Sleman juga memiliki kebebasan untuk mengembangkan setiap ide yang ada dan melihat kontribusi mereka dihargai akan meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Karena motivasi yang tinggi akan memperkuat kreativitas, dimanakaryawan akan merasa terdorong untuk mengeksplorasi ide – ide baru.

#### **4.5.4 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Cognitive Absorption***

Hasil pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) yang menguji hubungan antara *burnout* terhadap *cognitive absorption* memiliki nilai *p-values* 0.126 dimana lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat ( $H_4$ ) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap *cognitive absorption* pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, Anthony Mothgomery *et al.*, Chalak *et al.*, (2023) bahwa terdapat pengaruh positif antara *burnout* dengan *cognitive absorption*, dimana karyawan akan mengalami kelelahan, depresi hingga kecemasan.

*Burnout* dapat menyebabkan hilangnya produksi dan peningkatan biaya bagi karyawan dan organisasi (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). *Burnout* nampaknya merupakan masalah yang membara bagi karyawan karena sebagian besar karyawan mengalami situasi tersebut (Ju, Qin, Xu, & DiRenzo, 2016). Ketika mengalami *burnout* akan sulit karena dapat membawa dampak buruk pada hasil pekerjaan dan kesehatan karyawan (Karatepe & Ehsani, 2012). Sementara, Argawal & Karahanna (200) menyatakan bahwa *cognitive absorption* berkaitan dengan keterlibatan dalam suatu teknologi, lima dimensi tersebut yaitu *temporal dissociation*, *focused*

*immersion, heightened enjoyment, control* dan *curiosity*. Malone (1981) keingintahuan merupakan sejauh mana pengalaman yang membangkitkan keingintahuan sensorik dan *cognitive* individu. Webster *et al.*, (1993) menyatakan bahwa semakin banyak individu yang ingin tahu ketika berinteraksi dengan teknologi maka imajinasi dan rasa kegembiraan akan meningkat. Kegembiraan seperti ini yang mengurangi beban kognitif yang dirasakan terkait dengan penggunaan teknologi (Argawal & Karahanna, 2000). Pada perusahaan karyawan startup Kabupaten Sleman tidak dipungkiri bahwa *burnout* sering menyebabkan penurunan kemampuan dalam pekerjaan yang sedang dilakukan. Oleh sebab itu, karyawan yang kemungkinan mengalami *burnout* akan lebih cenderung mengalami kecemasan, depresi hingga kelelahan. Selain itu juga kurangnya keterlibatan social juga mengurangi peluang dalam berdiskusi, berbagai ide serta belajar dari karyawan lain. Maka, peran perusahaan dalam hal ini sangat dibutuhkan.

#### **4.5.5. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kreativitas**

Hasil pengujian hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang menguji hubungan antara *burnout* terhadap kreativitas memiliki nilai p-values 0.625 dimana lebih besar dari 0.05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima ( $H_5$ ) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap kreativitas karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini juga mempertegas dari penelitian sebelumnya Zainab *et al.*, (2020) menunjukkan terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kreativitas karyawan. Semakin tinggi *burnout* pada karyawan maka kinerjanya akan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan kebutuhan para karyawan seperti pelatihan dan program motivasi dimana hal ini akan membuat karyawan tetap energik dan optimal dengan pekerjaannya. Kemudian penelitian sebelumnya Drafaehl (2020) bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kreativitas pada fakultas keperawatan. Dimana, staf pengajar keperawatan yang mengalami *burnout*, termasuk berinteraksi dengan mahasiswa akan mengalami penurunan kreativitas. Selanjutnya hasil penelitian ini juga sejalan dengan Ghanizadeh & Jahedizadeh, (2016) yang menunjukkan bahwa seorang guru yang mengalami *burnout* secara emosional maka tidak dapat menggunakan keterampilan untuk mengikuti rutinitas yang ada.

Kreativitas individu dihubungkan oleh pengaruh timbal balik dari sejumlah faktor (Sweetman, Luthans, Avey & Luthans, 2011). Kreativitas akan meningkat ketika mereka yakin bahwa tugas yang mereka lakukan bermanfaat (Asad & Khan, 2003). *Burnout* salah satu yang menimbulkan rasa depersonalisasi dan kurangnya pencapaian pribadi di kalangan karyawan, dimana dapat mengakibatkan rusaknya kemampuan karyawan dalam mengembangkan ide – ide baru atau menghasilkan hal – hal baru (Laschinger & Fida, 2014). Dengan terjadinya *burnout* akan menciptakan ketidakpuasan kerja dimana juga meningkatkan ambiguitas karyawan mengenai nilai tugas yang mereka lakukan (Dong Ju *et al.*, 2016).

Karyawan startup Kabupaten Sleman yang merasa *burnout* dan stress secara emosional sehingga cenderung kehilangan minat untuk berpartisipasi dalam setiap proses kreatif. Selain itu, karyawan yang mengalami *burnout* kemungkinan juga mengalami kesulitan untuk berkonsentrasi pada setiap pekerjaan yang membutuhkan pemikiran kreatif. Kondisi seperti ini dapat menghambat kemampuan karyawan startup Kabupaten Sleman dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada atau untuk menghasilkan ide – ide baru. Karyawan yang mengalami *burnout* kemungkinan juga akan cenderung untuk berpikir secara terbatas dan melihat segala sesuatu dari sudut pandang yang negatif. Sehingga, hal ini dapat menghambat kemampuan karyawan startup dalam melihat berbagai masalah dari sudut pandang untuk menemukan solusi yang kreatif. Tidak hanya itu, *burnout* juga dapat membuat karyawan startup bersikap pasif dan kurangnya motivasi untuk menciptakan hal baru. Kemungkinan mereka akan cenderung menghindari kolaborasi dengan rekan kerja yang dapat menghambat proses kreatif di tim maupun di perusahaan startup.

#### **4.5.6 Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Cognitive Absorption* yang dimediasi oleh *Burnout***

Hasil pengujian hipotesis keenam ( $H_6$ ) yang menguji hubungan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout* menunjukkan nilai *p-values* sebesar 0.456 dimana lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam ( $H_6$ ) pada penelitian ini tidak terbukti, artinya variabel *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi oleh *burnout*. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa tidak sejalan seperti

penelitian sebelumnya, Bunjak *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa *personal innovation* mempunyai pengaruh positif terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi oleh *burnout*. Dengan adanya karyawan yang secara bersamaan kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi, sehingga dapat mengakibatkan kreativitas dinilai buruk. Tidak hanya itu, Gonzalez *et al.*, (2006) juga menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout*. Kemungkinan yang terjadi pada karyawan startup di Kabupaten Sleman ini memiliki tekanan kinerja yang tinggi. Dalam melakukan inovasi secara personal dapat menambah beban kerja yang tinggi di lingkungan perusahaan, adanya tekanan tinggi dapat menyebabkan karyawan merasa kelelahan sehingga dapat mengganggu kemampuan mereka untuk benar – benar terlibat dalam tugas dan menyerap berbagai informasi dengan baik.

*Personal innovation* akan mengacu pada kesediaan individu dalam mencoba teknologi baru (Argawal & Karahanna, 2000). Proses inovatif sebagai serangkaian langkah – langkah yang dimulai dari pengetahuan awal mengenai inovasi hingga membentuk sikap. (Karahanna *et al.*, 1998, Rogers. 1995). Semakin inovatif seseorang dalam menggunakan teknologi baru, maka semakin besar kemungkinan mengalami *cognitive absorption* (Woszcynski *et al.*, 2003). Selain itu, dalam lingkungan startup juga sering kali penuh dengan ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Maka, upaya untuk terus berinovasi dalam bersaing akan berubah – ubah yang dapat meningkatkan stress dan kecemasan sehingga menyebabkan *burnout* dan mengganggu kemampuan karyawan startup untuk benar – benar terlibat dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa tidak hanya mendorong inovasi saja, akan tetapi juga memastikan bahwa lingkungan kerja dapat mendukung kesejahteraan karyawan secara keseluruhan agar mereka dapat benar – benar terlibat dan produktif dalam suatu pekerjaan.

#### **4.5.7 Pengaruh Personal Innovation Terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh Burnout**

Hasil pengujian hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) yang menguji hubungan antara *personal innovation* terhadap kreativitas melalui *burnout* menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0.784 dimana lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) pada penelitian ini tidak terbukti, yaitu variabel *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap kreativitas dimediasi oleh

*burnout*. Hasil penelitian mempertegas pada penelitian sebelumnya, Hur *et al.*, (2016) menyatakan bahwa *personal innovation* memiliki pengaruh negatif terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Adanya sikap karyawan yang tidak sesuai dapat meningkatkan *burnout* sehingga mengurangi motivasi karyawan yang menyebabkan penurunan kreativitas.

Sementara Bunjak *et al.*, (2021) dan Aman-Ullah *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Dengan adanya kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi sehingga mengakibatkan kreativitas mengalami penurunan. Kreativitas dianggap sebagai pendorong utama daya saing baik di dalam maupun di luar organisasi (Chamorro- Premuzic & Furnham, 2010). Kreativitas akan meningkat ketika mereka yakin bahwa tugas yang mereka lakukan bermanfaat (Asad & Khan, 2003).

Berdasarkan hasil penelitian ini karyawan startup Kabupaten Sleman akan merasa terbebani oleh penumpukan tanggung jawab pekerjaan sehingga menyebabkan *burnout*. Ketika karyawan mengalami *burnout*, maka kreativitas mereka akan terhambat karena tidak memiliki energi yang cukup dalam berpikir secara kreatif. Selain itu juga kurangnya dukungan serta penghargaan yang didapat oleh karyawan, maka menyebabkan putus asa yang dapat menghambat kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara *personal innovation* terhadap *burnout*, sehingga hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values*  $0.146 > 0.05$ . Artinya, bahwa tingkat *personal innovation* seseorang tidak memengaruhi tingkat *burnout* yang ada. Maka, ketika karyawan memiliki tingkat *personal innovation* yang tinggi atau rendah, hal tersebut tidak secara signifikan dapat memengaruhi tingkat *burnout* yang dialami.
2. Terdapat positif signifikan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption*, sehingga hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values*  $0.000 < 0.05$ . Artinya, semakin baik *personal innovation* yang diterapkan oleh perusahaan, maka akan semakin meningkatkan *cognitive absorption*.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara pengaruh *personal innovation* terhadap kreativitas, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya, semakin baik *personal innovation* karyawan, maka akan semakin meningkatkan kreativitas.
4. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara pengaruh *burnout* terhadap kreativitas, sehingga hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *p-values*  $0.625 > 0.05$ . Artinya, ketika tingkat *burnout* tinggi atau rendah, hal ini tidak secara signifikan mempengaruhi tingkat kreativitas. Maka, *burnout* tidak secara langsung dalam membatasi atau meningkatkan kemampuan karyawan startup untuk menghasilkan ide – ide yang kreatif.
5. Tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap *cognitive absorption*, sehingga hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values*  $0.126 > 0.05$ . Artinya, hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *burnout* tidak berdampak secara signifikan terhadap *cognitive*

*absorption*.

6. Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi oleh *burnout*, sehingga hipotesis keenam (H6) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar  $0.456 > 0.05$ . Artinya, ketika tingkat *burnout* tinggi atau rendah, maka *personal innovation* tidak secara signifikan memengaruhi *cognitive absorption*.
7. Tidak ditemukan pengaruh signifikan antara pengaruh *personal innovation* terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*, sehingga hipotesis ketujuh (H7) yang diajukan dalam penelitian ini ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai *p-values* sebesar  $0.784 > 0.05$ . Artinya, tingkat *personal innovation* karyawan tidak secara signifikan dapat memengaruhi tingkat kreativitas ketika variabel *burnout* sebagai perantara.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan pada perusahaan startup Kabupaten Sleman, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal innovation* yang digunakan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*, hal ini diakibatkan karena adanya beberapa faktor lain yang mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat *burnout*. Faktor – factor tersebut seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tekanan kerja yang tinggi. Pada lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan seperti kurangnya dukungan antar karyawan maupun atasan, adanya konflik antar tim yang menyebabkan pertikaian serta kebijakan perusahaan yang tidak seimbang. Sementara pada tekanan kerja yang tinggi, mereka dituntut bekerja yang tidak sesuai dengan jobdesknya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan serta mengelola bersama untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kemampuan *cognitive absorption* sebagai upaya perusahaan dalam mencapai lingkungan yang dinamis. Hal ini karena pada item pernyataan “Saya memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan” dan “Saya mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan” memiliki nilai rata – rata lebih rendah apabila dibandingkan pada item pernyataan variabel *cognitive absorption* lainnya. Oleh sebab itu, untuk memaksimalkan kemampuan *cognitive absorption* perusahaan perlu membangun budaya kerja yang

terbuka dan kolaboratif, artinya ketika budaya kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka akan menciptakan lingkungan di mana ide – ide baru karyawan dihargai dan dipromosikan. Sehingga, hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara kognitif dalam berbagai proyek pekerjaan.

3. Perusahaan perlu meningkatkan kembali kemampuan kreativitas untuk meningkatkan efisiensi dalam operasional perusahaan. Hal ini dikarenakan pada item pernyataan “Dalam berkarir saya merasa selalu menemukan ide – ide baru” memiliki nilai rata – rata lebih rendah apabila dibandingkan pada item pernyataan variabel kreativitas lainnya. Oleh sebab itu, dalam memaksimalkan kemampuan kreativitas karyawan tersebut, perusahaan dapat memberikan pelatihan kreativitas dan keterampilan untuk berpikir kritis, memberikan kebebasan dan ruang untuk berkreasi serta memberikan dukungan lebih dalam pengadaan teknologi dan sumber daya yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya.
4. Perusahaan perlu meningkatkan suasana kerja agar tidak terjadi *burnout*. Hal ini dikarenakan pada item pernyataan “Dalam melakukan pekerjaan saya merasa semena – mena seolah mereka hanyalah objek” dan “Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan kerja” memiliki nilai rata – rata lebih rendah apabila dibandingkan pada item pernyataan variabel *burnout* lainnya. Oleh sebab itu, untuk kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan penghargaan pada kontribusi karyawan secara teratur, memfasilitasi teknologi yang dapat membantu mengurangi beban kerja serta budaya komunikasi yang terbuka agar karyawan merasa nyaman dalam menyampaikan masalah atau kekhawatiran mereka dalam pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2023). Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0539>
- Bansal, A., Panchal, T., Jabeen, F., Mangla, S. K., & Singh, G. (2023). A study of human resource digital transformation (HRDT): A phenomenon of innovation capability led by digital and individual factors. *Journal of Business Research*, 157(February 2022), 113611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113611>
- Bunjak, A., Černe, M., & Popovič, A. (2021). Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers' burnout and creativity. *Information and Management*, 58(8). <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>
- Chalak, M. H., Jafari, H., Yadollahifar, S., Rajabi, F., Zamandi, M., Masruri, B., & Rafati, S. (2023). The effect of occupational burnout on cognitive failure and general health in industrial workers (case study: Iran Tire Factory). *Health Psychology Report*, 11(2), 166– 175. <https://doi.org/10.5114/hpr.2022.115659>
- Drafahl, B. (2020). The influences burnout and lack of empowerment have on creativity in nursing faculty. *Nursing Education Perspectives*, 41(1), 33–36. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000545>
- Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. (2016). EFL teachers' teaching style, creativity, and burnout: A path analysis approach. *Cogent Education*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1151997>
- Ghonsooly, B., & Raeesi, A. (2012). Exploring the Relationship between Creativity and Burnout among Iranian EFL Teachers. *International Journal of Linguistics*, 4(3), 121–134. <https://doi.org/10.5296/ijl.v4i3.2198>
- Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). Teachers' Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation

- Model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2),403–418. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020030>
- Glassman, A. M., & Opengart, R. (2016). Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice. *Journal of International Business Education*, 11, 113–132. <https://commons.erau.edu/publication>
- González, N., Correia, F., Geleilate, M., Almeida, F., & Tassigny, M. (2016). *inBrazil: Analysis of the The Twitter Phenomenon Absorption and Between Cognitive Relation Intentton to use*. 4(February), 530–536.
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*, 30(3), 302–315. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2014-0342>
- Karavasilis, G. (2019). Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behavior of Greek teachers. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research*, 3(2), 3–10.
- López, F. R., Arias-Oliva, M., Pelegrín-Borondo, J., & Marín-Vinuesa, L. M. (2021). Serious games in management education: An acceptance analysis. *International Journal of Management Education*, 19(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100517>
- Management, B., Ratnawati, H., & Putranti, D. (2018). Organizational Commitment of Hospital Nurses: an Empirical Study on Work-Life Balance and Burnout Management. *European Researcher*, 9(3), 235–248. <https://doi.org/10.13187/er.2018.3.235>
- Mansfeld, M. N., Hölzle, K., & Gemünden, H. G. (2010). Personal characteristics of innovators - An empirical study of roles in innovation management. *International Journal of Innovation Management*, 14(6), 1129–1147. <https://doi.org/10.1142/S1363919610003033>
- Neto, J. C., Filipe, J. A., & Caleiro, A. B. (2019). Creativity and innovation: A contribution of behavioral economics. *International Journal of Innovation Studies*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2019.06.003>
- Ryan, J. (2007). Information security awareness: An evaluation among business students with

- regard to computer self-efficacy and personal innovation. *Association for Information Systems - 13th Americas Conference on Information Systems, AMCIS 2007: Reaching New Heights*, 7, 4737–4747.
- Sánchez-García, E., Martínez-Falcó, J., Marco-Lajara, B., & Pizoñ, J. (2023). Cognitive proximity for innovation: Why matters? an applied analysis. *PLoS ONE*, 18(5 May), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283557>
- Sarraf, S., Kar, A. K., & Janssen, M. (2023). How do system and user characteristics, along with anthropomorphism, impact cognitive absorption of chatbots – Introducing SUCCAST through a mixed methods study. *Decision Support Systems*, 178(November 2023), 114132. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114132>
- Shiva Prasad, H. C., Kamath, G. B., Barkur, G., & Kiefer, N. (2018). Do personal traits, creativity and organizational trust influence the innovative skills of technical students evidence from a private university? *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 22(2).
- Thomas, P. (2006). Cognitive Absorption: Its antecedents and effect on user intentions to use technology. *Association for Information Systems - 12th Americas Conference On Information Systems, AMCIS 2006*, 2, 1082–1091.
- Yang, X., & Shao, Y. (2023). TMT's cognitive frame and breakthrough innovation. *Management Decision*, 62(1), 50–87. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2022-1014>
- Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 540–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>
- Zainab, B., Akbar, W., & Van, J. N. T. (2020). Effects of burnout on employee creative performance and counterproductive work behavior: does psychological capital matter? *Paradigms*, 14(1), 39–45. <https://doi.org/10.24312/1930140106>

**LAMPIRAN 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

PENGARUH *PERSONAL INNOVATION* TERHADAP *COGNITIVE ABSORPTION* DAN  
KREATIVITAS : PERAN MEDIASI *BURNOUT*

(Studi Pada Karyawan Startup Kabupaten Sleman DIY)

Nama Responden :

Usia :

Pengalaman Kerja :

**A. *Personal Innovation***

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen *personal innovation* terdiri dari 6 item survei yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merupakan salah satu pendukung kuat terhadap pembaruan Perubahan					
2	Saya menganggap bahwa proyek inovatif sebagai suatu tantangan					
3	Dalam pekerjaan Saya sering menghasilkan ide-ide terbaru					
4	Saya berusaha mencoba berbagai hal dengan cara-cara baru					
5	Saya suka berkontribusi pada implementasi ide-ide orang lain					
6	Saya memelopori banyak inisiatif untuk perbaikan					

## B. *Cognitive Absorption*

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen *cognitive absorption* terdiri dari 6 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya mengikuti dan memahami perkembangan terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan					
2	Saya memiliki ketahanan psikologis dalam menghadapi perubahan di perusahaan					
3	Saya mengatur emosi dengan baik dalam menghadapi perubahan					
4	Saya dapat menerapkan dan mengerjakan pekerjaan di dalam situasi yang baru di perusahaan					
5	Saya dapat melakukan tindakan yang memiliki dampak positif terhadap perubahan lingkungan di perusahaan					
6	Saya dapat mengubah tindakan dan situasi demi mempertahankan tingkat kinerja					

### C. Kreativitas

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen kreativitas terdiri dari 6 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya suka membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan kreativitas dalam pekerjaan					
2	Dalam berkarir Saya merasa selalu menemukan ide-ide baru					
3	Saya mengusulkan cara baru untuk mencapai suatu tujuan atau sasaran					
4	Dalam pekerjaan Saya memperlihatkan kreativitas ketika ada peluang					
5	Saya dapat memberikan solusi kreatif di berbagai masalah dalam pekerjaan					
6	Saya sering memiliki pendekatan baru ketika menghadapi masalah pekerjaan					

#### D. *Burnout*

Berdasarkan pengalaman anda, berilah tanda (X) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi anda pada setiap pernyataan. Instrumen *burnout* terdiri dari 5 item survey yang diukur menggunakan skala likert dengan ketentuan :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

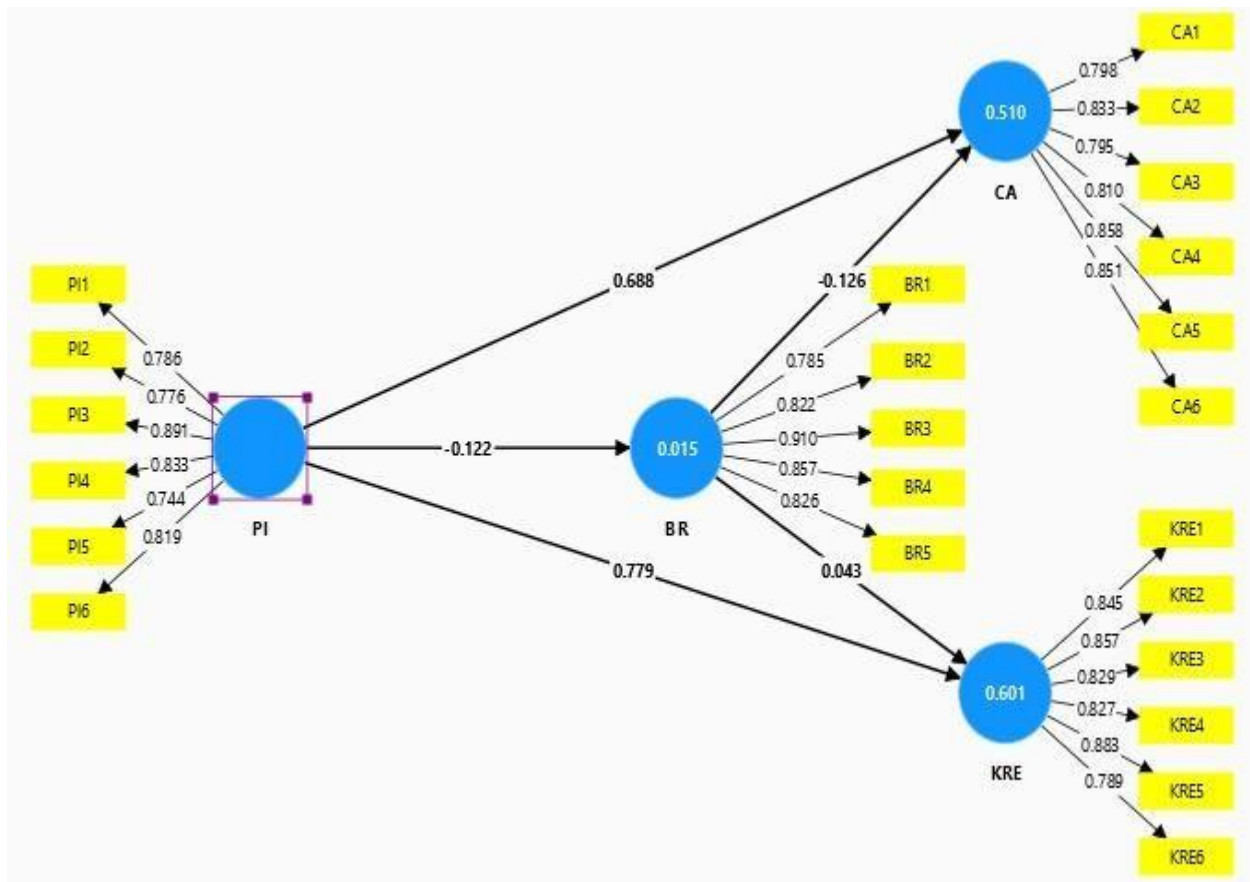
3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan ini membuat Saya tidak peduli dengan lingkungan sekitar					
2	Dalam melakukan pekerjaan Saya merasa semena-mena seolah mereka hanyalah objek					
3	Saya selalu merasa lelah untuk bekerja setiap hari					
4	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
5	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang nyaman dengan rekan Kerja					

## LAMPIRAN 2



Hasil Analisis Model Awal

### LAMPIRAN 3

#### Loading Factor

<b>Item</b>	<b><i>Burnout</i></b>	<b><i>Cognitive Absorption</i></b>	<b>Kreativitas</b>	<b><i>Personal Innovation</i></b>
BR1	0.785			
BR2	0.822			
BR3	0.910			
BR4	0.857			
BR5	0.826			
CA1		0.798		
CA2		0.833		
CA3		0.795		
CA4		0.810		
CA5		0.858		
CA6		0.851		
KRE1			0.845	
KRE2			0.857	
KRE3			0.829	
KRE4			0.827	
KRE5			0.883	
KRE6			0.789	
PI1				0.786
PI2				0.776
PI3				0.891
PI4				0.833
PI5				0.744
PI6				0.819

### Nilai Korelasi Antar Konstruk

	<i>Burnout</i>	<i>Cognitive Absorption</i>	Kreativitas	<i>Personal Innovation</i>
<i>Burnout</i>	0.841			
<i>Cognitive Absorption</i>	-0.210	0.824		
Kreativitas	-0.052	0.715	0.839	
<i>Personal Innovation</i>	-0.122	0.703	0.774	0.809

### Nilai Cross Loading

	<i>Burnout</i>	<i>Cognitive Absorption</i>	Kreativitas	<i>Personal Innovation</i>
BR1	0.785	-0.077	0.113	-0.034
BR2	0.822	-0.164	-0.004	-0.061
BR3	0.910	-0.220	-0.124	-0.173
BR4	0.857	-0.172	-0.013	-0.087
BR5	0.826	-0.170	-0.038	-0.076
CA1	-0.266	0.798	0.496	0.564
CA2	-0.259	0.833	0.617	0.501
CA3	-0.189	0.795	0.595	0.516
CA4	-0.100	0.810	0.605	0.632
CA5	-0.185	0.858	0.607	0.599
CA6	-0.062	0.851	0.618	0.644
KRE1	-0.141	0.645	0.845	0.693
KRE2	0.013	0.591	0.857	0.698
KRE3	0.022	0.529	0.829	0.668
KRE4	-0.132	0.590	0.827	0.580
KRE5	0.005	0.593	0.883	0.656
KRE6	-0.042	0.659	0.789	0.582
PI1	-0.163	0.563	0.639	0.786
PI2	-0.169	0.515	0.501	0.776
PI3	-0.172	0.647	0.730	0.891
PI4	-0.059	0.554	0.676	0.833
PI5	-0.064	0.506	0.545	0.744
PI6	0.034	0.614	0.635	0.819

### Hasil Analisis Uji Reliabilitas Konstruk

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Average Variance Extracted</i></b>	<b>Evaluasi Model</b>
<i>Burnout</i>	0.902	0.975	0.707	Reliabel
<i>Cognitive Absorption</i>	0.906	0.908	0.680	Reliabel
Kreativitas	0.916	0.919	0.703	Reliabel
<i>Personal Innovation</i>	0.894	0.901	0.655	Reliabel

### Hasil Uji R-Square dan Q-Square

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>	<b>Q Square</b>
<i>Personal Innovation</i>	-	-
<i>Cognitive Absorption</i>	0.510	0.500
Kreativitas	0.601	0.593
<i>Burnout</i>	0.015	0.005

### Hasil Pengujian Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Burnout -&gt; Cognitive Absorption</i>	-0.126	-0.123	0.082	1,532	0.126
<i>Burnout -&gt; Kreativitas</i>	0.043	0.051	0.088	0.488	0.625
<i>Personal Innovation -&gt; Burnout</i>	-0.122	-0.127	0.150	0.813	0.416
<i>Personal Innovation -&gt; Cognitive Absorption</i>	0.688	0.682	0.068	10,146	0.000
<i>Personal Innovation -&gt; Kreativitas</i>	0.779	0.777	0.056	13,859	0.000

### Hasil Pengujian Secara Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
<i>Personal Innovation -&gt; Burnout -&gt; Cognitive Absorption</i>	0.015	0.021	0.021	0.746	0.456
<i>Personal Innovation -&gt; Burnout -&gt; Kreativitas</i>	-0.005	-0.000	0.019	0.274	0.784