

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *ORGANIZATIONAL
SUPPORT FOR CREATIVITY* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
YANG DI MEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA
SKRIPSI**



Oleh:

Nama : Muhammad Aldi Rahman
Nomor Mahasiswa : 18311438
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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

2022

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR CREATIVITY* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA**

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar,
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama : Muhammad Aldi Rahman
Nomor Mahasiswa : 18311438
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Yogyakarta, 13 September 2022

Penulis,



Muhammad Aldi Rahman

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR CREATIVITY* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA**

Oleh:

Nama : Muhammad Aldi Rahman
Nomor Mahasiswa : 18311438
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 7 September 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



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

**PENGARUH *CHALLENGE STRESSORS* DAN *ORGANIZATIONAL SUPPORT FOR CREATIVITY* TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH KETERLIBATAN KERJA**

Muhammad Aldi Rahman

Universitas Islam Indonesia

18311438@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek mediasi Keterlibatan Karyawan pada pengaruh *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai media untuk mengumpulkan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengemudi ojol (ojek *online*) di beberapa daerah di Indonesia dengan jumlah sebanyak 105 sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan survei melalui Google Form yang dibagikan melalui media sosial maupun secara langsung ke responden penelitian. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan program SPSS25 serta pengujian efek mediasi Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, *Organizational Support for Creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan, serta *Challenge Stressors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. *Organizational for Creativity* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan, Keterlibatan Kerja terbukti memediasi pengaruh *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan.

Kata Kunci: *Challenge Stressors*, *Keterlibatan Kerja*, *Kreativitas Karyawan*, *Organizational Support for Creativity*

**THE EFFECT OF CHALLENGE STRESSORS AND ORGANIZATIONAL
SUPPORT FOR CREATIVITY ON EMPLOYEE CREATIVITY
MEDIATED BY WORK ENGAGEMENT**

Muhammad Aldi Rahman

Universitas Islam Indonesia

18311438@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the mediating effect of Employee Engagement on the effect of Challenge Stressors and Organizational Support on Employee Creativity. This research was conducted quantitatively by using a questionnaire as a medium to collect data. The sample used in this study was *online* motorcycle taxis in several regions in Indonesia with a total of 105 samples. The distribution of the questionnaires was carried out by means of surveys through Google Forms which were distributed through social media or directly to research respondents. The research data were analyzed using linear regression analysis using the SPSS25 program and testing the effect of Sobel mediation. The results showed that Challenge Stressors had a positive and significant effect on Job Engagement, *Organizational Support for Creativity* had a positive and significant effect on Work Engagement, Work Engagement had a positive and significant effect on Employee Creativity, and Challenge Stressors had a positive and significant effect on Employee Creativity. Organization for Creativity does not have a positive and significant effect on Employee Creativity, Work Engagement is proven to mediate the effect of Stressor Challenges and Organizational Support on Employee Creativity.

Keyword: *Challenge Stressors, Employee Creativity, Organizational Support for Creativity, Work Engagement*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Assalaamualaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Alhamdulillah rabbil 'aalamiin. Segala puji bagi Allah *Subhaanahu wa ta'ala* yang telah melimpahkan segala karunia, rahmat, rezeki, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi/penelitian ini dengan judul **“Pengaruh *Challenge Stressors* Dan *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan”** dengan tuntas. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam*, sebagai panutan dan pembawa rahmat bagi seluruh alam.

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

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

4. Bapak Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia beserta para staf administrasi dan tata usaha yang membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Kasniwati selaku ibunda tercinta, terima kasih sudah membesarkan anakmu ini yang masih sangat jauh dari kata berbakti. Seluruh pengorbananmu tidak akan pernah bias kubalas. Terima kasih Ibu terhebat di dunia!.
6. Keluarga penulis, Bapak Abdul Rahman dan kakak Adi. terima kasih untuk do'a, dukungan, nasehat, dan suntikan semangat yang begitu besar.
7. Yang teristimewa, Thara Amanda Puspita Sari. Terima kasih untuk kehadirannya dalam hidup penulis, semangat dan dukungannya, serta momen-momen kebersamaan yang sangat berkesan.
8. Seluruh sahabat penulis sejak SMA, Iqbal, Fajrin, Ciko, Pian, Alvin, Cippe, Ary, Adit, Aswad, Aziz, Theo, Uli, Rio, Kristo, Idam, Habel, Rahul dan kawan '69crew' yang lainnya. Terima kasih atas momen-momen yang berkesan dalam berbagai fase hidup penulis. Semoga persahabatan kita terus berlanjut sampai kapanpun.
9. Sahabat penulis, Tomi, Ilham, Dio, Risky, Habib, Cebong, Agra, Jul, Arya, Rakha, dan Yoga yang telah membersamai penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini, orang-orang pertama yang menerima penulis untuk masuk dalam pertemanan mereka pada masa awal perkuliahan, serta teman-teman perkuliahan dari berbagai angkatan yang penulis kenal selama menjadi mahasiswa di kampus.
10. Sahabat seperjuangan bimbingan Pak Handrio, Ilham, Angga, dan Hamidio, yang memberikan banyak dukungan, semangat, dan pengalaman baru kepada penulis selama proses penelitian. Sukses selalu untuk kita semua.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak hal kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan penelitian skripsi ini masih banyak sekali kekurangan. Penulis sangat mengharapkan kritik dan saran

yang bermanfaat atas penulisan skripsi ini. Semoga laporan penelitian skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi berbagai pihak.

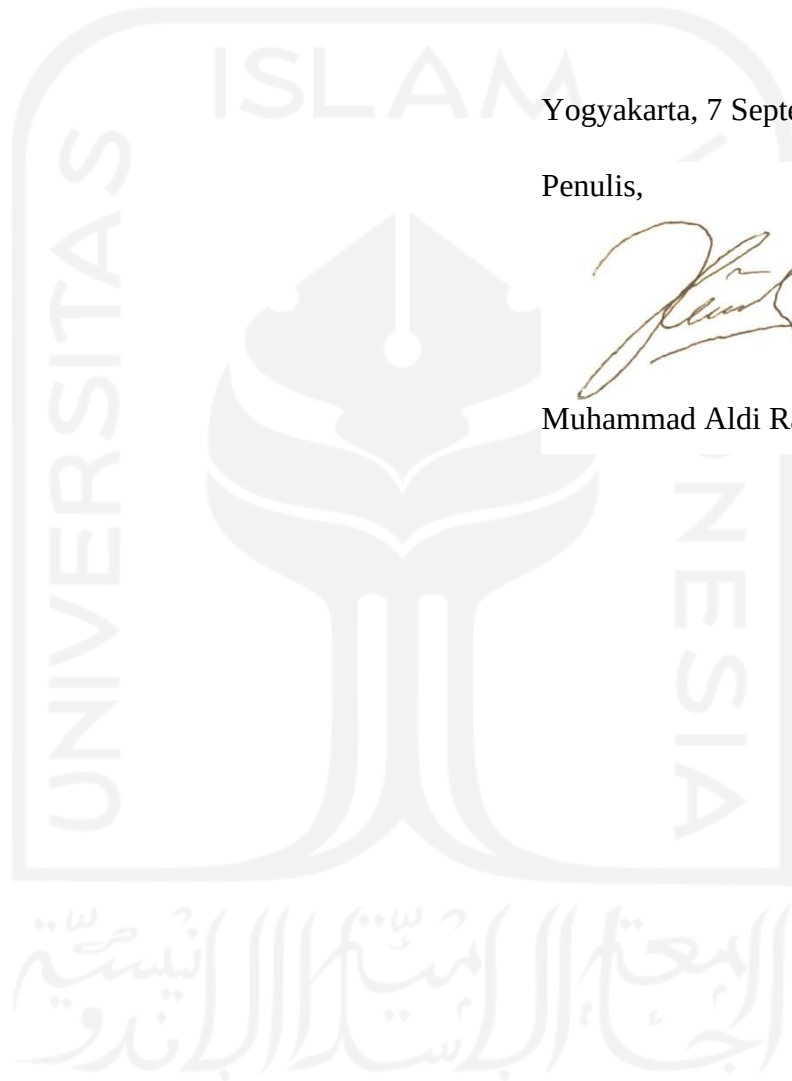
Wassalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Yogyakarta, 7 September 2022

Penulis,



Muhammad Aldi Rahman



DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Challenge Stressors</i>	11
2.1.2 <i>Perceived Organizational Support for Creativity</i>	13
2.1.3 Keterlibatan Kerja	19
2.1.4 Kreativitas Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.2.1 Pengaruh CS terhadap WE.....	28
2.2.2 Pengaruh CS terhadap EC	31
2.2.3 Pengaruh OSFC Terhadap WE	34
2.2.4 Pengaruh OSFC Terhadap EC.....	37
2.2.5 Pengaruh WE terhadap EC	41
2.2.6 Pengaruh CS terhadap EC yang dimediasi oleh WE	44
2.2.7 Pengaruh OSFC terhadap EC yang dimediasi oleh WE	45
2.3 Pengembangan Hipotesis	50

2.3.1 Pengaruh CS Terhadap WE	50
2.3.2 Pengaruh CS Terhadap EC	51
2.3.3 Pengaruh OSFC Terhadap WE	52
2.3.4 Pengaruh OSFC Terhadap EC.....	54
2.3.5 Pengaruh WE Terhadap EC	54
2.3.6 Peran Mediasi WE Pada Pengaruh CS Terhadap EC.....	56
2.3.7 Peran Mediasi WE Pada Pengaruh OSFC Terhadap EC	57
2.4 Kerangka Pikir	58
2.5 Hipotesis Penelitian.....	60
BAB III METODE PENELITIAN	62
3.1 Pendekatan Penelitian	62
3.2 Situs Penelitian.....	62
3.2.1 Profil Perusahaan.....	62
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian.....	65
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	66
3.4.1 Kreativitas Karyawan	66
3.4.2 Keterlibatan Kerja	67
3.4.3 <i>Challenge Stressors</i>	68
3.4.4 <i>Organizational Support for Creativity</i>	69
3.5 Populasi dan Sampel	70
3.5.1 Populasi	70
3.5.2 Sampel	71
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data.....	71
3.6.1 Jenis Data.....	71
3.6.2 Teknik Pengambilan Data	72
3.7 Uji Instrumen Penelitian	73
3.7.1 Uji Validitas.....	73
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	74
3.7.3 Uji Normalitas	74
3.7.4 Uji Multikolinearitas	75
3.7.5 Uji Regresi Berganda	76

3.7.6 Uji Hipotesis.....	76
3.7.7 Uji Efek Mediasi.....	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
4.1 Analisis Deskriptif	80
4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	80
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	94
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	109
4.2.1 Uji Validitas.....	109
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	114
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	115
4.3.1 Uji Normalitas	115
4.3.2 Uji Multikolinearitas	118
4.4 Analisis Regresi Linear	120
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Variabel CS terhadap Variabel EC	120
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Variabel OSFC terhadap Variabel EC	122
4.4.3 Pengujian Regresi Linear Variabel CS terhadap Variabel WE.....	124
4.4.4 Pengujian Regresi Linear Variabel OSFC terhadap Variabel WE.	126
4.4.5 Pengujian Regresi Linear Variabel WE terhadap Variabel EC	128
4.5 Uji Mediasi Sobel.....	130
4.6 Uji Hipotesis	140
4.7 Pembahasan.....	147
4.7.1 Data Deskriptif	147
4.7.2 Pengaruh CS Terhadap WE	149
4.7.3 Pengaruh OSFC Terhadap WE	150
4.7.4 Pengaruh CS Terhadap EC	151
4.7.5 Pengaruh OSFC Terhadap EC.....	152
4.7.6 Pengaruh WE Terhadap EC	153
4.7.7 Pengaruh CS Terhadap EC Dengan Variabel Mediasi WE	154
4.7.8 Pengaruh OSFC Terhadap EC Dengan Variabel Mediasi WE.....	155
BAB V KESIMPULAN	157
5.1 Kesimpulan	157

5.2 Saran.....	158
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	159
DAFTAR PUSTAKA.....	161
LAMPIRAN.....	166



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Pengaruh CS terhadap WE	30
Tabel 2.2 Review Pengaruh CS terhadap EC.....	33
Tabel 2.3 Review Pengaruh OSFC terhadap WE.....	36
Tabel 2.4 Review Pengaruh OSFC terhadap EC	40
Tabel 2.5 Review Pengaruh WE terhadap EC.....	43
Tabel 2.6 Review Pengaruh CS terhadap EC yang dimediasi oleh WE.....	45
Tabel 2.7 Review Pengaruh OSFC terhadap EC yang dimediasi oleh WE.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	84
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	85
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	87
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi Pengemudi Ojek Online	89
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform	90
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	91
Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan	93
Tabel 4.10 Kategori Kelas Interval	94
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai CS.....	95
Tabel 4.12 Hasil Analisis Frekuensi Variabel CS (X_1).....	96
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai OSFC	98
Tabel 4.14 Hasil Analisis Frekuensi Variabel OSFC (X_2).....	99
Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel WE.....	101
Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel WE (Z).....	102
Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel EC	104
Tabel 4.18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel EC (Y).....	105
Tabel 4.19 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian.....	107
Tabel 4.20 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian	107
Tabel 4.21 Distribusi Pertanyaan Penelitian	109
Tabel 4.22 Hasil Analisis Uji Validitas CFA, KMO dan Barlett Test	110
Tabel 4.23 Hasil Analisis Uji Validitas CFA Total Variance Explained.....	111
Tabel 4.24 Hasil Analisis Loading Factor sebelum Rotasi	112
Tabel 4.25 Hasil Analisis Loading Factor sesudah Rotasi.....	113

Tabel 4.26 Hasil Uji <i>Reliabilitas</i>	115
Tabel 4.27 Hasil Uji <i>Multikolinearitas</i>	119
Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	119
Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Sederhana CS Terhadap EC	120
Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Sederhana CS Terhadap EC	121
Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear Sederhana OSFC Terhadap EC.....	122
Tabel 4.32 Koefisien Determinasi Sederhana OSFC Terhadap EC.....	123
Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Sederhana CS Terhadap WE	124
Tabel 4.34 Hasil Regresi Linear Sederhana CS Terhadap WE	125
Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Sederhana OSFC Terhadap WE	126
Tabel 4.36 Koefisien Determinasi Sederhana OSFC Terhadap WE	127
Tabel 4.37 Hasil Regresi Linear Sederhana WE Terhadap EC.....	128
Tabel 4.38 Koefisien Determinasi Sederhana WE Terhadap EC.....	129
Tabel 4.39 Pengaruh Total CS Terhadap EC	131
Tabel 4.40 Pengaruh Langsung CS Terhadap WE	131
Tabel 4.41 Pengaruh CS dan WE Terhadap EC Melalui Regresi Berganda	132
Tabel 4.42 Pengaruh Total OSFC Terhadap EC.....	135
Tabel 4.43 Pengaruh Langsung OSFC Terhadap WE.....	136
Tabel 4.44 Pengaruh OSFC dan WE Terhadap EC Melalui Regresi Berganda	137
Tabel 4.45 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	82
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	83
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	85
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	86
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	88
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi Pengemudi Ojek <i>Online</i>	89
Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi	91
Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	92
Gambar 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan	94
Gambar 4.10 Analisis Frekuensi Variabel <i>Challenge Stressors</i>	97
Gambar 4.11 Analisis Frekuensi Variabel <i>Organizational Support for Creativity</i>	100
Gambar 4.12 Analisis Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja.....	103
Gambar 4.13 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan	105
Gambar 4.14 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian.....	108
Gambar 4.15 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	116
Gambar 4.16 Normal Probability Plot Uji Normalitas.....	117
Gambar 4.17 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	118
Gambar 4.18 Uji Sobel Efek Mediasi <i>WE</i> Pada Pengaruh <i>CS</i> Terhadap <i>EC</i>	134
Gambar 4.19 Uji Sobel Efek Mediasi <i>WE</i> Pada Pengaruh <i>OSFC</i> Terhadap <i>EC</i>	139

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	166
Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah.....	173
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	182
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	185
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas.....	186
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas	187
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi	188
Lampiran 8 Uji Sobel.....	191
Lampiran 9 Analisis Deskriptif.....	193
Lampiran 10 Biodata Peneliti.....	195

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Era Revolusi Industri 4.0 perusahaan-perusahaan mulai bertransformasi ke teknologi digital dan internet dalam seluruh aspek produksi dan jasa. Salah satu perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan ini yaitu Go-Jek. Go-Jek menjadi mediator perusahaan Ojek *Online* yang ada di Indonesia. Sehingga muncul beberapa kompetitor dari Go-Jek seperti, Grab, Maxim, Anterin, dan lain-lain. Ojek merupakan salah satu angkutan umum yang saat ini tersedia secara *online*. Sebagai bagian dari inovasi besar dalam transportasi dalam dekade terakhir (Wadud, 2020). Ojek *online* adalah salah satu bentuk dari penyelenggara lalu lintas dan angkutan jalan yang berjalan dengan mengikuti serta memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan (teknologi), Pekerjaan untuk pengemudi ojek *online* banyak diminati karena tingkat pertumbuhan yang tinggi, kemudahan proses perekrutan sebagai pengemudi ojek *online*, dan upah yang kompetitif karena tingginya permintaan akan layanan ojek *online* (Anindityas, Rizki & Joewono, 2021).

Dalam persaingan pada perusahaan Ojek *Online* ini, Perusahaan dituntut harus memiliki SDM yang Kreatif. Kreativitas adalah kemampuan untuk memunculkan ide-ide baru dan solusi praktis untuk menyelesaikan suatu masalah (Amabile, 1983). Kreativitas biasanya diartikan sebagai perumusan ide yang baru dan berguna untuk orang banyak (Kaufman *et al*,

2019). Di era modern ini, menurut Amabile (1996), kreativitas sering diartikan sebagai perkembangan ide tentang produk, layanan, praktik, atau prosedur yang baru dan berpotensi bernilai bagi departemen atau organisasi. Perilaku kreatif dianggap penting karena dapat dikonseptualisasikan seperlunya untuk hasil kreatif. Sehingga kreativitas dapat dipelajari di tingkat individu, serta di tingkat tim atau organisasi.

Menurut Woodman *et al.*, (1993), kreativitas tingkat organisasi diartikan sebagai penciptaan produk, layanan, ide, prosedur, atau proses baru yang berharga dan bermanfaat bagi individu yang bekerja sama. Dengan demikian, tingkat kreativitas organisasi dihasilkan dari perilaku anggota individu dan interaksi sosial antar anggota kelompok yang dapat menghambat atau meningkatkan hasil kreatif. Kreativitas diidentifikasi sebagai salah satu bagian yang penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. sehingga, organisasi telah menyadari pentingnya kreativitas dan kebutuhan untuk melibatkan karyawan dalam perilaku kreatif. Kepentingan ini mendasari kebutuhan untuk mengidentifikasi cara meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perilaku kreatif (Yoon *et al.*, 2020).

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *Work engagement* atau keterlibatan kerja merupakan hal positif yang memotivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan juga penghayatan. Keterlibatan kerja adalah keadaan kesejahteraan atau kepuasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang

ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam hal kreativitas.

Tetrick dan Winslow (2015) berpendapat bahwa keterlibatan kerja adalah proses motivasi yang menghubungkan stresor yang terkait dengan tuntutan dan sumber daya dengan hasil organisasi dan individu. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Bakker *et al.*, 2008; Schaufeli *et al.*, 2002). Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memiliki "rasa" hubungan energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka, dan mereka melihat diri mereka mampu untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik" (Schaufeli *et al.*, 2006). Selain itu, keterlibatan kerja meningkatkan gairah, yang memunculkan penggunaan pemikiran kreatif dan memotivasi ketekunan menuju solusi yang diturunkan (Anderson *et al.*, 2004), yang mengarah ke peningkatan kreativitas (Bance dan West, 1994).

Menurut Wellins dan Concelman (2004) keterlibatan kerja adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Keterikatan kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker,

2004). Lockwood (2007) memberi pengertian mengenai keterlibatan kerja sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sehingga perlunya perusahaan dalam memberikan dukungan organisasi bagi karyawannya.

Individu yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi akan merasa terdorong untuk menjadi inovatif dan mengembalikan perlakuan baik yang telah mereka terima dari organisasi (Yu & Frenkel, 2013). Hal ini dikuatkan dengan teori pertukaran sosial di mana karyawan mencoba untuk mencerminkan bantuan yang diterima dari organisasi atau perwakilannya (Bierstedt & Blau, 1964; Cropanzano & Mitchell, 2005; Raineri *et al.*, 2016). Bantuan yang diterima dari organisasi dalam bentuk dukungan menciptakan lingkungan yang sehat bagi karyawan dalam organisasi untuk berpikir inovatif dan berbagi ide-ide baru (Asif *et al.*, 2019). Dukungan organisasi bagi karyawan mengembangkan pemikiran kognitif, motivasi, dan keahlian karyawan untuk berpartisipasi dalam tugas-tugas kreatif (Ali & Chughtai, 2016).

Organizational Support for Creativity merupakan faktor utama karena menangkap sejauh mana organisasi dipandang sebagai menghormati, mendorong, mengakui, dan menghargai karyawan yang menunjukkan kreativitas (Zhou dan George, 2001). Seperti yang dinyatakan oleh teori SIP (Salancik dan Pfeffer, 1978), karyawan membangun persepsi mereka berdasarkan isyarat informasi yang mereka peroleh dari lingkungan kerja mereka. Kapan karyawan merasa bahwa organisasi telah menerapkan

kebijakan SDM yang termasuk memberdayakan mereka, melibatkan mereka dalam pemecahan masalah, dan mendukung kemajuan mereka, mereka lebih mungkin untuk percaya bahwa mereka dilindungi dan merasa bahwa organisasi mendukung kreativitas mereka.

Sehingga dikatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan hasil yang diinginkan karyawan seperti komitmen dan kinerja sebagai serta mengurangi perilaku penarikan diri (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Demikian pula, Ibrahim *et al.* (2016) menemukan bahwa *Organizational Support for Creativity* dapat meningkatkan perilaku karyawan. Sesuai dengan dengan teori SIP (*Social Information Processing*) pertama kali disebut oleh Joe walther pada tahun 1992, dimana teori tersebut mengatakan bahwa teknologi berbasis media komputer dapat membantu seseorang untuk bertukar pesan secara efektif sehingga membangun hubungan yang dekat antar penggunanya. Individu menggunakan informasi lingkungan yang mereka rasakan untuk membentuk sikap mereka dan mengarahkan perilaku mereka selanjutnya melalui evaluasi informasi tersebut (Salancik dan Pfeffer, 1978; Zalesny dan Ford, 1990). Dengan demikian, karyawan yang merasakan bahwa organisasi mereka mendukung kontribusi dan kreativitas mereka akan termotivasi untuk terlibat dalam perilaku positif untuk kebaikan.

Bakker *et al.* (2020). Dalam mengidentifikasi kebutuhan karyawan *Organizational Support for Creativity* juga mengidentifikasi secara proaktif dalam mengelola sumber daya psikologis karena sumber daya ini dapat

memfasilitasi dan mempromosikan kreativitas. Misalnya, *Challenge Stressors* yang kadang-kadang dianggap sebagai tanggung jawab pekerjaan, dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena *Challenge Stressors* ini di tempat kerja merangsang karyawan untuk mendedikasikan waktu dan energi serta meningkatkan motivasi dan kemampuan individu untuk belajar dan berkembang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Di sisi lain, *Challenge Stressors* membatasi pencapaian tujuan dan menciptakan rintangan dalam kemajuan (Cavanaugh *et al.*, 2000) yang dapat mengakibatkan kebencian dan kecemasan di antara karyawan (Turgut *et al.*, 2017). *Challenge Stressors* terdiri dari peluang seperti beban kerja, tanggung jawab, dan waktu tekanan (Yang & Li, 2021; Zhang *et al.*, 2016). Individu di bawah *Challenge Stressors* sangat termotivasi untuk menjadi kreatif, karena mereka merasakan asumsi positif bahwa semakin banyak upaya yang diperlukan untuk menghadapi *Challenge Stressors* (Lepine *et al.*, 2005; Cavanaugh *et al.*, 2000; Crawford *et al.*, 2010).

Challenge Stressors dapat mempromosikan penguasaan, pertumbuhan pribadi atau keuntungan masa depan, ketika mereka dinilai terkait dengan belajar dan mendapatkan kepercayaan diri dari pengalaman pribadi (Cavanaugh *et al.*, 2000). Seperti yang disebutkan oleh Crawford *et al.* (2010), meskipun *Challenge Stressors* menyebabkan ketegangan, tantangan permintaan mungkin juga berhubungan positif dengan keterlibatan kerja karena mereka memicu emosi positif dan gaya coping aktif yang berfokus pada masalah yang meningkatkan kesediaan karyawan untuk berinvestasi

energi dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan demikian, tingkat *Challenge Stressors* yang lebih tinggi akan menghasilkan lebih banyak antusiasme, inspirasi dan kemauan yang lebih tinggi untuk bekerja. Selanjutnya, *Challenge Stressors* mungkin memiliki pengaruh positif pada kreativitas melalui peran mediasi keterlibatan kerja. Dalam penelitian mereka yang banyak tentang anteseden dari kreativitas, Zhou dan George (2003) mendaftar lima rute melalui mana individu 'bawaan kreativitas dapat dibangkitkan: identifikasi, pengumpulan informasi, pembangkitan ide, evaluasi dan modifikasi serta implementasi ide. Individu yang terlibat mungkin merasa potensi positif dan mengambil beberapa strategi untuk memecahkan masalah, seperti mendefinisikan masalah dan kemudian menghasilkan dan mengevaluasi solusi alternatif (Lazarus dan Folkman, 1984), dengan demikian, mereka adalah lebih cenderung didedikasikan untuk mempelajari keterampilan baru untuk mengelola stres.

Selain itu, orang yang energik dan pekerja keras diharapkan tampil lebih kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Keadaan ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja, aktivasi dan fungsi manfaat keterlibatan kerja di tempat kerja secara langsung. Hal ini diperlukan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan yang kreatif. Sehingga, keputusan yang dibuat oleh manajer atas nama perusahaan atau *Organizational Support for Creativity* juga dapat digunakan secara lebih efektif oleh lebih banyak karyawan untuk mengintegrasikan para karyawan ke dalam tugas dan pekerjaan, meningkatkan keterlibatan kerja, dan bermanfaat. Karyawan

yang terlibat terbuka untuk pengalaman dan secara tidak langsung termotivasi untuk mengejar tujuan yang diharapkan, sehingga menumbuhkan kreativitas (Chaudhary, 2018).

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel yang telah dijelaskan di atas. Dengan mengangkat judul “**Pengaruh *Challenge Stressors* Dan *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Keterlibatan kerja**”, penelitian ini akan meneliti hubungan-hubungan antara *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan dan pengaruh mediasi dari Keterlibatan kerja pada hubungan antar variabel tersebut. Pada Konteks penelitian ini ditujukan pada pengemudi ojol (ojek *online*) di Indonesia sebagai responden penelitian.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan?

5. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan.
3. Untuk menguji pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja.
4. Untuk menguji pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan.
5. Untuk menguji pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.
6. Untuk menguji pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja.

7. Untuk Menguji Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembang teori, dan utamanya untuk penelitian dimasa yang akan datang serta penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi penulis dan akademisi lain yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan *Challenge Stressors, Organizational Support for Creativity, Keterlibatan kerja, dan Kreativitas Karyawan*.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi, evaluasi, dan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang menjadi objek penelitian agar mengerti terhadap keadaan dan juga kondisi karyawan tentang masalah yang serupa yaitu *Challenge Stressors, Organizational Support for Creativity, Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Karyawan* agar perusahaan dapat memikirkan tindakan dan keputusan yang dapat diambil.

BAB II

TELAAH LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Challenge Stressors*

1. Pengertian *Challenge Stressors*

Challenge Stressors merupakan stress yang mengacu pada tuntutan pekerjaan yang dapat menjadi pengalaman kerja yang berharga dan dapat menciptakan peluang untuk pertumbuhan pribadi (Cavanaugh *et al.*, 2000). Dalam studi yang mensurvei manajer yang stress kerja dengan pengukuran several (Caplan, 1975) dalam Cavanaugh *et al.*, (2000), menunjukkan bahwa *Challenge Stressors*. menyebabkan sikap kerja yang diinginkan atau perilaku kepuasan kerja, komitmen organisasi yang efektif, dan bekerja *self-efficacy*. *Challenge Stressors* dapat membangkitkan motivasi yang lebih tinggi (Lepine, 2004), sehingga mengarah ke kinerja yang lebih baik. Bahkan *Challenge Stressors* yang dinilai sebagai kepuasan kerja yang positif akan menyebabkan lebih banyak ketegangan karena peningkatan usaha yang terkait dengan penilaian terhadap tuntutan untuk mengatasi masalah (Podsakoff *et al.*, 2007).

2. Dimensi *Challenge Stressors*

Ada beberapa aspek dari sebuah *Challenge Stressors* menurut Cavanaugh *et al.* (2000), dengan merujuk pada

McCauley, Rudeman, Ohlott & Morrow (1994), dan membagi *Challenge Stressors* menjadi tiga dimensi:

a. *Job Overload*

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

b. *Time Pressure*

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

c. *High Level of Responsibility*

High Levels of Responsibility adalah tingkat tanggung jawab yang tinggi untuk suatu pekerjaan. Secara umum, tingkat tanggung jawab pekerjaan selaras dengan imbalan yang diterima karena dapat menyelesaikan pekerjaan. Tingkat tanggung jawab yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk mencapai hasil tertentu.

2.1.2 *Perceived Organizational Support for Creativity*

Inovasi merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi, maka pihak dari manajemen sangat perlu dalam memperhatikan hal tersebut dan bertanggung jawab untuk selalu mendorong suatu ide-ide yang kreatif. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak dari manajemen yaitu seperti, pemberian *reward*, memperkerjakan karyawan yang kreatif, menciptakan iklim yang selalu inovatif, dan selalu bersedia mendukung orang-orang yang menghasilkan ide-ide yang kreatif (Luecke, 2003).

Hal yang sama dengan yang dikatakan oleh Amabile *et al.*, (1996) bahwa kreativitas bisa muncul dengan adanya dorongan yang berupa dukungan organisasional atau *Organizational Support for Creativity* seperti, adanya dukungan terhadap usaha pengambilan resiko dan penggeneralisasian ide oleh seluruh jenjang manajemen, adanya evaluasi yang fair terhadap ide-ide baru, selanjutnya adanya penghargaan dan pengakuan terhadap kreativitas, dan kalaborasi ide dan keputusan yang mendukung ide-ide baru tersebut.

1. *Pengertian Organizational Support for Creativity*

Dukungan organisasional dapat didefinisikan sebagai budaya organisasi yang mendorong kreativitas melalui pertimbangan yang *fair* terhadap ide-ide, penghargaan dan pengakuan bagi suatu kerja kreatif, dan juga pemberian mekanisme bagi adanya pengembangan ide baru. Menurut Amabile *et al.*, 1998) tanggung

jawab organisasi adalah memberikan alat, lingkungan yang terbuka, dan juga kesempatan untuk pekerja menilai dan mengembangkan keterampilan mereka. Sehingga adanya tanggung jawab seluruh manajer disetiap level untuk menunjukkan bagaimana mereka peduli terhadap apa yang dilakukn oleh pekerja atau SDM nya dengan cara memberikan suatu pengakuan, penghargaan dan wadah untuk terus berkreasi dalam memunculkan ide-ide baru.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai sensitivitas dan pendapat karyawan mengenai sejauh mana keterlibatan mereka dihargai dan diakui oleh organisasi mereka. Dalam Waileruny (2014) *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) dapat didefinisikan sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang karyawan.

2. Faktor-Faktor *Organizational Support*

Menurut Farasat (2013), menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dapat meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, yaitu:

- a. Keadilan (*Fairness*) yaitu keadilan prosedural yang menyangkut mengenai cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya diantara karyawan. Memperlakukan karyawan dengan bermartabat dan hormat

serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai output.

- b. Dukungan atasan (*Supervisor Support*) Menurut Eisenberger (2012), karyawan membentuk persepsi global yang menyangkut penilaian mereka terhadap organisasi. Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memimpin dan mengevaluasi kinerja bawahan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.
- c. Imbalan organisasi (*Organizational rewards*). Berdasarkan teori dukungan organisasi yang dirasakan, karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka, merawat mereka, partisipasi dan kesejahteraan.
- d. Kondisi kerja (*Conditions*). Salah satu bentuk dukungan organisasi pada karyawan adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

3. Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Dimensi Persepsi dukungan organisasi menurut (Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) adalah berikut:

a. Penghargaan

Penghargaan yang diberikan terhadap kontribusi karyawan atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa perhatian, gaji, promosi dan akses informasi.

b. Pengembangan

Pengembangan memperhatikan kemampuan karyawan dan memberikan fasilitas pelatihan, dan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan.

c. Kondisi Kerja

Merupakan keadaan yang mengenai lingkungan kerja dan memperhatikan lingk fisik dan non fisik ditempat kerja

d. Kesejahteraan Karyawan

Kepedulian organisasi dapat berupa perhatian dengan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan serta tertarik dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

4. Faktor Penyebab (*Perceive Organizational Support*)

Faktor penyebab *Perceive Organizational Support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) yaitu:

- a. Keadilan. Keadilan prosedural menyangkut bagaimana menentukan cara mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. Keadilan prosedural dibagi menjadi dua aspek yaitu aspek struktural terdiri dari praturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial mencakup cara memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.
- b. Dukungan atasan. Seorang karyawan mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana atasan menilai kontribusi, sikap mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.
- c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan. Gaji, pengetahuan, dan promosi. Sesuai dengan adanya teori dukungan organisasi, dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan penghargaan atau hadiah berupa (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi dan kinerja karyawan yang akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) persepsi dukungan organisasi juga mempunyai beberapa dampak yang meliputi:

1. Komitmen organisasi.

Persepsi dukungan organisasi akan menciptakan suatu kewajiban untuk memperhatikan kesejahteraan pada

organisasi. Dengan adanya kewajiban tersebut akan meningkatkan suatu komitmen afektif karyawan terhadap organisasi. Selain itu, persepsi dukungan organisasi juga akan meningkatkan komitmen afektif dengan memenuhi kebutuhan sosioemosional seperti afiliasi dan dukungan emosional. (Rhoades Eisenber, 2002).

2. *Job-related effect.*

Persepsi dukungan organisasi mempengaruhi reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan kerja dan suasana hati yang positif. Kepuasan kerja mengacu pada sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaannya. Persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dengan meningkatkan harapan penghargaan atas kinerja, dan peduli, memperlihatkan ketersediaan bantuan bila dibutuhkan. Suasana hati positif berbeda dengan kepuasan kerja karena melibatkan keadaan emosi seseorang tanpa objek tertentu (Rhoades & Eisenberger 2002).

3. Keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja mengarah pada identifikasi dan minat pekerjaan tertentu yang seseorang lakukan. Kompetensi yang dirasakan karyawan berhubungan dengan minat. Dengan memaksimalkan kompetensi karyawan, maka dapat

meningkatkan persepsi dukungan organisasi dalam minat atau kemauan karyawan dalam pekerjaan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

4. Kinerja.

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan standar kinerja karyawan dengan tindakan yang memenuhi tanggung jawab yang sudah ditentukan sehingga dapat memberi keuntungan organisasi. Pekerjaan tersebut seperti pekerjaan extra role yang meliputi membantu sesama karyawan, mengambil tindakan yang melindungi organisasi dari resiko, menawarkan saran konstruktif dan memperoleh ilmu dan keterampilan yang memiliki manfaat bagi organisasi. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

2.1.3 Keterlibatan Kerja

1. Pengertian Keterlibatan kerja

Menurut Kahn (1990) keterlibatan kerja dalam pekerjaan dikonsepkan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Schmidt (2004) mengartikan keterlibatan kerja sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Menurut Wellins dan Concelman (2004)

keterlibatan kerja adalah kekuatan ilusif yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Keterikatan kerja adalah sebuah kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2004). Lockwood (2007) memberi pengertian mengenai keterlibatan kerja sebagai keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Saks (2006) menjelaskan bahwa keterikatan sebagai konstruk yang menggunakan komponen kognitif, emosi dan perilaku yang diasosiasikan dengan tanggung jawab pekerjaannya. Hewitt (2008) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sikap positif pegawai dan perusahaan (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. Menurut Federman (2009), keterlibatan kerja karyawan adalah derajat dimana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Taylor (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah perasaan keikutsertaan

aspek kognitif, emosional, dan fisik karyawan dalam aktivitas pekerjaan, kinerja dan output organisasional. Sementara itu, Bakker dan Xanthopoulou (2013) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu hal yang positif, terpenuhi, pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi tiga dimensi yang saling melengkapi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dari beberapa pendapat ahli di atas, peneliti menarik kesimpulan keterlibatan kerja adalah sikap dan perilaku individu dalam menjalankan peran kerjanya dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional.

2. Aspek-aspek Keterlibatan kerja

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) keterlibatan kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja, juga memiliki kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan,

inspirasi dan tantangan

c. *Absorption*

Karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Pada saat bekerja, waktu menjadi terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan kerja

Menurut Bakker (2011) terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, yaitu:

a. *Job Resources*

Job resources diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan 5 pengorbanan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan.

b. *Personal Resources*

Personal resources diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

Karyawan memiliki ketahanan diri serta memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan memberikan dampak

baik pada lingkungan perusahaan (Damerouti dalam Ayu, 2013). Personal resources terdiri self-efficacy, optimism, self-esteem dan resiliensi.

1. *Self-Efficacy*

Bandura (1997) mendefinisikan *self-efficacy* adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

2. *Optimism*

Menurut Segerstrom (1998) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Lopez dan Snyder (2003) berpendapat bahwa optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa segala sesuatu akan berjalan menuju ke arah kebaikan.

3. *Self esteem*

Menurut Lerner dan Spainer (1980) berpendapat bahwa *self-esteem* merupakan evaluasi seseorang terhadap dirinya sendiri secara positif dan juga sebaliknya dapat menghargai secara negatif.

4. *Resiliensi*

Resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit, dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang sulit (Reivich, *et al.*, dalam Widuri, 2012).

4. Dampak Keterlibatan kerja

Bakker (2006) menjelaskan bahwa pengaruh keterlibatan kerja adalah kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Organisasi jangka panjang yang berorientasi masa depan harus mampu mempertimbangkan komitmen karyawannya terhadap pekerjaannya. Artinya, ketika karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka dan tidak mempengaruhi lingkungan mereka. Sebaliknya, ketika karyawan merasa tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, mereka menjadikan pekerjaan sebagai misi hidup yang harus mereka lakukan. Qodariah (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja berarti semakin baik kinerja karyawan. Rich (2010) juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu kunci untuk menjelaskan hubungan antara karakteristik individu dan faktor organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.1.4 Kreativitas Karyawan

1. Pengertian Kreativitas Karyawan

Dalam bahasa Inggris, istilah kreativitas berasal dari kata *tocreate*, artinya menciptakan. Kemudian pada kamus bahasa Indonesia, kata kreatif dinyatakan mengandung makna (1) memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, (2)

bersifat (mengandung) daya cipta. Sementara istilah kreativitas mengandung arti (1) kemampuan untuk mencipta; daya cipta, (2) perihal berkreasi.

Menurut James J. Gallagher (1985) Pengertian kreativitas adalah suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan atau produk baru, atau mengombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.

Kreativitas karyawan adalah kelangsungan hidup jangka panjang dari suatu perusahaan karena dengan adanya kreativitas karyawan akan berpotensi menciptakan ide-ide baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada (Shalley; Gilson; dan Blum dalam Samsuri, 2017). Sebagai contoh karyawan yang kreatif yaitu seorang karyawan disebuah perusahaan dapat memberikan ide yang menarik kepada perusahaan sebagai prasyarat pekerjaan. Kreativitas karyawan memiliki pengertian sebagai penilaian ide untuk mengembangkan produk, praktik, pelayanan, dan prosedur perusahaan yang baru atau asli yang bermanfaat yang dihasilkan oleh karyawan (Tierney dan Farmer dalam Marasabesy dan Santoso, 2014). Karyawan yang kreatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan karyawan yang kurang kreatif. Karyawan yang kreatif akan memiliki pengembangan kemampuan dan pengetahuan yang baik, sedangkan karyawan yang kurang kreatif akan bekerja menurut kemampuan dan gaya

kerja yang sudah ada sebelumnya dan tidak mampu menciptakan ide baru. Karyawan yang kreatif biasanya akan menjadi seorang yang independen dan sering bertindak di luar kebiasaan, berani beresiko, dan akan memiliki ketertarikan serta keterbukaan untuk melakukan eksperimen baru (Simonton dalam Anas, 2014).

2. Dimensi Kreativitas Karyawan

Menurut George and Zhou (2001) kreativitas karyawan mempunyai beberapa dimensi sebagai berikut:

a. Menciptakan Ide Baru

Karyawan yang memiliki kreativitas yaitu karyawan yang selalu mampu mengusulkan atau memberikan ide dan cara untuk mencapai tujuan guna meningkatkan kualitas produk dan kinerja karyawan karena mereka adalah sumber ide kreatif.

b. Menciptakan Solusi

Karyawan yang kreatif mampu menciptakan dan memberikan solusi untuk memecahkan masalah suatu perusahaan atau organisasi melalui ide-ide kreatif yang diberikan oleh karyawan.

c. Kemauan Bekerja Keras

Karyawan yang kreatif akan berusaha bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan kreativitas yang dimilikinya, seperti halnya mencari metode baru dalam menciptakan produk.

3. Faktor yang mempengaruhi Kreativitas

Menurut Rogers (dalam Munandar, 2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya kreativitas individu, antara lain:

a. Motivasi intrinsik

Individu mempunyai dorongan dalam dirinya untuk dapat berkreasi atau kreativitas, menciptakan potensi, mengaktifkan kapasitas yang dimiliki. Dorongan ini akan menjadi motivasi utama dalam membangun hubungan dengan lingkungannya. Motivasi dalam diri individu sangat penting untuk mewujudkan keinginan tiap individu selain motivasi dari lingkungannya. Hal - hal yang berpengaruh untuk individu dapat berkreasi antara lain terbuka dengan pengalaman yang didapatkan, mampu menilai situasi dan kondisi yang sesuai dengan pribadi seseorang, dan mampu bereksperimen dengan berbagai konsep.

b. Motivasi ekstrinsik

Hal – hal yang dapat mempengaruhi kreativitas individu dengan didorong dari luar yaitu seperti lingkungan keluarga, sekolah, tempat kerja, dan masyarakat. Lingkungan keluarga merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kreativitas individu. Lingkungan sekolah akan mempengaruhi peningkatan dan pertumbuhan kreativitas individu pada setiap jenjang sekolah

yang ditempuh. Sedangkan lingkungan kerja juga akan mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya. Untuk lingkungan masyarakat akan mempengaruhi kreativitas individu dengan kebudayaan – kebudayaan yang ada pada lingkungan masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian yang mendasari pada variabel yang terkait yaitu variabel *Challenge Stressors*, *Organizational Support for Creativity*, keterlibatan kerja dan kreativitas. Pada fungsi dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga untuk perbandingan dan Gambaran dalam mendukung penelitian selanjutnya. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini

2.2.1 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan Kerja.

1. Sutarno *et al.*, (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*Challenge Stressors and Hardiness Modeling Toward Keterlibatan kerja*” yang telah dilakukan oleh Sutarno *et al.*, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Challenge Stressors* terhadap keterlibatan kerja dan untuk menganalisis peran moderasi dan peningkatan efek kekerasan terhadap efek *Challenge Stressors* terhadap keterlibatan kerja wartawan surat kabar. Metodologi yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan perhitungan

SEM dengan program AMOS 21.00. Sampel penelitian terdiri dari 150 PWI wartawan surat kabar yang tersebar di Jawa Tengah, Solo, dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pekerjaan keterlibatan wartawan surat kabar

2. Qingzhi Jiang, et al., (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment among Chinese Public Servants*” yang telah diteliti oleh Qingzhi Jiang, et al., (2020). Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *Challenge Stressors* terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dengan 226 sampel yang merupakan pekerja publik di China.

3. Steven Lockey, et al., (2022)

Dalam penelitian yang berjudul “*The Impact of Workplace Stressors on Exhaustion and Work Engagement in Policing*” yang di lakukan oleh Steven Lockey, et al., (2022). Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *Challenge Stressors* terhadap keterlibatan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dengan 469 Karyawan sebagai sampel yang merupakan pekerja di kepolisian.

Tabel 2.1 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Sutarno, Siswoyo Hayono, Wisnu Prajogo, Zainal & Mustafa Elqadri (2021) <i>“Challenge Stressors and Hardiness Modeling Toward Work Engagement”</i> Sampel: penelitian terdiri dari 150 PWI wartawan surat kabar yang tersebar di Jawa Tengah, Solo, dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Metodologi: kuantitatif Alat analisis: AMOS 21.00</p>	<p><i>Challenge Stressors:</i> Cavanaugh <i>et al</i> (2000) 1. <i>Job Overload</i> 2. <i>Time Pressure</i> 3. <i>High Levels of Responsibility</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Schaufeli <i>et al.</i>, 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication Absorption</i></p>	<p><i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja</p>
2	<p>Qingzhi Jiang <i>et al.</i>, (2020) <i>“Challenge Stressors, Work Engagement, and Affective Commitment among Chinese Public Servants”</i> Sampel: 226 pekerja publik di China Metode: Kuantitatif</p>	<p>Variabel Independen: <i>Challenge Stressors</i> Crawford <i>et al.</i>, 2010 1. <i>Role conflict</i> 2. <i>Role ambiguity</i> 3. <i>Work overload</i> 4. <i>Work and family conflict</i> Variabel Dependen: <i>Work engagement</i> Karatepe <i>et al.</i>, 2014 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Promotes Personal Service</i> 3. <i>Personal Development</i></p>	<p><i>Challenge Stressors</i> berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja</p>
3	<p>Steven Lockey, <i>et al</i> (2022) <i>“The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing”</i> Sampel: 469 karyawan Metode: CMV</p>	<p>Variabel Independen: <i>Challenge Stressors</i> Cavanaugh <i>et al.</i>, 2000) 1. <i>Workload</i> 2. <i>Time pressure</i> 3. <i>Responsibility</i> Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Schaufeli <i>et al.</i>, 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i></p>	<p><i>Challenge Stressors</i> berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja</p>

	4. <i>Absorption</i>	
--	----------------------	--

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.2 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan

1. Yongbo Sun, *et al.*, (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?*” yang diteliti oleh Yongbo Sun *et al.*, (2019). Sebagai faktor situasional penting di tempat kerja, tantangan stres memainkan peran penting berperan dalam merangsang kreativitas karyawan. Penelitian ini menggunakan efikasi diri dan kelelahan emosional sebagai proses intervensi untuk menyelidiki dampak mekanisme promosi dan penipisan *Challenge Stressors* pada kreativitas karyawan. Menurut teori konservasi sumber daya, studi ini mengeksplorasi efek moderat belajar dan bersantai di tempat kerja pada mekanisme promosi dan penipisan dari *Challenge Stressors*. Analisis komparatif kualitatif *fuzzy-set* dilakukan untuk menganalisis pengaruh kombinasi faktor pada kreativitas karyawan. Sebanyak 240 sampel berpasangan yang valid adalah dikumpulkan dari karyawan tiga perusahaan di bidang teknologi informasi, keuangan, dan evaluasi industri jasa. Penelitian ini menarik kesimpulan sebagai berikut. Tantangan stresor memiliki langsung efek positif pada kreativitas karyawan,

2. Guandi Ding, *et al.*, (2019)

Dalam Penelitian yang berjudul “*Enterprise Social*

Networking Usage as A Moderator of The Relationship Between Work Stressor and Employee Creativity: A Multilevel Study” yang dilakukan oleh Guandi Ding *et al.*, (2019). Pada penelitian ini menyelidiki bagaimana hubungan antara stresor kerja yang dirasakan karyawan (yaitu, *Challenge Stressors* dan *Hidrance*) dan kreativitas mereka dimoderasi oleh tim tugas dan penggunaan ESN berorientasi hubungan. Menggunakan model linier hierarkis untuk menguji model bertingkat ini. Hasil dari survei terhadap 260 karyawan dalam 72 kelompok menunjukkan bahwa dua jenis penggunaan ESN secara berbeda memoderasi hubungan antara stresor kerja dan kreativitas karyawan. Secara khusus, penggunaan ESN berorientasi tugas secara positif memoderasi efek dari dua jenis stres pada kreativitas karyawan, Pada penelitian ini menghasilkan bahwa *Challenge Stressors* memberikan pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan.

3. Modupe, et al. (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Incorporating Physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity In Organizations*” yang dilakukan oleh Modupe *et al.*, (2019). Pada penelitian ini variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *Challenge Stressors* terhadap *Kreativitas Karyawan*. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap *Kreativitas Karyawan* yang di uji menggunakan metode COR.

Tabel 2.2 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Yongbo Sun, et al (2019) <i>“Impact of Job Satisfaction on Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?”</i> Alat Analisis: Amos version 20, SPSS version 22, and fs-QCA version 3.0 (IBM, Armonk, New York, USA) Sampel: 240 responden dari 3 kantor bagian IT, keuangan dan industri	<i>Challenge Stressors:</i> Tomaka (1997): 1. <i>Challenge Appraisal</i> 2. <i>Threat Appraisal</i> 3. <i>Challenge Physiological Responses</i> 4. <i>Threat Physiological Responses</i> <i>Creativity:</i> Woodside (2013) 1. <i>self-efficacy</i> 2. <i>emotional exhaustion</i> 3. <i>learning relaxation</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positive terhadap <i>Kreativitas Karyawan</i>
2	Guanqi Ding, Hafu Liu, Qian Huang, Jibao Gu (2019) <i>“Enterprise Social Networking Usage as A Moderator of The Relationship Between Work Stressors and Employee Creativity: A Multilevel Study”</i> Sampel: 260 karyawan dalam 72 kelompok	<i>Challenge Stressors:</i> Widmer (2012) 1. <i>Anxiety</i> 2. <i>Burnout</i> 3. <i>Creativity:</i> Woodside (2013) 1. <i>self-efficacy</i> 2. <i>emotional exhaustion</i> 3. <i>learning relaxation</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positive terhadap <i>Kreativitas Karyawan</i>
3	Modupe, et al (2019) <i>“Incorporating Physiology Into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations”</i> Alat Analisis: Analisis diskriptif, Analisis COR and BPS models	<i>Challenge Stressors:</i> Tomaka (1997): 1. <i>Challenge Appraisal</i> 2. <i>Threat Appraisal</i> 3. <i>Challenge Physiological Responses</i> 4. <i>Threat Physiological Responses</i> <i>Creativity:</i> Hobfoll (2002): 1. <i>Personality</i> 2. <i>Expertise</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positive terhadap <i>Kreativitas Karyawan</i>

		3. <i>cognitive style</i> 4. <i>job-level characteristics</i>	
--	--	--	--

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.3 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap

Keterlibatan Kerja

1. Muhammad Yasir Imran, *et al.*, (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “*Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing*” yang telah dilakukan oleh Muhamad Yasir Imran *et al.*, (2020). Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh tidak langsung dari persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan dengan pengaruh mediasi dari berkembang di tempat kerja. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dikelola sendiri terkait dengan variabel penelitian dalam dua periode waktu yang berbeda. Menggunakan PROCESS Macros pada sampel aktual dari 638 karyawan. Pada penelitian ini menghasilkan temuan dimana dukungan organisasi berhubungan positif dengan keterlibatan kerja.

2. Nadazda Jankelova, *et al.*, (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Manager in Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior*” yang telah dilakukan oleh Nadezda Jankelova *et al.*, (2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan pekerjaan keterlibatan manajer perawatan kesehatan lini pertama dan mekanisme yang lebih dalam bentuk perilaku mencari umpan balik yang secara positif dapat mempengaruhi hubungan ini. Metode: Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk survei kuesioner pada periode Februari 2021. Responden adalah manajer medis tingkat pertama dari berbagai jenis klinis daerah dan dari semua rumah sakit di Slovakia (221). Metode PLS-SEM digunakan untuk menganalisis jalur antar variabel dan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan software SmartPLS 3.3. sehingga hasil temuan menunjukkan hubungan positif dari dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja.

3. Aneeq Inam, et al., (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*” yang telah dilakukan oleh Aneeq Inam, et al., (2021) Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi (POS) dan kreativitas karyawan melalui Keterlibatan kerja dan efek moderasi dari *Challenge Stressors*. Lensa teoritis teori pertukaran sosial digunakan untuk menjelaskan kerangka studi. Data dikumpulkan dari 324 personel pemasaran sektor minuman

dan telekomunikasi di Pakistan dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan AMOS. Temuan mengungkapkan bahwa hubungan langsung antara POS dengan keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan dan keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan signifikan. Menariknya, moderator telah menunjukkan efek yang menonjol, yang menggambarkan bahwa *Challenge Stressors* rendah memperkuat hubungan antara POS dan *Work Engagement*. Studi ini berkontribusi dengan meningkatkan kreativitas karyawan dengan mengurangi stres lingkungan kerja dalam banyak hal. Sehingga bisa dilihat bahwa ada persamaan arah hubungan pada variabel *organizational support* terhadap keterlibatan kerja.

Tabel 2.3 Review Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja.

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Muhammad Yasir Imran, Natasha Saman Elahi, Ghulam Abid, Fouzia Ashfaq & Sehrish Ilyas (2020) " <i>Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing</i> " Metode: Kuantatif Alat meneliti: PROCESS Macros Sampel: dari 638 karyawan.	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. <i>reward</i> 2. <i>development</i> 3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Schaufeli et al., 2006 1. <i>Employee's energy</i> 2. <i>Vigor</i> 3. <i>Enthusiasm</i> 4. <i>Inspiration</i> 5. <i>Happiness</i> 6. <i>Pride</i> 7. <i>Immersion at work</i>	<i>Organizational for creativity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja

2	Nadežda Jankelová, Zuzana Joniaková, & Zuzana Skorková (2021) “ <i>Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Manager in Healthcare – The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior</i> ” Responden: manajer medis tingkat pertama dari berbagai jenis klinis daerah dan dari semua rumah sakit di Slovakia (221). Metode: PLS-SEM Alat Analisis: software SmartPLS 3.3	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. <i>reward</i> 2. <i>development</i> 3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Schaufeli et al., 2006 1. <i>Employee’s energy</i> 2. <i>Vigor</i> 3. <i>Enthusiasm</i> 4. <i>Inspiration</i> 5. <i>Happiness</i> 6. <i>Pride</i> 7. <i>Immersion at work</i>	<i>Organizational for creativity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja
3	Aneeq Inam, et al (2021) “ <i>Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors</i> ” Sampel: 324 karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan Metode: <i>structural equation modeling (SEM) with AMOS</i>	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. <i>reward</i> 2. <i>development</i> 3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> Variabel Independen: <i>Work Engagement</i> Schaufeli et al., 2006 1. <i>Employee’s energy</i> 2. <i>Vigor</i> 3. <i>Enthusiasm</i> 4. <i>Inspiration</i> 5. <i>Happiness</i> 6. <i>Pride</i> 7. <i>Immersion at work</i>	<i>Organizational for creativity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.4 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap

Kreativitas Karyawan

1. Yilmaz Akgunduz, et al., (2018).

Dalam penelitian yang berjudul “*Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The*

Mediating Effect of Meaning of Work” yang telah dilakukan oleh Yilmaz Akgunduz *et al.*, (2018). Pada Studi ini menyelidiki efek dari dukungan organisasi yang dirasakan (POS) dan kepribadian proaktif pada makna kerja dan kreativitas karyawan dalam bisnis perhotelan. Data dikumpulkan melalui survei 274 karyawan hotel, dan model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Itu hasil menunjukkan bahwa baik POS dan kepribadian proaktif memiliki efek positif pada makna kerja dan kreativitas karyawan. Sementara efek mediasi makna kerja pada hubungan antara kepribadian proaktif dan kreativitas karyawan didukung sepenuhnya, efek mediasi makna kerja pada hubungan antara POS dan kreativitas karyawan hanya didukung sebagian.

2. Hazril Izwar Ibrahim, *et al.*, (2016)

Dalam penelitian yang berjudul “*Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as A Moderator*” yang telah dilakukan oleh Hazril Izwar Ibrahim *et al.*, (2016). Pada penelitian ini berfokus pada kreativitas karyawan sebagai sumber daya saing organisasi dalam bisnis yang sangat mengglobal lingkungan. Dalam penelitian ini juga mengusulkan bahwa kreativitas hanya dapat dicapai dengan dukungan dari organisasi. Dukungan masuk bentuk pengalaman pengembangan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.

Dukungan organisasi yang dirasakan untuk kreativitas merupakan variabel bebas terhadap variabel terikat kreativitas dengan pengalaman perkembangan sebagai moderator. Responden untuk penelitian ini adalah 100 karyawan dari sektor manufaktur listrik/elektronik di Penang, Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi merupakan faktor penting dalam menghasilkan kreativitas di antara karyawan mereka.

3. Abdul-Nasser El-Kassar, *et al.*, (2022)

Dalam penelitian yang berjudul “*Antecedents and Consequences of Knowledge Hiding: The Roles of HR Practices, Organizational Support for Creativity, Creativity, Innovative Work Behavior, and Task Performance*” yang telah dilakukan oleh Abdul-Nasser El-Kassar *et al.*, (2022). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi driver dan hasil dari menyembunyikan pengetahuan (KH) di tempat kerja serta menentukan mekanisme di mana KH terlibat. Secara khusus, penelitian ini meneliti model baru yang menjelaskan bagaimana KH dipengaruhi oleh praktik Sumber Daya Manusia (SDM) dan persepsi karyawan tentang dukungan organisasi untuk kreativitas dan bagaimana hal itu mempengaruhi kreativitas karyawan, perilaku kerja yang inovatif, dan kinerja tugas. Data dikumpulkan melalui survei yang dibagikan kepada atasan dan bawahan yang

bekerja di Lebanon memberikan bukti empiris yang mendukung hubungan yang diusulkan. Temuan menunjukkan bahwa pengaruh penerapan praktik SDM terhadap kinerja tugas dimediasi oleh persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi terhadap kreativitas, KH, kreativitas, dan perilaku kerja inovatif.

Tabel 2.4 Review Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan.

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Yilmaz Akgunduz, <i>et al.</i> , (2018) “ <i>Perceived Organizational Support, Employee Creativity and Proactive Personality: The Mediating Effect of Meaning of Work</i> ”	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. reward 2. development 3. working conditions 4. employee welfare Creativity: Woodside (2013) 1. self-efficacy 2. emotional exhaustion 3. learning relaxation	<i>Organizational Support for Creativity</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan dengan efek mediasi penuh
2	Abdul-Nasser El-Kassar, <i>et al.</i> , (2016) “ <i>Organizational Support and Creativity: The Role of Developmental Experiences as a Moderator</i> ” Responden: 100 karyawan dari sektor manufaktur listrik/elektronik di Penang, Malaysia.	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. reward 2. development 3. working conditions 4. employee welfare Creativity: Hobfoll (2002): 1. Personality 2. Expertise 3. cognitive style 4. job-level characteristics	<i>Organizational Support for Creativity</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan
3	Abdul-Nasser El-Kassar, <i>et al</i> (2022) “ <i>Antecedents and Consequences of Knowledge Hiding: The Roles of HR Practices,</i>	Variabel Dependen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. reward 2. development	<i>Organizational Support for Creativity</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan dengan

	<i>Organizational Support for Creativity, Creativity, Innovative Work Behavior, and Task Performance”</i>	3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> <i>Creativity:</i> Woodside (2013) 1. <i>self-efficacy</i> 2. <i>emotional exhaustion</i> 3. <i>learning relaxation</i>	efek mediasi penuh
--	---	---	--------------------

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.5 Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan

1. Muhammad Asif (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing a Multiple Mediation Approach*” yang telah dilakukan oleh Muhammad Asif *et al.*, (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan etis (EL), komitmen afektif (AC), keterlibatan kerja (WE), dan kreativitas karyawan (EC). Secara total, 233 pegawai sektor publik Tiongkok menyelesaikan survei dalam tiga fase. Penelitian ini menggunakan analisis faktor konfirmatori (CFA) dan pemodelan persamaan struktural (SEM) untuk menganalisis data. Makalah ini menemukan hubungan positif antara EL dan WE dan dengan EL dan EC. Hasil lebih lanjut mengungkapkan bahwa AC memediasi sebagian hubungan EL-WE, sedangkan AC dan WE sepenuhnya memediasi hubungan antara EL dan EC. Menguji hubungan ini melalui pendekatan multi-dimediasi secara signifikan berkontribusi pada penelitian yang ada tentang kepemimpinan.

2. Arnorld B Bakker, *et al.*, (2018)

Dalam penelitian yang berjudul “*Proactive Vitality Management, Work Engagement, and Creativity: The Role of Goal Orientation*” yang telah dilakukan oleh Arnorld B Bakker *et al.*, (2018). Penelitian ini menguji hipotesis bahwa individu dapat secara proaktif mengelola sumber daya energi, afektif, dan kognitif mereka sendiri untuk menjadi kreatif di tempat kerja. Membangun literatur proaktif dan kreativitas, pada penelitian ini mengusulkan model teoretis di mana karyawan yang secara proaktif mengelola vitalitas mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan menunjukkan peningkatan kinerja kreatif. Penelitian ini juga menguji kondisi batas dari proses ini. Sample pada penelitian ini adalah karyawan Belanda dari berbagai pekerjaan yang mengisi kuesioner latar belakang dan lima survei mingguan. Hasil analisis pemodelan bertingkat menawarkan dukungan untuk model kami. Manajemen vitalitas proaktif mingguan berhubungan positif dengan perubahan kreativitas mingguan melalui perubahan keterlibatan kerja mingguan. Seperti yang diperkirakan, orientasi tujuan pembelajaran diperkuat dan orientasi tujuan kinerja melemahkan hubungan antara manajemen vitalitas proaktif dan keterlibatan, dan antara keterlibatan dan kreativitas. Kami membahas kontribusi teoretis, dan menunjukkan bagaimana temuan ini dapat digunakan dalam

kehidupan kerja sehari-hari.

3. Wenqing Tian, et al., (2021)

Dalam penelitian yang berjudul “*How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity*”. Pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara keterlibatan kerja terhadap *creativity*. Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kreativitas Karyawan dengan sampel kuesioner sebanyak 324 responden yang merupakan karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. Hasil pada penelitian ini adanya pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

Tabel 2.5 Review Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Muhammad Asif (2018) “ <i>Ethical Leadership, Affective Commitment, Work Engagement, and Creativity: Testing a Multiple Mediation Approach</i> ” Sampel: 233 pegawai sektor publik Tiongkok.	Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Schaufeli et al., 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i> Creativity: Hobfoll (2002): 1. <i>Personality</i> 2. <i>Expertise</i> 3. <i>cognitive style</i> 4. <i>job-level characteristics</i>	Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan
2	Arnorld B Bakker et al., (2018) “ <i>Proactive Vitality Management,</i>	Variabel Dependen: <i>work engagement</i> Schaufeli et al., 2002	Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap

	<i>Work Engagement, and Creativity: The Role of Goal Orientation</i> Sampel: 107 karyawan	1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i> Creativity: Byron et al., 2010) 1. <i>Thus</i> 2. <i>Simpler cognitive strategies are used</i> 3. <i>Further undermining</i>	Kreativitas Karyawan
3	Wenqing Tian, et al (2021) “How and When Job Crafting Relates to Employee Creativity: The Important Roles of Work Engagement and Perceived Work Group Status Diversity” Sampel: 324 responden	Variabel Dependen: work engagement Schaufeli et al., 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i> Creativity: Hobfoll (2002): 1. <i>Personality</i> 2. <i>Expertise</i> 3. <i>cognitive style</i> 4. <i>job-level characteristics</i>	Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.6 Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja

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

Dalam penelitian yang berjudul “*Challenge Stressors and Creativity: Moderating Effect of Emotional Intelligence*” yang dilakukan oleh Ngoc Nhu Nguyen, et al (2018). pada model variabelnya memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel *Challenge Stressors* terhadap *Kreativitas Karyawan* yang di-mediasi oleh keterlibatan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh

positif terhadap Kreativitas Karyawan dengan mediasi keterlibatan kerja.

Tabel 2.6 Review Pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Ngoc Nhu Nguyen, <i>et al</i> (2018) “ <i>Challenge Stressors and Creativity: Moderating Effect of Emotional Intelligence</i> ” Sampel: 179 responden Metode: EI measurement	<i>Challenge Stressors</i> : Andrews & Farris, 1972; Pelz, 1988 1. <i>Personal gain and growth</i> 2. <i>Trigger positive emotions</i> 3. <i>Promote effort made on the job</i> <i>Creativity</i> : Byron <i>et al.</i> , 2010) 1. <i>Thus</i> 2. <i>Simpler cognitive strategies are used</i> 3. <i>Further undermining</i> Variabel Intervening: <i>work engagement</i> Schaufeli <i>et al.</i> , 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i>	<i>Challenge Stressors</i> memiliki pengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.2.7 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap

Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja

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

Dalam penelitian yang berjudul “*Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors*” yang telah dilakukan oleh Aneeq Inam *et al.*, (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi

(POS) dan kreativitas karyawan melalui Keterlibatan kerja dan efek moderasi dari *Challenge Stressors*. Data dikumpulkan dari 324 personel pemasaran sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan AMOS. Temuan mengungkapkan bahwa hubungan langsung antara POS dengan keterlibatan kerja dan kreativitas karyawan dan keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan signifikan. Menariknya, moderator telah menunjukkan efek yang menonjol, yang menggambarkan bahwa *Challenge Stressors* rendah memperkuat hubungan antara POS dan Keterlibatan kerja.

2. Richa Chaudhary & Anuja Akhouri (2019)

Dalam penelitian yang berjudul “*CSR Perceptions and Employee Creativity: Examining Serial Mediation Effects of Meaningfulness and Work Engagement*” yang telah dilakukan oleh Richa Chaudhary and Anuja Akhouri (2019). Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana persepsi tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) menumbuhkan kreativitas karyawan. Secara khusus, upaya dilakukan untuk menyelidiki peran campur tangan kebermaknaan dan keterlibatan kerja untuk menjelaskan keterkaitan di atas. Sampel penelitian terdiri dari 316 karyawan dari berbagai perusahaan teknologi informasi di India. Prosedur regresi kuadrat terkecil biasa

digunakan untuk menguji mempelajari hipotesis dengan bantuan SPSS Process macro. Temuan persepsi karyawan tentang CSR ditemukan menunjukkan efek langsung dan tidak langsung pada kinerja mereka kreativitas. Keterlibatan kerja ditemukan memediasi sebagian hubungan CSR yang dirasakan dan kreativitas. Selain itu, hasil mendukung model mediasi serial di mana CSR ditemukan untuk menjalankannya pengaruh pada kreativitas melalui kebermanaknaan dan keterlibatan kerja secara berurutan.

3. Fozia Mubarak dan Ayesha Noor (2018).

Dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Authentic Leadership on Employee Creativity in Project-Based Organizations with The Mediating Roles of Work Engagement and Psychological Empowerment*” yang telah dilakukan oleh Fozia Mubarak dan Ayesha Noor (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan yang ada antara kepemimpinan otentik dan kreativitas karyawan dalam organisasi berbasis proyek. Efek mediasi dari keterlibatan kerja dan pemberdayaan psikologis pada hubungan kepemimpinan otentik dan kreativitas karyawan juga difokuskan dalam penelitian ini. Organisasi yang mahir memastikan adanya praktik yang sistematis pendekatan yang dapat menguntungkan karyawan dalam meningkatkan tingkat keterlibatan mereka dan membuat

mereka merasa lebih berdaya. Data dikumpulkan melalui kenyamanan pengambilan sampel dari 246 responden dari berbagai LSM berbasis Proyek di Islamabad dan Rawalpindi. Temuan menunjukkan bahwa kreativitas karyawan secara signifikan terkait dengan kepemimpinan otentik, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan psikologis. Di Selain itu, terungkap juga bahwa karyawan yang ekstra terlibat di tempat kerja lebih kreatif dan rasa pemberdayaan juga memediasi hubungan antara otentik kepemimpinan dan kreativitas karyawan. Penelitian ini berkontribusi pada literatur saat ini bahwa kepemimpinan otentik berhubungan dengan kreativitas karyawan, melalui mediasi efek dari keterlibatan kerja dan pemberdayaan psikologis.

Tabel 2.7 Review Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	Aneeq Inam, <i>et al</i> (2021) “ <i>Fostering Creativity and Work Engagement Through Perceived Organizational Support: The Interactive Role of Stressors</i> ” Sampel: 324 karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan Metode: <i>structural equation modeling (SEM) with AMOS</i>	Variabel Independen: <i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. reward 2. development 3. working conditions 4. employee welfare Variabel Dependen: <i>Creativity</i> Sigala & Chalkiti, 2015 1. <i>Produce new and practical ideas</i> 2. <i>Take risks</i> 3. <i>Seek opportunities</i> Variabel Intervening: <i>work engagement</i> Schaufeli <i>et al.</i> , 2002	<i>Organizational Support for Creativity</i> berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja

		1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i>	
2	Richa Chaudhary & Anuja Akhouri (2019) <i>“CSR Perceptions and Employee Creativity: Examining Serial Mediation Effects of Meaningfulness and Work Engagement”</i> Sampel: 316 karyawan dari berbagai perusahaan teknologi informasi di India. Alat Analisis: SPSS Process macro	<i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. <i>reward</i> 2. <i>development</i> 3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> <i>Creativity: Byron et al., 2010)</i> 1. <i>Thus</i> 2. <i>Simpler cognitive strategies are used</i> <i>Further undermining</i> Variabel Intervening: <i>work engagement</i> Schaufeli et al., 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i>	<i>Organizational Support for Creativity</i> berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja
3	Fozia Mubarak dan Ayesha Noor (2018) <i>“Effect of Authentic Leadership on Employee Creativity in Project-Based Organizations With The Mediating Roles Of Work Engagement and Psychological Empowerment”</i> Sampel: 246 responden dari berbagai LSM berbasis Proyek di Islamabad dan Rawalpindi	<i>Organizational Support for Creativity</i> Eisenberger, Hunting, & Sowa, 1986) 1. <i>reward</i> 2. <i>development</i> 3. <i>working conditions</i> 4. <i>employee welfare</i> <i>Creativity: Byron et al., 2010)</i> 1. <i>Thus</i> 2. <i>Simpler cognitive strategies are used</i> 3. <i>Further undermining</i> Variabel Intervening: <i>work engagement</i> Schaufeli et al., 2002 1. <i>A positive</i> 2. <i>Vigour</i> 3. <i>Dedication</i> 4. <i>Absorption</i>	<i>Organizational Support for Creativity</i> berpengaruh positif terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja

Sumber: Data sekunder diolah, Tahun 2022

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan Kerja

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Sutarno *et al.*, (2021) mereka meneliti 150 PWI wartawan surat kabar yang tersebar di Jawa Tengah, Solo, dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini variabel *Challenge Stressors*.

Selanjutnya Qingzhi Jiang *et al.*, (2020) Sebuah penelitian terhadap pegawai negeri sipil di China menemukan dampak positif antara variabel *Challenge Stressors* dan variabel keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini *Challenge Stressors* menggunakan teori Crawford (2010) dan variabel keterlibatan kerja menggunakan teori Karatepe (2014).

Penelitian oleh Stephen Rocky *et al.*, (2022) menemukan adanya pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressors* dan variabel keterlibatan kerja. Dalam penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori Cavanaugh (2000) dan variabel keterlibatan kerja menggunakan teori Schaufeli (2002).

Challenge Stressors yang menantang dapat menimbulkan pengaruh yang buruk, tetapi *Challenge Stressors* juga dapat memberikan energi yang baik untuk berkembang dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri. Jika seseorang dapat memaksimalkan

energi positif yang dihasilkan oleh *challenge stressor*, maka keterlibatan pekerjaan secara otomatis akan meningkat. Sehingga peneliti berasumsi jika pengemudi ojol (ojek *online*) dapat mengelola *Challenge Stressors* mereka dengan baik dan proaktif maka keterlibatan kerja akan meningkat seiring waktu.

Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1= Terdapat Pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja.

2.3.2 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Guandi Ding, *et al.*, (2019) pada 260 karyawan dalam 72 kelompok menunjukkan bahwa dua jenis penggunaan ESN secara berbeda memoderasi hubungan antara *Challenge Stressors* dan Kreativitas Karyawan. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel Kreativitas Karyawan.

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

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yongbo Sun *et al* (2019).

Memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressors* terhadap variabel *Kreativitas Karyawan*. Dalam penelitian ini variabel *Challenge Stressors* menggunakan teori dari Widmer (2012) dan pada variabel *Kreativitas Karyawan* menggunakan teori dari Woodside (2013).

Challenge Stressors dapat memberikan dampak yang positif yaitu dengan memberikan energi yang positif dalam memberikan rasa percaya diri dan berkembang dalam bekerja, sehingga dapat memotivasi karyawan dalam berkreaitivitas pada pekerjaan mereka. Sehingga, pada pengemudi ojol (ojek *online*) yang dapat mengelola *Challenge Stressors* dengan baik maka itu dapat mendorong dalam meningkatkan kreativitas mereka dalam bekerja.

Berdasarkan asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Challenge Stressors terhadap Kreativitas Karyawan

2.3.3 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap

Keterlibatan Kerja

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Muhamad Yasir Imran *et al.*, (2020) dengan responden sebanyak 638 karyawan mendapatkan hasil bahwa dukunga organisasional dapat berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Pada Nadezda Jankelova *et al.*, (2021). Dengan responden

adalah manajer medis tingkat pertama dari berbagai jenis klinis daerah dan dari semua rumah sakit di Slovakia (221). sehingga hasil temuan menunjukkan hubungan positif dari dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja.

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

Dari hal diatas, penulis berasumsi bahwa *Organizational Support for Creativity* dapat meningkatkan dan mendorong karyawan dalam meningkatkan keterlibatan kerja para driver, dengan cara memberikan suatu penghargaan dan kesejateraan bagi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan aspek dalam keterlibatan kerja, yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absortion* dalam bekerja. dalam hal ini *Organizational Support for Creativity* dari pihak mitra ojol (ojek *online*) dapat membantu dalam membuat para driver meningkatkan keterlibatan kerja mereka.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Organizational Support for Creativity terhadap Keterlibatan kerja

2.3.4 Pengaruh Organizational Support for Creativity Terhadap Kreativitas Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hazril Izwar Ibrahim *et al.*, (2016). dengan responden 100 karyawan dari sektor manufaktur listrik/elektronik di Penang, Malaysia. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi merupakan faktor penting dalam menghasilkan kreativitas di antara karyawan mereka.

Dari penelitian diatas, peneliti mengambil asumsi pada penelitian yang dilakukan oleh Hazril Izwar Ibrahim *et al.*, (2016) bahwa dukungan organisasional dapat memberikan pengaruh pada kreativitas karyawan. Sehingga yang diberikan oleh *Organizational Support for Creativity*, seperti memberikan penghargaan, pengembangan, dan juga memperhatikan kondisi kerja para driver dalam berkerja dan memberikan kesejahteraan bagi mereka dapat meningkatkan kreativitas pada driver ojol (ojek *online*). Hal tersebut membuat peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Organizational Support for Creativity terhadap Kreativitas Karyawan

2.3.5 Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Asif *et al.*, (2019). Secara total, 233 pegawai sektor publik Tiongkok

menyelesaikan survei dalam tiga fase. Makalah ini menemukan hubungan positif antara Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Arnorld B Bakker *et al.*, (2018). Sample pada penelitian ini adalah karyawan Belanda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Wenqing Tian *et al* (2021) dengan sampel kuesioner sebanyak 324 responden yang merupakan karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel *Kreativitas Karyawan*. Dalam penelitian ini variabel keterlibatan kerja menggunakan teori dari Demerouti (2010) dan pada variabel *Kreativitas Karyawan* menggunakan teori dari Gong (2009).

Keterlibatan kerja merupakan salah satu hal yang berguna untuk menciptakan kreativitas karena seorang individu yang terlibat pekerjaan akan secara langsung akan terbuka untuk pengalaman dan secara tidak langsung mereka dapat termotivasi agar bisa menciptakan kreativitas untuk mengejar tujuan yang mereka harapkan. Sehingga dalam meningkatkan kreativitas karyawan, karyawan harus langsung terjun didalam aktivitas tersebut karena jika keterlibatan kerja pada driver ojol (ojek *online*) meningkat itu akan mendorong kreativitas

para ojol (ojek *online*).

Dengan asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

2.3.6 Peran Mediasi Keterlibatan kerja Pada Pengaruh *Challenge*

Stressors Terhadap Kreativitas Karyawan

Penelitian Ngoc Nhu Nguyen *et al* (2018) menemukan adanya pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressors* dan variabel keterlibatan kerja, serta pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Andrews & Farris (1972) untuk variabel *Challenge Stressors*, teori Schaufeli (2006) untuk variabel keterlibatan kerja, dan teori Byron (2010) untuk variabel Kreativitas Karyawan.

Stresor yang menantang dapat menimbulkan ketegangan, tetapi di sisi lain juga dapat memberikan energi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Jika seseorang dapat memaksimalkan energi positif yang dihasilkan oleh stres, maka keterlibatan dalam pekerjaan secara otomatis akan meningkat. Dan terakhir, komitmen individu terhadap pekerjaan yang tinggi dapat membangkitkan kreativitas.

Dari asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H6= Keterlibatan kerja memediasi pengaruh positif dari Challenge Stressors terhadap Kreativitas Karyawan.

2.3.7 Peran Mediasi Keterlibatan kerja Pada Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Aneeq Inam *et al.*, (2021). Dengan data dikumpulkan dari 324 personel pemasaran sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. Hasil dari penelitian ini adanya peran mediasi dari keterlibatan kerja pada pengaruh dukungan organisasional terhadap kreativitas karyawan

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Richa Chaudhary and Anuja Akhouri (2019). Dengan Sampel penelitian terdiri dari 316 karyawan dari berbagai perusahaan teknologi informasi di India. Keterlibatan kerja ditemukan memediasi sebagian hubungan CSR yang dirasakan dan kreativitas.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Fozia Mubarak dan Ayesha Noor (2018). Dengan data dikumpulkan melalui kenyamanan pengambilan sampel dari 246 responden dari berbagai LSM berbasis Proyek di Islamabad dan Rawalpindi. Temuan menunjukkan bahwa kreativitas karyawan secara signifikan terkait dengan kepemimpinan otentik, keterlibatan kerja, dan pemberdayaan psikologis. Penelitian ini berkontribusi pada literatur saat ini bahwa kepemimpinan otentik berhubungan dengan kreativitas karyawan, melalui mediasi efek dari keterlibatan kerja

Dari penelitian tersebut menggambarkan bagaimana efek mediasi dari keterlibatan kerja pengaruh dari dukungan organisasional terhadap kreativitas karyawan. Sehingga peneliti berasumsi bahwa jika *organisaional support for creativity* dapat mempengaruhi kreativitas karyawan dengan efek mediasi dari keterlibatan kerja. Pengaruh dukungan organisasional untuk kreativitas dari mitra ojol dapat meningkatkan kreativitas karyawan dengan keterlibatan kerja dari driver ojol (ojek *online*) itu sendiri.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H7= Keterlibatan kerja memediasi pengaruh positif dari Organizational Support for Creativity terhadap Kreativitas Karyawan.

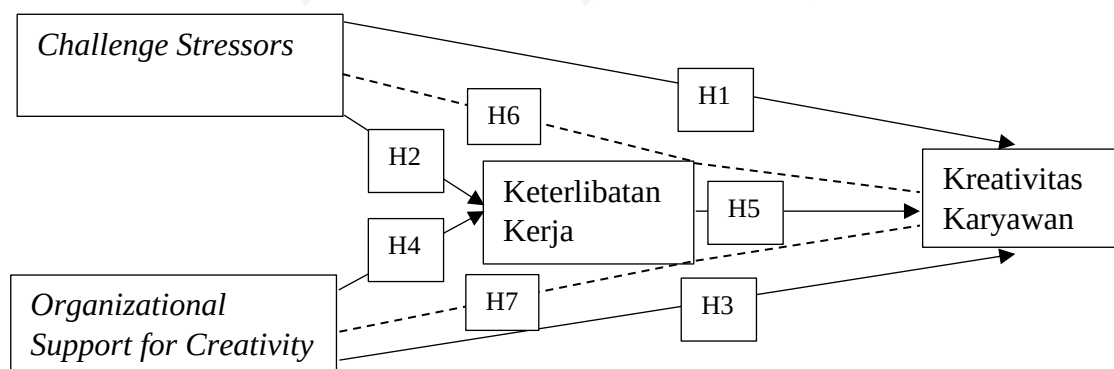
2.4 Kerangka Pikir

Sekaran & Bougie (2016) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai suatu bentuk hubungan antar variabel penelitian yang dikaitkan dengan suatu model penelitian, beserta deskripsi dari masing-masing hubungan antar variabel. Teori dan model penelitian mengacu pada dokumen penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, kerangka tersebut mendeskripsikan pengaruh variabel '*Challenge Stressors*', '*Organizational Support for Creativity*', '*Keterlibatan kerja*' dan '*Kreativitas Karyawan*' pada pengemudi ojol (ojek *online*) di beberapa kota besar di Indonesia seperti

Yogyakarta, Palembang, Pontianak dan lainnya. Penelitian ini terkait dengan sumber penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. $X_1 - Y$ = Sutarno, *et al.*, (2021), Qingzhi Jiang, *et al.*, (2020), Steven Lockey, *et al.*, (2022)
2. $X_1 - Z$ = Yongbo Sun, *et al.*, (2019), Guandi Ding, *et al.*, (2019), Modupe, *et al.*, (2019)
3. $X_2 - Y$ = Muhammad Yasir Imran *et al.*, (2020), Nadazda Jankelova, *et al.*, (2021), Aneeq Inam, *et al.*, (2021)
4. $X_2 - Z$ = Yilmaz Akgunduz, *et al.*, (2018), Hazril Izwar Ibrahim, *et al.*, (2016), Abdul-Nasser El- Kassar, *et al.*, (2022).
5. $Z - Y$ = Muhammad Asif (2019), Arnorld B Bakker *et al.*, (2018), Wenqing Tian, *et al.*, (2021)
6. $X_1 - Y - Z$ = Ngoc Nhu Nguyen, *et al.*, (2018)
7. $X_2 - Y - Z$ = Aneeq Inam, *et al.*, (2021), Richa Chaudhary & Anuja Akhouri (2019), Fozia Mubarak dan Ayesha Noor (2018).

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



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian dan Hipotesis Penelitian

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah pernyataan tentatif (tidak pasti dan dapat berubah) tetapi dapat diuji yang berisi prediksi tentang apa yang mungkin diharapkan peneliti dari apa yang ingin mereka temukan dalam data penelitian empiris (Sekran & Bougie, 2016). Kerangka penelitian ini mengungkapkan beberapa variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini berupa *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* sebagai variabel independen, Kreativitas Karyawan sebagai variabel dependen, dan Keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hubungan antara variabel-variabel yang ingin penulis uji, penulis mengajukan tujuh hipotesis penelitian:

H.1= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja

H.2= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan

H.3= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja

H.4= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja

H.5= Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan

H.6= Keterlibatan kerja *memediasi pengaruh positif dari Challenge*

Stressors terhadap Kreativitas Karyawan

H.7= Keterlibatan kerja *memediasi pengaruh positif dari Challenge*

Stressors terhadap Kreativitas Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dimana penelitian kuantitatif ini merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin melakukan pengujian teori dengan menggunakan hipotesis dan pengumpulan data untuk mendukung atau menolak hipotesis. Menurut Sugiyono (2015) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

3.2 Situs Penelitian

Pada Penelitian ini ditujukan kepada pengemudi ojol (*ojek online*) yang terbagi dari beberapa perusahaan ojol (*ojek online*) yang ada di Indonesia. Perusahaan tersebut yaitu Gojek, Grab, ShopeeFood, dan Maxim.

3.2.1 Profil Perusahaan

1. Gojek

Gojek adalah perusahaan teknologi Indonesia. Perusahaan ini didirikan oleh Nadiem Makarim di Jakarta pada tahun 2010 dan menawarkan produknya berupa jasa ojek. Dengan berkembangnya bisnis dan perusahaan Gojek, Gojek mengajukan permohonan

pertamanya pada tahun 2015 untuk memperluas wilayah bisnisnya ke luar kota. Gojek terpilih sebagai perusahaan unicorn pertama di Indonesia pada tahun 2016. Pada 2018, Gojek memulai ekspansi internasional ke Vietnam dan Thailand, dan pada 2020, Singapura menjadi perpanjangan tangan operasional Gojek. Tidak hanya aplikasi Gojek yang kini telah diunduh lebih dari 190 juta kali menggunakan berbagai layanan, Gojek bergabung dengan Tokopedia dan berganti nama menjadi GoTo

2. Grab

Grab merupakan perusahaan yang menyediakan platform layanan on-demand yang berasal dari layanan transportasi *online*. Didirikan pada tahun 2012, Grab awalnya didirikan di Malaysia dengan nama MyTeksi dan akhirnya berganti nama menjadi GrabTaxi sebelum diperdagangkan sebagai Grab. Saat ini, penawaran Grab berkembang dan beragam sebagai berikut: B. Layanan pengiriman bahan makanan, pembayaran *online*, pengiriman produk, dll. Grab dinobatkan sebagai perusahaan Decacorn pertama di Asia Tenggara dengan valuasi perusahaan setara dengan USD 11 miliar atau Rs 158,6 triliun pada 2019. Grab saat ini memiliki kantor di negara-negara Asia Tenggara, tidak termasuk Laos dan Brunei Darussalam, dengan kantor utama di Singapura dan Indonesia.

3. ShopeeFood

Pada tahun 2015, Shopee pertama kali diluncurkan di Singapura. Shopee awalnya dimulai sebagai pasar konsumen-ke-konsumen (C2C). Namun, sejak diluncurkannya Shopee Mall, platform toko *online* untuk merek-merek terkenal, kini beralih ke model hybrid C2C dan business-to-consumer (B2C). Pada tahun 2017, platform ini mencatat 80 juta unduhan aplikasi, lebih dari 4 juta pedagang dan lebih dari 180 juta produk aktif. Pada April 2020, Shopee Indonesia mulai mempromosikan makanan cepat saji di platform Shopee. Program yang diberi nama ShopeeFOOD ini merekrut lebih dari 500 penjual makanan di wilayah Jakarta.

4. Maxim

Maxim adalah brand dari aplikasi layanan transportasi *online* Maxim Taxi Company. Taxi Maxim didirikan pada tahun 2003 oleh Maxim Avizarov di kota Shardinisk, Rusia. Sejak awal berdirinya, Taxi Maxim telah memberikan pelayanan berupa jasa transportasi, pengiriman barang, pembelian dan pengiriman barang, serta bantuan perjalanan. Awalnya, Taxi Maxim menggunakan walkie-talkie yang terpasang pada pengemudi untuk keperluan servis. Waktu berlalu dan pada tahun 2007 Taxi Maxim beralih ke aplikasi mobile. Hari ini, Taxi Maxim telah berkembang ke lebih dari 1000 kota di seluruh dunia.

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

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

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang bisa memunculkan dan memberi perubahan untuk variabel dependen (Sugiyono, 2011). Menurut Sekaran & Bougie (2013), secara positif maupun negatif, variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Variabel dependen akan meningkat apabila variabel independen meningkat sehingga menjadi pemicu dari peningkatan tersebut, dan

begitu pula sebaliknya. Pada penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah *Challenge Stressors* (X_1) dan *Organizational Support for Creativity* (X_2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel utama dari penelitian yang ingin diamati oleh peneliti. Pada variabel dependen ini bertujuan untuk memaparkan keberagaman pada variabel dependen itu sendiri, serta menambah pemahaman terhadapnya (Sekaran & Bougie, 2013). Variabel dependen sendiri menjadi variabel yang dipengaruhi atau hasil dari pengaruh variabel independen (Sugiyono 2016).

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel *intervening* adalah variabel yang secara terukur memiliki peran terhadap lemah atau kuatnya hasil dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2007). Selanjutnya Menurut Sekaran & Bougie (2013), variabel *intervening* adalah variabel yang letaknya di antara variabel independen dan dependen dan berfungsi sebagai penyela antara kedua variabel tersebut. Pada penelitian ini, variabel *intervening* yang digunakan adalah Keterlibatan kerja.

3.4 Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Kreativitas Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan hal-hal baru seperti ide dan gagasan kerja. Penelitian

ini mereplikasi instrumen pada penelitian Jaiswal & Dhar (2015).

Item-item pengukuran untuk kreativitas adalah sebagai berikut:

- a. Saya mengidentifikasi peluang untuk cara-cara baru dalam menangani pekerjaan
- b. Saya mencari ide dan cara baru untuk memecahkan masalah
- c. Saya menghasilkan ide-ide terkait pekerjaan yang baru, tetapi dapat dioperasikan
- d. Saya menunjukkan orisinalitas dalam pekerjaan

3.4.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah keadaan memiliki pikiran positif agar merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu indikator komitmen individu terhadap perusahaan adalah semangat, komitmen, dan penyerapan nilai-nilai yang ada di perusahaan. Pada penelitian ini, Keterlibatan kerja diukur dengan mereplikasi instrumen pada penelitian menurut Schaufeli & Bakker (2003) keterlibatan kerja mempunyai tiga elemen yaitu: (replika)

1. Vigor

1. Mempunyai energi saat menyelesaikan suatu pekerjaan
2. Mempunyai semangat saat bekerja
3. Mempunyai waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan
4. Mempunyai ketekunan dan keuletan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan

2. Dedication

1. Mempunyai makna dan tujuan saat menyelesaikan pekerjaan
2. Memiliki antusias dan ketertarikan terhadap pekerjaan
3. Merasa bahwa pekerjaan yang telah dilakukan memiliki makna
4. Merasa bangga akan pekerjaan yang telah dilakukan
5. Merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan cukup menantang

3. *Absorption*

1. Dapat menikmati pekerjaan hingga lupa akan waktu
2. Dapat menikmati setiap pekerjaan yang telah diberikan
3. Fokus dan serius saat melakukan pekerjaan

3.4.3 *Challenge Stressors*

Challenge Stressors merupakan bentuk positif dari stressor tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan pengembangan diri individu, pertumbuhan organisasi, dan pencapaian tujuan dari organisasi. *Challenge Stressors* berkaitan erat dengan motivasi yang dapat mempengaruhi pengembangan diri dan pencapaian pribadi karyawan. Tuntutan dari pekerjaan dipandang sebagai tantangan yang harus dihadapi demi pencapaian pribadi yang dapat menunjang prestasi karyawan dan mampu menambah nilai bagi karyawan.

Penelitian ini tidak mengukur *Challenge Stressors* secara langsung, namun dengan dua dimensi yaitu *work overload* dan *job responsibility* yang mereplikasi instrumen dari penelitian Price (2011)

dan Rodell & Judge (2009). Berikut ini adalah item-item pengukuran untuk *Challenge Stressors*:

Work overload

1. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya
2. Beban kerja saya berat pada pekerjaan saya
3. Saya harus bekerja sangat keras dalam pekerjaan saya
4. Saya harus bekerja sangat cepat dalam pekerjaan saya

Job responsibiliy

5. Saya merasakan tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi atas pekerjaan yang saya lakukan pada pekerjaan ini
6. Saya merasa saya harus secara pribadi menerima pujian atau kesalahan atas hasil pekerjaan saya pada pekerjaan ini
7. Apakah pekerjaan ini dilakukan dengan benar atau tidak, jelas merupakan tanggung jawab saya
8. Sulit, dalam pekerjaan ini, bagi saya untuk sangat peduli tentang apakah pekerjaan dilakukan dengan benar atau tidak (R)

3.4.4 *Organizational Support for Creativity*

Berdasarkan pengertian *Organizational Support for Creativity* dalam penelitian terdahulu, penulis menyimpulkan bahwa *Organizational Support for Creativity* adalah Dukungan organisasional dapat didefinisikan sebagai budaya organisasi yang mendorong kreativitas melalui pertimbangan yang *fair* terhadap ide-

ide, penghargaan dan pengakuan bagi suatu kerja kreatif, dan juga pemberian mekanisme bagi adanya pengembangan ide baru. Sehingga *Organizational Support for Creativity* dapat didefinisikan sebagai seberapa besar organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang karyawan.

Pada penelitian ini, *Organizational Support for Creativity* diukur dengan mereplikasi instrumen pada penelitian Erik Andreas Saether (2019). Berikut ini adalah item-item pengukuran untuk *Organizational Support for Creativity*:

1. Kreativitas sangat didorong di perusahaan transportasi *online* ini.
2. Kemampuan saya untuk bekerja secara kreatif sangat dihargai oleh pimpinan perusahaan/manajemen.
3. Perusahaan transportasi *online* ini sangat terbuka dan cepat merespon perubahan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

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

3.5.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai sejumlah kecil yang menjadi perwakilan populasi yang akan diteliti dalam suatu penelitian (Suharsimi, 2013). Pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* berupa *Accidental Sampling* (Notoatmodjo, 2010). Pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 105 sampel. Jumlah ini didasarkan pada Hair *et al* (2006) yang menyatakan bahwa jumlah sampel yang tidak diketahui secara pasti jumlah populasinya ditentukan dengan jumlah minimal lima kali dari indikator penelitian yang digunakan. Penulis memutuskan untuk mengambil 120 sampel yang didapatkan dari total indikator variabel yang berjumlah 24 item indikator, dikali dengan lima ($24 \times 5 = 120$). Namun, hanya 105 responden yang mengisi kuesioner dengan lengkap. Jadi, hasil akhir sampel yang digunakan adalah 105 Sampel. Jumlah tersebut sudah dianggap mewakili populasi dari pengemudi ojek *online* yang menjadi responden penelitian ini.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sekaran & Bougie (2013) adalah data yang berasal dari pihak pertama dan dapat diobservasi lebih lanjut secara langsung untuk menemukan solusi dari permasalahan yang

diteliti. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara, survey, dan observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang lebih merujuk pada informasi dari sumber data yang dimiliki (Sekaran & Bougie, 2013). Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, artikel, buku, dan lain sebagainya.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini akan menggunakan metode pengumpulan data dengan media kuesioner. Kuesioner sendiri adalah teknik menyusun daftar pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya untuk diajukan dalam penelitian (Sekaran & Bougie, 2013). Penulis menggunakan Google Form untuk pembuatan kuesioner penelitian dengan pertimbangan untuk memudahkan proses pengambilan data yang bias terus dipantau dan diperbarui secara *real time*. Kuesioner menggunakan skala *Likert* yang digunakan untuk melihat efektivitas dari pengaruh subjek penelitian dalam menyetujui pernyataan yang merupakan penjabaran dari indikator variabel yang tersaji dalam kuesioner penelitian (Sekaran & Bougie, 2013). Bobot untuk setiap pertanyaan yang digunakan adalah sebagai berikut: 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Netral; 4= Setuju; 5= Sangat Setuju. Estimasi waktu pengambilan data penelitian ini adalah satu hingga dua bulan. Penulis akan mendistribusikan kuesioner dengan cara

membagikan secara langsung kepada pengemudi ojo (ojek *online*), meminta bantuan dari rekan-rekan yang penulis miliki untuk membantu menyebarkan kuesioner kepada pengemudi ojol (ojek *online*), serta pendistribusian melalui sosial media komunitas pengemudi ojek *online*.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

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

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien validitas

N : Jumlah sampel

X : Nilai pembanding

Y : Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

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

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

Pernyataan dinyatakan valid apabila:

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk melihat keterlibatan indikator variabel konstruk dalam pengukuran data kuesioner (Ghozali, 2016). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melakukan uji *Cronbach Alpha*. Mengacu pada Ghozali (2011), Variabel dapat dinyatakan reliabel atau mendapatkan hasil yang sama pada setiap pengukuran apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan adalah lebih besar dari 0,6.

3.7.3 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat distribusi normal dalam model regresi variabel pengganggu atau residual (Ghozali, 2016). Uji *Kolmogorov*

Smirnov digunakan dalam pengujian ini. Hasil uji dengan nilai *Asymp.Sig (2tailed)* variabel residual melebihi 0,05 persen atau 5 dianggap memenuhi uji normalitas dan jika kurang maka hasil penelitian dianggap tidak memenuhi uji normalitas.

3.7.4 Uji Multikolinearitas

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

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

3.7.5 Uji Regresi Berganda

Uji regresi merupakan analisis tentang ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas yang bertujuan untuk mengetahui perkiraan rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel terikat yang didasarkan pada nilai yang diketahui dari variabel bebas (Ghozali, 2006). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk memprediksi keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas yang berperan sebagai faktor prediktor dimanipulasi. SPSS digunakan untuk menguji regresi berganda pada penelitian ini. Rumus untuk uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

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

3.7.6 Uji Hipotesis

A. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Widjarjono, 2010). Kriteria hasil untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

B. Uji F

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

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

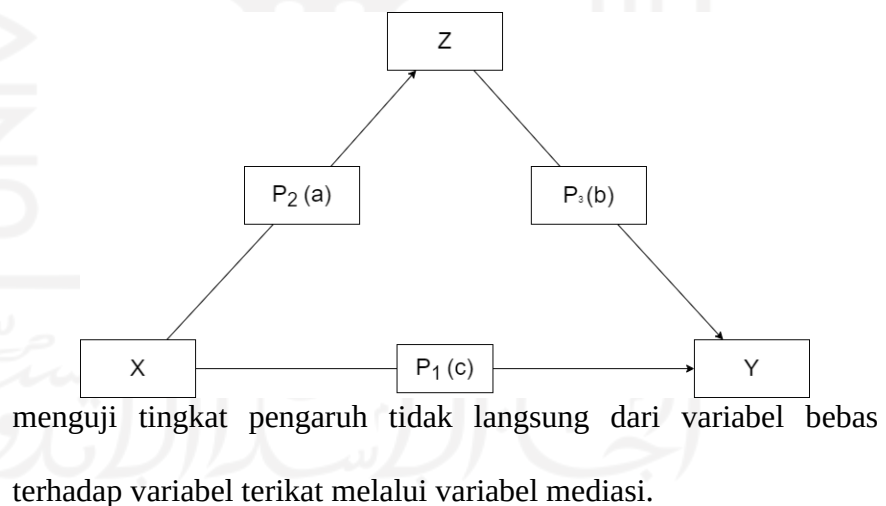
C. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah pengujian untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Uji koefisien determinasi bertujuan untuk menentukan tingkat akurasi terbaik dalam uji regresi yang ditunjukkan dengan

besarnya koefisien determinasi $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi dari nol variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

3.7.7 Uji Efek Mediasi

Dalam uji efek mediasi, variabel mediasi diuji untuk melihat kontribusinya pada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sobel (1982) mengembangkan prosedur pengujian untuk efek mediasi yang kemudian dikenal secara umum sebagai *Sobel Test*. *Sobel Test* atau uji Sobel digunakan untuk menguji efek mediasi dalam suatu penelitian. Uji Sobel dilakukan dengan cara



Gambar 3. 1

Sumber: Ghozali (2016)

Keterangan:

X = *Challenge Stressors & Organizational Support for Creativity* (Variabel Independen)

Z = Keterlibatan kerja (Variabel Mediasi)

Y = Kreativitas (Variabel Dependen)

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

P₂ (a) = Koefisien pengaruh variabel independen variabel mediasi

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengenai pengaruh *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang di mediasi oleh Keterlibatan Kerja sebagai variable *intervening* pada pengemudi ojol (ojek *online*) di Kota Yogyakarta dan sekitarnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk *Link Google Form* yang disebar secara langsung kepada pengemudi ojol (ojek *online*) dan juga disebar secara daring ke komunitas ojol (ojek *online*) melalui platform media sosial yaitu *Facebook*. Kuesioner ini telah diisi oleh 105 responden yang merupakan pengemudi ojol (ojek *online*) dari berbagai platform seperti, Go-jek, Grab, Shopeefood, dan Maxim. Adapun Teknik dalam pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Software SPSS* versi 25.

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis data menggunakan karakteristik tertentu dari kepribadian responden dan mendeskripsikan hasil dari variable *Challenge Stressors*, *Organizational Support for Creativity*, Keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan.

4.1.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Analisis deskriptif responden penelitian yaitu Gambaran pendapat dari berbagai jenis karakteristik responden. Adapun pendapat tersebut bisa memiliki kesamaan satu dengan yang lain

ataupun tidak memiliki kesamaan dengan yang lain. Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, apakah profesi tersebut pekerjaan utama, domisili, jangkauan kerja, platform transportasi, layanan yang dikerjakan, dan yang terakhir penghasilan.

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

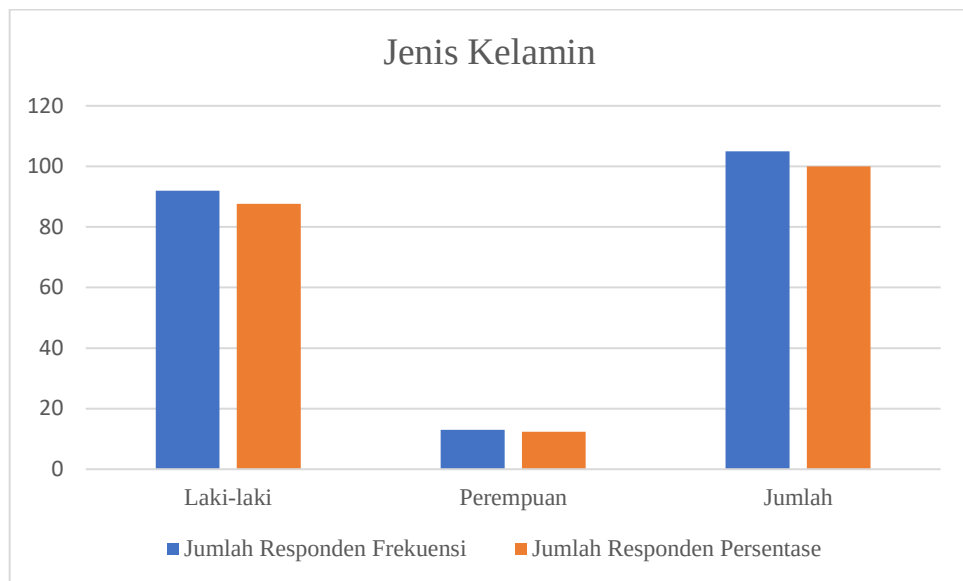
Data kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sebanyak 105 responden, diperoleh data mengenai jenis kelamin. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdapat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	92	87,6
Perempuan	13	12,4
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Dalam karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terbagi menjadi 2 kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Tabel 4.1 dan Gambar 4.1 merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Pada data tersebut dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 92 orang atau 87,6 persen. Adapun responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 12,4 persen. Sehingga dari data ini dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar pengemudi ojol (ojek *online*) memiliki jenis kelamin Laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dari data kuesioner yang telah dikumpulkan sebanyak 105 responden dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

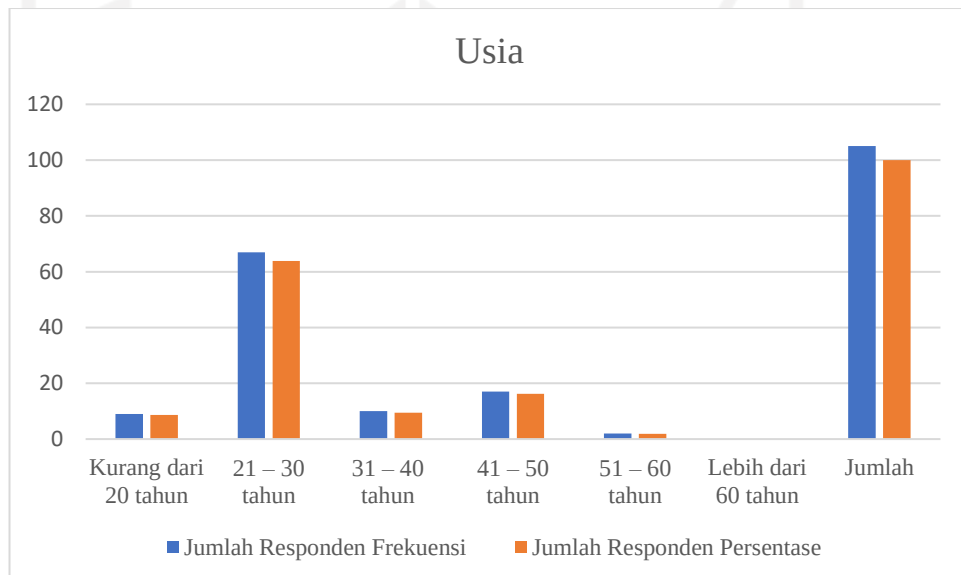
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 20 tahun	9	8,6
21 – 30 tahun	67	63,8

31 – 40 tahun	10	9,5
41 – 50 tahun	17	16,2
51 – 60 tahun	2	1,9
Lebih dari 60 tahun	0	0
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini terbagi menjadi 6 kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan pada data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang terdapat pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.2. Dapat dilihat bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun sebanyak 9 orang atau 8,6 persen responden yang memiliki usia rata-rata 21-30 tahun sangat mendominasi dengan 67 orang atau 63,8 persen. Selanjutnya responden yang memiliki usia rata-rata 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 9,5 persen dan terakhir responden yang memiliki usia rata-rata 51-60

sebanyak 2 atau 1,9 persen. Sehingga dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojol (ojek *online*) adalah 21-30 tahun dengan 67 orang atau 63,8 persen.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

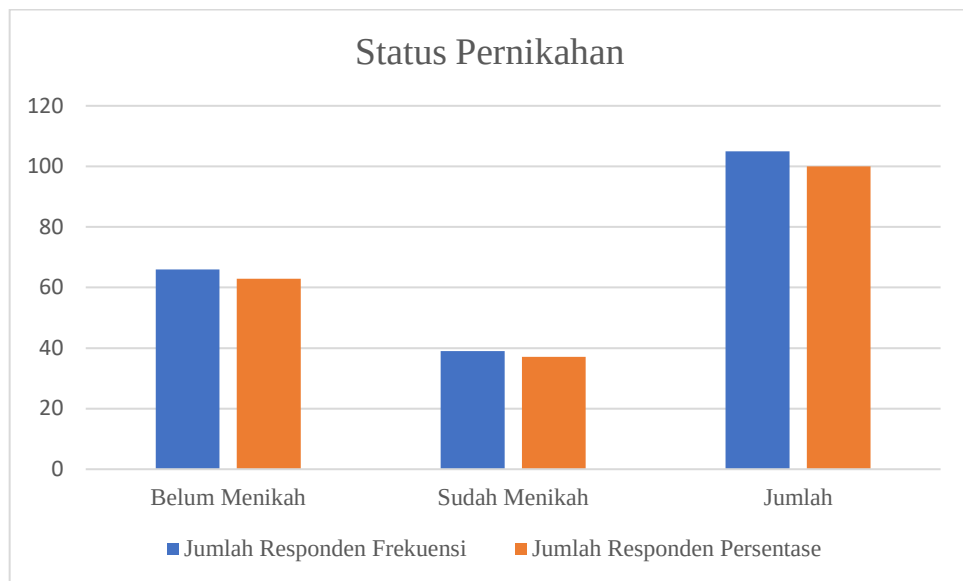
Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yang diperoleh dari data kuesioner yang telah disebar berjumlah 105, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Belum Menikah	66	62,9
Sudah Menikah	39	37,1
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan pada penelitian ini terbagi menjadi 2 kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yang terdapat pada Tabel 4.3 dan Gambar 4.3. Dapat dilihat bahwa responden yang belum menikah sebanyak 66 orang atau 62,9 persen. Sedangkan responden yang sudah menikah sebanyak 39 orang atau 37,1 persen. Dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar status pernikahan dari para driver ojol (ojek *online*) adalah Belum Menikah.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang diperoleh dari data kuesioner yang berjumlah 105, dapat dilihat pada Tabel 4.4

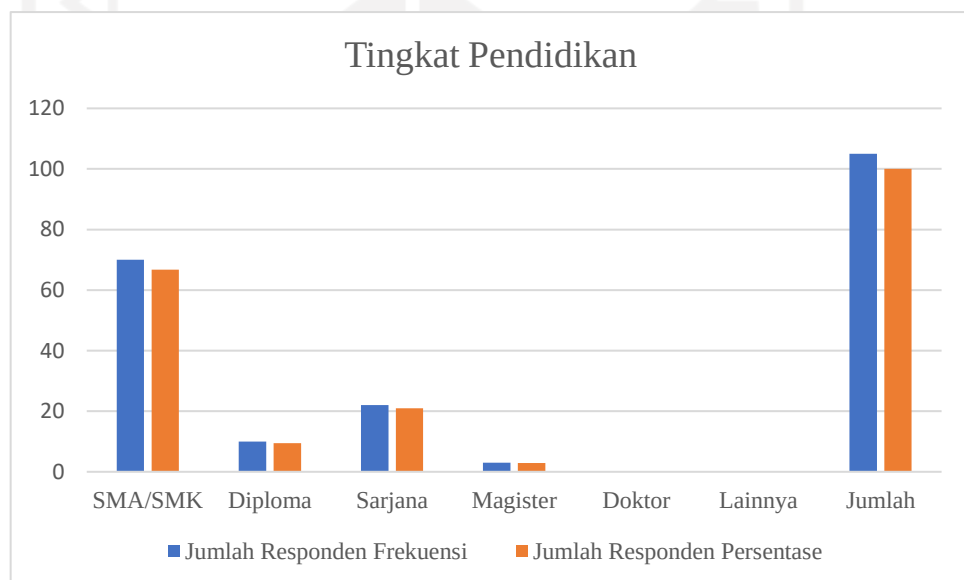
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	70	66,7

Diploma	10	9,5
Sarjana	22	21,0
Magister	3	2,9
Doktor	0	0
Lainnya	0	0
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini terbagi menjadi 6 kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.4 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang terdapat pada Tabel 4.4 dan Gambar 4.4. Bisa dilihat bahwa responden yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 70 orang atau 66,7 persen. Selanjutnya responden yang memiliki Pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 orang atau 9,5 persen. Responden yang memiliki Pendidikan terakhir Sarjana

sebanyak 22 orang atau 21,0 persen. Responden yang memiliki Pendidikan terakhir Magister sebanyak 3 orang atau 2,9 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau pengemudi ojol (ojek *online*) dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 70 orang atau 66,7 persen.

4.1.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

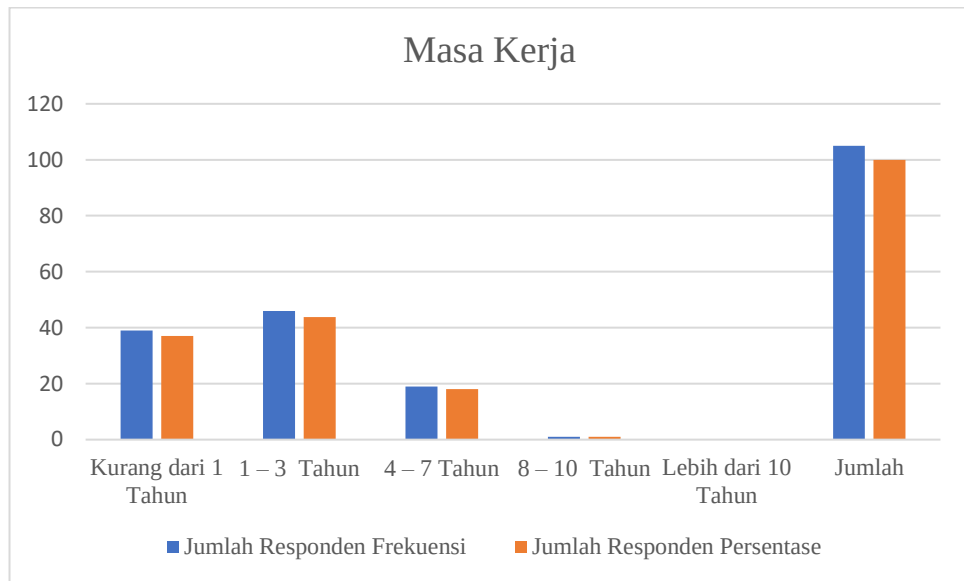
Berdasarkan Kuesioner yang sudah dikumpulkan dari 105 responden maka diperoleh data mengenai masa kerja responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	39	37,1
1 – 3 Tahun	46	43,8
4 – 7 Tahun	19	18,1
8 – 10 Tahun	1	1,0
Lebih dari 10 Tahun	0	0
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada penelitian ini terbagi menjadi 4 kategori yang dapat dilihat pada Gambar 4.5 dalam bentuk diagram.



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang terdapat pada Tabel 4.5 dan Gambar 4.5. Dapat dilihat bahwa responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 39 orang atau 37,1 persen. Responden memiliki masa kerja 1 – 3 tahun sebanyak 46 orang atau 43,8 persen. Responden yang memiliki masa kerja 4 - 7 tahun sebanyak 19 orang atau 18,1 persen. Responden yang memiliki 8 – 10 tahun sebanyak 1 orang atau 1,0 persen. Sehingga dari data tersebut bisa disimpulkan bahwa sebagian besar masa kerja pengemudi ojol (ojek *online*) adalah 1 – 3 tahun dengan 46 orang atau 43,8 persen.

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

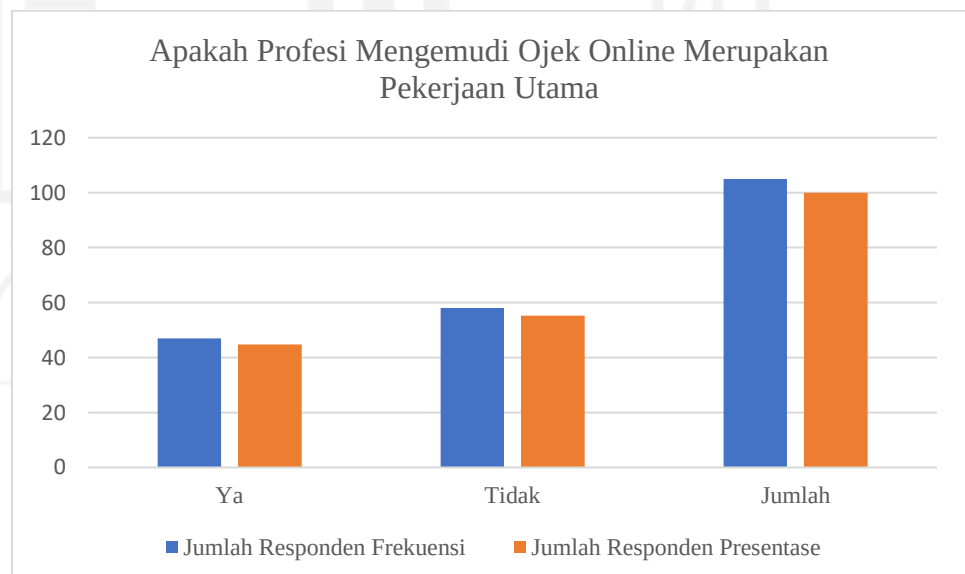
Karakteristik dari responden berdasarkan apakah profesi pengemudi ojek daring merupakan pekerjaan utama pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 105 responden bisa dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Apakah Profesi Pengemudi Ojek *Online* Merupakan Pekerjaan Utama

Responden	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Presentase
Ya	47	44,8
Tidak	58	55,2
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

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



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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan kategori apakah profesi pengemudi ojol (ojek *online*) merupakan pekerjaan utama yang terdapat pada Tabel 4.6 dan Gambar 4.6. Dapat dilihat bahwa sebagian besar responden tidak menjadikan profesi pengemudi ojol (ojek *online*) sebagai pekerjaan utama dengan 58 orang atau 55,2 persen. Adapun responden yang menjadikan profesi pengemudi ojol (ojek *online*) sebagai pekerjaan utama sebanyak 47 orang atau 44,8 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sebagian besar pengemudi ojol (ojek *online*) dalam data responden ini tidak menjadikan profesi ini sebagai pekerjaan utama.

4.1.1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform

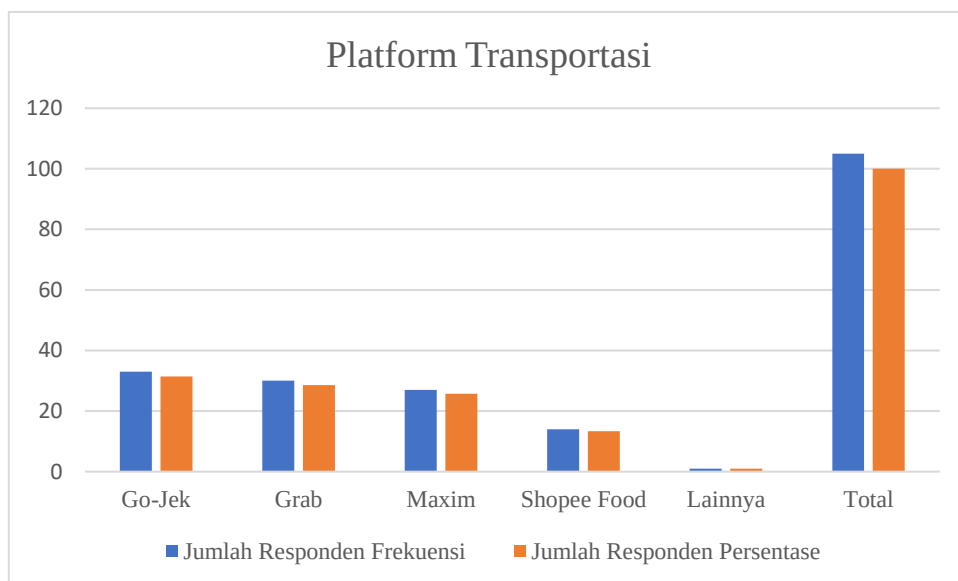
Karakteristik dari responden berdasarkan platform pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 105 responden bisa dilihat pada Tabel 4.7 dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Platform

Platform	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Go-Jek	33	31,4
Grab	30	28,6
Maxim	27	25,7
Shopee Food	14	13,3
Lainnya	1	1,0
Total	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

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



Gambar 4.7 Karakteristik Berdasarkan Platform Transportasi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan platform yang terdapat pada Tabel 4.7 dan Gambar 4.7. Dapat dilihat bahwa sebagian besar dari responden menggunakan platform Go-jek sebanyak 33 orang atau 31,4 persen. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini pengguna dari platform Go-jek cukup mendominasi.

4.1.1.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Karakteristik dari responden berdasarkan penghasilan pada data yang telah terkumpul yaitu sejumlah 105 responden bisa dilihat pada Tabel 4.8 dibawah ini:

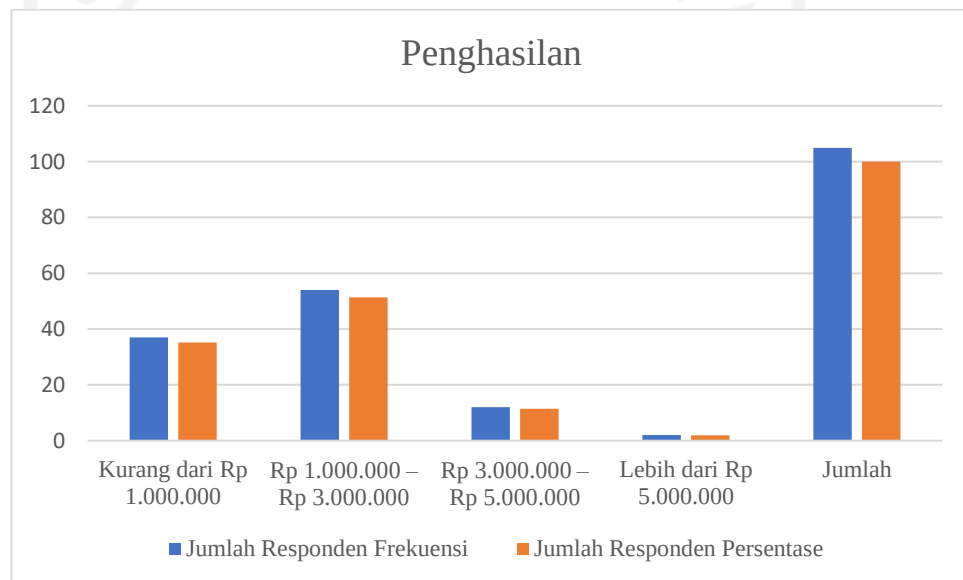
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan Perbulan	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Persentase
Kurang dari Rp 1.000.000	37	35,2
Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	54	51,4

Rp 3.000.000 – Rp 5.000.000	12	11,4
Lebih dari Rp 5.000.000	2	1,9
Jumlah	105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

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



Gambar 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Berdasarkan data penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan penghasilan yang terdapat pada Tabel 4.8 dan Gambar 4.8. Dapat dilihat bahwa sebagian besar dari responden memiliki penghasilan Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 54 orang atau 51,4 persen. Pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengemudi ojol (ojek *online*) memiliki penghasilan perbulan sebesar Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000.

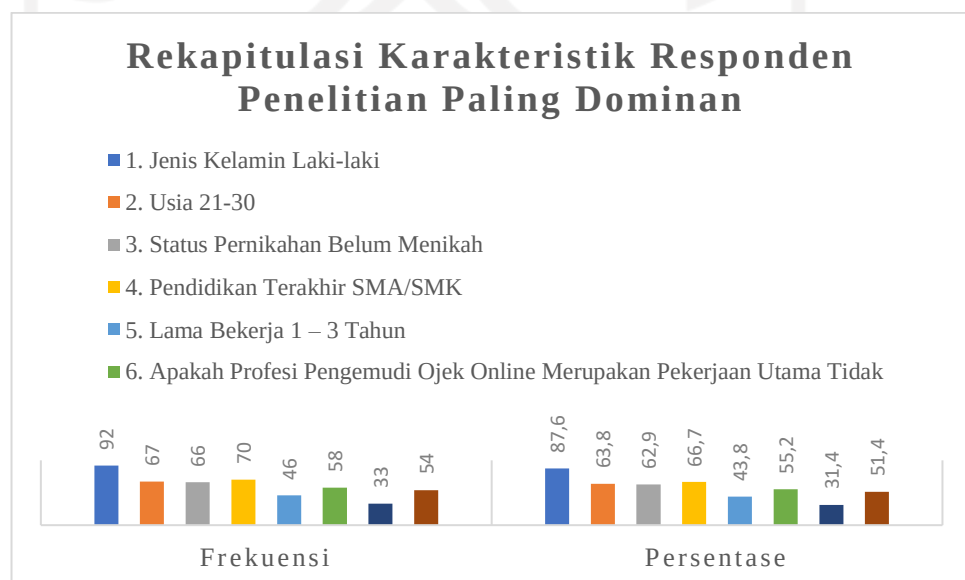
Untuk dapat mempermudah dalam memahami penjelasan karakteristik responden yang paling dominan pada penelitian ini, berikut ini pada Tabel 4.9 yang berisi ringkasan terhadap masing-masing karakteristik responden paling dominan.

Tabel 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	92	87,6
2.	Usia	21-30	67	63,8
3.	Status Pernikahan	Belum Menikah	66	62,9
4.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	70	66,7
5.	Lama Bekerja	1 – 3 Tahun	46	43,8
6.	Apakah Profesi Pengemudi Ojek <i>Online</i> Merupakan Pekerjaan Utama	Tidak	58	55,2
7.	Platform	Gojek	33	31,4
8.	Penghasilan	Rp 1.000.000 – Rp 3.000.000	54	51,4

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

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



Gambar 4.9 Rekapitulasi Karakteristik Responden Penelitian Paling Dominan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 9, hal 193*)

Dari Tabel 4.9 dan Gambar 4.9 dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden yang paling dominan berdasarkan kategori jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 92 orang, usia yang paling dominan adalah 21-30 tahun dengan jumlah 67 orang, status pernikahan yang paling dominan adalah belum menikah dengan jumlah 66 orang, pendidikan terakhir yang paling dominan adalah SMA/SMK dengan jumlah 70 orang, lama bekerja yang paling dominan adalah 1-3 tahun dengan jumlah 46 orang, apakah profesi pengemudi ojek *online* merupakan pekerjaan utama yang paling dominan adalah tidak dengan jumlah 58 orang, platform yang paling dominan adalah gojek dengan jumlah 33 orang dan penghasilan yang paling dominan adalah Rp 1.000.000 – 3.000.000 dengan jumlah 54 orang.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sesuai dengan jawaban responden yang telah dikumpulkan, lalu data tersebut akan direkapitulasi dan dianalisis agar dapat mengetahui Gambaran hasil dari pertanyaan yang telah diajukan dari variabel *Challenge Stressors, Organizational Support for Creativity*, keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan. Kemudian nilai rata-rata dari setiap responden akan dikelompokkan dalam kelas interval.

Interval = Nilai Maksimum – Nilai minimum ÷ Jumlah Kelas

Interval = $5-1 \div 5 = 0,80$

Tabel 4.10 Kategori Kelas Interval

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

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel *Challenge Stressors* (X₁)

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

Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Challenge Stressors*

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan ini.	3,28	Sedang
2.	Beban kerja ini membebani pekerjaan saya.	2,80	Sedang
3.	Saya harus bekerja sangat keras untuk pekerjaan ini.	3,98	Tinggi
4.	Saya harus bekerja sangat cepat untuk pekerjaan ini.	4,16	Tinggi
5.	Saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini.	4,48	Sangat Tinggi
6.	Saya merasa seharusnya memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan ini.	4,33	Sangat Tinggi
7.	Pekerjaan ini selesai dengan baik atau tidak akan tetap menjadi tanggung jawab saya.	4,46	Sangat Tinggi
8.	Sangat sulit bagi saya untuk peduli apakah pekerjaan ini dapat terselesaikan dengan baik atau tidak. (R)	2,68	Sedang
Mean total <i>Challenge Stressors</i>		3,77	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 175*)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.11 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *Challenge Stressors* memiliki skor rata-rata total sebesar 3,77 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang telah diberikan responden terhadap variabel *Challenge Stressors* terdapat pada indikator nomor 5 (saya merasakan tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaan ini) dengan skor 4,48. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojol (ojek *online*) di Kota Yogyakarta dan sekitarnya memiliki tanggung jawab personal yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini.

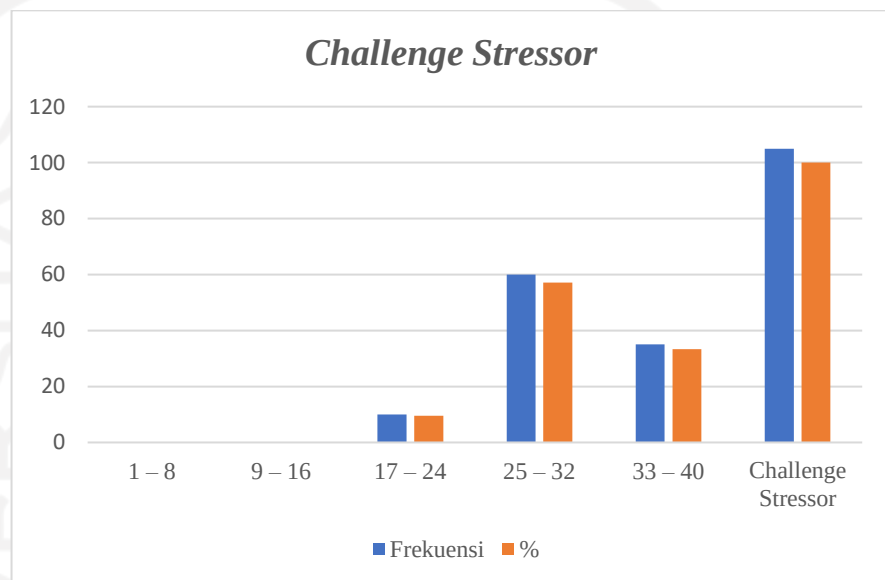
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *Challenge Stressors* (X_1) pada Tabel 4.12. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4.12 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Challenge Stressors* (X_1)

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 8	Sangat Rendah	0	0
9 – 16	Rendah	0	0
17 – 24	Sedang	10	9,5
25 – 32	Tinggi	60	57,1
33 – 40	Sangat Tinggi	35	33,3
<i>Challenge Stressors</i>		105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 175*)

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Tinggi dengan jumlah 60 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *Challenge Stressors* (X_1) diperlihatkan pada Gambar 4.10 sebagai berikut:



Gambar 4.10 Analisis Frekuensi Variabel Challenge Stressors

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 175*)

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *Challenge Stressors*, maka terdapat 10 responden atau 9,52 persen mempunyai tingkat *Challenge Stressors* yang sedang, 60 responden atau 57,14 persen mempunyai tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi, dan 35 responden atau 33,33 persen mempunyai tingkat *Challenge Stressors* yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi.

4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Support for*

Creativity (X₂)

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variable *Organizational Support for Creativity* di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Responden Mengenai *Organizational Support for Creativity*

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Kreativitas sangat didorong di perusahaan transportasi <i>online</i> ini.	4,27	Sangat Tinggi
2.	Kemampuan saya untuk bekerja secara kreatif sangat dihargai oleh pimpinan perusahaan/manajemen.	3,85	Tinggi
3.	Perusahaan transportasi <i>online</i> ini sangat terbuka dan cepat merespon perubahan.	4,17	Tinggi
Mean total <i>Organizational Support for Creativity</i>		4,09	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 177*)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.13 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *Organizational Support for Creativity* memiliki skor rata-rata total sebesar 4,09 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *Organizational Support for Creativity* terdapat pada indikator nomor 1 (Kreativitas sangat didorong di perusahaan transportasi *online* ini.) dengan skor 4,27. Maka dari itu bisa disimpulkan

bahwa pengemudi ojol (ojek *online*) yang berada di Kota Yogyakarta dan sekitarnya beranggapan bahwa kreativitas sangat dikedepankan oleh perusahaan transportasi *online*.

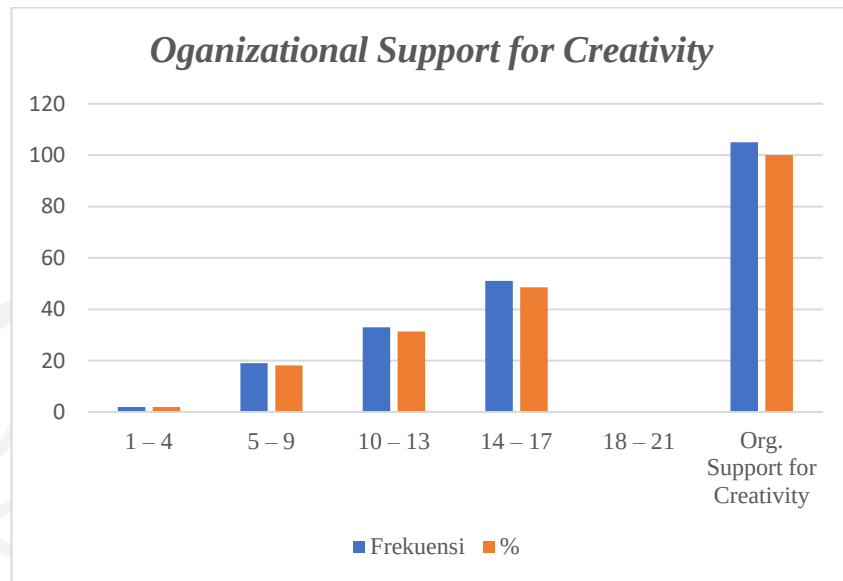
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel *Organizational Support for Creativity* (X_2) pada Tabel 4.14. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki kelipatan hingga terbentuk 5 *range* berdasarkan kategorinya.

Tabel 4.14 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Organizational Support for Creativity* (X_2)

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 4	Sangat Rendah	2	1,9
5 – 9	Rendah	19	18,1
10 – 13	Sedang	33	31,4
14 – 17	Tinggi	51	48,5
18 – 21	Sangat Tinggi	0	0
<i>Organizational Support for Creativity</i>		105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 177*)

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah tinggi dengan jumlah 51 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *Organizational Support for Creativity* (X_2) diperlihatkan pada Gambar 4.11 sebagai berikut:



Gambar 4.11 Analisis Frekuensi Variabel *Organizational Support for Creativity*.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 177*)

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel *Organizational Support for Creativity*, maka terdapat 2 responden atau 1,9 persen mempunyai tingkat *Organizational Support for Creativity* yang Sangat Rendah, 19 responden atau 18,1 persen mempunyai tingkat *Organizational Support for Creativity* yang rendah, 33 responden atau 31,4 persen mempunyai tingkat *Organizational Support for Creativity* yang Sedang. Dan 51 responden atau 48,5 persen mempunyai tingkat *Organizational Support for Creativity* yang tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *Organizational Support for Creativity* yang tinggi.

4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Keterlibatan kerja (Z)

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

Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Keterlibatan kerja (Z)

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Di pekerjaan ini, saya merasa penuh dengan energi.	4,08	Tinggi
2.	Di pekerjaan ini, saya merasa kuat dan bersemangat.	4,08	Tinggi
3.	Saya merasa sangat antusias terhadap pekerjaan ini.	4,10	Tinggi
4.	Pekerjaan ini menginspirasi saya.	3,90	Tinggi
5.	Ketika bangun pagi, saya senang untuk berangkat kerja.	4,13	Tinggi
6.	Saya senang ketika saya sering melakukan pekerjaan ini.	4,22	Tinggi
7.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini.	4,26	Sangat Tinggi
8.	Saya merasa sangat menyatu dengan pekerjaan ini.	4,00	Tinggi
9.	Saya sering larut dalam suasana pekerjaan ini.	3,90	Tinggi
Mean total Keterlibatan kerja		4,07	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 179*)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.15 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel keterlibatan kerja memiliki skor rata-rata total sebesar 4,07 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel keterlibatan kerja terdapat pada indikator nomor 7 (saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini) dengan skor 4,26. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki rasa bangga yang tinggi terhadap pekerjaannya saat ini.

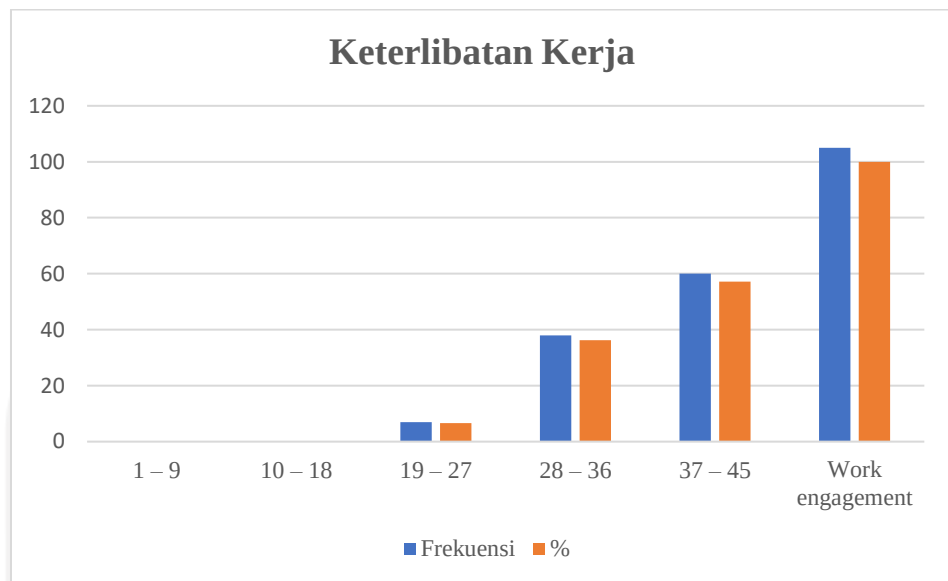
Setelah melihat pada penjelasan diatas dapat dibuat data frekuensi mengenai variabel keterlibatan kerja (Z) pada Tabel 4.16. Untuk dimengerti bahwa rentang nilai atau *range* data berikut ini didapat dari jumlah pertanyaan penelitian pada masing-masing variabel yang diberikan kepada responden dan memiliki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

Tabel 4.16 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Keterlibatan kerja (Z)

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 9	Sangat Rendah	0	0
10 – 18	Rendah	0	0
19 – 27	Sedang	7	6,67
28 – 36	Tinggi	38	36,19
37 – 45	Sangat Tinggi	60	57,14
Keterlibatan kerja		105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 179*)

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Sangat Tinggi dengan jumlah 60 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel keterlibatan kerja (Z) diperlihatkan pada Gambar 4.12 sebagai berikut:



Gambar 4.12 Analisis Frekuensi Variabel Keterlibatan kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 179*)

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel keterlibatan kerja 7 responden atau 6,67 persen mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang sedang, 38 responden atau 46,19 persen mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dan 60 responden atau 57,14 persen mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori Sangat Tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi.

4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan penilaian dari pengemudi ojek daring sebagai responden penelitian tentang variabel kreativitas

karyawan di Kota Yogyakarta yang akan ditampilkan pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Mean	Kategori
1.	Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	4,25	Sangat Tinggi
2.	Saya mencari ide dan cara baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.	4,23	Tinggi
3.	Saya menghasilkan ide baru yang dapat dieksekusi dalam pekerjaan.	4,10	Tinggi
4.	Saya menunjukan ide yang orisinil dalam pekerjaan.	4,00	Tinggi
Mean total <i>Kreativitas Karyawan</i>		4,14	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 181*)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel 4.17 penilaian responden atas seluruh pernyataan pada variabel *Kreativitas Karyawan* memiliki skor rata-rata total sebesar 4,14 yang termasuk kedalam kategori tinggi pada interval 3,43 s/d 4,23.

Penilaian tertinggi yang diberikan responden terhadap variabel *Kreativitas Karyawan* terdapat pada indikator nomor 1 (Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.) dengan skor 4.25. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa pengemudi ojol (ojek *online*) di Kota Yogyakarta memiliki kemauan untuk memanfaatkan peluang dalam segala Perubahan dan juga mencari cara baru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

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

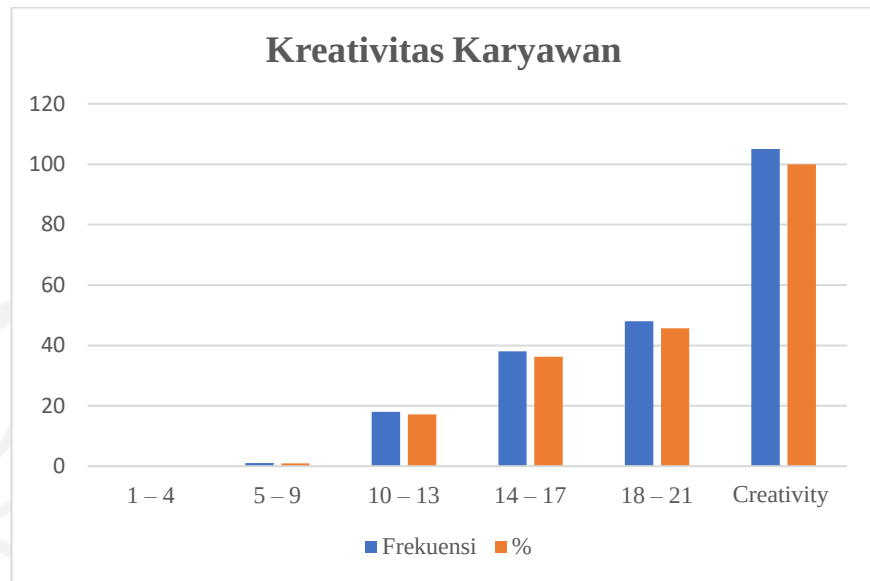
Tabel 4.18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan (Y)

Range	Kategori	Frekuensi	Persentase
1 – 4	Sangat Rendah	0	0
5 – 9	Rendah	1	0,95
10 – 13	Sedang	18	17,14
14 – 17	Tinggi	38	36,19
18 – 21	Sangat Tinggi	48	45,71
<i>Kreativitas Karyawan</i>		105	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 181*)

Dari Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa frekuensi yang paling dominan adalah Sangat Tinggi dengan jumlah 48 orang. Dengan demikian analisis frekuensi pada variabel *creativity (Y)* diperlihatkan pada Gambar 4.13 sebagai berikut:

Gambar 4.13 Analisis Frekuensi Variabel Kreativitas Karyawan (Y)



Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 181*)

Menurut analisis frekuensi yang telah dilakukan terhadap variabel Kreativitas Karyawan, maka terdapat 1 responden atau 0,95 persen mempunyai tingkat Kreativitas Karyawan yang rendah, 18 responden atau 17,14 persen mempunyai tingkat Kreativitas Karyawan yang sedang, 38 responden atau 36,119 persen mempunyai tingkat Kreativitas Karyawan yang tinggi dan 48 responden atau 45,71 persen mempunyai tingkat Kreativitas Karyawan yang sangat tinggi. Dengan ini bisa disimpulkan bahwa frekuensi dominan terdapat pada kategori Sangat Tinggi, oleh karena itu pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat Kreativitas Karyawan yang tinggi

Agar dapat mempermudah dalam memahami karakteristik deskriptif variabel penelitian, maka dari itu dibuat rekapitulasi

karakteristik deskriptif variabel penelitian yang bisa dilihat pada

Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19 Rekapitulasi Karakteristik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Mean	Kategori
1.	<i>Challenge Stressors</i> (X)	3,77	Tinggi
2.	<i>Organizational Support for Creativity</i> (X ₁)	4,09	Tinggi
3.	Keterlibatan kerja (Z)	4,07	Tinggi
4.	Kreativitas Karyawan (Y)	4,14	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 173*)

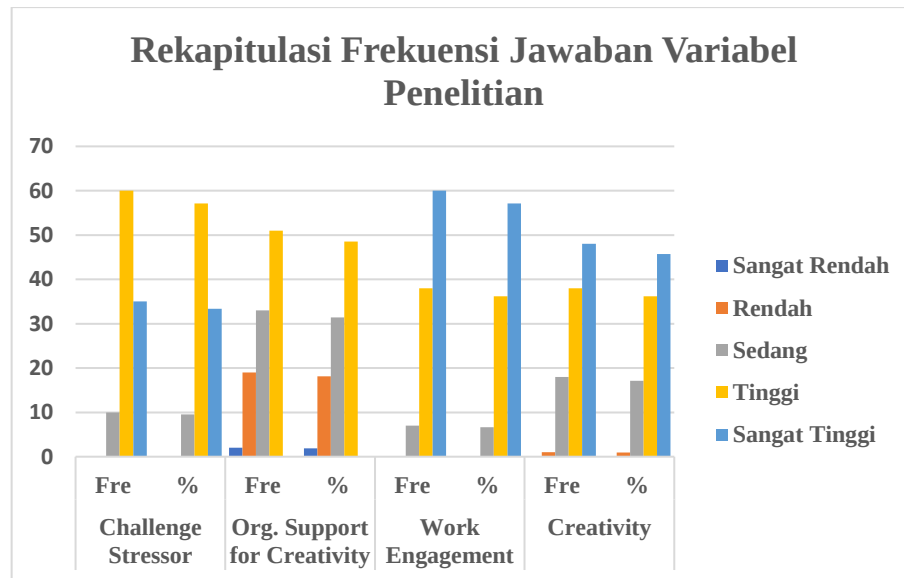
Tabel 4.19 merupakan hasil rekapitulasi rata-rata total dari masing-masing variabel penelitian. Berdasarkan data yang ada dapat diketahui bahwa variabel *Challenge Stressors* termasuk dalam kategori tinggi, variabel *Organizational Support for Creativity* termasuk dalam kategori tinggi, variabel keterlibatan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dan Kreativitas Karyawan termasuk dalam kategori sangat tinggi pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta.

Tabel 4.20 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Kategori	<i>Challenge Stressors</i>		<i>Organizational Support for Creativity</i>		Keterlibatan kerja		Kreativitas Karyawan	
	Fre	Persentase	Fre	Persentase	Fre	Persentase	Fre	Persentase
Sangat Rendah	0	0	2	1,9	0	0	0	0
Rendah	0	0	19	18,1	0	0	1	0,95
Sedang	10	9,52	33	31,4	7	6,67	18	17,14
Tinggi	60	57,14	51	48,5	38	36,19	38	36,19
Sangat Tinggi	35	33,33	0	0	60	57,14	48	45,71

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 173*)

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



Gambar 4.14 Rekapitulasi Frekuensi Jawaban Variabel Penelitian

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 2, hal 173*)

Tabel 4.20 dan Gambar 4.14 adalah hasil dari rekapitulasi frekuensi jawaban variabel pertanyaan penelitian dari 105 responden. Jawaban yang diberikan oleh responden untuk variabel *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* dikategorikan tinggi dan untuk variabel keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan dikategorikan sangat tinggi. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta memiliki tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi, tingkat *Organizational Support for Creativity* tinggi, tingkat keterlibatan kerja yang sangat tinggi dan tingkat Kreativitas Karyawan yang sangat tinggi.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

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

Uji validitas akan dilakukan terhadap masing-masing variabel yaitu variabel *Challenge Stressors*, *Organizational Support for Creativity*, keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan.

Tabel 4.21 Distribusi Pertanyaan Penelitian

No.	Variabel	Jumlah
1	<i>Challenge Stressors</i>	8
2	<i>Organizational Support for Creativity</i>	3
3	Keterlibatan kerja	9
4	Kreativitas Karyawan	4
Total Pertanyaan		24

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 3, hal 182*)

Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Distribusi pertanyaan pada penelitian ini berjumlah 24 butir pertanyaan. Namun setelah melalui uji validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang hasilnya tidak valid

atau tidak memenuhi syarat. Oleh karena itu agar dapat memenuhi syarat validitas, dilakukan eliminasi terhadap beberapa pertanyaan penelitian (CS1, CS2, CS7, CS8, WE1) sehingga memiliki total akhir sejumlah 19 pertanyaan penelitian. Dari total 19 pertanyaan tersebut kemudian diukur validitasnya menggunakan alat ukur tingkat interkorelasi dengan Kaiser-Mayer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan Barlett test. Berikut ini merupakan hasil analisis uji KMO MSA dan Barlett test pada Tabel 4.22.

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

<i>KMO and Barlett's Test</i>			
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>			0,829
<i>Barlett's Test of Sphericity</i>	Approx. Chi-Square		1092,690
	Df		171
	Sig.		0,000

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 3, hal 182*)

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai KMO > 0,50 yaitu sebesar 0,829 yang berarti nilai tersebut memenuhi syarat. Kemudian bisa dilihat pada nilai Barlett's test dengan Chi-Square sebesar 1092,690 dengan tingkat signifikansi 0,000 telah memenuhi syarat. Maka untuk analisis selanjutnya dapat dilanjutkan.

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

Tabel 4.23 Hasil Analisis Uji Validitas CFA Total Variance Explained

<i>Total Variance Explained</i>									
NO	<i>Initial Eigen Values</i>			<i>Extraction Sums of Squared Loading</i>			<i>Rotation Sums of Squared Loadings</i>		
	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>	<i>Total</i>	<i>% of Variance</i>	<i>Cumulative %</i>
1	7.007	36.881	36.881	7.007	36.881	36.881	4.467	23.512	23.512
2	2.284	12.022	48.902	2.284	12.022	48.902	3.052	16.061	39.572
3	1.711	9.006	57.908	1.711	9.006	57.908	2.428	12.779	52.352
4	1.343	7.066	64.974	1.343	7.066	64.974	2.398	12.622	64.974
5	.898	4.726	69.700						
6	.797	4.193	73.893						
7	.706	3.716	77.609						
8	.635	3.340	80.949						
9	.566	2.978	83.927						
10	.525	2.761	86.688						
11	.492	2.590	89.278						
12	.434	2.286	91.564						
13	.369	1.941	93.505						
14	.312	1.641	95.146						
15	.244	1.285	96.431						
16	.225	1.184	97.615						
17	.181	0.951	98.565						
18	.144	0.756	99.321						
19	.129	0.679	100.000						

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 3, hal 182*)

Hasil dari Tabel 4.23 diatas, SPSS mengelompokan 19 indikator yaitu 4 indikator *Challenge Stressors*, 3 indikator *Organizational Support for Creativity*, 8 indikator keterlibatan kerja dan 4 indikator Kreativitas Karyawan dengan memiliki nilai *eigen value* > 1. Pada Faktor 1 menjelaskan variasi sebesar 36,81 persen, faktor 2 menjelaskan variasi sebesar 12,02 persen, faktor 3 menjelaskan variasi sebesar 9,00 persen dan faktor 4 menjelaskan variasi sebesar 7,06 persen. Maka dari 4 faktor tersebut dapat menjelaskan variasi total sebesar 64,07 persen dan sudah melewati 50 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dan item yang ada bisa diesktrak ke dalam faktor-faktor yang sudah ditentukan sebelumnya, yaitu terdapat 4 faktor karena memakai metode *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* untuk 4 variabel di dalam model. Pada Tabel 4.24 berikut ini merupakan 4 faktor sebelum dilakukan rotasi:

Tabel 4 24 Hasil Analisis *Loading Factor* sebelum Rotasi

<i>Component Matrix^a</i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS3			0,636	
CS4			0,689	
CS5	0,573		0,511	
CS6	0,562			
OSFC1		0,730		
OSFC2		0,816		
OSFC3		0,831		
WE2	0,790			
WE3	0,815			
WE4	0,742			
WE5	0,636			

WE6	0,670			
WE7	0,613			
WE8	0,713			
WE9	0,651			
CR1	0,703			-0,408
CR2	0,650			-0,557
CR3	0,771			-0,416
CR4	0,648			-0,463
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				
<i>a. 4 component extracted.</i>				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 3, hal 182*)

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

Tabel 4.25 Hasil Analisis *Loading Factor* sesudah Rotasi

<i>Rotated Component Matrix^a</i>				
	<i>Component</i>			
	1	2	3	4
CS3				.725
CS4				.808
CS5				.714
CS6				.640
OSFC1			.741	
OSFC2			.873	
OSFC3			.894	
WE2	.689			
WE3	.718			
WE4	.675			
WE5	.546			
WE6	.649			
WE7	.818			
WE8	.794			
WE9	.679			
CR1		.726		
CR2		.821		
CR3		.772		
CR4		.745		
<i>Extraction Method: Principal Component Analysis.</i>				

<i>Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization</i>

<i>a. Rotation converged in 6 iterations.</i>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 3, hal 182*)

Dilihat dari data diatas bahwa hasil rotasi menunjukan indikator variabel *Challenge Stressors* mengelompok dalam faktor 4, indikator variabel *Organizational Support for Creativity* mengelompok dalam faktor 3, indikator variabel Keterlibatan kerja mengelompok dalam faktor 1 dan indikator variabel Kreativitas karyawan mengelompok dalam faktor 2. Hal tersebut dapat disimpullkan bahwa keempat konstruk mempunyai unidimensionalitas sehingga dapat dinyatakan semua indikator valid. Adapun dari data di atas, ada beberapa indikator yang telah didrop, pada *Challenge Stressors* ada 4 indikator yaitu; CS1, CS2, CS7, dan CS8. Pada *Organizational Support for Creativity* tidak ada yang didrop, Pada Keterlibatan Kerja ada 1 indikator yang didrop yaitu WE1, dan pada Kreativitas Karyawan tidak ada yang didrop. Sehingga ada 5 indikator yang telah didrop.

4.2.2 Uji Reliabilitas

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

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

Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Pernyataan	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Sig.	Keterangan
1.	<i>Challenge Stressors</i> (X)	0,745	>0,60	Reliabel
2.	<i>Organizational Support for Creativity</i> (X ₁)	0,805	>0,60	Reliabel
3.	Keterlibatan kerja (Z)	0,890	>0,60	Reliabel
4.	Kreativitas Karyawan (Y)	0,856	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 4, hal 185*)

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

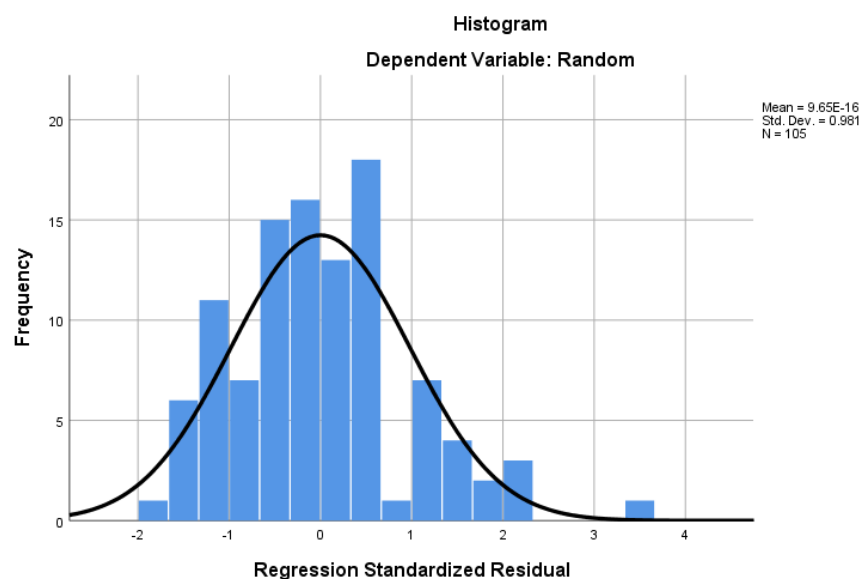
4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Ghozali (2016) menjelaskan bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengaggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Suatu

model regresi penelitian dapat dinyatakan baik jika memiliki distribusi yang normal.

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

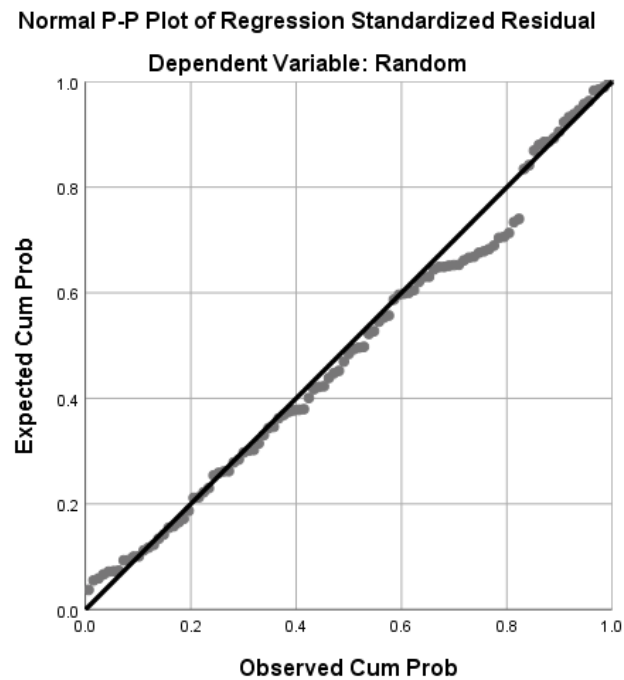


Gambar 4.15 Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 5, hal 186*)

Berdasarkan Gambar 4.15, grafik histogram uji normalitas pada penelitian ini mendekati distribusi normal. Pengujian

selanjutnya untuk melihat *normal probability plot* dapat dilihat pada Gambar 4.16 berikut.



Gambar 4.16 Normal Probability Plot Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 5, hal 186*)

Berdasarkan Gambar 4.16, grafik *normal probability plot* dapat terlihat dari data yang menyebar di sekitar garis diagonal. Pengujian selanjutnya dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Gambar 4.17.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50099548
Most Extreme Differences	Absolute	.082

	Positive	.082
	Negative	-.051
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4.17 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 5, hal 186*)

Data diatas menunjukkan hasil dari uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* yang memiliki nilai signifikansi 0,077. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa meskipun nilai normalitas mendekati batas minimal namun tetap bisa diterima sebagai dasar analisis normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Karena nilai signifikan yang dihasilkan 0,077 lebih besar dari 0,05.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

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

$VIF < 10$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficient^a</i>							
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	7.316	2.580		2.835	.006		
CS	-.680	.510	-.145	-1.335	.185	.787	1.271
OSFC	.487	.361	.133	1.349	.180	.949	1.053
WE	-1.233	.721	-.251	-1.711	.090	.431	2.318
CR	1.251	.664	.268	1.883	.063	.457	2.186
a. Dependent Variable: Random							

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 6, hal 187*)

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

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

Tabel 4.28 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik	
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas
1.	<i>Challenge Stressors</i> (X)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,787 $>$ 0,10 <i>VIF</i> 1,271 $<$ 10

2.	Oganizational Support for Creativity (X ₁)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,949 > 0,10 <i>VIF</i> 1,053 < 10
3.	Keterlibatan kerja (Z)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,431 > 0,10 <i>VIF</i> 2,318 < 10
4.	Kreativitas Karyawan (Y)	Normal	<i>Tolerance</i> 0,457 > 0,10 <i>VIF</i> 2,186 < 10

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 6, hal 187*)

4.4 Analisis Regresi Linear

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge*

Stressors terhadap Variabel Kreativitas Karyawan

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.29 sebagai berikut:

Tabel 4.29 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Coefficients ^a					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.427	0.390		6.218	0.000
<i>Challenge Stressors</i>	0.406	0.091	0.404	4.479	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

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

$$Y = a + bX_1 + \epsilon$$

$$Y = 2,427 + 0,406 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kreativitas Karyawan

a = Konstanta

X₁ = *Challenge Stressors*

€ = *error*

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

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,427 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge Stressors* maka Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 2,427

2. *Challenge Stressors* (X₁)

Variabel *Challenge Stressors* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,406 yang artinya menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* (X₁) dan Kreativitas Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas Karyawan sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Tabel 4.30 Koefisien Determinasi Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,404 ^a	0,163	0,155	0,68103
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressors</i>				

b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

Dilihat dari Tabel 4.30 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,155 atau 15,5 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 15,5 persen Kreativitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressors*, sementara itu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Organizational Support for Creativity* terhadap Variabel Kreativitas Karyawan

Support for Creativity terhadap Variabel Kreativitas Karyawan

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.31 sebagai berikut:

Tabel 4.31 Hasil Regresi Linear Sederhana *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,558	0,319		11,165	0,000
<i>Organizational Support for Creativity</i>	0,144	0,076	0,185	1,907	0,059

a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

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

$$Y = a + bX_2 + \epsilon$$

$$Y = 3,558 + 0,144 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kreativitas Karyawan

a = Konstanta

X_2 = *Organizational Support for Creativity*

ϵ = *error*

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

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,558 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Organizational Support for Creativity* maka Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 3,558

2. *Organizational Support for Creativity* (X_2)

Variabel memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,114 yang artinya menunjukkan bahwa *Organizational Support for Creativity* (X_2) dan Kreativitas Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Organizational Support for Creativity* maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas Karyawan sebesar 0,114 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.32 Koefisien Determinasi Sederhana *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,185 ^a	0,034	0,025	0,73159
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Support for Creativity</i>				
b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

Dilihat dari Tabel 4.32 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,025 atau 2,5 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 2,5 persen Kreativitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Support for Creativity*, sementara itu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.3 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Challenge*

Stressors terhadap Variabel *Work Engagement*.

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Challenge Stressors* terhadap *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.275	0.363		6.276	0.000
<i>Challenge Stressors</i>	0.426	0.084	0.446	5.051	0.000

a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

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

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

$$Z = 2,275 + 0,426 + \epsilon$$

Keterangan :

Z = Keterlibatan kerja

a = Konstanta

X_1 = *Challenge Stressors*

ϵ = *error*

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

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 2,275 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Challenge Stressors* maka keterlibatan kerja pada pengemudi ojol (ojek *online*) di Kota Yogyakarta adalah sebesar 2,275

2. *Challenge Stressors* (X_1)

Variabel *Organizational Support for Creativity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,426 yang artinya menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* (X_1) dan Keterlibatan kerja (Z) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya Keterlibatan kerja sebesar 0,426 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.34 Hasil Regresi Linear Sederhana *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan kerja

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	0,446 ^a	0,199	0,191	0,63248
a. Predictors: (Constant), <i>Challenge Stressors</i>				
b. Dependent Variable: Keterlibatan kerja				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

Dilihat dari Tabel 4.34 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,191 atau 19,1 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 19,1 persen dapat dijelaskan oleh variabel *Challenge Stressors*, sementara itu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.4 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel *Organizational*

Support for Creativity terhadap Variabel *Work Enggagement*.

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel *Organizational Support for Creativity* terhadap *Work Enggagement* dapat dilihat pada Tabel 4.35 sebagai berikut:

Tabel 4.35 Hasil Regresi Linear Sederhana *Organizational Support for Creativity* Terhadap Keterlibatan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.420	0.300		11.384	0.000
<i>Organizational Support for Creativity</i>	0.161	0.071	0.217	2.255	0.026
a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja					

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

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

$$Z = a + bX_2 + \epsilon$$

$$Z = 3,420 + 0,161 + \epsilon$$

Keterangan :

Z = Keterlibatan kerja

a = Konstanta

X_2 = *Organizational Support for Creativity*

ϵ = *error*

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

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 3,420 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel *Organizational Support for Creativity* maka Keterlibatan kerja pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 3,420

2. Keterlibatan kerja (Z)

Variabel Keterlibatan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,161 yang artinya menunjukkan bahwa *Organizational Support for Creativity* (X_2) dan Keterlibatan kerja (Z) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik *Organizational Support for Creativity* maka dapat menyebabkan naiknya Keterlibatan kerja sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

3. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.36 Koefisien Determinasi Sederhana *Organizational Support for Creativity* Terhadap Keterlibatan kerja

Model Summary ^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,217 ^a	0,047	0,038	0,68968
a. Predictors: (Constant), <i>Organizational Support for Creativity</i>				
b. Dependent Variable: Keterlibatan kerja				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

Dilihat dari Tabel 4.36 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,038 atau 3,8 persen. Sehingga bisa dinyatakan bahwa 3,8 persen Keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Organizational Support for Creativity*, Sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.4.5 Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Keterlibatan

kerja terhadap Variabel Kreativitas Karyawan

Hasil dari uji regresi linear sederhana variabel Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.37 sebagai berikut:

Tabel 4 37 Hasil Regresi Linear Sederhana Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.008	0.293		3.438	0.001
Keterlibatan kerja	0.770	0.071	0.734	10.866	0.000
a. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan					

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

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

$$Y = a + bZ + \epsilon$$

$$Y = 1,008 + 0,770 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kreativitas Karyawan

a = Konstanta

Z = Keterlibatan kerja

ϵ = *error*

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

4. Konstanta (a)

Nilai konstanta adalah 1,008 yang menunjukkan apabila tidak ada kenaikan pada variabel Keterlibatan kerja maka Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojek daring di Kota Yogyakarta adalah sebesar 1,008

5. Keterlibatan kerja (Z)

Variabel *Challenge Stressors* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,770 yang artinya menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja (Z) dan Kreativitas Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang positif. Semakin baik Keterlibatan kerja maka dapat menyebabkan naiknya Kreativitas Karyawan sebesar 0,770 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

6. Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.38 Koefisien Determinasi Sederhana Keterlibatan Kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,731 ^a	0,534	0,530	0,508
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja				
b. Dependent Variable: Kreativitas Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 7, hal 188*)

Dilihat dari Tabel 4.38 diatas hasil koefisien determinasi dari model regresi dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,530 atau 53,0 persen. Maka bisa dinyatakan bahwa 53,0 persen Kreativitas Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Keterlibatan kerja, sementara itu sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

4.5 Uji Mediasi Sobel

4.5.1 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Keterlibatan kerja Sebagai Variabel Mediator

Pengujian mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan dilakukan dengan empat tahap sebagai berikut:

1. Pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan.

Tahap pertama pengujian mediasi adalah melihat pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas. Hasil dari pengujian pengaruh total *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas disajikan pada Tabel 4.39.

Pengaruh Total *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,427	0,390		6,218	0,000
	CS	0,406	0,091	0,404	4,479	0,000

a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Tabel 4.39 Pengaruh Total *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada Tabel 4.39, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas sebesar 0,406 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh total positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. (sig. < 0,05).

2. Pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja

Tahap kedua pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja disajikan pada Tabel 4.40.

Tabel 4.40 Pengaruh Langsung *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,275	0,363		6,276	0,000
	CS	0,426	0,084	0,446	5,051	0,000

a. Dependent Variable: WE

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Pada Tabel 4.40, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja sebesar 0,426 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Challenge Stressors* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Keterlibatan kerja. (sig. < 0,05).

3. Pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan (regresi berganda).

Tahap ketiga pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan melalui regresi berganda. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan melalui regresi berganda disajikan pada Tabel 4.41.

Tabel 4.41 Pengaruh Langsung *Challenge Stressors* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kreativitas Melalui Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,779	0,341		2.283	,0024
	CS	0,098	0,075	0,097	1.302	0,196
	WE	0,724	0,079	0,687	9.181	0,000

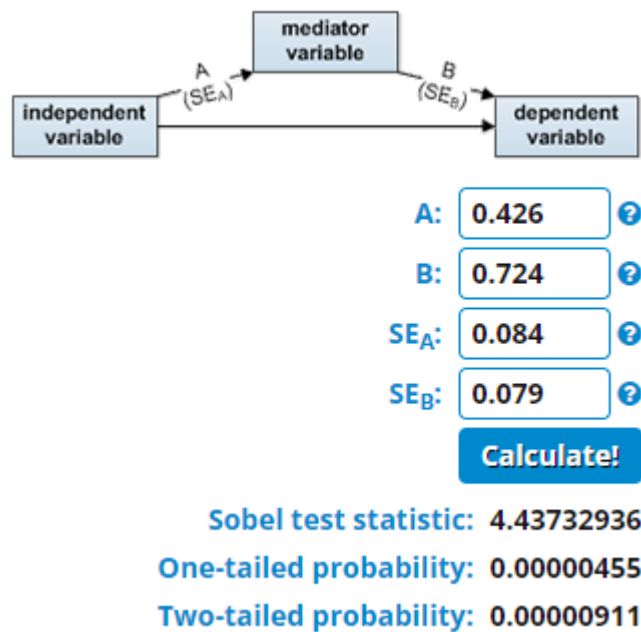
a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Pada Tabel 4.41, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,098 dengan tingkat signifikansi 0,196 dan koefisien regresi Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,724 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada regresi berganda, *Challenge Stressors* memiliki pengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap Kreativitas Karyawan ($\text{sig.} > 0,05$), sedangkan Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan ($\text{sig.} < 0,05$).

4. Pengujian efek mediasi dengan Sobel Test.

Tahap keempat pengujian mediasi adalah pengujian efek mediasi dengan Sobel Test. Hasil dari pengujian efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan disajikan pada Gambar 4.18.



Gambar 4.18 Uji Sobel Efek Mediasi Keterlibatan kerja Pada Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Gambar 4.18 menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,00000911. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat efek mediasi penuh dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Baron dan Kenny (1986) mediasi penuh (fully mediated) akan terjadi bila apabila pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila

pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (partially mediated).

4.5.2 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Keterlibatan kerja Sebagai Variabel Mediator

Pengujian mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan dilakukan dengan empat tahap sebagai berikut:

1. Pengaruh total *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan.

Tahap pertama pengujian mediasi adalah melihat pengaruh total *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas. Hasil dari pengujian pengaruh total *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas disajikan pada Tabel 4.42.

Tabel 4.42 Pengaruh Total *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,558	0,319		11.165	0,000
	OSFC	0,144	0,076	0,185	1.907	0,059

a. Dependent Variable: CR

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Pada Tabel 4.42, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,144 dengan tingkat signifikansi 0,059. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Support for Creativity* memiliki pengaruh total positif dan tidak signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. ($\text{sig.} > 0,05$).

2. Pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja

Tahap kedua pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja disajikan pada Tabel 4.43.

Tabel 4.43 Pengaruh Langsung *Organizational Support for Creativity* Terhadap Keterlibatan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,420	0,300		11,384	0,000
	OSFC	0,161	0,071	0,217	2,255	0,026

a. Dependent Variable: WE

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Pada Tabel 4.43, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja sebesar 0,161 dengan tingkat signifikansi 0,026. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa *Organizational Support for Creativity* memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Keterlibatan kerja. (sig. < 0,05).

3. Pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan (regresi berganda).

Tahap ketiga pengujian mediasi adalah melihat pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan melalui regresi berganda. Hasil dari pengujian pengaruh langsung *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan dan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan melalui regresi berganda disajikan pada Tabel 4.44.

Tabel 4.44 Pengaruh Langsung *Organizational Support for Creativity* dan Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Melalui Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,946	0,334		2.832	0,006
	OSFC	0,022	0,054	0,028	0,398	0,692
	WE	0,764	0,073	0,725	10.478	0,000

a. Dependent Variable: CR

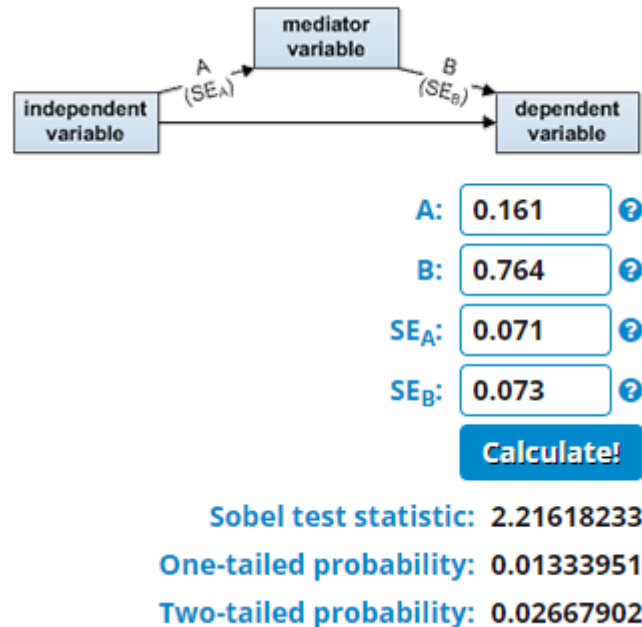
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Pada Tabel 4.44, dapat dilihat bahwa koefisien regresi *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas

Karyawan sebesar 0,022 dengan tingkat signifikansi 0,692 dan koefisien regresi Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan sebesar 0,764 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada regresi berganda, *Organizational Support for Creativity* memiliki pengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (sig. > 0,05), sedangkan Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan (sig. < 0,05).

4. Pengujian efek mediasi dengan Sobel Test.

Tahap keempat pengujian mediasi adalah pengujian efek mediasi dengan Sobel Test. Hasil dari pengujian efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan disajikan pada Gambar 4.19.



Gambar 4.19 Uji Sobel Efek Mediasi Keterlibatan kerja Pada Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022 (*lampiran 8, hal 191*)

Gambar 4.19 menunjukkan hasil dari uji Sobel Test efek Mediasi Keterlibatan kerja pada *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi *Two-Tailed probability* yang dihasilkan adalah sebesar 0,02667902. Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat efek mediasi penuh dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Baron dan Kenny (1986) mediasi penuh (fully mediated) akan terjadi bila apabila

pengaruh variabel pemediasi terhadap variabel dependen signifikan sementara pengaruh variabel independen terhadap pemediasi tidak signifikan. Sebaliknya apabila pengaruh variabel dependen terhadap variabel pemediasi signifikan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel pemediasi juga signifikan maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara parsial (partially mediated).

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Hipotesis 1: Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan kerja

1. Hipotesis 1

Ho: Tidak ada pengaruh positif signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja

Ha: Ada pengaruh positif signifikan dari *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,191, koefisien regresi sebesar 0,426, dan $P\text{-Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 1 menghasilkan kesimpulan bahwa *Challenge Stressors* berpengaruh positif signifikan pada Keterlibatan kerja **terbukti**.

4.6.2 Uji Hipotesis 2: Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Keterlibatan kerja

1. Hipotesis 2

Ho: Tidak ada pengaruh positif signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja

Ha: Ada pengaruh positif signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,038, koefisien regresi sebesar 0,161, dan P-Value sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 2 menghasilkan kesimpulan bahwa *Organizational Support for Creativity* berpengaruh positif signifikan pada Keterlibatan kerja **terbukti**.

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

1. Hipotesis 3

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

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

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar

0,155, koefisien regresi sebesar 0,406, dan $P\text{-Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Kesimpulan

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

4.6.4 Uji Hipotesis 4: Pengaruh *Org Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

1. Hipotesis 4

Ho: Tidak ada pengaruh positif signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan

Ha: Ada pengaruh positif signifikan dari *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,025, koefisien regresi sebesar 0,144, dan $P\text{-Value}$ sebesar $0,059 > 0,05$. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 4 menghasilkan kesimpulan bahwa *Organizational Support for Creativity* berpengaruh positif signifikan pada Kreativitas Karyawan **tidak terbukti**.

4.6.5 Uji Hipotesis 5: Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

1. Hipotesis 5

Ho: Tidak ada pengaruh positif signifikan dari Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan

Ha: Ada pengaruh positif signifikan dari Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan memiliki nilai *adjusted R Square* sebesar 0,530, koefisien regresi sebesar 0,770, dan $P\text{-Value}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima dan Ho ditolak.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 5 menghasilkan kesimpulan bahwa Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan pada Kreativitas Karyawan **terbukti**.

4.6.6 Uji Hipotesis 6: Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan melalui Keterlibatan kerja

1. Hipotesis 6

Ho: Tidak ada efek mediasi dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan

Ha: Ada efek mediasi dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,00000911 dan P-Value *Two Tailed* sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 6 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan **terbukti**.

4.6.7 Uji Hipotesis 7: Pengaruh *Org Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan melalui Keterlibatan kerja

1. Hipotesis 7

Ho: Tidak ada efek mediasi dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan

Ha: Ada efek mediasi dari Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan

2. Kriteria

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

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

3. Hasil

Pengujian hipotesis terkait efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan memiliki nilai *Sobel Test Statistic* sebesar -0,02667902 dan P-Value *Two Tailed* sebesar $0,026 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima.

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis 7 menghasilkan kesimpulan bahwa efek mediasi *Org Support for Creativity* pada pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan **terbukti**.

Tabel 4.45 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

H	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Challenge Stressors</i> terhadap Keterlibatan kerja?	Terbukti
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Organizational Support for Creativity</i> terhadap Keterlibatan kerja?	Terbukti
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas Karyawan?	Terbukti
H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Organizational Support for Creativity</i> terhadap Kreativitas Karyawan?	Tidak Terbukti
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan?	Terbukti

H6	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Challenge Stressors</i> terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja?	Terbukti
H7	Terdapat pengaruh positif dan signifikan <i>Organizational Support for Creativity</i> terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja?	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2022

4.7 Pembahasan

4.7.1 Data Deskriptif

Pada data deskriptif penelitian ini dihasilkan dari analisis deskriptif karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan data dari 105 responden yang berprofesi sebagai pengemudi ojol (ojek *online*). Pengemudi ojol (ojek *online*) pada penelitian ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 92 responden dan sebagian besar berada pada kelompok usia 21 – 30 tahun dengan 67 responden. Selanjutnya pada karakteristik responden berdasarkan status pernikahan yang memiliki status belum menikah lebih mendominasi dengan 66 responden dan pada karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas berlatar belakang pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 70 responden. Pada data ini karakteristik responden berdasarkan masa sebagai pengemudi ojol (ojek *online*) yang telah dilewati oleh responden paling banyak adalah pada rentang waktu 1 – 3 tahun dengan jumlah 46 responden. Selanjutnya dari seluruh responden, sebanyak 58

responden tidak menjadikan profesi pengemudi ojol (ojek *online*) sebagai pekerjaan utama mereka. Dengan persebaran wilayah yang berbeda dari pengambilan sampel pada penelitian ini, wilayah terbanyak untuk domisili responden adalah Yogyakarta dengan jumlah 44 responden dan terbanyak untuk jangkauan operasional responden adalah Yogyakarta dengan jumlah 44 responden. Platform yang paling banyak digunakan responden penelitian ini adalah Go-jek dengan jumlah 33 responden. Mayoritas responden memberikan layanan berupa ojek motor dengan jumlah responden sebanyak 81 responden dan sebagian besar memiliki penghasilan bulanan pada kelompok penghasilan Rp1.000.000 – Rp3.000.000 per bulan dengan jumlah responden sebanyak 54 responden.

Pada Analisis deskriptif berikutnya dilakukan pada variabel penelitian. Data deskriptif variabel penelitian pada responden pengemudi ojol (ojek *online*) mengidentifikasi pengaruh *Challenge Stressors* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja. Hasil dari analisis deskriptif penelitian menunjukkan hasil penghitungan rata-rata untuk masing-masing variabel dan untuk *Challenge Stressors* dengan rata-rata 3,77 pada kategori tinggi, Selanjutnya 4,09 untuk *Organizational Support for Creativity* pada kategori Tinggi, 4,07 untuk Keterlibatan kerja pada kategori Tinggi, dan terakhir 4,14 untuk Kreativitas Karyawan pada kategori tinggi.

4.7.2 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressors* terhadap Keterlibatan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,191, koefisien regresi sebesar 0,426, dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Challenge Stressors* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,426 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* dan Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,426 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Sutarno, *et al.*, (2021), Qingzhi Jiang, *et al.*, (2020), dan Steven Lockey, *et al.*, (2022). Pengemudi ojol (ojek *online*) pada penelitian ini bekerja dengan tingkat *Challenge Stressors* yang tinggi, karena para pengemudi ojol (ojek *online*) selalu berusaha melayani para pengguna jasa dengan baik agar mendapatkan feedback yang baik dari para pengguna jasa, sehingga memberikan mereka energi yang positif dalam bekerja dan dapat menumbuhkan rasa keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan

dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja sebagai pengemudi ojol (ojek *online*).

4.7.3 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap

Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Organizational Support for Creativity* terhadap Keterlibatan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,038, koefisien regresi sebesar 0,161, dan P-Value sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Organizational Support for Creativity* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,161 yang menunjukkan bahwa *Organizational Support for Creativity* dan Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif. Sehingga semakin baik *Organizational Support for Creativity* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,161 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Muhammad Yasir, *et al.*, (2020), Nadazda Jankelova, *et al.*, (2021), Aneeq Inam, *et al.*, (2021). Pengemudi ojol (ojek *online*) pada penelitian ini didukung oleh *Organizational Support for Creativity* berupa dukungan seperti penghargaan, pengembangan, dan kesejateraan terhadap pengemudi ojol (ojek *online*) yang memiliki dedikasi dan kreativitas yang tinggi

berupa bonus-bonus yang akan diberikan. Sehingga para pengemudi ojol (ojek *Online*) memberikan dedikasi yang sangat kuat dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan rasa kebermanaknaan, antusias, dan kebanggaan dalam melayani para pengguna jasa agar merasa nyaman.

4.7.4 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,155, koefisien regresi sebesar 0,406, dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Challenge Stressors* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,406 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressors* dan Kreativitas Karyawan memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yongbo Sun, *et al.*, (2019), Guandi Ding, *at al.*, (2019), dan Modupe, *et al.*, (2019). Dalam penelitian ini pengemudi ojol (ojek *online*) merasa tertantang dan termotivasi untuk mendapatkan hasil berupa penilaian yang tinggi dari pengguna jasa. Semakin tinggi peringkat yang mereka

dapatkan, semakin banyak manfaat yang pengemudi dapatkan, seperti manfaat finansial, kepercayaan pengguna jasa yang tinggi, dan bonus atas tujuan yang dicapai. Dengan keinginan untuk mencapai hasil tersebut, para pengemudi berusaha kreatif melayani pengguna jasa agar puas dengan pelayanan yang diberikan dan berdampak positif terhadap feedback pengguna jasa ojol (ojek online).

4.7.5 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap

Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan menunjukkan adanya pengaruh tidak positif dan tidak signifikan dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,025, koefisien regresi sebesar 0,144, dan P-Value sebesar $0,059 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai koefisien regresi menunjukkan *Organizational Support for Creativity* memiliki koefisien regresi sebesar 0,144 yang menunjukkan bahwa *Organizational Support for Creativity* dan Kreativitas Karyawan memiliki hubungan tidak positif dan tidak signifikan. Sehingga semakin baik *Organizational Support for Creativity* belum tentu menaikkan Kreativitas Karyawan.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Hazril Izwar Ibrahim, *et al.*, (2016). Penulis berpendapat bahwa

ketidaksesuaian ini antara asumsi yang dibangun oleh penulis dengan hasil yang telah diuji ini bias terjadi

karena dukungan dari *Organizational Support for Creativity* tidak bisa langsung membuat para karyawan berlaku kreatif dalam menjalankan tugasnya. Adapun dukungan yang diberikan terhadap para pengemudi ojol (ojek *online*) berupa motor listrik dan aksesoris yang telah disediakan, tidak semua dapat dimiliki oleh para pengemudi ojol (ojek *online*). Sehingga perlunya rasa bangga dan antusias yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menumbuhkan rasa kreativitas untuk melayani para pengguna jasa.

Dengan demikian, pengaruh tidak positif dan tidak signifikan yang diberikan oleh *Organizational Support for Creativity* terhadap kreativitas. Didukung oleh penelitian dari Yilmaz Akgunduz, *et al.*, (2018), Abdul-Nasser El-Kassar, *et al.*, (2022). Yang hasil penelitian tersebut adanya pengaruh efek mediasi penuh dari variabel mediasi antara *Organizational Support for Creativity* terhadap kreativitas karyawan.

4.7.6 Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,530, koefisien regresi sebesar 0,770, dan P-Value sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga

Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan Keterlibatan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa Keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressors* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,770 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Muhammad Asif (2019), Arnorld B Bakker, *et al.*, (2018), dan Wenqing Tian, *et al.*, (2021). Pada penelitian ini para pengemudi ojol (ojek *online*) memberikan dedikasi tinggi mereka terhadap pekerjaan mereka dengan cara memberikan pelayanan-pelayanan yang kreatif seperti menyediakan masker gratis, menyediakan powerbank dan sebagainya, hal tersebut agar mendapatkan feedback yang baik dari para pengguna jasa.

4.7.7 Pengaruh *Challenge Stressors* Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi Keterlibatan kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan menunjukkan adanya efek mediasi Keterlibatan kerja dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,0000091 dan *P-Value Two Tailed* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Dari hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa

Keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ngoc Nhu Nguyen, *et al.*, (2018). Para pengemudi ojol (ojek *online*) merasa tertantang dan termotivasi dalam mencapai target-target untuk mendapatkan prestasi berupa rating yang tinggi dari para pengguna. sehingga para pengemudi ojol (ojek *online*) mendapatkan bonus-bonus dari target yang telah mereka capai. Untuk mendapatkan itu semua perlunya dedikasi yang tinggi dan antusias yang baik dalam melakukan pekerjaan, dengan demikian kreativitas dalam bekerja bisa tumbuh dan para pengemudi ojol (ojek *online*) bisa mendapatkan rating yang baik dari para pengguna karena dedikasi yang tinggi dari para pengemudi ojol (ojek *online*).

4.7.8 Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi *Work Engagemen* pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan menunjukkan adanya efek mediasi Keterlibatan kerja dengan jumlah sampel 105. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,02667902 dan P-Value *Two Tailed* sebesar $0,026 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut,

disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aneeq Inam, *et al.*, (2021), Richa Chaudhary & Anuja Akhouri (2019). Para pengemudi ojol (ojek *online*) mendapatkan dukungan dari *organizational support for creativity*, berupa dukungan seperti motor listrik ataupun aksesoris yang disediakan oleh perusahaan. Dari dukungan tersebut para pengemudi ojol (ojek *online*) merasa mereka didukung oleh perusahaan untuk berkembang dan merasa diri mereka dihargai. Sehingga dari dukungan tersebut mereka menumbuhkan rasa kebanggaan terhadap pekerjaan, dan hal tersebut membuat mereka dapat menumbuhkan kreativitas para pengemudi ojol (ojek *online*) untuk bisa memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pengguna jasa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. *Challenge Stressors* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan kerja pada pengemudi ojol (ojek *online*).
2. *Organizational Support for Creativity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan kerja pada pengemudi ojol (ojek *online*).
3. *Challenge Stressors* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojol (ojek *online*).
4. *Organizational Support for Creativity* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojol (ojek *online*).
5. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojol (ojek *online*).
6. Keterlibatan kerja memediasi pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojol (ojek *online*).
7. Keterlibatan kerja memediasi pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi (ojek *online*).

5.2 Saran

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

1. *Challenge Stressors* telah terbukti memiliki dampak positif langsung pada keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan. Dengan semakin banyaknya *Challenge Stressors*, pengemudi ojek *online* dapat memfokuskan diri pada aspek *Challenge Stressors*. Beban kerja yang tinggi, tekanan waktu untuk tampil, dan rasa tanggung jawab yang tinggi dapat dijadikan sebagai tantangan untuk membawa prestasi individu kepada pengemudi ojek *online*. Aspek-aspek tersebut dapat menjadi sumber ide kreatif yang bermanfaat bagi para pengemudi ojek *online*.
2. *Organizational Support for Creativity* terbukti berpengaruh positif secara langsung terhadap Keterlibatan kerja. Sedangkan *Organizational Support for Creativity* tidak terbukti terhadap Kreativitas Karyawan. Sehingga jika perusahaan atau mitra dari ojol (ojek *online*) ingin meningkatkan kreativitas dari para karyawan mereka harus meningkatkan keterlibatan kerja dari para driver ojol (ojek *online*). Yaitu dengan mendorong melalui pertimbangan yang adil terhadap ide-ide, penghargaan dan juga pengakuan bagi pekerja yang kreatif, dan juga memberikan mekanisme dalam mengembangkan ide baru. Dengan itu kepuasan dan komitmen para driver ojol (ojek

online) dalam meningkatkan kreativitasnya akan berpengaruh sangat signifikan.

3. Tingkat Keterlibatan Kerja yang dimiliki pengemudi ojek *online* pada penelitian ini berada pada kategori tinggi. Dengan demikian pengemudi ojol (ojek *online*) memiliki rasa semangat dan rasa dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan ini, dan hal tersebut dapat memberikan kesan positif bagi para pengemudi ojol (ojek *online*), sehingga dapat mempengaruhi dalam segala aspek yang positif.
4. *Employee Creativitas* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka berusaha untuk menghasilkan ide-ide kreatif yang menghasilkan hasil kinerja kreatif masing-masing. Sehingga para pengemudi dapat lebih meningkatkan output kreatif mereka dan memberi manfaat bagi pengemudi dan pengguna layanan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, penulis mencatat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Pada distribusi responden dalam survei ini tidak merata. Hal ini terlihat dari disparitas jumlah individu daerah yang diikuti sertakan dalam penelitian ini. Pasalnya, survei tersebut disebarkan melalui media sosial seperti Facebook, WhatsApp, dan Instagram di beberapa grup ojol (ojek *online*) diberbagai daerah di Indonesia.

Teknik pengumpulan data yang diukur hanya menggunakan kuesioner, yang dimana di dalamnya tidak dapat diketahui secara jelas apa sebab dan alasan yang dijelaskan dari seorang responden. Pertanyaan dan pernyataan yang sifatnya tertutup menggunakan skala Likert yang diukur dari “sangat tidak setuju-sangat setuju” dirasa masih belum dapat mengetahui lebih dalam apa saja faktor-faktor dan alasan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M. (1983). "The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization" *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 357- 376
- Amabile, T. M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T. M. (1988). A Model of Creativity and Innovation in Organizations. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behavior* (Vol. 10, pp. 123–167). Greenwich, CT: JAI Press.
- Anindityas, Y., Rizki, M., & Joewono, T. (2021). Effect of The Rise in Online Motorcycle Taxi Services on The Number of Motorcycles Using the Interrupted Time Series Method. *Civil Engineering Dimension*, 23(2), 123-130. doi: 10.9744/ced.23.2.123-130
- Asif, R., & Akhter, W. (2019). Exploring The Influence of Revenue Diversification on Financial Performance in The Banking Industry: A Systematic Literature Review. *Qualitative Research in Financial Markets*, 11(3), 305–327.
- Bakker, A. B., Jari, J. H, Schaufeli, W. B. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*".
- Bakker, A. B. (2011) *An Evidence-Based Model of Work Engagement. Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Evangelia, D. (2008). Towards A Model of Work Engagement. *Career Development International* Vol.13, No.3, pp. 209-223.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). Creativity and Charisma among Female Leaders: The Role of Resources and Work Engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 24: 2760-2779.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.

- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 834-848.
- Creswell, J. W. (2009). Mapping The Field of Mixed Methods Research. *Journal of mixed methods research*, 3(2), 95-108.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M. S. (2005), "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, Vol. 31 No. 6, pp. 874- 900.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and LaMastro, V.D. (1990), "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 75 No. 1, pp. 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71 No. 3, pp. 500- 507.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road for Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Francisco: Josey Bass.
- Gallagher, J. J. (1985). *Teaching The Gifted Child*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Hewitt, D. (2008). *Understanding Effective Learning. Strategies for The Classroom*. NY: McGraw-Hill Education, Open University Press.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational Leadership, Innovation Climate, Creative Self-Efficacy and Employee Creativity: A Multilevel Study. *International journal of hospitality management*, 51, 30-41.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, pp 692- 724.
- Kail, R. V., & Cavanaugh, J. C. (2000). *Human development: a life-span view (2nd ed.)*. Belmont CA: Wadsworth.
- Kofman, F., and P. Senge, (1993), "Communities of Commitment: The Heart of Learning" *Organizations, Organization Dynamics*, Vol. 22 (Autumn), pp. 79-99.

- Lazarus, R.S & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. Newyork: Springer Publishing Company.Inc
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of The Challenge Stressors–Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Lerner, R. M., & Spanier, G.B. (1980). *Adolescent Development*. New York: McGraw. Hill Book Company.
- Lookwood, N. R. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: Hr's Strategic Role*. HR magazine, 1-11.
- Marasabessy dan Santoso (2014), Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif sebagai Pemoderasi, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 18 No. 1, pp. 32-34.
- McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. (1994). Assessing The Developmental Components of Managerial Jobs. *Journal of applied psychology*, 79(4), 544.
- Munandar, U. (2009). *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka cipta.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Price, J. L. (2001). Reflections On the Determinants of Voluntary Turnover. *International Journal of manpower*.
- Qodariah. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Journal of Management & Business*, 1(2).
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002.) Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can “Good” Stressors Spark “Bad” Behaviors? The Mediating Role of Emotions in Links of Challenge and Hindrance Stressors with Citizenship and Counterproductive Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.
- Saether, E, A. (2019) “Motivational Antecedents to High-tech R&D Employees’ Innovative Work Behavior: Self-determined Motivation, Person-Organizarion Fit, Organization Support of

- Creativity, and Pay Justice". *Journal of High Technology Management Research*, vol. 30.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 600-619.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). *A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Taks Design*. *Administrative science quarterly*, 224-253.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker. A. B. (2004). *UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Twosample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Segerstrom, S. C., Taylor, S. E., Kemeny, M. E., & Fahey, J. L. (1998). Optimism Is Associated with Mood, Coping, and Immune Change in Response to Stress. *Journal of personality and social psychology*, 74 (6), 1646-1655
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wadud, Z. (2020). The Effects Of E-Ridehailing on Motorcycle Ownership in An Emerging-Country Megacity. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 137, 301-312. doi: 10.1016/j.tra.2020.05.002
- Waileruny, H. T. (2014). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon. *AGORA*, 2.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating A Culture for Engagement Workforce Performance Solutions*. Retrieved August 1, 2005
- Widuri, E. L. (2012). Regulasi Emosi dan Resiliensi Pada Mahasiswa Tahun Pertama. *Jurnal Humanitas*, vol. 9 no. 2, 142 - 156.

- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining Task Performance and Creativity from Perceived Organizational Support Theory: Which Mechanisms Are More Important? *Journal of Organizational Behavior*, 34, 1165–1181.
- Zhou, J. & George, J. M. (2001). “When Job Dissatisfaction Leads to Creativity: Encouraging the Expression of Voice”. *Academy of Management Journal*. Vol. 44 (4): 682-696.
- Zhou, J. & George, J. M. (2003). *Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence*. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 545–568.



LAMPIRAN
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam sehat dan sejahtera,

Perkenalkan saya Mahasiswa S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Saat ini kami sedang melakukan penelitian guna memenuhi Tugas Akhir Skripsi mengenai “*Challenge Stressors, Organizational Support for Creativity, Keterlibatan Karyawan, dan Kreativitas Karyawan pada Driver Online*”.

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

Saya mengucapkan terima kasih banyak atas kerjasamanya mengisi kuesioner ini.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Muhammad Aldi Rahman - 18311438

***Required**

Identitas Responden

Petunjuk Pengisian:

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

Jenis Kelamin*

- ☐ Laki-laki
- ☐ Perempuan

Usia (tahun)*

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

Status Pernikahan*

- ☐ Belum menikah
- ☐ Sudah menikah

Pendidikan Terakhir*

- ☐ SMA/SMK
- ☐ Diploma/Vokasi
- ☐ Sarjana (S1)
- ☐ Magister (S2)
- ☐ Other:_____

Lama bekerja sebagai driver *online* (tahun)*

- ☐ < 1
- ☐ 1 – 3
- ☐ 4 – 7

☐ 8 – 10

☐ > 10

Apakah profesi driver *online* merupakan pekerjaan utama?*

☐ Ya

☐ Tidak

Domisili/tempat tinggal saat ini (kota)*

Jangkauan area sebagai driver *online* (kota)*

Platform Transportasi *Online**

Pilih salah satu saja

☐ Go-Jek

☐ Grab

☐ Maxim

☐ Shopee Food

☐ Other: _____

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

☐ Ojek motor

☐ Ojek mobil

☐ Antar makanan

☐ Antar barang/dokumen/obat dsb

☐ Antar belanjaan

☐ Other: _____

Penghasilan per bulan*

☐ Kurang dari Rp 1.000.000

☐ Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000

O Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000

O Lebih dari Rp 5.000.000

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

Boleh dilewati jika tidak berkenan

Challenge Stressors

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

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

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Beban kerja ini membebani pekerjaan saya.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya harus bekerja sangat keras untuk pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya harus bekerja sangat cepat untuk pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa seharusnya memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Organizational Support for Creativity

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

Kreativitas sangat didorong di perusahaan transportasi *online* ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Kemampuan saya untuk bekerja secara kreatif sangat dihargai oleh pimpinan perusahaan/manajemen.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Perusahaan transportasi *online* ini sangat terbuka dan cepat merespon perubahan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Keterlibatan Kerja

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

Di pekerjaan ini, saya merasa penuh dengan energi.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Di pekerjaan ini, saya merasa kuat dan bersemangat.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa sangat antusias terhadap pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Pekerjaan ini menginspirasi saya.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Ketika bangun pagi, saya senang untuk berangkat bekerja.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya senang ketika saya sering melakukan pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya merasa sangat menyatu dengan pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya sering larut dalam suasana pekerjaan ini.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

Kreativitas Karyawan

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

Saya memanfaatkan peluang dan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya menghasilkan ide baru yang dapat dieksekusi dalam pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

Saya menunjukkan ide yang orisinil dalam pekerjaan.*

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju

--	--	--	--	--

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

Lampiran 2 Tabulasi Data Mentah

1. Challenge Stressors

No.	CS1	CS2	CS3	CS4	CS5	CS6	CS7	CS8	Total	Rata-rata
1	3	2	5	5	5	5	5	1	31	3,88
2	4	3	5	5	5	5	5	1	33	4,13
3	2	1	2	2	2	3	2	3	17	2,13
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
5	4	4	4	5	5	5	5	1	33	4,13
6	1	1	1	1	5	5	5	1	20	2,50
7	3	3	3	3	2	2	4	4	24	3,00
8	1	1	3	3	2	1	5	5	21	2,63
9	1	1	5	5	4	5	4	1	26	3,25
10	3	3	5	5	5	3	4	2	30	3,75
11	5	1	5	1	5	1	5	5	28	3,50
12	4	4	5	5	5	5	5	4	37	4,63
13	3	2	5	5	5	5	5	1	31	3,88
14	1	1	5	5	5	4	2	3	26	3,25
15	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
16	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
17	3	4	2	3	2	3	3	3	23	2,88
18	3	3	5	5	5	3	5	5	34	4,25
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3,13
20	3	1	4	3	5	4	3	4	27	3,38
21	3	3	2	2	3	4	4	4	25	3,13
22	4	3	4	5	5	4	5	4	34	4,25
23	2	2	2	2	4	4	5	4	25	3,13
24	3	2	3	2	2	5	4	4	25	3,13
25	1	3	5	5	5	5	5	3	32	4,00
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
28	2	2	2	2	4	4	4	3	23	2,88
29	4	2	3	3	4	4	4	2	26	3,25
30	3	1	5	5	5	5	5	5	34	4,25
31	5	3	3	5	4	5	4	2	31	3,88
32	2	2	2	3	5	3	3	5	25	3,13
33	4	2	4	5	5	4	5	4	33	4,13
34	4	3	5	3	4	5	4	1	29	3,63
35	2	2	4	5	5	5	5	4	32	4,00
36	4	1	4	4	5	5	4	3	30	3,75
37	3	2	3	5	3	3	4	2	25	3,13

38	3	2	4	4	4	3	4	2	26	3,25
39	3	3	5	5	5	5	4	2	32	4,00
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
41	5	1	5	5	5	5	5	1	32	4,00
42	2	2	3	4	4	4	4	4	27	3,38
43	3	5	4	4	5	5	2	2	30	3,75
44	3	3	5	3	5	5	5	5	34	4,25
45	3	1	5	5	5	5	5	5	34	4,25
46	2	1	4	4	5	5	5	4	30	3,75
47	1	1	2	5	5	5	5	4	28	3,50
48	4	4	1	4	5	5	5	5	33	4,13
49	3	2	3	3	5	4	5	3	28	3,50
50	3	3	4	4	3	4	3	4	28	3,50
51	3	1	5	3	5	5	5	3	30	3,75
52	1	1	5	2	5	5	5	4	28	3,50
53	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
54	4	3	4	4	4	4	5	4	32	4,00
55	1	1	5	5	5	5	5	1	28	3,50
56	3	5	5	5	5	5	5	2	35	4,38
57	5	5	5	5	5	5	5	2	37	4,63
58	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
59	3	1	3	4	5	5	4	5	30	3,75
60	4	5	4	4	5	5	5	2	34	4,25
61	1	1	5	5	5	5	5	3	30	3,75
62	4	3	3	4	5	4	5	4	32	4,00
63	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
64	5	3	5	5	5	5	5	3	36	4,50
65	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
66	5	4	5	4	5	4	4	2	33	4,13
67	5	5	5	5	5	5	5	1	36	4,50
68	3	3	3	5	5	5	5	1	30	3,75
69	4	3	5	4	4	3	4	1	28	3,50
70	2	2	2	4	5	4	4	4	27	3,38
71	5	4	5	5	4	5	5	2	35	4,38
72	4	2	4	4	5	5	5	1	30	3,75
73	2	2	5	5	5	5	5	4	33	4,13
74	3	3	5	3	5	5	5	3	32	4,00
75	5	2	3	5	5	5	5	3	33	4,13
76	1	1	4	5	5	5	5	4	30	3,75
77	4	3	4	4	5	5	5	1	31	3,88
78	3	2	3	4	4	3	4	3	26	3,25
79	3	3	5	5	5	5	5	3	34	4,25
80	4	4	5	3	4	4	4	1	29	3,63
81	3	1	2	5	5	4	5	2	27	3,38
82	1	2	4	5	4	3	3	4	26	3,25
83	5	5	4	5	5	5	4	1	34	4,25
84	5	4	3	4	4	3	5	2	30	3,75
85	4	4	3	3	4	4	4	2	28	3,50
86	1	2	5	3	5	4	5	4	29	3,63
87	4	4	5	5	5	5	5	2	35	4,38

88	4	5	4	5	5	4	5	3	35	4,38
89	4	5	4	5	5	4	5	3	35	4,38
90	3	2	4	5	5	5	5	2	31	3,88
91	3	2	4	5	5	5	5	2	31	3,88
92	3	3	5	4	5	5	5	4	34	4,25
93	3	3	5	4	5	5	5	4	34	4,25
94	4	4	5	5	4	5	5	1	33	4,13
95	4	5	5	4	5	4	5	2	34	4,25
96	2	3	4	5	5	5	5	2	31	3,88
97	4	2	2	4	4	5	5	4	30	3,75
98	2	1	4	5	5	4	5	3	29	3,63
99	4	4	4	5	5	4	5	2	33	4,13
100	4	4	5	5	4	4	4	1	31	3,88
101	2	2	3	5	4	4	5	2	27	3,38
102	4	3	5	5	4	4	4	2	31	3,88
103	5	3	3	5	5	5	4	2	32	4,00
104	5	4	5	4	4	5	4	1	32	4,00
105	4	4	4	4	4	5	4	2	31	3,88
Rata-rata	3,29	2,80	3,98	4,16	4,49	4,33	4,47	2,69	30,20	3,78

2. Organizational Support for Creativity

No.	OSFC1	OSFC2	OSFC3	Total	Rata-rata
1	1	1	1	3	1,00
2	1	1	1	3	1,00
3	5	4	5	14	4,67
4	3	3	4	10	3,33
5	5	4	5	14	4,67
6	3	3	3	9	3,00
7	2	2	2	6	2,00
8	5	5	5	15	5,00
9	2	1	2	5	1,67
10	5	5	5	15	5,00
11	5	5	5	15	5,00
12	5	3	5	13	4,33
13	3	3	3	9	3,00
14	5	5	4	14	4,67
15	4	4	4	12	4,00
16	3	2	3	8	2,67
17	5	3	4	12	4,00
18	5	5	5	15	5,00
19	5	5	5	15	5,00
20	4	4	4	12	4,00
21	5	5	5	15	5,00
22	2	2	3	7	2,33
23	5	2	3	10	3,33
24	5	5	5	15	5,00
25	5	1	3	9	3,00

26	3	3	3	9	3,00
27	3	3	3	9	3,00
28	4	5	4	13	4,33
29	5	5	5	15	5,00
30	3	3	3	9	3,00
31	1	3	4	8	2,67
32	3	3	4	10	3,33
33	5	2	4	11	3,67
34	5	5	5	15	5,00
35	5	5	5	15	5,00
36	3	3	3	9	3,00
37	5	1	2	8	2,67
38	3	2	4	9	3,00
39	3	3	3	9	3,00
40	5	4	4	13	4,33
41	1	5	5	11	3,67
42	4	3	2	9	3,00
43	5	5	5	15	5,00
44	3	3	2	8	2,67
45	5	5	4	14	4,67
46	4	4	4	12	4,00
47	4	3	3	10	3,33
48	5	1	3	9	3,00
49	5	3	4	12	4,00
50	5	5	5	15	5,00
51	5	5	5	15	5,00
52	5	3	3	11	3,67
53	5	5	5	15	5,00
54	5	5	5	15	5,00
55	5	5	5	15	5,00
56	5	5	5	15	5,00
57	5	5	5	15	5,00
58	5	5	5	15	5,00
59	4	4	3	11	3,67
60	5	5	5	15	5,00
61	5	3	3	11	3,67
62	4	5	5	14	4,67
63	5	5	5	15	5,00
64	5	3	5	13	4,33
65	4	4	4	12	4,00
66	5	5	5	15	5,00
67	5	4	5	14	4,67
68	5	5	3	13	4,33
69	5	5	5	15	5,00
70	4	3	3	10	3,33
71	5	5	5	15	5,00
72	4	5	5	14	4,67
73	5	5	5	15	5,00
74	3	5	5	13	4,33
75	5	5	5	15	5,00

76	5	1	5	11	3,67
77	4	4	3	11	3,67
78	3	3	4	10	3,33
79	3	4	4	11	3,67
80	5	5	5	15	5,00
81	4	5	5	14	4,67
82	5	1	3	9	3,00
83	5	5	5	15	5,00
84	5	3	3	11	3,67
85	3	4	4	11	3,67
86	5	5	5	15	5,00
87	4	4	5	13	4,33
88	5	5	5	15	5,00
89	5	5	5	15	5,00
90	5	4	5	14	4,67
91	5	4	5	14	4,67
92	5	4	5	14	4,67
93	5	4	5	14	4,67
94	5	4	5	14	4,67
95	5	5	5	15	5,00
96	4	5	5	14	4,67
97	5	4	5	14	4,67
98	4	4	4	12	4,00
99	5	4	5	14	4,67
100	5	4	5	14	4,67
101	5	4	5	14	4,67
102	4	4	4	12	4,00
103	4	5	5	14	4,67
104	5	4	4	13	4,33
105	4	4	4	12	4,00
Rata-rata	4,28	3,86	4,17	12,30	4,10

3. Keterlibatan Kerja

No.	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	Total	Rata-rata
1	2	2	3	5	5	3	5	2	3	30	3,33
2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	40	4,44
3	3	3	3	1	4	2	1	1	1	19	2,11
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
5	1	2	1	1	3	3	3	3	3	20	2,22
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
7	3	3	3	2	4	4	4	2	3	28	3,11
8	3	3	4	4	4	4	5	4	4	35	3,89
9	4	4	4	1	2	5	3	5	4	32	3,56
10	2	2	3	3	2	2	3	3	3	23	2,56
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	4,56
12	4	3	4	4	4	4	5	5	4	37	4,11
13	4	4	4	2	2	3	5	4	4	32	3,56
14	5	5	5	4	4	5	5	5	3	41	4,56
15	5	3	3	3	3	5	3	3	3	31	3,44

16	3	4	4	4	4	4	3	3	3	32	3,56
17	3	3	3	3	3	5	5	5	2	32	3,56
18	5	4	4	1	5	5	3	3	3	33	3,67
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
20	4	4	3	2	3	3	4	2	3	28	3,11
21	2	4	4	4	3	4	4	3	3	31	3,44
22	3	3	4	2	2	3	4	4	3	28	3,11
23	4	4	4	3	5	5	4	3	3	35	3,89
24	4	3	4	4	4	3	3	3	2	30	3,33
25	5	3	5	3	5	5	3	3	5	37	4,11
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
28	4	4	3	2	4	4	3	4	4	32	3,56
29	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	3,22
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
31	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	4,67
32	3	3	3	3	4	4	5	4	3	32	3,56
33	5	2	3	1	5	5	2	1	4	28	3,11
34	3	5	3	4	4	4	5	3	4	35	3,89
35	5	5	5	2	4	4	4	2	2	33	3,67
36	3	3	3	5	4	4	5	4	5	36	4,00
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3,11
38	4	3	3	3	3	3	4	4	3	30	3,33
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	3,78
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
42	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3,22
43	4	3	3	2	5	3	4	4	2	30	3,33
44	3	3	3	4	3	4	4	3	5	32	3,56
45	5	5	4	4	3	5	4	5	2	37	4,11
46	4	4	4	4	3	5	5	4	4	37	4,11
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4,89
48	4	4	4	4	4	5	5	5	5	40	4,44
49	4	4	4	5	4	5	5	5	5	41	4,56
50	3	3	3	3	5	4	3	3	3	30	3,33
51	5	5	5	4	5	5	4	4	4	41	4,56
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4,11
54	5	5	5	5	5	5	5	3	4	42	4,67
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
59	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	4,89
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
61	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40	4,44
62	5	3	3	3	3	4	4	3	2	30	3,33
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4,89
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
66	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	4,22
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5,00
68	3	3	3	5	3	3	3	3	3	29	3,22
69	5	3	3	3	3	4	5	5	3	34	3,78
70	4	5	5	4	4	4	5	4	4	39	4,33

71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	4,89
72	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4,89
73	4	5	4	5	5	5	4	5	4	41	4,56
74	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4,78
75	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	4,78
76	5	5	5	5	5	5	5	5	1	41	4,56
77	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4,89
78	2	2	3	3	4	4	5	4	4	31	3,44
79	4	4	4	4	5	3	5	4	3	36	4,00
80	5	5	4	4	5	5	5	4	4	41	4,56
81	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4,44
82	4	4	5	2	2	4	5	5	5	36	4,00
83	4	5	5	4	5	5	4	4	5	41	4,56
84	3	3	3	4	4	3	4	4	3	31	3,44
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4,00
86	5	5	5	5	5	1	5	4	4	39	4,33
87	5	5	5	4	4	4	5	4	5	41	4,56
88	4	5	4	5	3	5	4	4	5	39	4,33
89	4	5	4	5	3	5	4	4	5	39	4,33
90	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	4,56
91	4	5	5	5	4	5	4	4	5	41	4,56
92	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,67
93	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4,67
94	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	4,56
95	5	4	4	4	4	4	5	4	5	39	4,33
96	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	4,44
97	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38	4,22
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	4,11
99	4	5	4	5	5	4	5	4	5	41	4,56
100	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40	4,44
101	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	4,22
102	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67
103	4	5	5	4	5	4	3	4	5	39	4,33
104	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41	4,56
105	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4,11
Rata-rata	4,09	4,09	4,10	3,90	4,13	4,23	4,27	4,01	3,90	36,72	4,08

4. Kreativitas Karyawan

No.	CR1	CR2	CR3	CR4	Total	Rata-rata
1	3	3	3	3	12	3,00
2	5	5	5	5	20	5,00
3	2	2	2	2	8	2,00
4	5	5	5	5	20	5,00
5	4	5	5	3	17	4,25
6	5	5	5	5	20	5,00
7	3	4	2	2	11	2,75
8	3	4	3	4	14	3,50
9	5	5	2	3	15	3,75
10	3	4	4	4	15	3,75
11	5	5	5	5	20	5,00
12	3	3	4	2	12	3,00

13	3	3	3	3	12	3,00
14	4	3	3	3	13	3,25
15	3	3	3	3	12	3,00
16	3	3	4	3	13	3,25
17	4	3	4	3	14	3,50
18	5	5	5	5	20	5,00
19	3	3	3	3	12	3,00
20	4	3	2	1	10	2,50
21	4	4	3	3	14	3,50
22	4	5	3	2	14	3,50
23	5	5	4	4	18	4,50
24	4	4	4	4	16	4,00
25	5	5	5	5	20	5,00
26	3	3	3	3	12	3,00
27	3	3	3	3	12	3,00
28	3	3	3	3	12	3,00
29	3	3	3	3	12	3,00
30	5	5	5	3	18	4,50
31	5	5	4	4	18	4,50
32	3	3	3	3	12	3,00
33	3	4	3	4	14	3,50
34	3	3	3	4	13	3,25
35	5	4	4	1	14	3,50
36	5	5	5	5	20	5,00
37	3	4	3	3	13	3,25
38	4	5	4	4	17	4,25
39	4	4	4	3	15	3,75
40	4	4	4	4	16	4,00
41	4	5	5	3	17	4,25
42	4	4	4	4	16	4,00
43	4	3	4	4	15	3,75
44	2	4	3	5	14	3,50
45	5	5	5	5	20	5,00
46	3	3	3	4	13	3,25
47	5	5	5	5	20	5,00
48	5	4	4	4	17	4,25
49	5	5	5	5	20	5,00
50	3	3	3	4	13	3,25
51	3	4	4	4	15	3,75
52	5	5	5	5	20	5,00
53	4	4	4	4	16	4,00
54	5	5	5	5	20	5,00
55	5	5	5	5	20	5,00
56	5	5	5	5	20	5,00
57	5	5	5	5	20	5,00
58	5	5	5	5	20	5,00
59	5	5	5	5	20	5,00
60	5	5	5	5	20	5,00
61	5	5	5	5	20	5,00
62	4	4	3	4	15	3,75

63	5	5	5	5	20	5,00
64	5	5	5	3	18	4,50
65	5	5	5	5	20	5,00
66	5	5	5	5	20	5,00
67	5	5	5	5	20	5,00
68	4	3	4	4	15	3,75
69	3	3	4	4	14	3,50
70	5	5	3	3	16	4,00
71	5	5	5	5	20	5,00
72	5	5	5	5	20	5,00
73	5	4	5	4	18	4,50
74	5	5	5	5	20	5,00
75	5	5	5	5	20	5,00
76	5	5	5	5	20	5,00
77	5	4	5	5	19	4,75
78	4	4	4	4	16	4,00
79	5	5	5	3	18	4,50
80	5	4	4	4	17	4,25
81	4	4	4	4	16	4,00
82	5	4	3	4	16	4,00
83	5	5	4	4	18	4,50
84	4	4	3	3	14	3,50
85	4	4	4	4	16	4,00
86	1	5	5	5	16	4,00
87	5	5	4	4	18	4,50
88	5	4	4	4	17	4,25
89	5	4	4	4	17	4,25
90	5	4	5	5	19	4,75
91	5	4	5	5	19	4,75
92	5	4	5	5	19	4,75
93	5	4	5	5	19	4,75
94	4	5	5	4	18	4,50
95	5	4	5	4	18	4,50
96	5	5	4	5	19	4,75
97	4	5	4	4	17	4,25
98	4	4	3	4	15	3,75
99	5	4	5	4	18	4,50
100	4	5	4	4	17	4,25
101	5	5	4	4	18	4,50
102	4	4	4	3	15	3,75
103	5	4	4	5	18	4,50
104	5	4	4	5	18	4,50
105	4	4	4	4	16	4,00
Rata-rata	4,26	4,24	4,10	4,00	16,60	4,15

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1092.690
	df	171
	Sig.	.000

Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.007	36.881	36.881	7.007	36.881	36.881	4.467	23.512	23.512
2	2.284	12.022	48.902	2.284	12.022	48.902	3.052	16.061	39.572
3	1.711	9.006	57.908	1.711	9.006	57.908	2.428	12.779	52.352
4	1.343	7.066	64.974	1.343	7.066	64.974	2.398	12.622	64.974
5	.898	4.726	69.700						
6	.797	4.193	73.893						
7	.706	3.716	77.609						
8	.635	3.340	80.949						
9	.566	2.978	83.927						
10	.525	2.761	86.688						
11	.492	2.590	89.278						
12	.434	2.286	91.564						
13	.369	1.941	93.505						
14	.312	1.641	95.146						

15	.244	1.285	96.431						
16	.225	1.184	97.615						
17	.181	.951	98.565						
18	.144	.756	99.321						
19	.129	.679	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
CS3			.636	
CS4			.689	
CS5	.573		.511	
CS6	.562			
OSFC1		.730		
OSFC2		.816		
OSFC3		.831		
WE2	.790			
WE3	.815			
WE4	.742			
WE5	.636			
WE6	.670			
WE7	.613			
WE8	.713			
WE9	.651			
CR1	.703			-.408
CR2	.650			-.557
CR3	.771			-.416
CR4	.648			-.463

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
CS3				.725
CS4				.808
CS5				.714
CS6				.640
OSFC1			.741	
OSFC2			.873	
OSFC3			.894	
WE2	.689			
WE3	.718			
WE4	.675			
WE5	.546			
WE6	.649			
WE7	.818			
WE8	.794			
WE9	.679			
CR1		.726		
CR2		.821		
CR3		.772		
CR4		.745		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 5 iterations.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

1. Challenge Stressors (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS3	12.9813	5.037	.488	.722
CS4	12.8037	4.971	.564	.672
CS5	12.4766	5.554	.612	.656
CS6	12.6542	5.511	.519	.697

2. Organizational Support for Creativity (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OSFC1	8.0561	4.487	.530	.852
OSFC2	8.4579	3.439	.663	.732
OSFC3	8.1589	3.776	.795	.596

3. Keterlibatan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

WE2	28.3084	26.687	.721	.871
WE3	28.2991	26.797	.778	.867
WE4	28.4953	25.479	.686	.875
WE5	28.2804	28.260	.557	.886
WE6	28.1869	27.927	.626	.880
WE7	28.1589	27.493	.659	.877
WE8	28.4299	25.964	.716	.871
WE9	28.5234	26.384	.614	.883

4. Kreativitas Karyawan (Y)

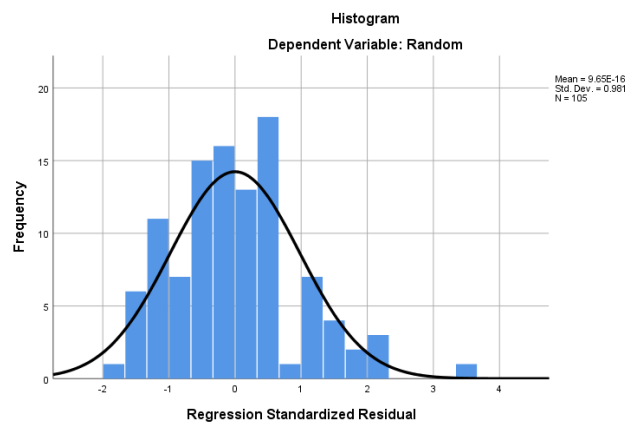
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	4

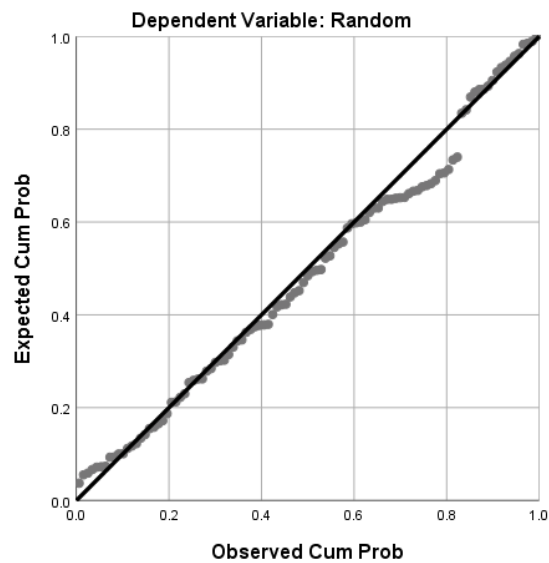
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CR1	12.3925	5.241	.666	.832
CR2	12.4112	5.527	.721	.813
CR3	12.5421	4.949	.784	.781
CR4	12.6449	5.099	.646	.843

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50099548
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.051
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.316	2.580		2.835	.006	

CS	-.680	.510	-.145	-1.335	.185	.787	1.271
OSFC	.487	.361	.133	1.349	.180	.949	1.053
WE	-1.233	.721	-.251	-1.711	.090	.431	2.318
CR	1.251	.664	.268	1.883	.063	.457	2.186

a. Dependent Variable: Random

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi

1. Challenge Stressors terhadap Keterlibatan Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.191	.63248

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: WE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.275	.363		6.276	.000
	CS	.426	.084	.446	5.051	.000

a. Dependent Variable: WE

2. Challenge Stressors terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.404 ^a	.163	.155	.68103

a. Predictors: (Constant), CS

b. Dependent Variable: CR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.427	.390		6.218	.000
	CS	.406	.091	.404	4.479	.000

a. Dependent Variable: CR

3. *Organizational Support for Creativity terhadap Keterlibatan Kerja*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.217 ^a	.047	.038	.68968

a. Predictors: (Constant), OSFC

b. Dependent Variable: WE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.420	.300		11.384	.000
	OSFC	.161	.071	.217	2.255	.026

a. Dependent Variable: WE

4. *Organizational Support for Creativity terhadap Kreativitas Karyawan*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.185 ^a	.034	.025	.73159

a. Predictors: (Constant), OSFC

b. Dependent Variable: CR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	3.558	.319		11.165	.000
	OSFC	.144	.076	.185	1.907	.059

a. Dependent Variable: CR

5. Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.530	.508

a. Predictors: (Constant), WE

b. Dependent Variable: CR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.008	.293		3.438	.001
	WE	.770	.071	.731	10.866	.000

a. Dependent Variable: CR

6. Regresi Berganda *Challenge Stressors* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.533	.50640

a. Predictors: (Constant), WE, CS

b. Dependent Variable: CR

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.779	.341		2.283	.024
	CS	.098	.075	.097	1.302	.196
	WE	.724	.079	.687	9.181	.000

a. Dependent Variable: CR

7. Regresi Berganda *Organizational Support for Creativity* dan Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.526	.51019

a. Predictors: (Constant), WE, OSFC

b. Dependent Variable: CR

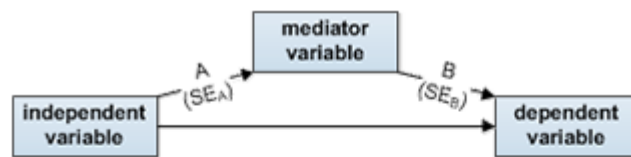
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.946	.334		2.832	.006
	OSFC	.022	.054	.028	.398	.692
	WE	.764	.073	.725	10.478	.000

a. Dependent Variable: CR

Lampiran 8 Uji Sobel

1. Efek mediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh *Challenge Stressors* terhadap Kreativitas Karyawan



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

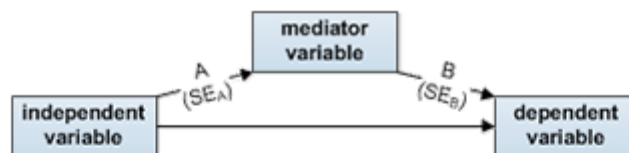
Calculate!

Sobel test statistic: 4.43732936

One-tailed probability: 0.00000455

Two-tailed probability: 0.00000911

2. Efek mediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.21618233

One-tailed probability: 0.01333951

Two-tailed probability: 0.02667902

Lampiran 9

Analisis Deskriptif

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	92
		Perempuan	13
Jumlah			105
2.	Usia	< 20	9
		21 – 30	67
		31 – 40	10
		41 – 50	17
		51 – 60	2
Jumlah			105
3.	Status pernikahan	Belum menikah	66
		Sudah menikah	39
Jumlah			105
4.	Pendidikan terakhir	SMA/SMK	70
		Diploma/Vokasi	10
		Sarjana (S1)	22
		Magister (S2)	3
Jumlah			105
5.	Masa kerja	< 1 tahun	39
		1 – 3 tahun	46
		4 – 7 tahun	19
		8 – 10 tahun	1
Jumlah			105
6.	Pekerjaan utama	Tidak	47
		Ya	58
Jumlah			105
7.	Domisili	Balikpapan	1
		Jakarta	3
		Depok	2
		Madiun	1
		Magelang	5
		Malang	4
		Palembang	20
		Palu	3
		Pontianak	14
		Samarinda	6
		Semarang	5
		Sleman	12
		Surakarta	3
		Tangerang	3
		Yogyakarta	23
Jumlah			105
8.	Jangkauan	Balikpapan	1
		Jakarta	3
		Depok	2
		Madiun	1
		Magelang	5
		Malang	4

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
		Palembang	20
		Palu	3
		Pontianak	14
		Samarinda	6
		Semarang	5
		Sleman	12
		Surakarta	3
		Tangerang	3
		Yogyakarta	23
Jumlah			105
9.	Platform	Gojek	33
		Grab	30
		Maxim	27
		Shopee Food	14
		Lainnya	1
Jumlah			105
10.	Layanan	Ojek motor (a)	33
		Ojek mobil (b)	8
		Antar makanan (c)	10
		Ojek motor (a), Ojek mobil (b)	2
		Ojek motor (a), Ojek mobil (b), Antar makanan (c)	5
		Ojek motor (a), Ojek mobil (b), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	1
		Ojek motor (a), Antar makanan (c)	14
		Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	12
		Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	8
		Ojek motor (a), Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	3
		Ojek motor (a), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d)	1
		Ojek motor (a), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	2
		Ojek mobil (b), Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	1
		Antar makanan (c), Antar barang/dokumen/obat/dsb (d), Antar belanjaan (e)	4
		Antar makanan (c), Antar belanjaan (e)	1
Jumlah			105
11.	Penghasilan bulanan	< Rp1.000.000	37
		Rp1.000.000 – Rp3.000.000	54
		Rp3.000.000 – Rp5.000.000	12
		> Rp5.000.000	2
Jumlah			105

Lampiran 10
Biodata Peneliti



Nama : **Muhammad Aldi Rahman**
Tempat, Tanggal Lahir : Tenggarong, 09 Juli 2000
Jenis Kelamin : Laki – laki
NIM : 18311438
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. Sulawesi Gg.Flamboyan Gg.17
No.17 Rt.021 Kec. Sangatta Utara
Kab. Kutai Timur Prov. Kalimantan
Timur

Riwayat Pendidikan:

2006 – 2012 : SDN 002 Sangatta Utara
2012 – 2015 : SMPIT Daarussalaam Sangatta
2015 – 2018 : SMAN 2 Sangatta Utara
2018 – 2022 : Universitas Islam Indonesia

Email: 18311438@students.uii.ac.id