

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

Muhammad Aldi Rahman¹, Handrio Adhi Pradana²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, Indonesia

Email: 18311438@students.uui.ac.id¹, handrio.pradana@uui.ac.id²

Corresponding author: Handrio Adhi Pradana²

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek mediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh Challenge Stressor 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 SPSS versi 25 serta pengujian efek mediasi Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Challenge Stressor 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 Stressor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan. Organizational for Creativity tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan, dan Keterlibatan Kerja terbukti memediasi pengaruh Challenge Stressor dan Organizational Support for Creativity terhadap Kreativitas Karyawan.

Kata Kunci: Challenge Stressors; Keterlibatan Kerja; Kreativitas Karyawan; Organizational Support For Creativity.

Abstract: This study aims to analyze the mediating effect of Work Engagement on the effect of Challenge Stressor and Organizational Support for Creativity 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 transportation drivers in several regions in Indonesia with a total of 105 samples. The distribution of the questionnaires was carried out by means of a survey via Google Form which was distributed through social media or directly to research respondents. The research data were analyzed using linear regression analysis using the SPSS version 25 program and testing the effect of Sobel mediation. The results showed that Challenge Stressor had a positive and significant effect on Work 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 Stressor had a positive and significant effect on Employee Creativity. Organizational for Creativity does not have a positive and significant effect on Employee Creativity, and Work Engagement is proven to mediate the effect of Challenge Stressor and Organizational Support for Creativity on Employee Creativity.

Keywords: Challenge Stressors; Work Engagement; Employee Creativity; Organizational Support For Creativity.

PENDAHULUAN

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).

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 & Glăveanu, 2019). 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 (Jung et al., 2021).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), Work Engagement atau keterlibatan kerja merupakan hal positif yang motivasi dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan semangat, dedikasi dan juga penghayatan. Swarnalatha and Prasanna (2013) 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). *Organizational Support for Creativity* merupakan faktor utama karena menangkap sejauh mana organisasi dipandang sebagai menghormati, mendorong, mengakui, dan menghargai karyawan yang menunjukkan kreativitas (Zhou & George, 2001). Sehingga dikatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan hasil yang diinginkan karyawan seperti komitmen dan kinerja sebagai serta mengurangi perilaku penarikan diri (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut 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 Stressor* yang kadang-kadang dianggap sebagai tanggung jawab pekerjaan, dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena *Challenge Stressor* 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.

Challenge Stressor 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. (2010a), meskipun *Challenge Stressor* menyebabkan ketegangan, tantangan permintaan mungkin juga berhubungan positif dengan keterlibatan kerja karena mereka memicu emosi positif dan gaya koping aktif yang berfokus pada masalah yang meningkatkan kesediaan karyawan untuk berinvestasi energi dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut.

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 (Crawford et al., 2010b). 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).

Tujuan Penelitian ini telah penulis rangkum sebagai berikut: 1) Untuk menguji pengaruh *Challenge Stressor* terhadap Keterlibatan Kerja, 2) Untuk menguji pengaruh *Challenge Stressor* 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 Stressor* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan Kerja, 7) Untuk Menguji Pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan yang dimediasi oleh Keterlibatan kerja.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Challenge Stressor* Terhadap Keterlibatan Kerja

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Haryono 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 Stressor* terhadap variabel keterlibatan kerja. Jiang et al. (2020) juga melakukan studi terhadap pegawai negeri sipil di China menemukan dampak positif antara variabel *Challenge Stressor* dan variabel keterlibatan kerja. Lockey et al. (2022) menemukan adanya pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressor* dan variabel keterlibatan kerja.

Challenge Stressor yang menantang dapat menimbulkan pengaruh yang buruk, tetapi *Challenge Stressor* juga dapat memberikan energi yang baik untuk berkembang dan bermanfaat bagi diri mereka sendiri. Jika seseorang dapat memaksimalkan energi positif yang dihasilkan oleh challenge stessor, maka keterlibatan pekerjaan secara otomatis akan meningkat. Sehingga peneliti berasumsi jika pengemudi ojol (ojek online) dapat mengelola *Challenge Stressor* 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 Stressor* terhadap Keterlibatan Kerja.

Pengaruh *Challenge Stressor* Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Ding et al. (2019) pada 260 karyawan dalam 72 kelompok menunjukkan bahwa dua jenis penggunaan ESN secara berbeda memoderasi hubungan antara *Challenge Stressor* dan Kreativitas Karyawan. Hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressor* terhadap variabel Kreativitas Karyawan. Akinola et al. (2019) melakukan riset dengan hasil yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressor* terhadap variabel Kreativitas Karyawan. Hasil studi Sun et al. (2019) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressor* terhadap variabel Kreativitas Karyawan.

Challenge Stressor 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 Stressor* 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 Stressor* terhadap Kreativitas Karyawan

Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Keterlibatan Kerja

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Imran et al. (2020) dengan responden sebanyak 638 karyawan mendapatkan hasil bahwa dukunga organisasional dapat berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Riset Jankelova et al. (2021) dengan responden adalah manajer medis tingkat pertama dari berbagai jenis klinis daerah dan dari semua rumah sakit di Slovakia (n = 221). sehingga hasil temuan menunjukkan hubungan positif dari dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja. Studi 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 Hakanen et al. (2006) dan pada variabel Kreativitas Karyawan menggunakan teori dari Sigala dan 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 kesejahteraan bagi karyawannya, sehingga dapat meningkatkan aspek dalam keterlibatan kerja, yaitu aspek vigor, dedication, dan absorption 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

Pengaruh *Organizational Support for Creativity* Terhadap Kreativitas Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh 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. Hasil riset Ibrahim et al. (2016); Demerouti et al. (2010) juga menegaskan bahwa dukungan organisasi terkait kreativitas bisa dalam bentuk 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

Pengaruh Keterlibatan kerja Terhadap Kreativitas Karyawan

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Asif et al. (2019) bahwa secara total, 233 pegawai sektor publik Tiongkok menyelesaikan survei dalam tiga fase. Hasil riset menemukan hubungan positif antara Keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan. Penelitian Bakker et al. (2020) pada konteks penelitian adalah karyawan perusahaan Belanda menunjukkan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kreativitas Karyawan. Studi Tian et al. (2021) dengan sampel kuesioner sebanyak 324 responden yang merupakan karyawan bagian penjualan sektor minuman dan telekomunikasi di Pakistan. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja terhadap variabel Kreativitas Karyawan.

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 di dalam 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

Peran Mediasi Keterlibatan kerja Pada Pengaruh *Challenge Stressor* Terhadap Kreativitas Karyawan

Penelitian Nguyen et al. (2018) menemukan adanya pengaruh positif antara variabel *Challenge Stressor* dan variabel keterlibatan kerja, serta pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja dan Kreativitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan teori Andrews dan

Farris (1972) untuk variabel *Challenge Stressor*, teori Hakanen et al. (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 Stressor* terhadap Kreativitas Karyawan.

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

Pada penelitian Inam et al. (2021) memiliki karakteristik 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. Penelitian Chaudhary dan Akhouri (2018) dengan sampel penelitian terdiri dari 316 karyawan dari berbagai perusahaan teknologi informasi di India menunjukkan hasil keterlibatan kerja memediasi sebagian hubungan CSR yang dirasakan dan kreativitas. Studi Mubarak dan Noor (2018) dengan data dikumpulkan melalui kenyamanan pengambilan sampel dari 246 responden dari berbagai LSM berbasis Proyek di Islamabad dan Rawalpindi menunjukkan temuan 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 organisasional 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini mengambil objek pada pengemudi ojol (ojek *Online*) dari berbagai kota besar di Indonesia seperti Bekasi, Depok, Jakarta, Malang, Palembang, Pontianak, Tangerang, dan Yogyakarta. Total data yang diperoleh adalah 105. Penulis menggunakan teknik *convenience* sampling untuk memudahkan pengambilan data sekaligus memenuhi jumlah minimal ukuran sampel untuk dapat dilakukan analisis statistik lanjutan. Penelitian ini akan menggunakan metode

pengumpulan data dengan media kuesioner. Google Form digunakan sebagai media untuk pembuatan kuesioner dengan pertimbangan untuk memudahkan proses pengambilan data yang bisa terus dipantau dan diperbarui secara *real time*. Kuesioner menggunakan skala Likert yang digunakan untuk melihat efektivitas dari pengaruh subjek penelitian dalam menyetujui pernyataan yang merupakan penjabaran dari indikator variabel yang tersaji dalam kuesioner penelitian. Bobot untuk setiap pertanyaan yang digunakan adalah sebagai berikut: 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Netral; 4= Setuju; dan 5= Sangat Setuju.

Data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi linear dengan menggunakan program SPSS 25 serta pengujian efek mediasi Sobel untuk menganalisis peran pemediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh *Challenge Stressor* dan *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan. Uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji multikolinearitas dilakukan sebelum tahap analisis regresi dan pengujian model struktural dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 105 responden dari pengemudi Ojol (ojek Online). 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, profesi pengemudi ojek online merupakan pekerjaan utama yang paling dominan adalah dengan jumlah 58 orang, platform yang paling dominan adalah Go-jek dengan jumlah 33 orang dan penghasilan yang paling dominan adalah Rp 1.000.000 – 3.000.000 dengan jumlah 54 orang.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Analisis Faktor dan Uji Reliabilitas^a

Konstruk dan Indikator ^b	Reliabilitas ^c	Nilai Loading Factor			
		1	2	3	4
<i>Challenge Stressor</i> (CS)	(,745)				
CS3					,725
CS4					,808
CS5					,714
CS6					,640
Organizational Support for Creativity (OSFC)	(,805)				
OSFC1					,741
OSFC2					,873

OSFC3		,894
Keterlibatan Karyawan (WE)	(,890)	
WE2		,689
WE3		,718
WE4		,675
WE5		,546
WE6		,649
WE7		,818
WE8		,794
WE9		,679
Kreativitas Karyawan (EC)	(,856)	
EC1		,726
EC2		,821
EC3		,772
EC4		,745

Total varian yang dapat dijelaskan pada empat faktor 64,974%.

^aRotated component matrix.

Metode ekstraksi: Principal component analysis.

Metode rotasi: Varimax with kaiser normalization.

^bIterasi sebanyak 5 kali.

^cNilai Cronbach's Alpha di dalam kolom reliabilitas, bercetak tebal.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel *Challenge Stressor*, *Organizational Support for Creativity*, Keterlibatan Kerja, Kreativitas Karyawan memenuhi syarat uji validitas karena nilainya di atas 0,6. Selain itu, dari perspektif analisis cross-loading, penulis telah menemukan bahwa setiap item diekstraksi mengacu pada variabel atau faktor mereka sendiri yang diprediksi dalam kegiatan penelitian awal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa setiap item dan indikator mewakili variabel laten mereka sendiri dalam model.

Table 2. Uji Asumsi

Variables	Normality	Collinearity Diagnostic
<i>Challenge Stressor</i> (CS)	Normal	Tolerance 0,787 > 0,10; VIF 1,271 < 10
<i>Organizational Support for Creativity</i> (OSFC)	Normal	Tolerance 0,949 > 0,10; VIF 1,053 < 10
Keterlibatan Kerja (WE)	Normal	Tolerance 0,431 > 0,10; VIF 2,318 < 10
Kreativitas Karyawan (EC)	Normal	Tolerance 0,457 > 0,10; VIF 2186, < 10

Sumber: Data primer diproses, 2022

Tabel 2 menunjukkan standar distribusi normalitas yang baik, dan nilai multikolinearitas yang baik pula, karena semua nilai Tolerance pada masing-masing variabel berada di atas > 0,10 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10.

Table 3. Ringkasan Hasil Regresi Linier

Variabel	Coefficient Beta (Unstandardized)	Sig.	Adjusted R Square	Keputusan
Challenge Stressor -> Keterlibatan Kerja	0,426	0,000	0,191	H1 didukung
Challenge Stressor -> Kreativitas Karyawan	0,406	0,000	0,155	H2 didukung
Organizational Support for Creativity -> Keterlibatan Kerja	0,161	0,026	0,038	H3 didukung
Organizational Support for Creativity -> Kreativitas Karyawan	0,144	0,059	0,025	H4 tidak didukung
Keterlibatan Kerja -> Kreativitas Karyawan	0,770	0,000	0,530	H5 didukung

Sumber: Data primer diproses, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel yang disebutkan di atas atau dalam model signifikan secara statistik. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai p yang berada di bawah 0,05.

Table 4. Pengujian Sobel untuk Analisis Mediasi

Variabel	T-Statistic	One Tailed Probability	Two Tailed Probability	Keputusan
Challenge Stressors → Keterlibatan Kerja → Kreativitas Karyawan	4,43	0,00000455	0,00000***	H6 didukung
Organizational Support for Creativity → Keterlibatan Kerja → Kreativitas Karyawan	2,21	0,01333951	0,02667**	H7 didukung

*p < 0,05; **p < 0,001; ***p < 0,000

Sumber: Data primer diproses, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua hubungan antar variabel dari efek mediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh Challenge Stressors dan Organizational Support for Creativity

terhadap Kreativitas Karyawan memiliki probabilitas secara berurutan sebesar 0,00000 dan 0,02667. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi secara penuh karena pengaruh tersebut, baik *Challenge Stressor* maupun *Organizational Support for Creativity* dimediasi secara penuh oleh Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Karyawan.

Pengaruh Challenge Stressor Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressor* 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 Stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,426 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressor* dan Keterlibatan kerja memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressor* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,426 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Gong et al. (2009), Haryono et al. (2021), Jiang et al. (2020), dan Lockey et al. (2022). Pengemudi ojol (ojek online) pada penelitian ini bekerja dengan tingkat *Challenge Stressor* 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).

Pengaruh Challenge Stressor Terhadap Kreativitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai *Challenge Stressor* 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 Stressor* memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,406 yang menunjukkan bahwa *Challenge Stressor* dan Kreativitas Karyawan memiliki hubungan positif. Semakin baik *Challenge Stressor* maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,406 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sun et al. (2019), Ding et al. (2019), Akinola et al. (2019), dan Hobfoll (2002). 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)

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 Imran et al. (2020), Jankelova et al. (2021), Karatepe et al. (2014), dan 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.

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 Ibrahim et al. (2016) dan Schaufeli et al. (2002). Penulis berpendapat bahwa ketidaksesuaian ini antara asumsi yang dibangun oleh penulis dengan hasil yang telah diuji ini bisa 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 Widmer et al. (2012) dan Woodside (2013).

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 H_0 ditolak dan H_a 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 Keterlibatan Kerja maka dapat menyebabkan naiknya sebesar 0,770 dengan asumsi variabel lainnya dalam kondisi konstan atau tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian Asif et al. (2019), Bakker et al. (2020), dan 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.

Pengaruh Challenge Stressor Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi Keterlibatan Kerja pada pengaruh *Challenge Stressor* 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 H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil pengujian tersebut, disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja dapat memediasi pengaruh *Challenge Stressor* terhadap Kreativitas Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan 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) (Tomaka & Palacios-Esquivel, 1997).

Pengaruh Organizational Support for Creativity Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Variabel Mediasi Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengenai efek mediasi Keterlibatan Kerja 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 Inam et al. (2021), Chaudhary dan Akhouri (2018). 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.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah diuji, penulis menarik beberapa kesimpulan untuk penelitian ini. Beberapa kesimpulan tersebut antara lain: 1) *Challenge Stressor* 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 Stressor* 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 Stressor* terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi ojol (ojek online). 7) Keterlibatan Kerja memediasi pengaruh *Organizational Support for Creativity* terhadap Kreativitas Karyawan pada pengemudi (ojek online).

DAFTAR PUSTAKA

- Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating physiology into creativity research and practice: The effects of bodily stress responses on creativity in organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163-184.
- Amabile, T.M (1983). The Social Psychology of Creativity: A Componential Conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45: 357- 376
- Andrews, F. M., & Farris, G. F. (1972). Time pressure and performance of scientists and engineers: A five-year panel study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 8(2), 185-200.
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability*, 11(16), 4489.
- Bakker, Arnold. B., Petrou, P., Op den Kamp, E. M., & Tims, M. (2020). Proactive vitality management, work engagement, and creativity: The role of goal orientation. *Applied Psychology*, 69(2), 351-378
- Byron, R. A. (2010). Discrimination, complexity, and the public/private sector question. *Work and Occupations*, 37(4), 435-475

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65
- Chaudhary, R., & Akhouri, A. (2018). CSR perceptions and employee creativity: Examining serial mediation effects of meaningfulness and work engagement. *Social Responsibility Journal, 15*(1), 61-74.
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010a). 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. (2010b). Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology, 834-848*.
- Demerouti, E., Cropanzano, R., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, 65*(1), 147-163.
- Ding, G., Liu, H., Huang, Q., & Gu, J. (2019). Enterprise social networking usage as a moderator of the relationship between work stressors and employee creativity: A multilevel study. *Information & Management, 56*(8), 103165.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal, 52*(4), 765-778.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Haryono, S., Prajogo, W., & Elqadri, Z. M. (2021). Challenge Stressors and Hardiness Modeling toward Work Engagement. *Journal of Management Information and Decision Sciences, 24*, 1-12.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307-324.
- Ibrahim, H. I., Isa, A., & Shahbudin, A. S. M. (2016). Organizational support and creativity: The role of developmental experiences as a moderator. *Procedia Economics and Finance, 35*, 509-514.
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of perceived organizational support on work engagement: Mediating mechanism of thriving and flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 6*(3), 82
- Inam, A., Ho, J. A., Zafar, H., Khan, U., Sheikh, A. A., & Najam, U. (2021). Fostering creativity and work engagement through perceived organizational support: The interactive role of stressors. *Sage Open, 11*(3), 21582440211046937.
- Jankelová, N., Joniaková, Z., & Skorková, Z. (2021). Perceived Organizational Support and Work Engagement of First-Line Managers in Healthcare—The Mediation Role of Feedback Seeking Behavior. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 14*, 3109
- Jiang, Q., Lee, H., & Xu, D. (2020). Challenge stressors, work engagement, and affective commitment among Chinese public servants. *Public Personnel Management, 49*(4), 547-570.

- Jung, H.S., Song, M.K. & Yoon, H.H., (2021). The effects of workplace loneliness on work engagement and organizational commitment: 184 moderating roles of leader-member exchange and coworker exchange. *Sustainability*, 13(2), 948.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 14-22.
- Kaufman, J. C., & Glăveanu, V. P. (2019). A review of creativity theories: What questions are we trying to answer? In J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (Eds.), *The Cambridge handbook of creativity* (pp. 27–43). Cambridge University Press.
- Lockey, S., Graham, L., Zheng, Y., Hesketh, I., Plater, M., & Gracey, S. (2022). The impact of workplace stressors on exhaustion and work engagement in policing. *The Police Journal*, 95(1), 190-206.
- Mubarak, F., & Noor, A. (2018). Effect of authentic leadership on employee creativity in project-based organizations with the mediating roles of work engagement and psychological empowerment. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1.
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y., & Nham, T. (2018, July). Challenge stressors and creativity: moderating effect of emotional intelligence. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 13774). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002.) Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- 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., Salanova M., Gonzalez R. V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44-58.
- Sun, Y., Hu, X., & Ding, Y. (2019). Learning or Relaxing: How Do Challenge Stressors Stimulate Employee Creativity?. *Sustainability*, 11(6), 1779
- Swarnalatha, C., & Prasanna, T. S. (2013). Leveraging employee engagement for competitive advantage: Strategic role of HR. *Review of HRM*, 2, 139.
- Tian, W., Wang, H., & Rispons, S. (2021). How and when job crafting relates to employee creativity: the important roles of work engagement and perceived work group status diversity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 291.
- Tomaka, J., & Palacios-Esquivel, R. L. (1997). Motivational systems and stress-related cardiovascular reactivity. *Motivation and Emotion*, 21(4), 275-296.
- 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.

- Widmer, P. S., Semmer, N. K., Kälin, W., Jacobshagen, N., & Meier, L. L. (2012). The ambivalence of challenge stressors: Time pressure associated with both negative and positive well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 422-433.
- Woodside, A. G. (2013). Moving beyond multiple regression analysis to algorithms: Calling for adoption of a paradigm shift from symmetric to asymmetric thinking in data analysis and crafting theory. *Journal of Business Research*, 66(4), 463-472.
- 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(8), 1165-1181.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.