

CHALLENGE STRESSORS, JOB COMPLEXITY, DAN KREATIVITAS: PERAN MEDIASI *WORK ENGAGEMENT* DARI PERSPEKTIF *JOB DEMAND-RESOURCE MODEL*

Hamidio Khairawan, Handrio Adhi Pradana
Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta,
Indonesia
Jalan Prawiro Kuat, Ngringin, Condongcatur, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa
Yogyakarta
handrio.pradana@uii.ac.id

Abstract

This study aims to analyze mediating effect of Work Engagement variable on the effect of Challenge Stressors and Job Complexity toward Creativity. In this study, the method used was quantitative and using questionnaires as a medium to collect data. The sample used in this study is an online transportation driver operating in several cities in Indonesia with a total of 120 samples. The distribution of questionnaires was carried out by means of a survey via Google Form which would be distributed via social media and distributed directly to the respondents. The data that has been obtained for this study were then analyzed using linear regression analysis and tested with the SPSS 25 version program and using Sobel Test Statistics to test the mediation effect. Results have shown that Challenge Stressors has a positive and significant effect on Work Engagement, Job Complexity has no positive and significant effect on Work Engagement, Work Engagement has a positive and significant effect on Creativity, and Challenge Stressor and Job Complexity both have a positive and significant effect on Creativity. Then, Work Engagement is proven to mediate the effect of Challenge Stressors on Creativity, while Work Engagement is not proven to mediate the effect of Job Complexity on Creativity.

Keywords: *challenge stressors, job complexity, work engagement, creativity*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis efek mediasi dari variabel Work Engagement pada pengaruh Challenge Stressor dan Job Complexity terhadap Kreativitas. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif serta menggunakan kuesioner sebagai media untuk mengumpulkan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengemudi ojek online yang beroperasi di beberapa kota di Indonesia dengan jumlah sebanyak 120 sampel. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan survei melalui Google Form yang akan dibagikan melalui media sosial serta dibagikan secara langsung kepada responden penelitian. Data yang telah didapat untuk penelitian ini lalu di analisis menggunakan analisis regresi linear dan diuji dengan program SPSS 25 serta menggunakan Sobel Test Statistic untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa Challenge Stressor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement, Job Complexity tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement, Work Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas, serta Challenge Stressor dan Job Complexity sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas. Lalu Work Engagement terbukti memediasi pengaruh Challenge Stressor terhadap Kreativitas, sedangkan Work Engagement tidak terbukti memediasi pengaruh Job Complexity terhadap Kreativitas. Implikasi hasil riset dijelaskan lebih rinci di bagian pembahasan dari artikel ini.

Kata kunci: *challenge stressors, job complexity, work engagement, kreativitas karyawan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini persaingan antara perusahaan semakin ketat hal ini menyebabkan perusahaan harus memiliki suatu keunggulan kompetitif agar bisa bersaing dan mengungguli para pesaing mereka. Tidak terkecuali dengan perusahaan transportasi ojek *online* yang saat ini sedang banyak diminati oleh masyarakat karena seiring berkembangnya kemajuan teknologi juga semakin banyak layanan yang bisa diberikan kepada masyarakat. Hal tersebut membuat para perusahaan transportasi ojek *online* seperti Go-Jek, Grab dan Maxim harus bisa menciptakan keunggulan dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas karena itu merupakan salah satu aset berharga yang harus dipunyai oleh perusahaan.

Pada saat pengemudi ojek *online* memiliki tantangan stress yang tinggi akan menyebabkan dua hal yang bisa terjadi yaitu terselesaikannya masalah yang sedang dialami atau kegagalan dalam menyelesaikan masalah yang sedang dialami. Ketika pengemudi ojek *online* berkeinginan untuk menyelesaikan semua pekerjaannya dengan baik maka disitu tingkat kreativitas dibutuhkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Sacramento et al., 2013) yang menyatakan bahwa challenge stressor menunjukan hubungan positif terhadap creativity dimana stres dapat menuntut seseorang untuk menciptakan kreativitas. Selain itu *work engagement* juga dapat mempengaruhi bagaimana pengaruh *challenge stressor* terhadap kreativitas karena ketika para pengemudi yang mengalami stress sedang ada dalam keterlibatan kerja, hal tersebut dapat membuat para pengemudi berpikir untuk lebih kreatif agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya (Crawford et al., 2010).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kreativitas adalah *job complexity*. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Rezaie, 2014) menyatakan bahwa kompleksitas pekerjaan dapat mempengaruhi kreativitas karyawan. Ketika pengemudi ojek *online* mendapat sebuah pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi maka hal tersebut menuntut

mereka untuk berpikir kreatif agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu dalam melakukan pekerjaannya, individu yang bekerja secara enerjik dan semangat diharapkan akan tampil lebih kreatif, kondisi ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka, aktivasi dan fungsi kesejahteraan yang maksimal di tempat kerja maka diperlukan adanya keterlibatan kerja. Andrews dan Sofian (2011) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan kekuatan ilusif yang akan memotivasi seorang individu dalam meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi tersebut berupa rasa komitmen terhadap organisasi, rasa bangga ketika memiliki pekerjaan, usaha yang lebih seperti waktu dan energi, semangat serta ketertarikan dan komitmen dalam melakukan pekerjaan yang mereka miliki. *Work engagement* sendiri dapat dijadikan sebagai suatu hal yang berguna untuk mendorong kreativitas karena karyawan yang terlibat akan terbuka untuk pengalaman dan secara tidak langsung mereka dapat termotivasi untuk mengejar tujuan yang diharapkan (Chaudhary & Akhoury, 2018).

Hal yang sangat diperhatikan oleh pengemudi ojek online adalah persaingan antar pengemudi serta penilaian bintang yang diberikan oleh pelanggan yang merupakan rapor bagi para pengemudi ojek online, hal ini yang membuat para pengemudi ojek online berusaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya salah satu contohnya adalah dengan menawarkan wifi gratis dan rela memodifikasi kendaraannya sedemikian rupa untuk pelanggan agar merasa nyaman. Maka dari itu penelitian ini akan memfokuskan pada industri transportasi dari bisnis ojek *online* yang sedang ramai diminati oleh masyarakat baik kalangan muda ataupun tua. Sebagai populasi dan sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek online dengan tujuan penelitian berupaya guna membuktikan terkait analisis *challenge stressor*, *job complexity* terhadap kreativitas dengan *work engagement* sebagai variabel pemediasi.

Challenge Stressors

Menurut Podsakoff et al. (2007) *challenge stressor* adalah beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan seorang individu yang dapat mengakibatkan ketegangan namun pada saat yang bersamaan dapat menyebabkan suatu hal positif yang dapat mendorong perkembangan individu untuk mencapai tujuannya.

Job Complexity

Job Complexity adalah sejauh mana tugas-tugas pada suatu pekerjaan memiliki banyak tantangan, menuntut mental dan menantang untuk dilakukan. Morgeson dan Humphrey (2006) menjelaskan bahwa *Job Complexity* merupakan sejauh mana kompleksitas dan tingkat kesulitan tugas-tugas yang diberikan pada pekerjaan untuk dilakukan. hal tersebut dinilai pada tingkat kesulitan dan jumlah tuntutan kognitif yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika pekerjaan dengan tingkat kompleksitas rendah itu membutuhkan sedikit usaha mental atau pengembangan keterampilan yang mengakibatkan pada penurunan produktivitas karyawan.

Work Engagement

Work Engagement menurut Bakker dan Leiter (2010) adalah sebagai konsep motivasi, yang dimana individu yang terlibat merasa memiliki kemauan untuk berjuang menghadapi tantangan pekerjaan. Individu yang berkomitmen untuk mencapai tujuan, secara antusias akan mengerahkan seluruh kemampuannya demi pekerjaan mereka. Pada penelitian Qodariah (2019) menyatakan bahwa *work engagement* berdampak positif secara langsung terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi suatu *work engagement* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan karena ia semakin terlibat dalam kegiatan positif dan mendukung capaian standar kinerja yang diinginkan organisasi.

Kreativitas Karyawan

Menurut Jyoti dan Dev (2015), kreativitas akan mengacu kepada pengembangan ide-ide baru yang berpotensi memiliki manfaat, meningkatkan efisiensi dan efektivitas terkait dengan suatu proses. Kreativitas akan terwujud jika dipengaruhi oleh

emosi dan suasana hati. Jika seorang individu berada dalam suasana hati yang baik maka akan cenderung lebih kreatif dibanding seorang individu yang sedang mengalami suasana hati yang buruk. Selain itu, kreativitas juga dapat didorong oleh aspek pekerjaan karyawan seperti disain pekerjaan dan tuntutan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.

Tabel 1
Ringkasan Dukungan Riset Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Jiang et al. (2020)	<i>Challenge stressor</i> terhadap <i>work engagement</i>	<i>Challenge stressor</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i>
2	Ghani et al. (2019)	<i>Job complexity</i> terhadap <i>work engagement</i>	<i>Job complexity</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i>
3	Inam et al. (2021)	<i>Work engagement</i> terhadap kreativitas	<i>Work engagement</i> berpengaruh terhadap kreativitas
4	Akinola et al. (2019)	<i>Challenge stressor</i> terhadap kreativitas	<i>Challenge stressor</i> berpengaruh terhadap kreativitas
5	Sung et al. (2017)	<i>Job complexity</i> terhadap kreativitas	<i>Job complexity</i> berpengaruh terhadap kreativitas
6	Nguyen et al. (2018)	<i>Work engagement</i> sebagai variabel mediator antara <i>challenge stressor</i> terhadap kreativitas	<i>Work engagement</i> memediasi antara <i>challenge stressor</i> terhadap kreativitas
7	Liu (2016)	<i>Work engagement</i>	<i>Work engagement</i>

		sebagai variabel mediator antara <i>job complexity</i> terhadap kreativitas	memediasi antara <i>job complexity</i> terhadap kreativitas
--	--	---	---

Hipotesis

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

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *challenge stressor* terhadap *work engagement*.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ghani et al. (2019) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *work engagement*. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Morgeson dan Humphrey (2006) dan pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Bhargkavi (2017).

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *job complexity* terhadap *work engagement*.

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

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *work engagement* terhadap kreativitas.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Akinola et al. (2019) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel

kreativitas. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Tomaka dan Palacios-Esquivel (1997) dan pada variabel kreativitas menggunakan teori dari Hobfoll (2002).

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *challenge stressor* terhadap kreativitas.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sung et al. (2017) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel kreativitas. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Oldham dan Chummings (1996) dan pada variabel kreativitas menggunakan teori dari Unsworth (2001).

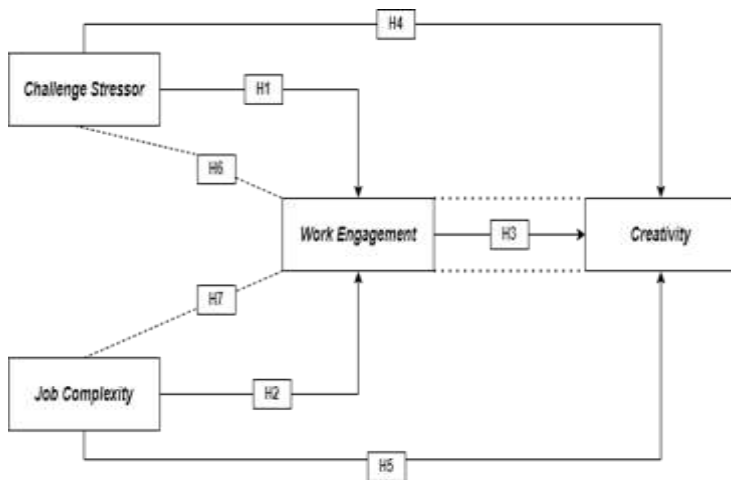
H5: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *job complexity* terhadap kreativitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen et al. (2018) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *challenge stressor* terhadap variabel *work engagement* serta terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel kreativitas. Dalam penelitian ini variabel *challenge stressor* menggunakan teori dari Andrews dan Sofian (2011), pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Schaufeli et al. (2006) dan pada variabel kreativitas menggunakan teori dari Byron et al. (2010).

H6: Diduga *work engagement* memediasi hubungan antara *challenge stressor* terhadap kreativitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Liu (2016) memiliki hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif antara variabel *job complexity* terhadap variabel *work engagement* serta terdapat pengaruh positif antara variabel *work engagement* terhadap variabel kreativitas. Dalam penelitian ini variabel *job complexity* menggunakan teori dari Tomaka dan Palacios-Esquivel (1997), pada variabel *work engagement* menggunakan teori dari Bakker dan Leiter (2010) dan pada variabel *creativity* menggunakan teori dari Woodman et al. (1993).

H7: Diduga *work engagement* memediasi hubungan antara *job complexity* terhadap kreativitas.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, selain itu penelitian ini juga menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan suatu sampel penelitian dengan pertimbangan tertentu agar data yang diperoleh dapat menjadi lebih representatif. Dalam penelitian ini kriteria responden yang akan dipakai adalah driver ojek online yang berlokasi pada kota-kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bekasi, Yogyakarta, Palembang, Madiun dan Pontianak dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 120 orang. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan disebarluaskan melalui media sosial dengan menggunakan Google Form serta memakai skala likert sebagai pencatatan jawaban dimulai dari skor 1 atau sangat tidak setuju sampai dengan 5 atau sangat setuju. Metode CFA (Confirmatory Factor Analysis) akan digunakan dalam penelitian ini sebagai metode analisis dan aplikasi SPSS untuk menghitung data yang telah diperoleh.

Challenge Stressor

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *challenge stressor* merupakan bentuk dari stress terhadap suatu pekerjaan yang bisa berpengaruh positif atau negatif pada seseorang tergantung bagaimana seorang individu tersebut mengelola tantangan stress

yang sedang dihadapi. Hal ini dapat berkaitan untuk pengembangan diri serta dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini ada 8 (delapan) item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *challenge stressor* dibagi menjadi dua dimensi yaitu *work overload* dan *job responsibility* yang diambil dari penelitian Hobfoll (2002) dan Rodell dan Judge (2009).

Job Complexity

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

Dalam penelitian ini ada 4 (empat) item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *job complexity* diambil dari penelitian Morgeson dan Humphrey (2006).

Work Engagement

Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Work engagement* adalah sebuah kondisi dimana seorang individu memiliki pikiran yang positif guna memberi kepuasan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan. Indikasi keterlibatan seorang individu pada perusahaan yaitu dengan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan pada nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini ada 9 (Sembilan) item indikator yang akan digunakan untuk mengukur *work engagement* diambil dari penelitian Llorens et al. (2006).

Kreativitas Karyawan

Kreativitas adalah sebuah kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menghasilkan sesuatu hal yang baru seperti gagasan atau ide terhadap pekerjaannya. Menurut Jaiswal dan Dhar (2015) ada empat

item yang bisa digunakan untuk mengukur hasil dari kreativitas karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini menggunakan 120 responden yang merupakan pengemudi ojek *online*. karakteristik responden yang paling dominan berdasarkan kategori jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 104 orang, usia yang paling dominan adalah 21-30 tahun dengan jumlah 76 orang, status pernikahan yang paling dominan adalah belum menikah dengan jumlah 86 orang, pendidikan terakhir yang paling dominan adalah SMA/SMK dengan jumlah 84 orang, lama bekerja yang paling dominan adalah 1-3 tahun dengan jumlah 54 orang, profesi pengemudi ojek online merupakan pekerjaan utama yang paling dominan adalah dengan jumlah 71 orang, platform yang paling dominan adalah gojek dengan jumlah 44 orang dan penghasilan yang paling dominan adalah Rp. 1.000.000 – 3.000.000 dengan jumlah 62 orang.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Analisis Factor dengan Metode CFA

Konstruk dan Indikator	Loading Factor			
	1	2	3	4
<i>Challenge Stressor</i> (CS)				
CS3				,664
CS4				,751
CS5				,814
CS7				,731
<i>Job Complexity</i> (JC)				
JC1		,738		
JC2		,886		
JC3		,908		
JC4		,915		
<i>Work Engagement</i> (WE)				
WE2	,770			
WE3	,780			
WE4	,813			
WE5	,793			
WE6	,776			
WE7	,778			
WE8	,790			
WE9	,702			

Kreativitas (CR)

CR1	,691
CR2	,890
CR3	,868
CR4	,787

Metode Ekstraksi: Principal Component Analysis.

Metode Rotasi: Varimax dengan Normalisasi Kaiser.

Rotasi konvergen dalam 6 iterasi.

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

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Challenge Stressors</i> (CS)	,815
<i>Job Complexity</i> (JC)	,901
<i>Work Engagement</i> (WE)	,929
Kreativitas Karyawan (CR)	,878

Dilihat dari data di atas bahwa nilai *Cronbach's 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 analisis selanjutnya.

Uji Asumsi

Tabel 4. Uji Asumsi

Variables	Normality	Collinearity Diagnostic
<i>Challenge Stressor</i> (CS)	Normal	Tolerance 0,644 $> 0,10$; VIF 1,553 < 10
<i>Job Complexity</i> (JC)	Normal	Tolerance 0,644 $> 0,10$; VIF 1,154 < 10

<i>Work Engagement</i> (WE)	Normal	Tolerance 0,539 > 0,10; VIF 1,854 < 10	model regresi pada penelitian ini dinyatakan tidak terdapat gejala atau masalah multikolinearitas. Artinya memang tidak diperoleh korelasi yang kuat antar variabel independen dalam mengestimasi dependennya.
Kreativitas (CR)	Normal	Tolerance 0,709 > 0,10; VIF 1,441 < 10	

Uji Hipotesis

Sumber: Data primer diproses, 2022

Model regresi pada penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Maka

Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi Linier

Variabel	Coefficient Beta (Unstandardized)	Sig.	Adjusted R Square	Keputusan
<i>Challenge Stressor</i> -> <i>Work Engagement</i>	0,526	0,000***	0,293	H1 didukung
<i>Job Complexity</i> -> <i>Work Engagement</i>	0,043	0,553	-0,005	H2 tidak didukung
<i>Work Engagement</i> -> Kreativitas	0,445	0,000***	0,233	H3 didukung
<i>Challenge Stressor</i> -> Kreativitas	0,208	0,009**	0,048	H4 didukung
<i>Job Complexity</i> -> Kreativitas	0,168	0,010**	0,046	H5 didukung

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

Sumber: Data primer diproses, 2022

Tabel 6. Uji Sobel Variabel Mediator

Variabel	T-Statistic	One Tailed Probability	Two Tailed Probability	Keputusan
Challenge Steressors → <i>Work Engagement</i> → Kreativitas Karyawan	4,252	0,00001057	0,0002115***	H6 didukung
Organizatal Support for Creativity → <i>Work Engagement</i> → Kreativitas Karyawan	0,586	0,27882438	0,55764876	H7 tidak didukung

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

Sumber: Data primer diproses , 2022

H₁: *Challenge Stressor* berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *challenge stressor* terhadap *work engagement* menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,293, koefisien regresi sebesar 0,526 dan P-Value sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi

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

H₂: Job Complexity tidak berpengaruh terhadap Work Engagement

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

Hasil dari hipotesis diatas sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bai et al. (2021) pada hubungan *job complexity* terhadap *creativity* yang memiliki hasil negatif dan tidak signifikan dengan sampel 251 karyawan yang merupakan pekerja di Macau.

H₃: Work Engagement berpengaruh terhadap Kreativitas

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis antara *work engagement* terhadap kreativitas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,233, koefisien regresi sebesar 0,445 dan P-Value sebesar 0,000 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa *work engagement* mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,445 yang artinya bahwa *work*

engagement dan kreativitas mempunyai hubungan yang positif. Dengan semakin baiknya *work engagement* maka akan menyebabkan naiknya kreativitas sebesar 0,445 dengan asumsi variabel yang lainnya pada posisi konstan atau tetap.

H₄: Challenge Stressor berpengaruh terhadap Kreativitas

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

H₅: Job Complexity berpengaruh terhadap Kreativitas

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

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

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis menggunakan efek mediasi *work engagement* pada hubungan *challenge stressor* terhadap kreativitas menunjukkan bahwa adanya efek mediasi *work engagement* dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 4,252 dan *P-Value Two Tailed* sebesar 0,00002 < 0,5, sehingga *H₀* ditolak dan *H_a* diterima. Dari hasil pengujian yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara *challenge stressor* terhadap kreativitas.

H₇: *Work Engagement* tidak memediasi hubungan antara *Job Complexity* terhadap Kreativitas

Berdasarkan hasil yang didapat melalui pengujian hipotesis menggunakan efek mediasi *work engagement* pada hubungan *job complexity* terhadap kreativitas menunjukkan bahwa tidak adanya efek mediasi *work engagement* dengan jumlah sampel yaitu 120 responden. Hasil pengujian ini memberikan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 0,586 dan *P-Value Two Tailed* sebesar 0,557 > 0,5, sehingga *H₀* diterima dan *H_a* ditolak. Dari hasil pengujian yang ada dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* tidak memediasi hubungan antara *job complexity* terhadap *creativity*. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin baik *work engagement* belum tentu bisa memediasi hubungan antara *challenge stressor* dan kreativitas.

Hasil dari hipotesis di atas tidak sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Liu (2016) pada hubungan *job complexity* terhadap kreativitas yang memiliki hasil positif dan signifikan serta pada hubungan *work engagement* terhadap kreativitas yang juga memiliki hasil signifikan. Penulis berpendapat bahwa ketidaksesuaian asumsi yang dibangun oleh penulis terhadap penelitian sebelumnya bisa terjadi karena perbedaan objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan pengemudi ojek *online* sebagai objek penelitian sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Liu (2016)

menggunakan pekerja perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diuji dalam penelitian ini, maka bisa ditarik beberapa kesimpulan antara lain, *Challenge Stressor* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, *Job Complexity* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*, *Work Engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas, *Challenge Stressor* dan *Job Complexity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas, *Work Engagement* terbukti secara signifikan memediasi pengaruh *Challenge Stressor* terhadap Kreativitas, sedangkan *Work Engagement* tidak terbukti secara signifikan untuk memediasi pengaruh *Job Complexity* terhadap Kreativitas.

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.
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2011). Engaging people who drive execution and organizational performance. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3(3), 569.
- Bai, J. Y., Tian, Q., & Liu, X. (2021). Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: A dual-path mediation model. *Frontiers in Psychology*, 4482.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. United Kingdom: Taylor and Francis.
- Bhargkavi, P. (2017). The effects of job crafting on work engagement and job performance among National Secondary School Teachers in Kedah, Malaysia (Doctoral Dissertation, UTAR, Malaysia).
- Byron, K., Khazanchi, S., & Nazarian, D. (2010). The relationship between

- stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201.
- 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. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834.
- Ghani, A., Kaliappen, N., & Jermsittiparsert, K. (2019). Enhancing Malaysian SME employee work engagement: The mediating role of job crafting in the presence of task complexity, self efficacy and autonomy. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 6(11), 1-18.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- 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. *SageOpen*, 11(3), 215824401 1046937.
- Jaiswal, N. K., & Dhar, R. L. (2015). Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study. *International Journal of Hospitality Management*, 51, 30-41.
- Jiang, Q., Lee, H., & Xu, D. (2020). Challenge stressors, work engagement, and affective commitment among Chinese public servants. *Public Personnel Management*, 49(4), 547-570.
- Jyoti, J., & Dev, M. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation. *Journal of Asia Business Studies*, 9(1), 78.
- 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.
- Liu, W. (2016). Effects of positive mood and job complexity on employee creativity and performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(5), 865-880.
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands resources model. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 378.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321.
- Nguyen, N. N., Takahashi, Y., & Nham, T. (2018, July). Challenge stressors and creativity: Moderating effect of emotional intelligence. *In Academy of management proceedings* (Vol. 2018, No. 1, p. 13774). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rezaie, N. (2014). Contextual factors and the creativity of employees: The mediating effects of role stress and intrinsic motivation on economy and finance

- organization in Tehran. *Journal of Resources Development and Management*, 4(1), 22-42.
- Rodell, J. B., & Judge, T. A. (2009). Can "good" stressors spark "bad" behaviors? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1438.
- Sacramento, C. A., Fay, D., & West, M. A. (2013). Workplace duties or opportunities? Challenge stressors, regulatory focus, and creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121(2), 141-157.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Sigala, M., & Chalkiti, K. (2015). Knowledge management, social media and employee creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 45, 44-58.
- Sung, S. Y., Antefelt, A., & Choi, J. N. (2017). Dual effects of job complexity on proactive and responsive creativity: Moderating role of employee ambiguity tolerance. *Group & Organization Management*, 42(3), 388-418.
- Tomaka, J., & Palacios-Esquivel, R. L. (1997). Motivational systems and stress related cardiovascular reactivity. *Motivation and Emotion*, 21(4), 275-296.
- Unsworth, K. (2001). Unpacking creativity. *Academy of Management Review*, 26(2), 289-297.
- Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18(2), 293-321.