



Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Cognitive Absorption* Dan Kreativitas: Peran Mediasi *Burnout*

Rosyda Nur Fauziah¹

Muafi²

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email : 21911060@students.uui.ac.id

²Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

*Correspondent Author: Email : muafi@uui.ac.id

Diterima: 20 Agustus 2024

Direview: 13 September 2024

Dipublikasikan: 25 September 2024

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu aset yang paling utama di dalam sebuah perusahaan. Situasi yang tidak menentu seperti sekarang sangat rawan bagi perusahaan dalam mempertahankan berbagai kegiatan. Hal ini yang menyebabkan perusahaan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terampil dan handal. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* dan kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Pada penelitian ini menggunakan 100 sampel yang diambil dari karyawan startup Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) yaitu *Partial Least Square* (PLS) dengan *software* SmartPLS 4.0. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap *burnout*, (2) *Personal Innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption*, (3) *Personal Innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas, (4) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kreativitas, (5) *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *cognitive absorption*, (6) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap *cognitive absorption* dimediasi *burnout*, (7) *Personal Innovation* berpengaruh negatif terhadap kreativitas dimediasi *burnout*.

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

Abstract

Human Resources (HR) as one of the most important assets in a company. The existence of an uncertain situation like now is very vulnerable for companies in maintaining existing activities. This is what causes companies to need skilled and reliable human resource management. This study aims to test and analyze the effect of *personal innovation* on *cognitive absorption* and creativity mediated by *burnout*. This study used 100 samples taken from startup employees in Sleman Regency, Special Region of Yogyakarta. Data analysis used in this study using the *Structural Equation Model* (SEM) method, namely *Partial Least Square* (PLS) with SmartPLS 4.0 *software*. The results obtained in this study indicate that: (1) *Personal Innovation* has a negative effect on *burnout*, (2) *Personal Innovation* has a positive effect on *cognitive absorption*, (3) *Personal Innovation* has a positive effect on creativity, (4) *Burnout* has a negative effect on creativity, (5) *Burnout* has a negative effect on *cognitive absorption*, (6) *Personal Innovation* has a negative effect on *cognitive absorption* mediated by *burnout*, (7) *Personal Innovation* has a negative effect on creativity mediated by *burnout*.

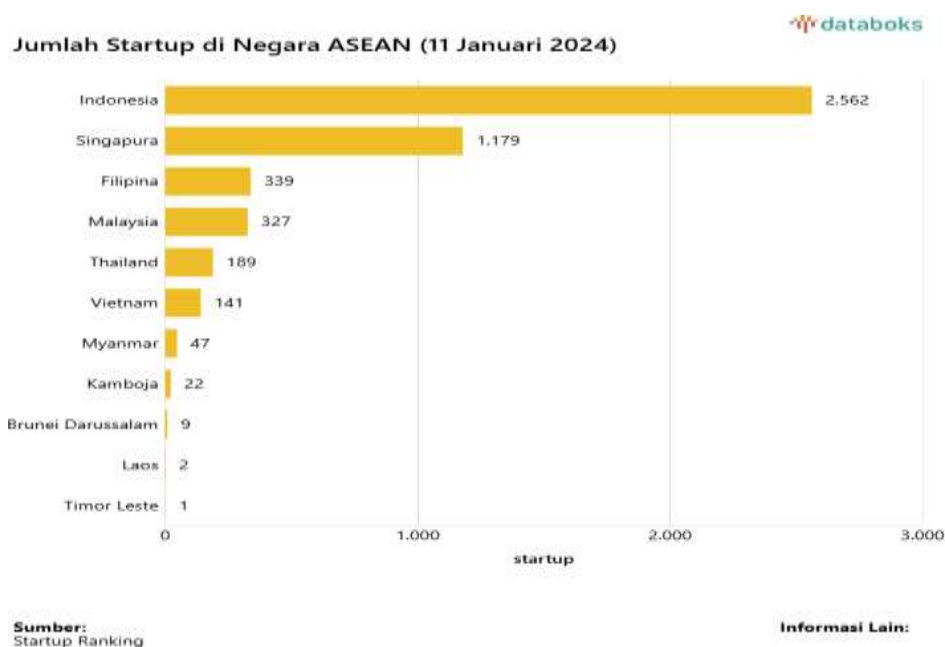
Kata Kunci: *Personal Innovation, Cognitive Absorption, Creativity, Burnout*

PENDAHULUAN

Start up merupakan perusahaan rintisan yang didirikan oleh satu atau banyak orang dengan tujuan mengembangkan sebuah produk atau layanan unik yang sesuai dengan target pasar. Sudah banyak *Startup* yang ada di Indonesia berhasil membuktikan kesuksesan mereka hingga titik dunia, diantaranya Go-Jek,

Traveloka dan Tokopedia, merekahampir mencapai status *Startup Unicorn*, namun tidak sedikit *Startup* yang gagal, diantaranya salah memprediksi kebutuhan pasar, konflik internal hingga pola perusahaan yang buruk. Maka karyawan *startup* sebagai sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tuntutan agar dapat menyeimbangkan antara kreativitas dan berpikir secara inovatif. Apabila kreativitas karyawan menurun dikarenakan oleh *burnout*, dampaknya akan sangat buruk bagi pekerjaan maupun kegiatan diluar pekerjaan.

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



Sumber : Startup Ranking, 2024
Gambar 1. Jumlah Startup di Negara ASEAN

Jumlah startup di negara ASEAN menurut sumber Startup Ranking dari Databoks; Pusat Data Ekonomi dan Bisnis Indonesia perusahaan startup per 11 Januari 2024 memiliki jumlah sebanyak 11 negara. Indonesia meraih jumlah perusahaan startup terbanyak dengan jumlah sebesar 2.562 perusahaan, sementara Timor Leste memiliki jumlah perusahaan startup terendah dengan jumlah 1 perusahaan. Dalam sebuah organisasi untuk mempertahankan ketersediaan sumber daya manusia harus mempunyai beberapa strategi, salah satunya meningkatkan inovatif karyawan. Inovasi bukanlah sesuatu yang muncul dengan sendirinya saat diperlukan, melainkan dipengaruhi oleh kemampuan dan kreativitas individu yang didukung oleh sumber daya organisasi (Bansal et al., 2023). Sementara dalam perkembangan zaman yang semakin maju, kemampuan karyawan juga perlu ditingkatkan. Menurut (Thomas, 2006a) berpendapat bahwa *cognitive absorption* berkaitan dengan keadaan keterlibatan teknologi yang akan memberikan penjelasan lebih lanjut tentang teori penerimaan teknologi. Ada lima dimensi *cognitive absorption*, meliputi *temporal dissociation*, *focused immersion*, *heightened enjoyment*, *control*, dan *curiosity*.

Selain itu, dalam sebuah organisasi juga memerlukan strategi dalam hal pola pikir seperti kreativitas. Kemampuan ini akan memunculkan ide - ide baru dalam organisasi. Amabile (1997) bahwa teori komponen kreativitas menunjukkan bahwa setiap individu memiliki kapasitas dalam menghasilkan karya kreatif. Menurut (Glassman & Opengart, 2016) kreativitas sebagai produksi produk, ide, proses dan prosedur baru. Dengan menggunakan proses kreatif sebagai kriteria kreativitas, maka produk yang

dihasilkan dari proses tersebut akan dianggap sebagai produk kreatif dan orangnya disebut sebagai orang kreatif. Akan tetapi, adanya suatu pekerjaan yang berlebihan karyawan akan mengalami *burnout*. Menurut (Ghonsooly & Raeesi, 2012) *burnout* adalah keadaan kelelahan fisik, emosional dan mental kronis yang timbul pada personel akibat tuntutan suatu pekerjaan. Maka, apabila karyawan mengalami *burnout*, kinerjanya juga akan terus menurun yang diakibatkan stres kerja karena tidak ditangani secara baik.

Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang sudah pernah dilakukan pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini focus permasalahannya bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana *personal innovation* dapat mempengaruhi *cognitive absorption* dan kreativitas serta bagaimana peran *burnout* sebagai variabel mediasi khususnya pada karyawan *startup* di Kabupaten Sleman, dimana adanya tuntutan untuk dapat berkembang serta beradaptasi dengan perubahan – perubahan yang terjadi.

Hal ini menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Adapun permasalahan yang terjadi diidentifikasi sebagai berikut :

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

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis:

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

KAJIAN PUSTAKA

Teori of *Technology Acceptance* dan Teori Difusi Inovasi

Teori of *Technology Acceptance* sebagai sebuah teori yang menggambarkan proses perilaku sosial yang secara kompleks dimana individu menerima teknologi informasi baru. Teori ini menekankan peran inovasi dan *cognitive absorption* (Rongers 1983). Sementara pada teori Difusi Inovasi berfokus pada perbedaan individu dalam hal inovasi. Rongers (2003) ada empat faktor yang menentukan perilaku seperti inovasi, komunikasi, waktu dan sistem sosial.

Personal Innovation

Personal Innovation merupakan konstruk yang muncul dalam *Theory of Reasoned Action*, *Theory of Planned Behavior*, *Technology Acceptance Model*, Gabungan *TAM-TPB*, dan Model Motivasi (Bansal et al., 2023). Inovasi yang sukses terus memainkan peran bagi organisasi dalam mencapai daya saing internasional, pertumbuhan berkelanjutan dan kelangsungan hidup jangka panjang (Mansfeld et al., 2010). Akan tetapi, inovasi juga merupakan salah satu konstruksi yang memiliki banyak aspek (Mansfeld et al., 2010). Hurt, Joseph dan Cook (1997) dalam (Mansfeld et al., 2010) mendefinisikan *personal innovation* (PI) sebagai konstruksi kepribadian yang mendasari kesediaan individu untuk berubah. Man (2001) mencatat bahwa 1) inovasi mengubah paradigma, 2) teknologi baru yang memberikan landasan bagi inovasi, dan 3) inovasi melampaui kreativitas dalam implementasi. Berdasarkan teori Rogers, Agarwal dan Prasad (1998) dalam (Lu et al., 2005) bahwa individu mengembangkan keyakinan tentang teknologi baru dengan mensintesis informasi dari berbagai media. Konsep inovasi sebagai dimensi dasar kepribadian yang relevan untuk menganalisis perubahan organisasi (Kirtan, 1976) dalam (Simarmata & Hia, 2020). Namun, temuan mengenai pengukuran *personal innovation* dan indikatornya saling bertentangan. Tingkat *personal innovation* yang tinggi memastikan manfaat secara maksimal dari penggunaan teknologi (Khan dan Qutab, 2016) dalam (Khan et al., 2019).

Cognitive Absorption

Cognitive absorption sebagai suatu perilaku yang dilakukan untuk dirinya sendiri dimana bertujuan untuk merasakan kesenangan dan kepuasan dalam suatu aktivitas (Saadé & Bahli, 2005). *Cognitive absorption* merupakan dorongan intrinsik yang mencerminkan pengalaman pengguna terkait rasa senang yang dirasakan ketika seorang pengguna tersebut berinteraksi dengan teknologi (Budiarti et al., 2022).

Kreativitas

Kreativitas sebagai produksi produk, ide, proses dan prosedur baru (Amabile 1996, Woodman, Sawyer & Griffin 1993) dalam (Glassman & Opengart, 2016). Kreativitas juga dianggap sebagai kunci kesuksesan sosial pribadi dan organisasi (Weiss et al., 2022). Namun, (Brennan & Dooley 2005) dalam (Glassman & Opengart, 2016) menyatakan bahwa kreativitas adalah kombinasi elastisitas, orisinalitas dan kepekaan pikiran yang memungkinkan individu berpikir kritis. Koellinger (2008) dalam (Glassman & Opengart, 2016) pentingnya kreativitas disimpulkan bahwa kecerdasan dan kepercayaan diri akan mengarah pada upaya inovatif yang tinggi, dan mungkin merupakan hasil dari tingkat kreativitas. Akan tetapi, Koellinger gagal dalam menentukan apakah sifat – sifat ini dapat dipelajari pada individu.

Burnout

Burnout merupakan suatu keadaan kelelahan emosional, fisik dan mental akibat paparan stress yang berlebihan dan berkepanjangan (Şahin, 2023). *Burnout* secara umum terjadi pada orang – orang yang idealis dan bermotivasi tinggi, dimana adanya tekanan emosional dalam waktu lama mereka akan menghadapi stress, kecemasan dan depresi (Gazelci et al., 2022). Tidak hanya itu, meningkatkan kesadaran dan mengurangi tingkat *burnout* akan memberikan banyak manfaat bagi individu dan organisasi, maka sangat penting dalam menciptakan sistem dan produk baru (Roles, 2022).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap *Burnout*

Tingkat *personal innovation* yang tinggi memastikan manfaat secara maksimal dari penggunaan teknologi (Khan dan Qutab, 2016) dalam (Khan et al., 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Zainab et al., 2020a) menjelaskan bahwa dalam hubungan *personal innovation* dan *burnout* pada karyawan startup dapat disimpulkan bahwa manajer memahami kepuasan dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga mereka tidak akan mengalami *burnout*. Sementara menurut (Karavasilis, 2019) menunjukkan bahwa membangun perilaku kerja yang inovatif oleh pimpinan dan rekan kerja memiliki efek tingkat tinggi terhadap para pendidik di Yunani. Maka, hal tersebut dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan pendidikan yang bertujuan memberikan dukungan efektif kepada guru dalam melaksanakan tugasnya serta meningkatkan keterampilan profesional.

H1 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Personal Innovation* terhadap *Burnout*.

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption*

Kedekatan *cognitive* perusahaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja inovatif melalui potensi dan realisasi kapasitas penyerapan. Sehingga, penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan dalam mengembangkan perusahaan (Sánchez-García et al., 2023). Yang & Shao (2023) mengatakan bahwa perusahaan tidak menghasilkan terobosan dalam tahap *catch-up* dan *parallel-running*, namun mencapainya dalam tahap terdepan. Maka, proses inovasi akan mendorong pertumbuhan perusahaan. Sementara menurut (Sarraf et al., 2023) menjelaskan bahwa *personal innovation* berhubungan negatif terhadap *cognitive absorption*.

H2 : *Personal Innovation* tidak berpengaruh terhadap *Cognitive Absorption*

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap Kreativitas

Inovasi yang sukses terus memainkan peran bagi organisasi dalam mencapai daya saing internasional, pertumbuhan berkelanjutan dan kelangsungan hidup jangka panjang (Mansfeld et al., 2010). Penelitian yang dilakukan oleh (Shiva Prasad et al., 2018) menjelaskan bahwa *personal innovation* seperti kepercayaan diri dan pengambilan risiko yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Neto et al., (2019) menunjukkan adanya pengaruh positif antara *personal innovation* terhadap kreativitas. Adanya lingkungan kerja yang positif, komunikasi tim yang terbuka, serta hubungan interpersonal yang baik akan memperkuat kinerja kreatif para karyawan. Sehingga, perusahaan hendaknya memberikan perhatian lebih untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat antar karyawan hingga atasan.

H3 : Terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Personal Innovation* terhadap Kreativitas

Pengaruh *Burnout* terhadap *Cognitive Absorption*

Burnout secara umum terjadi pada orang – orang yang idealis dan bermotivasi tinggi, dimana adanya tekanan emosional dalam waktu lama mereka akan menghadapi stress, kecemasan dan depresi (Gazelci et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh (Chalak et al., 2023) menjelaskan tentang hubungan antara *burnout*, kegagalan *cognitive* dan kesehatan umum dimana dilakukan di Pabrik Ban Iran. Deligkaris et al., (2014) menyelidiki hubungan antara kelelahan dan fungsi kognitif. Pada penelitian ini menghasilkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *burnout* dan kegagalan *cognitive*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Castellano et al., 2019) bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap *cognitive absorption*.

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

Pengaruh *Burnout* terhadap Kreativitas

Seiring berjalannya waktu, organisasi harus berinvestasi terhadap karyawan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. *Burnout* merupakan suatu keadaan kelelahan emosional, fisik dan mental akibat paparan stress yang berlebihan dan berkepanjangan (Şahin, 2023). Zainab et al., (2020b) dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kreativitas, maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan kreativitas akan menurun. Drafahl, (2020) menunjukkan terdapat pengaruh negatif antara *burnout* dengan kreativitas fakultas keperawatan. Maka, staf pengajar keperawatan yang mengalami *burnout* di tempat kerja termasuk berinteraksi dengan mahasiswa secara langsung akan mengalami penurunan kreativitas. Sementara menurut (Ghanizadeh & Jahedizadeh, 2016) guru yang mengalami *burnout* secara emosional dan mental kurang mempunyai kecenderungan atau kemampuan dalam menggunakan keterampilan dan kreativitas, mereka cenderung mengikuti rutinitas yang ada. Sehingga terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kreativitas.

H5 : Terdapat pengaruh negatif dari *Burnout* terhadap Kreativitas

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* dengan pemoderasi *Burnout*

Cognitive absorption sebagai suatu perilaku yang dilakukan untuk dirinya sendiri dimana bertujuan untuk merasakan kesenangan dan kepuasan dalam suatu aktivitas (Saadé & Bahli, 2005). Dalam penelitian (Bunjak et al., 2021) menunjukkan bahwa *cognitive absorption* di bidang TI berhubungan positif dengan kinerja kreatif karyawan. Sementara menurut (González et al., 2016) menghasilkan *personal innovation* (PI) berpengaruh terhadap *cognitive absorption* (CA).

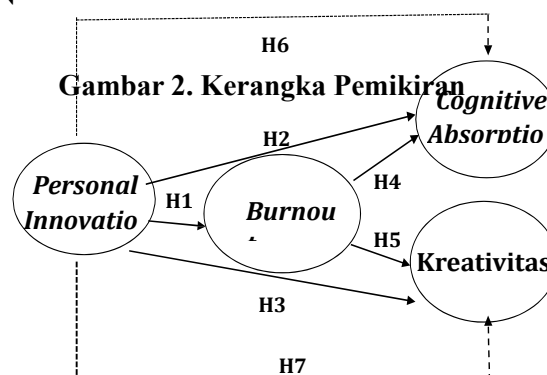
H6 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* dimediasi *Burnout*

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap Kreativitas dengan pemoderasi *Burnout*

Kreativitas sebagai produksi produk, ide, proses dan prosedur baru (Amabile 1996, Woodman, Sawyer & Griffin 1993) dalam (Glassman & Opengart, 2016). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Aman-Ullah et al., 2023) menunjukkan bahwa *burnout* memoderasi hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja inovatif berhubungan positif. Sedangkan dari (Bunjak et al., 2021) menunjukkan bahwa *cognitive absorption* di bidang TI berhubungan positif dengan kinerja kreatif karyawan. Sehingga pada individu yang secara *cognitive* terserap dengan TI tetapi secara bersamaan kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi yang mengakibatkan karya kreatif juga dinilai buruk. Kemudian, menurut (Hur et al., 2016) menunjukkan adanya model serial beberapa mediator di mana ketidaksopanan rekan kerja dan pelanggan meningkatkan kelelahan emosional karyawan, dimana mengurangi motivasi intrinsik di tempat kerja yang menyebabkan penurunan kreativitas karyawan. Maka temuan ini terdapat hubungan negatif antara ketidaksopanan di tempat kerja dan kreativitas karyawan layanan yang dimediasi oleh kelelahan emosional dan motivasi intrinsik karyawan layanan.

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

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini dilakukan mediasi karena berkaitan dengan beberapa hal pada variabel tersebut, seperti adanya proses penyelidikan untuk memahami bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lain melalui variabel ketiga. Hal ini memberikan gambaran lebih tentang hubungan antar variabel. Selain itu juga penting untuk memahami bagaimana faktor internal seperti budaya di perusahaan startup, perilaku serta hasil kerja karyawan startup. Dalam penelitian ini mediasi akan membantu mengidentifikasi pengaruh yang ada.

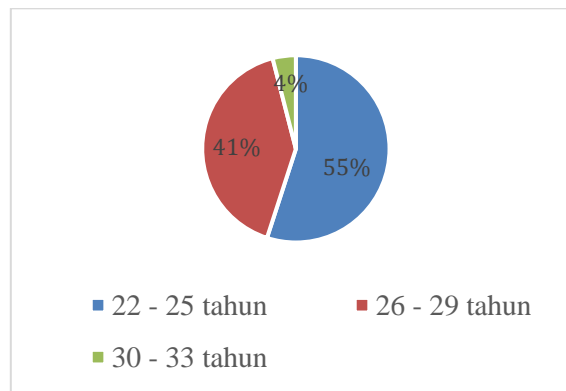
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dimana merupakan metode untuk menguji teori tertentu antar variabel. Menurut (Yozgat et al., 2013) penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen, sehingga dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik. Teknik pengumpulan menggunakan data kuesioner yang disebar ke seluruh responden yang dilakukan di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta melalui *google form*. Menurut Sekaran & Bougie (2009) kuesioner sebagai cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis dan telah dilakukan perumusan sebelumnya yaitu responden memilih jawaban yang sudah ditentukan. Menurut Hair et al. (2011) bahwa dalam SEM PLS untuk ukuran sampel minimal berkisar antara 100-150 sampel. Setelah menggunakan metode pengambilan data, populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek

Penelitian berikut ini untuk profil 100 responden yang diperoleh :

Rata – Rata Usia

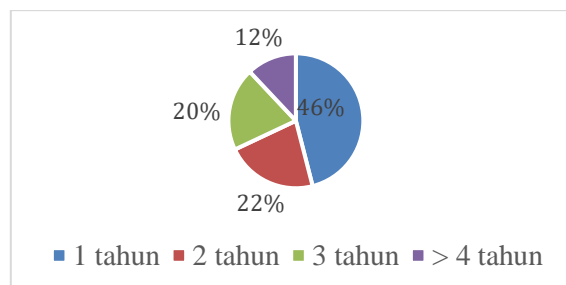


Gambar 3. Rata – rata Usia Responden

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Gambar 3. Responden paling banyak bersuasi rata – rata 22 – 25 tahun dengan sebesar 55%, kemudian rata – rata usia 26 – 29 tahun sebesar 41% dan rata – rata usia 30 – 33 tahun sebesar 4%.

Pengalaman Kerja



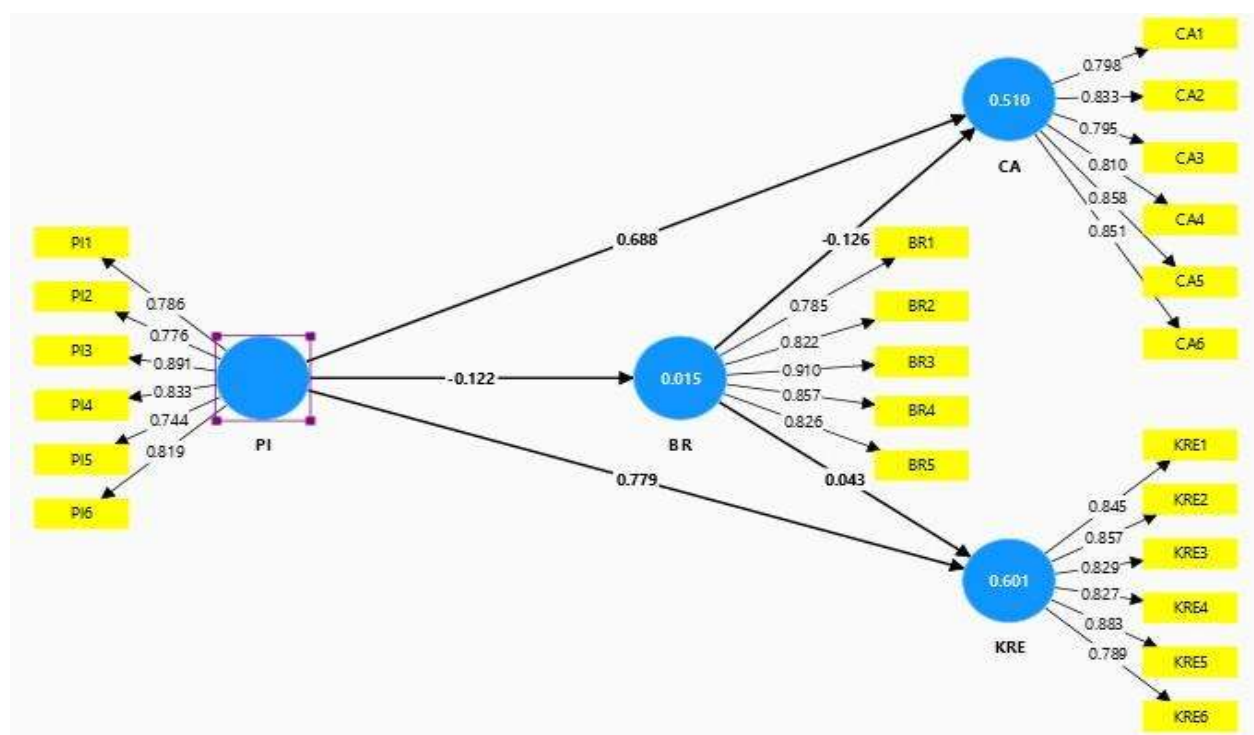
Gambar 4. Pengalaman Kerja Responden

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada Gambar 4. dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner sebesar 46% dari karyawan yang bekerja 1 tahun, 22% dari karyawan yang bekerja 2 tahun, dan 20% dari karyawan yang bekerja 3 tahun, sisanya 12% dari karyawan yang bekerja lebih dari 4 tahun.

Analisis Statistik Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square (PLS)*. PLS sebagai metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)* yang berbasis *variance*. Metode ini memiliki keunggulan yang dimana tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Alat bantu yang digunakan berupa program Smart PLS Versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi persamaan struktural dengan basis *variance*. Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 4 berikut ini :



Gambar 5. Path Analysis (Pengaruh *Personal Innovation* Terhadap *Cognitive Absorption* dan *Kreativitas* : Peran Mediasi *Burnout*)

Uji *Individual Item Reliability*

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. Nilai tersebut menggambarkan besarnya hubungan antara tiap indikator dengan konstruksya. (Ghozali, 2014) menyebutkan bahwa ukuran refleksi individu dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0.6.

Tabel 1. Hasil Uji *Loading Factor*

	BR	CA	KRE	PI	Keterangan
BR1	0.785				Valid
BR2	0.822				Valid
BR3	0.910				Valid
BR4	0.857				Valid
BR5	0.826				Valid
CA1		0.798			Valid
CA2		0.833			Valid
CA3		0.795			Valid
CA4		0.810			Valid
CA5		0.858			Valid

CA6	0.851	Valid
KRE1	0.845	Valid
KRE2	0.857	Valid
KRE3	0.829	Valid
KRE4	0.827	Valid
KRE5	0.883	Valid
KRE6	0.789	Valid
PI1	0.786	Valid
PI2	0.776	Valid
PI3	0.891	Valid
PI4	0.833	Valid
PI5	0.744	Valid
PI6	0.819	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas dilakukan pengukuran menggunakan *outer loading*, maka dapat diketahui bahwa semua indikator memiliki *loading factor* > 0.60 yang berarti dapat dikatakan seluruh indikator valid untuk digunakan dalam model penelitian.

Uji *Internal Consistency Reliability*

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* (CR) dengan batas ambang > 0.7, sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)
BR	0.902	0.975	0.923	0.707
CA	0.906	0.908	0.927	0.680
KRE	0.916	0.919	0.934	0.703
PI	0.894	0.901	0.919	0.655

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai CR > 0.7, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat untuk digunakan dan tidak ada masalah dalam uji *composite reliability*.

Discriminant Validity

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

Tabel 3. Hasil Nilai *Cross Loading*

	BR	CA	KRE	PI
BR1	0.785	-0.077	0.113	-0.034
BR2	0.822	-0.164	-0.004	-0.061
BR3	0.910	-0.220	-0.124	-0.173
BR4	0.857	-0.172	-0.013	-0.087
BR5	0.826	-0.170	-0.038	-0.076
CA1	-0.266	0.798	0.496	0.564
CA2	-0.259	0.833	0.617	0.501
CA3	-0.189	0.795	0.595	0.516
CA4	-0.100	0.810	0.605	0.632

CA5	-0.185	0.858	0.607	0.599
CA6	-0.062	0.851	0.618	0.644
KRE1	-0.141	0.645	0.845	0.693
KRE2	0.013	0.591	0.857	0.698
KRE3	0.022	0.529	0.829	0.668
KRE4	-0.132	0.590	0.827	0.580
KRE5	0.005	0.593	0.883	0.656
KRE6	-0.042	0.659	0.789	0.582
PI1	-0.163	0.563	0.639	0.786
PI2	-0.169	0.515	0.501	0.776
PI3	-0.172	0.647	0.730	0.891
PI4	-0.059	0.554	0.676	0.833
PI5	-0.064	0.506	0.545	0.744
PI6	0.034	0.614	0.635	0.819

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* di setiap item berkorelasi lebih tinggi dengan konstruksya masing – masing apabila dibandingkan dengan konstruk lainnya, sehingga dapat dikatakan bahwa setiap item dalam penelitian ini menjelaskan bahwa *discriminant validity* seluruh item tinggi atau valid. Cara lain mengukur *discriminant validity* adalah melihat nilai AVE.

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity

	BR	CA	KRE	PI
BR	0.841			
CA	-0.210	0.824		
KRE	-0.052	0.715	0.839	
PI	-0.122	0.703	0.774	0.809

Sumber : Hasil pengolahan SmartPLS, 2024 (*nilai akar AVE)

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel dibawah ini merupakan hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dihasilkan oleh perangkat lunak PLS. Validitas konvergen ditunjukkan oleh nilai AVE, dimana yang menurut aturan praktis harus berada di atas > 0,5. Dari hasil pengolahan data dengan PLS menunjukkan bahwa rata – rata AVE dari semua variabel yang diuji berada di atas 0,5. Keandalan data yang diolah ditunjukkan oleh keandalan komposit dengan nilai melebihi batas 0,7 serta Cronbach alpha yang semuanya melebihi 0,6. Maka , dapat disimpulkan bahwa data dari sampel yang diolah bersifat valid dan dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Konstruk

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

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat signifikansi parameter untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel penelitian. Pengambilan keputusan didasari oleh arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk dengan melihat nilai *p-values*. Nilai signifikansi level yang digunakan

pada penelitian ini sebesar 5%. Apabila teori dan signifikan < 0.05 maka hipotesis dinyatakan terbukti atau diterima, sementara apabila teori dan signifikan > 0.05 maka hipotesis akan ditolak. Berikut hasil dari pengujian hipotesis yang dilakukan :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Direct Effect)

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

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

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Indirect Effect)

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

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

PEMBAHASAN

Personal Innovation terhadap Burnout

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal innovation* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yesil & Sozbilir, 2013) menyatakan bahwa *neuroticism* berpengaruh negatif terhadap *personal innovation*. Pada penelitian (Zainab et al., 2020b) juga menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan modal psikologis sebagai moderator terhadap hasil kerja karyawan. Penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Karavasilis, 2019) dan (Gkontelos et al., 2023) yang menyatakan bahwa *personal innovation* memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya dukungan dari perusahaan dengan mempertahankan dan memotivasi karyawan sehingga dapat berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan profesional. Selain itu, ketika karyawan terlibat dalam *personal innovation* akan merasa lebih termotivasi.

Personal Innovation terhadap Cognitive Absorption

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil dari penelitian ini mempertegas dari penelitian sebelumnya yaitu (Sánchez-García et al., 2023) dan (Yang & Shao, 2023) dimana sikap *cognitive* merupakan hal penting bagi kinerja inovasi perusahaan. Namun, penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Thomas, 2006b) dimana menyatakan bahwa *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap *cognitive absorption*, dimana bahwa *cognitive absorption* dapat berperan dalam membantu karyawan memahami teknologi. Adanya sikap *cognitive*, maka karyawan dapat mengembangkan pengetahuan dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Personal Innovation Terhadap Kreativitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal innovation* terhadap kreativitas memiliki pengaruh positif dan signifikan pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Penelitian ini mempertegas penelitian sebelumnya Terje Slåtten, bahwa dengan menciptakan suatu lingkungan yang dapat mendukung serta

memotivasi karyawan menjadi kreatif dan inovatif merupakan bagian dari tugas pemimpin. Sehingga, manajer dapat memotivasi dan menginspirasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tidak hanya itu, penelitian sebelumnya juga sejalan (Shiva Prasad et al., 2018) menyatakan dalam mendukung keterampilan inovatif pada mahasiswa, perguruan tinggi hendaknya berusaha mendorong rasa percaya diri serta menekankan bahwa mengambil risiko dengan ide inovatif merupakan salah satu hal yang berharga. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian (Neto et al., 2019) dengan adanya *personal innovation* baik di tempat kerja berpengaruh positif dengan kreativitas. Oleh sebab itu, komunikasi tim yang terbuka, lingkungan kerja yang positif serta hubungan antar karyawan yang baik akan memperkuat kinerja para karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan perhatian lebih untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat antar karyawan hingga atasan. Individu di tempat kerja merupakan salah satu kunci inovasi dalam organisasi

Pengaruh *Burnout* terhadap *Cognitive Absorption*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *cognitive absorption*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, dimana Anthony Mothgomery et al., 2019 (Chalak et al., 2023) bahwa terdapat pengaruh positif antara *burnout* dengan *cognitive absorption*, dimana karyawan mengalami kelelahan, depresi hingga kecemasan. *Burnout* dapat menyebabkan hilangnya produksi dan peningkatan biaya bagi karyawan dan organisasi (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2014). Maka, dalam hal ini perusahaan sangat dibutuhkan. Selain itu juga kurangnya keterlibatan social juga mengurangi peluang dalam berdiskusi, berbagai ide serta belajar dari karyawan lain.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kreativitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap terhadap kreativitas karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini juga mempertegas dari penelitian sebelumnya (Zainab et al., 2020b) menunjukkan terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kreativitas karyawan. Semakin tinggi *burnout* pada karyawan maka kinerjanya akan menurun. Oleh sebab itu, perusahaan tidak boleh mengabaikan kebutuhan para karyawan seperti pelatihan dan program motivasi dimana hal ini akan membuat karyawan tetap energik dan optimal dengan pekerjaannya. Kemudian penelitian sebelumnya (Drafahl, 2020) bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kreativitas pada fakultas keperawatan, dimana staf pengajar keperawatan yang mengalami *burnout* termasuk berinteraksi dengan mahasiswa dapat mengalami penurunan kreativitas. Selanjutnya hasil penelitian ini juga sejalan dengan (Ghanizadeh & Jahedizadeh, 2016) yang menunjukkan bahwa seorang guru yang mengalami *burnout* secara emosional maka tidak dapat menggunakan keterampilan untuk mengikuti rutinitas yang ada.

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap *Cognitive Absorption* yang dimediasi oleh *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa tidak sejalan seperti penelitian sebelumnya, (Bunjak et al., 2021) menunjukkan bahwa *personal innovation* mempunyai pengaruh positif terhadap *cognitive absorption* yang dimediasi oleh *burnout*. Adanya karyawan yang secara bersama kelebihan beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi, sehingga dapat mengakibatkan kreativitas dinilai buruk. Tidak hanya itu, (González et al., 2016) juga menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap *cognitive absorption* melalui *burnout*. Kemungkinan yang terjadi pada karyawan startup di Kabupaten Sleman ini memiliki tekanan kinerja yang tinggi. Selain itu dalam melakukan inovasi secara personal dapat menambah beban kerja yang tinggi di lingkungan perusahaan.

Pengaruh *Personal Innovation* terhadap Kreativitas yang dimediasi oleh *Burnout*

Hasil analisis menunjukkan bahwa *personal innovation* terhadap kreativitas melalui *burnout* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada karyawan startup Kabupaten Sleman. Hasil penelitian mempertegas pada penelitian sebelumnya, (Hur et al., 2016) menyatakan bahwa *personal innovation* memiliki pengaruh negatif terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Adanya sikap karyawan yang tidak sesuai dapat meningkatkan *burnout* sehingga mengurangi motivasi karyawan yang menyebabkan penurunan kreativitas. Sementara (Bunjak et al., 2021) dan (Aman-Ullah et al., 2023) menunjukkan bahwa *personal innovation* berpengaruh positif terhadap kreativitas yang dimediasi oleh *burnout*. Kelebihan

beban teknologi maka tingkat *burnout* akan lebih tinggi sehingga mengakibatkan kreativitas mengalami penurunan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Dalam analisis *construct reliability* dapat dikatakan seluruh variabel adalah *reliabel* nilai dapat dilihat pada tabel hasil analisis uji reliabilitas konstruk. Pada hasil uji hipotesis semua variabel adalah valid, nilai dapat dilihat pada gambar *path analysis*. Dalam uji hipotesis *direct effect* terdapat beberapa nilai *p-values* yang lebih besar dari 5% (> 0.05), artinya bahwa *personal innovation* tidak berpengaruh terhadap *burnout*; kemudian *burnout* tidak berpengaruh terhadap *kreativitas* dan *cognitive absorption*. Namun, pada *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* dan *kreativitas* memiliki nilai *p-values* lebih kecil dari 5% (< 0.05), artinya uji hipotesis ini terdapat pengaruh positif dan signifikan. Selanjutnya, pada uji hipotesis *indirect effect* memiliki nilai *p-values* yang lebih besar dari 5% (> 0.05), artinya tidak ditemukan pengaruh signifikan antara *personal innovation* terhadap *cognitive absorption* dan *kreativitas* yang dimediasi oleh *burnout*.

SARAN

Saran Praktis:

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

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personal innovation* yang digunakan oleh perusahaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*, hal tersebut diakibatkan karena adanya beberapa faktor lain yang mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi tingkat *burnout*. Faktor – faktor tersebut seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tekanan kerja yang tinggi. Pada lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan seperti kurangnya dukungan antar karyawan maupun atasan, adanya konflik antar tim yang menyebabkan pertikaian serta kebijakan perusahaan yang tidak seimbang. Sementara pada tekanan kerja yang tinggi, mereka dituntut bekerja yang tidak sesuai dengan jobdesknya. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan serta mengelola bersama untuk menjaga kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta meningkatkan kemampuan *cognitive absorption* sebagai upaya perusahaan dalam mencapai lingkungan yang dinamis. Maka, untuk memaksimalkan kemampuan *cognitive absorption* perusahaan dapat membangun budaya kerja yang terbuka dan kolaboratif, artinya ketika budaya kerja yang mendukung serta komunikasi yang terbuka akan menciptakan lingkungan di mana ide – ide baru karyawan dihargai dan dipromosikan. Sehingga, hal ini dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat secara kognitif dalam berbagai proyek pekerjaan.
2. Perusahaan perlu meningkatkan kembali kemampuan kreativitas untuk meningkatkan efisiensi dalam operasional perusahaan. Salah satu untuk memaksimalkan kemampuan kreativitas karyawan, perusahaan dapat memberikan pelatihan kreativitas dan keterampilan untuk berpikir kritis, memberikan kebebasan dan ruang untuk berkreasi serta memberikan dukungan lebih dalam pengadaan teknologi dan sumber daya yang digunakan karyawan dalam pekerjaannya. Tidak hanya itu, perusahaan juga dapat meningkatkan suasana kerja agar tidak terjadi *burnout*. Maka, untuk kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu memberikan penghargaan pada kontribusi karyawan secara teratur, memfasilitasi teknologi yang dapat membantu mengurangi beban kerja serta budaya komunikasi yang terbuka agar karyawan merasa nyaman dalam menyampaikan masalah atau kekhawatiran mereka dalam pekerjaannya.

Saran Teoritis:

Berdasarkan hasil analisis terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk penelitian yang akan datang, yaitu pengembangan model teoritis baru yang berkaitan dengan *personal innovation*, *cognitive absorption*, *kreativitas* dan *burnout*. Model tersebut harus menggali lebih dalam bagaimana *burnout* memengaruhi hubungan *personal innovation* dan *cognitive absorption* serta dampaknya terhadap *kreativitas*.

REFERENSI

- Aman-Ullah, A., Aziz, A., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2023). Workplace tele pressure and innovative work performance. A moderation mediation study through work-family conflicts and job burnout. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2023-0539>
- Bansal, A., Panchal, T., Jabeen, F., Mangla, S. K., & Singh, G. (2023). A study of human resource digital transformation (HRDT): A phenomenon of innovation capability led by digital and individual factors. *Journal of Business Research*, 157(February 2022), 113611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113611>
- Budiarti, A. P., Fasyini, A., Lasmini, R. S., Ekonomi, F., Padang, U. N., Hamka, J. P., & Tawar, A. (2022). *Cognitive Absorption : Its Effect on Online Shopping App User Interest Pengaruh Satisfacation terhadap Continuance Intention Pengaruh Cognitive Absorption terhadap Continuance Intention Pengaruh Perceived Usefulness terhadap Continuance Intention*. 10(1), 8–14.
- Bunjak, A., Černe, M., & Popovič, A. (2021). Absorbed in technology but digitally overloaded: Interplay effects on gig workers' burnout and creativity. *Information and Management*, 58(8). <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103533>
- Castellano, E., Muñoz-Navarro, R., Toledo, M. S., Spontón, C., & Medrano, L. A. (2019). Cognitive processes of emotional regulation, burnout and work engagement. *Psicothema*, 31(1), 73–80. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.228>
- Chalak, M. H., Jafari, H., Yadollahifar, S., Rajabi, F., Zamandi, M., Masruri, B., & Rafati, S. (2023). The effect of occupational burnout on cognitive failure and general health in industrial workers (case study: Iran Tire Factory). *Health Psychology Report*, 11(2), 166–175. <https://doi.org/10.5114/hpr.2022.115659>
- Drafahl, B. (2020). The influences burnout and lack of empowerment have on creativity in nursing faculty. *Nursing Education Perspectives*, 41(1), 33–36. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000545>
- Deligkaris, P., Panagopoulou, E., Montgomery, A. J., & Masoura, E. (2014). Job burnout and cognitive functioning: A systematic review. *Work and Stress*, 28(2), 107–123. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.909545>
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. (2016). EFL teachers' teaching style, creativity, and burnout: A path analysis approach. *Cogent Education*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1151997>
- Gazelci, R. S., Guven, D., & Gülay Ogelman, H. (2022). Examining the Relationships between the Burnout Levels and Creative Thinking Levels of Special Education Teachers. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(3), 509–518. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1064934>
- Ghonsooly, B., & Raeesi, A. (2012). Exploring the Relationship between Creativity and Burnout among Iranian EFL Teachers. *International Journal of Linguistics*, 4(3), 121–134. <https://doi.org/10.5296/ijl.v4i3.2198>
- Glassman, A. M., & Opengart, R. (2016). Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice Teaching Innovation and Creativity: Turning Theory into Practice. *Journal of International Business Education*, 11, 113–132. <https://commons.erau.edu/publication>
- González, N., Correia, F., Geleilate, M., Almeida, F., & Tassigny, M. (2016). *inBrazil : Analvsis of the The Twitter Phenomenon Absorption and Between Cognitive Relation Intentton to use*. 4(February), 530–536.
- Hair, J.F., Wolfinbarger, W. Jr., Money, A.H., Samouel, S., & Page, M.J. (2011). *Essentials of Business Research Methods*. 2nd edition. Routledge, New York.
- Hur, W. M., Moon, T., & Jun, J. K. (2016). The effect of workplace incivility on service employee creativity: the mediating role of emotional exhaustion and intrinsic motivation. *Journal of Services Marketing*, 30(3), 302–315. <https://doi.org/10.1108/JSM-10-2014-0342>
- Karavasilis, G. (2019). Work satisfaction or burnout and their impact on innovative work behavior of Greek teachers. *Journal of Contemporary Education, Theory & Research*, 3(2), 3–10.
- Khan, A., Masrek, M. N., & Mahmood, K. (2019). The relationship of personal innovativeness, quality of digital resources and generic usability with users' satisfaction: A Pakistani perspective. *Digital Library Perspectives*, 35(1), 15–30. <https://doi.org/10.1108/DLP-12-2017-0046>

- Khammissa, R. A. G., Nemitandani, S., Feller, G., Lemmer, J., & Feller, L. (2022). Burnout phenomenon: neurophysiological factors, clinical features, and aspects of management. *Journal of International Medical Research*, 50(9). <https://doi.org/10.1177/03000605221106428>
- López, F. R., Arias-Oliva, M., Pelegrín-Borondo, J., & Marín-Vinuesa, L. M. (2021). Serious games in management education: An acceptance analysis. *International Journal of Management Education*, 19(3). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100517>
- Lu, J., Yao, J. E., & Yu, C. S. (2005). Personal innovativeness, social influences and adoption of wireless Internet services via mobile technology. *Journal of Strategic Information Systems*, 14(3), 245–268. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2005.07.003>
- Mansfeld, M. N., Hölzle, K., & Gemünden, H. G. (2010). Personal characteristics of innovators - An empirical study of roles in innovation management. *International Journal of Innovation Management*, 14(6), 1129–1147. <https://doi.org/10.1142/S1363919610003033>
- Mazeh, Y. (2020). What Is Creativity and Why It Is So Important? *OALib*, 07(03), 1–11. <https://doi.org/10.4236/oalib.1105562>
- Neto, J. C., Filipe, J. A., & Caleiro, A. B. (2019). Creativity and innovation: A contribution of behavioral economics. *International Journal of Innovation Studies*, 3(1), 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2019.06.003>
- Roles, K. (2022). *Creative Burnout: Suffocating the Future of Design a Detailed Analysis of the Effects of Creative Burnout Among Design Students and Professionals*. 1–8.
- Saadé, R., & Bahli, B. (2005). The impact of cognitive absorption on perceived usefulness and perceived ease of use in on-line learning: An extension of the technology acceptance model. *Information and Management*, 42(2), 317–327. <https://doi.org/10.1016/j.im.2003.12.013>
- Şahin, D. (2023). Mediating Effect of Creativity on How Burnout Affects Social Media Use: An Examination on Physicians. *SAGE Open*, 13(4). <https://doi.org/10.1177/21582440231218528>
- Simarmata, M. T. A., & Hia, I. J. (2020). the Role of Personal Innovativeness on Behavioral Intention of Information Technology. *Journal of Economics and Business*, 1(2), 18–29. <https://doi.org/10.36655/jeb.v1i2.169>
- Sarraf, S., Kar, A. K., & Janssen, M. (2023). How do system and user characteristics, along with anthropomorphism, impact cognitive absorption of chatbots – Introducing SUCCAST through a mixed methods study. *Decision Support Systems*, 178(November 2023), 114132. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114132>
- Thomas, P. (2006). Cognitive Absorption: Its antecedents and effect on user intentions to use technology. *Association for Information Systems - 12th Americas Conference On Information Systems, AMCIS 2006*, 2, 1082–1091.
- Weiss, E. M., Canazei, M., Perchtold-Stefan, C. M., Rominger, C., Papousek, I., & Fink, A. (2022). Different Facets of Creativity in Employees Covering Non-Clinical to Clinical Manifestations of Burnout. *Journal of Intelligence*, 10(4). <https://doi.org/10.3390/jintelligence10040105>
- Yesil, S., & Sozibilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81, 540–551. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.474>
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>
- Yang, X., & Shao, Y. (2023). TMT's cognitive frame and breakthrough innovation. *Management Decision*, 62(1), 50–87. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2022-1014>
- Zainab, B., Akbar, W., & Van, J. N. T. (2020). Effects of burnout on employee creative performance and counterproductive work behavior: does psychological capital matter? *Paradigms*, 14(1), 39–45. <https://doi.org/10.24312/1930140106>