

PENGARUH *ADULT PLAYFULNESS* TERHADAP PERILAKU INOVATIF DI JABODETABEK

Annisa Ayudya Sekarkinasih¹; Revalina²; Adrian Wijanarko³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Paramadina,
Jakarta^{1,2,3}

Email : annisa.sekarkinasih@students.paramadina.ac.id¹;
revalina@students.paramadina.ac.id²; adrian.wijanarko@paramadina.ac.id³

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang akan terlibat dalam kegiatan perusahaan. Perusahaan pastinya memiliki *goals* yang akan dicapai yang didukung oleh sumber daya manusia atau yang disebut karyawan. Di dalam perusahaan karyawan dapat memberikan kontribusi berupa ide dan kreativitas yang dapat menciptakan nilai baru bagi perusahaan. Kreativitas yang dimiliki karyawan yang akan menghasilkan inovasi. Dari kreativitas dan inovasi tersebut yang dapat diimplementasikan dan dikembangkan oleh perusahaan. Penelitian ini dihasilkan dengan menyebar google form yang berisi kuesioner berjumlah 28 pertanyaan dengan 22 pertanyaan pada variabel *adult playfulness* dan 6 pertanyaan pada variabel perilaku inovatif. Ukuran sampel efektif terdiri dari 102 responden yang kuesionernya telah diisi dan digunakan untuk analisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis meliputi: regresi linier sederhana, uji T dengan SPSS. Berdasarkan uji parsial (uji T) yang sudah dilakukan, pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki T hitung $7,881 > T$ tabel 1,984, maka hipotesis adanya pengaruh *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif diterima. Dan variabel X memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,050$ yang berarti variabel *adult playfulness* (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku inovatif (Y).

Kata kunci : *Adult Playfulness*; perilaku inovatif; kreativitas; karyawan

ABSTRACT

Human resources are elements that will be involved in company activities. Companies definitely have goals to be achieved which are supported by human resources or what are called employees. Within the company, employees can contribute in the form of ideas and creativity that can create new value for the company. The creativity possessed by employees will produce innovation. From this creativity and innovation, the company can implement and develop it. This research was produced by distributing a Google form containing a questionnaire totaling 28 questions with 22 questions on the adult playfulness variable and 6 questions on the innovative behavior variable. The effective sample size consists of 102 respondents whose questionnaires have been filled in and used for analysis. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, Validity Test, Reliability Test, Hypothesis Test including: simple linear regression, t-test using SPSS. Based on the partial test (T test) that has been carried out, in this test it can be concluded that variable and variable.

Keywords : *Adult Playfulness*; innovative behavior; creativity; employee

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting bagi suatu bisnis karena dapat memberikan keunggulan dibandingkan kompetitor atau yang disebut dengan *competitive advantage* (Elrehail et al, 2020; Hamadamin & Atan, 2019). Sebuah perusahaan pastinya memiliki tujuan yang harus dicapai dan hal tersebut didukung oleh adanya sumber daya manusia atau yang bisa disebut sebagai karyawan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan modal yang harus dimiliki oleh perusahaan.

Karyawan yang merupakan bagian penting bagi perusahaan, tidak hanya dapat berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diminta saja. Namun, karyawan dapat memberikan kontribusi berupa ide yang dapat menciptakan nilai baru bagi perusahaan atau memberikan *problem solving* bagi permasalahan yang perusahaan hadapi. Pada penelitian sebelumnya, karyawan dapat berkontribusi dengan mengeluarkan nilai kreativitas yang dimilikinya untuk dapat berkontribusi kepada perusahaan (Werdhiastutie et al., 2020). Kreativitas yang dimiliki karyawan tersebut yang akan menghasilkan inovasi untuk mengembangkann perusahaan. Inovasi sendiri berarti sebuah pilihan korporasi yang ada dalam menghadapi persaingan pasar dan pengelolaan yang berkelanjutan di sebuah perusahaan (Yumhi, 2021). Inovasi ini dilakukan sebagai upaya perusahaan dengan menggunakan teknologi dan informasi yang semakin maju untuk mengembangkan produk yang baru (Do & Shipton, 2019).

Setiap perusahaan perlu menerapkan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017). Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki perilaku inovatif untuk kemajuan perusahaan dan dengan adanya hal tersebut maka kinerja di perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal (Korzilius et al., 2017). Karyawan akan berproses dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan memberikan ide-ide yang menarik untuk memajukan perusahaannya (Brix, 2020). Dengan adanya pemikiran kreatif yang menciptakan nilai baru, membuat inovasi tersebut diimplementasikan di perusahaan dan menjadikan karyawan harus selalu memiliki keterlibatan kerja (Asif et al., 2019). (Macey & Schneider, 2008), menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu kondisi psikologis seseorang yang terlibat, dan seseorang tersebut memiliki komitmen dan keterikatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

Menurut (Wen et al., 2021), perilaku inovatif adalah elemen penting untuk mendorong kelangsungan dan pengembangan yang akan terjadi di sebuah perusahaan dan perilaku inovatif seorang karyawan akan dipengaruhi oleh pemimpinnya. Inovasi yang muncul dalam perusahaan tidak timbul secara instan. Menurut (Baregheh et al., 2009) inovasi merupakan sebuah proses bertahap di mana organisasi mengubah ide menjadi produk, layanan, atau proses baru dan lebih baik agar dapat tumbuh, bersaing, dan berdiferensiasi dengan sukses di pasar mereka. Tahapan dalam menciptakan perilaku inovatif dapat terbagi kedalam 3 tahapan yakni ide generation, incubation dan scaling (O'reilly & Binns, 2019). Pada tahapan awal, yakni ide generation adalah dimana perusahaan diminta untuk dapat berpikir secara terbuka untuk dapat mencari permasalahan yang ada dan memberikan solusi terhadap permasalahan tersebut. Oleh karena itu karyawan sebagai penggerak perusahaan memerlukan sikap yang mendukung perilaku inovatif tersebut. Sikap inovatif yang dimiliki oleh karyawan dapat mendorong karyawan tersebut untuk menciptakan inovasi dalam pekerjaannya (Douglas & Prentice, 2019).

Perusahaan perlu mendorong karyawan untuk dapat berpikir secara kreatif untuk dapat menciptakan inovasi dalam perusahaan tersebut. Pada penelitian sebelumnya, kreatifitas pada level karyawan merupakan modal yang awal untuk dapat menciptakan inovasi (Asbari et al, 2021; Purc & Lagun, 2019). Beberapa karakteristik terkait perilaku kreatif juga telah diklasifikasikan. Perilaku seperti keterbukaan terhadap pengalaman baru, kemandirian dalam menilai, rasa percaya diri yang kuat sebagai orang yang kreatif, percaya diri, berani mengambil resiko, motivasi dari dalam diri, kemampuan untuk berjejaring dengan rekan lainnya merupakan beberapa karakteristik yang berkaitan dengan perilaku inovatif (Parzefall et al., 2008).

Pada satu sisi, *adult playfulness* adalah suatu perilaku yang dimiliki oleh dewasa dimana orang dewasa tersebut memiliki sifat yang berpikir terbuka. Menurut (Proyer, 2017), *playfulness* diartikan sebagai variabel perbedaan individu yang memungkinkan orang membingkai atau menyusun kembali peristiwa-peristiwa biasa sedemikian rupa sehingga mereka menganggapnya lucu, menstimulasi secara intelektual, atau menarik secara pribadi. Individu yang memiliki nilai *playfulness* akan menciptakan lingkungan dimana individu tersebut dapat berinteraksi yang menyenangkan dengan orang lain, seperti saling menggoda dan melakukan aktivitas bermain bersama. Individu yang

memiliki nilai *playfulness* ini juga dapat menggunakan pembawaan yang ceria untuk menghadapi situasi sulit.

Proyer & Ruch (2011), menilai *adult playfulness* dapat diuji untuk membedakan lima aspek dari *playfulness* yang berbeda, yaitu spontan, ekspresif, kreatif, menyenangkan, dan konyol. Sifat ataupun kepribadian seorang individu yang periang dapat disebut sebagai *Adult playfulness*. Selain itu, *adult playfulness* juga merupakan sebuah karakteristik kepribadian yang dapat menghasilkan kesehatan mental dan fisik yang lebih baik (Clifford et al., 2022). Sifat ini akan mendorong seorang individu untuk mengerjakan suatu kegiatan maupun pekerjaan.

Sifat yang dimiliki pada nilai *adult playfulness* ini dirasa dapat membangun suasana kerja yang nyaman yang akan menghasilkan kerjasama yang positif dan produktif, maka dengan ini sifat *adult playfulness* juga menjadi faktor pendukung dalam mewujudkan ide yang telah dimiliki karyawan tersebut. Kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, dapat melihat permasalahan sulit dalam suasana yang ceria, serta pembawaan yang spontan, ekspresif dan kreatif merupakan modal utama untuk menghasilkan perilaku yang inovatif.

Hubungan antara *adult playfulness* dan perilaku inovatif pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu, penelitian tersebut dilakukan oleh Yu et al., (2007) yang meneliti terkait *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja dan prestasi kerja di Taiwan. *Research gap* penelitian ini merupakan saran dari penelitian (Proyer, 2017), Proyer berargumen bahwa model OLIW adalah model yang paling tepat dalam mengukur variabel *adult playfulness*. Proyer juga mengindikasikan bahwa pada penelitian selanjutnya model *adult playfulness* dengan model OLIW dapat digunakan untuk mencari hubungan dengan konsep inovasi dalam perusahaan. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini mencoba untuk meneliti hubungan *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kepribadian yang menyenangkan mempengaruhi perilaku inovatif pada seseorang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Adult Playfulness

Adult yang dapat diartikan dewasa atau orang dewasa, sedangkan *playfulness* dapat diartikan ceria, kegembiraan atau kesenangan. Jadi dapat didefinisikan *Adult*

Playfulness merupakan sebuah sifat kepribadian yang dimiliki oleh seseorang yang periang dan ceria (Brauer et al., 2023). Sifat ceria yang dimiliki seseorang yang aktif dan terlibat dalam suatu kegiatan dan berinteraksi dengan banyak orang yang mana secara tidak langsung harus dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekitar dan menerima apa yang sedang dilakukan (Hart & Holmes, 2015), dan keceriaan seorang yang timbul dari suasana hati sebagai hal yang positif untuk berkegiatan setiap harinya (Siklander et al., 2022). Beberapa penelitian tentang *adult playfulness* mereplikasi penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara keceriaan dengan kualitas perilaku dan perkembangan yang dilakukan dengan anak-anak (Hart & Holmes, 2015).

Brauer et al., (2021) menyimpulkan bahwa tidak ada kesepakatan antar peneliti terkait definisi dan karakteristik dari *adult playfulness*. Tabel 1 memperlihatkan ada beragam karakteristik yang digunakan oleh penelitian terdahulu dalam menggambarkan *adult playfulness*. Walaupun demikian, terdapat karakteristik yang digunakan pada penelitian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai karakteristik yang digambarkan sebagai kepribadian yang ekstrovert. Kepribadian ekstrovert digambarkan sebagai individu yang memiliki banyak bicara, energik, tegas, dan ramah.

Salah satu rujukan yang sering digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan *adult playfulness* adalah *OLIW model*. *OLIW model* adalah singkatan dari *other-directed*, *lighthearted*, *intellectual* dan *whimsical* (Proyer, 2012). *Other-directed* dan *lighthearted* digunakan karena pembawaan yang ceria dapat melihat perspektif terhadap objek atau situasi dalam kehidupan sehari-hari menjadi berbeda. *Intellectual* berkaitan dengan bagaimana individu bermain dengan ide-ide baru. *Whimsical* atau keceriaan yang aneh tidak harus selalu menimbulkan atau menimbulkan perasaan lucu, namun hal ini menggambarkan cara yang menyenangkan dalam menghadapi situasi, minat, atau aktivitas keseharian yang dilakukan oleh orang-orang yang suka bermain-main. Sifat yang positif seperti menyenangkan, ceria, memiliki ide yang menarik dan kreatif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif juga (Zameer et al., 2020). Dalam bekerja pastinya harus pandai dalam berinteraksi dengan rekan kerja agar pekerjaan yang dilakukan menciptakan suasana yang positif dan pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil yang maksimal (Dishon-Berkovits et al., 2023).

Kegembiraan atau keceriaan merupakan suatu variabel perbedaan individu yang memungkinkan seseorang untuk membuat atau membingkai situasi maupun kondisi

dalam kehidupan sehari-hari sehingga mereka akan merasakan dalam menghibur seseorang maupun secara pribadi. Mereka akan membangun dan menciptakan situasi yang mana mereka akan berinteraksi dengan cara yang tidak terlalu serius atau dapat dikatakan main-main (Proyer, 2017) dan dapat membangun situasi yang menyenangkan (Liapis et al., 2023), maka akan banyak terciptanya ide yang menarik untuk dikembangkan.

Perilaku Inovatif

Karyawan ketika bekerja dituntut untuk mencapai tujuan perusahaan yang mana harus dikolaborasikan dengan perilaku inovatif yang dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dapat berpikir kreatif dalam menghadapi masalah yang ada (Hurme et al., 2022). Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada harus diimbangi dengan perilaku inovatif, yaitu suatu tindakan yang dilakukan individu untuk kepentingan perusahaan, yang mana karyawan memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru untuk kepentingan perusahaan (J. P. J. De Jong & Kemp, 2003). Perilaku inovatif tidak hanya akan muncul saja, namun perilaku inovatif akan muncul dalam pekerjaan, ketika karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaan dan memperoleh wewenang lebih dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif dapat terlihat pada sikap dan sifat dalam kesehariannya yang memiliki pemikiran yang kritis dan kreatif. Perusahaan harus memberikan ruang untuk karyawan yang memiliki ide yang kreatif dan menarik untuk diimplementasikan (Shen, 2023).

Perilaku inovatif karyawan ini akan berdampak positif untuk perusahaan. Hal positif ini akan membangun suasana kerja yang kondusif dan produktivitas kerja juga akan berjalan dengan baik. Menurut Jong & Hartog, (2010) terdapat empat indikator yang menilai perilaku kerja inovatif pegawai, yaitu: (1) mengeksplorasi ide, pegawai memiliki kemampuan dalam mencari peluang atau menemukan masalah, (2) menghasilkan ide, pegawai memiliki kemampuan mengembangkan ide inovatif dengan cara berkreasi. dan mengusulkan ide-ide baru untuk dipecahkan, (3) mobilisasi ide, karyawan didorong untuk mendapat dukungan untuk mewujudkan ide-ide inovatif yang dicapai, (4) implementasi ide, karyawan mempunyai keberanian yang cukup untuk dapat mengimplementasikan ide baru tersebut dalam karya. Ide menarik yang dihasilkan oleh karyawan ini tercipta karena adanya interaksi antar karyawan satu sama lain.

Dengan berinteraksi maka akan membangun hubungan sosial yang baru (Messmann, 2023)

Hipotesis

Adult playfulness merupakan sifat kepribadian yang dimiliki oleh seseorang atau individu yang periang dan ceria (Brauer et al., 2023). Seseorang yang memiliki sifat periang cenderung memiliki kreatifitas yang lebih tinggi dibandingkan yang lainnya. Kreatifitas tersebutlah yang akan menciptakan ide untuk perusahaan yang bisa dijadikan sebagai inovasi untuk mengembangkan perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yu et al., (2007). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *adult playfulness* memiliki hubungan dengan *innovative behavior*. Dengan menggunakan Model OLIW yang diadaptasi dari dari penelitian (Proyer, 2017) juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian (Yu et al., 2007). Berdasarkan pengembangan hipotesis, penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *adult playfulness* dengan perilaku inovatif di Jabodetabek.

H1: Adanya hubungan positif antara *adult playfulness* dengan perilaku inovatif di Jabodetabek

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Penelitian ini merupakan penelitian kausal karena bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan hubungan antara dua variabel dan bersifat kausal apabila salah satu variable mempengaruhi atau dipengaruhi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang bersifat sistematis, terencana, mempunyai struktur yang lebih jelas dari awal sampai akhir penelitiannya serta tidak terpengaruh oleh kondisi yang ada di tempat kejadian (Ahyar et al., 2020). Tujuan penelitian kuantitatif adalah menggunakan model hipotetis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Terdapat dua variabel dari penelitian ini, yaitu: *adult playfulness* dan perilaku inovatif.

Perolehan sumber data didapatkan secara empirik dengan cara penyebaran kuesioner menggunakan Google form secara daring. Adapun kuesioner yang digunakan sebagai parameter dalam penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Pada

penelitian ini, yang akan dijadikan sampel penelitian adalah responden yang sedang bekerja, pernah bekerja, atau sedang menjalankan usaha dan berdomisili di wilayah Jabodetabek. Populasi yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu seluruh orang yang berdomisili di wilayah Jabodetabek yang sedang bekerja, pernah bekerja, atau menjalankan usaha. Kuesioner berjumlah 28 pertanyaan dengan 22 pertanyaan, pada variabel *adult playfulness* dan 6 pertanyaan pada variabel perilaku inovatif. Ukuran sampel efektif terdiri dari 102 responden yang kuesionernya telah diisi dan digunakan untuk analisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis meliputi: regresi linier sederhana, uji T dengan SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Pada penelitian sebelumnya, hubungan antara *adult playfulness* dan perilaku inovatif sudah pernah dilakukan. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Yu et al., 2007) yang meneliti terkait *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja dan prestasi kerja di Taiwan. Dan (Proyer, 2017) juga melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan model OLIW sebagai model untuk pengukuran variabel *adult playfulness*. Pada penelitian kali ini juga membahas tentang adanya pengaruh *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif di Jabodetabek, dimana indikator yang akan dibahas antara lain sebagai berikut.

Dengan menggunakan SPSS 25.00, kami melakukan analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis kami yaitu dengan mencari adanya pengaruh Adult Playfulness terhadap perilaku inovatif. Hipotesis yang diberikan bahwa sebelum adanya perhitungan regresi berganda menghasilkan pernyataan (H1) berdampak positif adanya hubungan antara adult playfulness dengan perilaku inovatif.

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 4, diperoleh uji validitas menggunakan korelasi bivariat pearson antara skor item dan skor total untuk masing-masing item. Jika menggunakan R tabel dengan rumus $(N-2)$ yaitu $102-2 = 100$ maka R tabel yang akan digunakan berdasarkan level signifikan 5% adalah 0,195. Dengan hasil dari hitungan SPSS terlihat bahwa semua item R hitung lebih besar dari R tabel maka semua item tersebut valid dan tidak perlu diubah atau dibuang.

Uji Reliabilitas

Perolehan hasil uji reliabilitas pada tabel 5 yang telah dilakukan mendapatkan hasil 0,908 yang memiliki nilai lebih besar dari angka 0,7. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,7$.

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Uji T digunakan untuk melakukan pengujian secara parsial atau tidaknya hubungan antar variabel-variabel independen yaitu *adult playfulness* (X) dengan variabel dependen yaitu perilaku inovatif (Y). Jika T hitung $>$ T tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji parsial (uji T) yang sudah dilakukan, pada pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki T hitung $7,881 >$ T tabel $1,984$, maka hipotesis adanya pengaruh *adult playfulness* terhadap perilaku inovatif diterima. Dan variabel X memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,050$ yang berarti variabel *adult playfulness* (X) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku inovatif (Y).

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yu et al., (2007). Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *adult playfulness* memiliki hubungan dengan *innovative behavior*. Model OLIW yang diadaptasi dari penelitian (Proyer, 2017) memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yu et al. Oleh karena itu, dapat disimpulkan, baik dengan menggunakan model yang berbeda, *adult playfulness* memiliki pengaruh positif kepada perilaku inovatif.

Nilai ekstrovert yang dimiliki oleh karyawan dengan karakteristik seperti mudah bergaul, spontan, ekspresif, kreatif, dan konyol dapat memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan. Tentu nilai inovasi tidak akan tumbuh secara instan, dengan memiliki karyawan yang memiliki karakteristik tersebut. Namun hal tersebut dapat menjadi modal awal bagi perusahaan untuk mengembangkan inovasi. Sesuai yang disampaikan oleh (O'reilly & Binns, 2019) terdapat 3 tahapan yakni ide *generation*, *incubation* dan *scaling* dalam melakukan inovasi. Tahapan awal, yakni ide *generation*, dapat dikontribusikan dari karakteristik karyawan yang memiliki nilai *adult playfulness*.

Oleh karena itu kegembiraan dan perilaku yang konyol harus dianggap sebagai salah satu kriteria yang baik bagi perusahaan. Hal ini tentu menjadi pertimbangan dalam proses dalam *recruitment*. Kepribadian yang bersifat ekstrovert dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dengan menunjukkan hubungan sosial yang baik dengan

rekan kerja dan atasannya. karyawan yang suka bersenang-senang dan humoris juga akan memberikan humor dan semangat ke dalam tempat kerja, yang tentunya akan mendorong tingkat keceriaan yang lebih tinggi dan berdampak kepada tingkat stress yang menurun dan *job performance* yang meningkat.

Pada penelitian selanjutnya dapat menghubungkan antara *adult playfulness* dengan generasi Z. Generasi Z memperhitungkan lingkungan kerja yang nyaman sebagai faktor pemilihan tempat kerja. Pada satu sisi *adult playfulness* akan menghasilkan situasi kerja yang nyaman dan positif. Oleh karena itu perlu ada penelitian yang mengkaji dampak *adult playfulness* dalam perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa *adult playfulness* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku inovatif. Nilai ekstrovert yang dimiliki oleh karyawan seperti mudah bergaul, ekspresif, kreatif, dan konyol dapat memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan. Sifat ini menjadi hal yang cukup penting yang dimana karyawan akan bekerja secara maksimal dengan cara berpikir kritis untuk memberikan ide yang menarik untuk menciptakan inovasi dan memberikan keuntungan untuk perusahaan. Oleh karena itu perilaku konyol yang dimiliki karyawan tidak selalu menjadi hal yang negatif tetapi dengan penelitian ini membuktikan bahwa sifat usil, konyol, ceria dapat menghasilkan hal yang baik bagi perusahaan dan hal ini juga sebagai bahan pertimbangan dalam proses *recruitment*. Kemudian sifat ini juga dapat sebagai bahan pertimbangan suatu perusahaan dalam melakukan proses *recruitment* kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Asbari, M., Prasetya, A. B., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2021). From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 02(02), 66–77. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/18>
- Asif, M., Qing, M., Hwang, J., & Shi, H. (2019). Ethical leadership, affective commitment, work engagement, and creativity: Testing a multiple mediation approach. *Sustainability (Switzerland)*, 11(16). <https://doi.org/10.3390/su11164489>
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/00251740910984578>

- Brauer, K., Proyer, R. T., & Chick, G. (2021). Adult playfulness: An update on an understudied individual differences variable and its role in romantic life. *Social and Personality Psychology Compass*, 15(4). <https://doi.org/10.1111/spc3.12589>
- Brauer, K., Sendatzki, R., & Proyer, R. T. (2023). Exploring the acquaintanceship effect for the accuracy of judgments of traits and profiles of adult playfulness. *Journal of Personality*, February, 1–20. <https://doi.org/10.1111/jopy.12839>
- Brix, J. (2020). Building capacity for sustainable innovation: A field study of the transition from exploitation to exploration and back again. *Journal of Cleaner Production*, 268, 122381. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.122381>
- Clifford, C., Paulk, E., Lin, Q., Cadwallader, J., Lubbers, K., & Frazier, L. D. (2022). Relationships among adult playfulness, stress, and coping during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02870-0>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers ' Innovative Behaviour : an Investigation Into. *International Journal of Innovation Management*, 7(2), 189–212.
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions for innovation in public sector organizations. *Research Policy*, 46(9), 1681–1691. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Dishon-Berkovits, M., Bakker, A. B., & Peters, P. (2023). Playful work design, engagement and performance: the moderating roles of boredom and conscientiousness. *International Journal of Human Resource Management*, 0(0), 1–28. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2227920>
- Do, H., & Shipton, H. (2019). High-performance work systems and innovation in Vietnamese small firms. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(7), 732–753. <https://doi.org/10.1177/0266242619863572>
- Douglas, E., & Prentice, C. (2019). Innovation and profit motivations for social entrepreneurship: A fuzzy-set analysis. *Journal of Business Research*, 99(June 2019), 69–79. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.031>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Hart, T., & Holmes, R. M. (2015). *Emotional Intelligence*.
- Hurme, T.-R., Siklander, S., Kangas, M., & Melasami, A. (2022). *Pre- service early childhood teachers' perceptions of their playfulness*. <https://osf.io/2j3ac/download>
- Korzilius, H., Buecker, J. J. L. E., & Beerlage, S. (2017). Multiculturalism and innovative work behavior: The mediating role of cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 56, 13–24. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2016.11.001>

- Liapis, A., Guckelsberger, C., Zhu, J., Hartevelde, C., Kriglstein, S., Denisova, A., Gow, J., & Preuss, M. (2023). Designing for Playfulness in Human-AI Authoring Tools. In *ACM International Conference Proceeding Series* (Vol. 1, Issue 1). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3582437.3587192>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Messmann, G. (2023). Fostering proactive behaviour: The role of work-related reflection, psychological empowerment, and participative safety for innovative behaviour and job crafting. *International Journal of Training and Development*, *27*(1), 99–116. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12286>
- O'reilly, C., & Binns, A. J. M. (2019). The three stages of disruptive innovation: Idea generation, incubation, and scaling. *California Management Review*, *61*(3), 49–71. <https://doi.org/10.1177/0008125619841878>
- Parzefall, M.-R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: A review. *Liiketaloudellinen Aikakauskirja*, *2*(December), 165–182. http://lta.hse.fi/2008/2/lta_2008_02_a2.pdf
- Proyer, R. T. (2012). A Psycho-linguistic Study on Adult Playfulness: Its Hierarchical Structure and Theoretical Considerations. *Journal of Adult Development*, *19*(3), 141–149. <https://doi.org/10.1007/s10804-012-9141-7>
- Proyer, R. T. (2017). A new structural model for the study of adult playfulness: Assessment and exploration of an understudied individual differences variable. *Personality and Individual Differences*, *108*, 113–122. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.011>
- Proyer, R. T., & Ruch, W. (2011). The virtuousness of adult playfulness: the relation of playfulness with strengths of characterfile:///Users/marianna/Desktop/The Anatomy of Loneliness.pdf. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, *1*(1), 4.
- Purc, E., & Lagun, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in Psychology*, *10*(APR). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00865>
- Shen, X. (2023). Play and Scientific Creativity: A Critical Review and an Integrative Theoretical Framework. *Journal of Creative Behavior*, *0*, 1–13. <https://doi.org/10.1002/jocb.596>
- Siklander, S. P., Kangas, M., & Randolph, J. (2022). *Adult Playfulness: Finnish Teachers Evaluating Their Own Playfulness*. 0–1. <https://osf.io/v253g/>
- Wen, Q., Wu, Y., & Long, J. (2021). Influence of ethical leadership on employees' innovative behavior: The role of organization-based self-esteem and flexible human resource management. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(3), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su13031359>
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, *3*(2), 747–752. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.886>
- Yu, P., Wu, J. J., Chen, I. H., & Lin, Y. T. (2007). Is playfulness a benefit to work? Empirical evidence of professionals in Taiwan. *International Journal of Technology Management*, *39*(3–4), 412–429. <https://doi.org/10.1504/IJTM.2007.013503>
- Yumhi. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal*

of Management Studies, 8(3), 163–174.

Zameer, H., Wang, Y., & Yasmeen, H. (2020). Reinforcing green competitive advantage through green production, creativity and green brand image: Implications for cleaner production in China. *Journal of Cleaner Production*, 247. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119119>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

TABEL

Tabel 1. Karakteristik *adult playfulness*

| Peneliti | Tahun | Karakteristik |
|-----------------------|-------|--|
| Knox | 1996 | Rasa ingin tahu; imajinasi; kreativitas; kegembiraan; fleksibilitas sosial dan verbal |
| Lieberman | 1977 | Spontanitas kognitif; spontanitas fisik; selera humor; kegembiraan; spontanitas sosial |
| Lyons | 1987 | Efektan; gairah; interaksi sosial; melepaskan |
| Peterson & Seligman | 2004 | Kegembiraan digunakan secara sinonim dengan humor (yaitu, suka tertawa dan bercanda; membuat orang lain tersenyum) |
| Proyer | 2017 | Disutradarai oleh orang lain; periang; intelektual; aneh |
| Proyer & Jehle | 2013 | Lucu; ceria-tanpa hambatan; ekspresif; diarahkan pada orang lain; intelektual-kreatif |
| Shen, Chick, and Zinn | 2014 | Motivasi mencari kesenangan; tanpa hambatan; spontanitas |
| Staempfli | 2007 | Animasi fisik; keterlibatan sosial; spontanitas mental; ketidakstabilan emosi; perspektif lucu |
| Proyer | 2014 | Kesejahteraan, humor dan tawa, orientasi penguasaan, kreativitas, hubungan, strategi koping, koping situasi |
| Proyer | 2012 | Ceria-terlibat, aneh, impulsif, menawan secara intelektual, imajinatif, ringan hati, baik hati |

Sumber: (Brauer et al., 2021)

Tabel 2. Indikator dan Hasil Kuesioner *Adult Playfulness*

| Indikator | STS | TS | N | S | SS |
|---|-----|----|----|----|----|
| 1. Saya suka melakukan diskusi bermain dengan ide baru | 0 | 2 | 15 | 49 | 37 |
| 2. Saya suka memunculkan ide-ide baru dengan pendekatan yang menyenangkan | 0 | 3 | 12 | 51 | 37 |
| 3. Dalam mempelajari hal baru, saya melakukan pendekatan yang | 0 | 1 | 9 | 64 | 29 |

| | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| menyenangkan | | | | | |
| 4. Saya selalu memiliki ide tentang apa yang harus saya lakukan | 0 | 0 | 23 | 49 | 31 |
| 5. Saya tidak mengkhawatirkan banyak hal | 7 | 25 | 40 | 17 | 14 |
| 6. Saya adalah orang yang periang | 1 | 4 | 29 | 49 | 20 |
| 7. Saya suka berimprovisasi | 3 | 3 | 29 | 40 | 28 |
| 8. Saya harus menunggu dan mengamati saat melakukan suatu hal | 1 | 4 | 11 | 53 | 34 |
| 9. Ketika saya melakukan suatu hal, saya tidak memikirkan konsekuensinya | 28 | 45 | 11 | 13 | 6 |
| 10. Ketika bertindak saya lebih suka tidak memiliki rencana | 26 | 29 | 22 | 19 | 7 |
| 11. Saya suka menghibur orang lain | 2 | 2 | 16 | 49 | 34 |
| 12. Saya senang mengerjai orang lain | 12 | 22 | 24 | 36 | 9 |
| 13. Saya senang bercanda dengan teman saya | 0 | 2 | 7 | 51 | 43 |
| 14. Saya suka mencoba melakukan hal-hal yang dilakukan orang lain | 1 | 11 | 24 | 52 | 15 |
| 15. Saya mengekspresikan perasaan kepada orang lain dengan ceria | 1 | 5 | 20 | 54 | 23 |
| 16. Saya suka sesuatu yang berbeda dari orang lain | 0 | 2 | 28 | 51 | 22 |
| 17. Saya memiliki reputasi sebagai orang yang percaya diri | 3 | 6 | 27 | 42 | 25 |
| 18. Saya tidak suka dikelompokkan dalam suatu kelompok | 10 | 16 | 25 | 31 | 21 |
| 19. Saya memiliki gaya sendiri | 0 | 4 | 19 | 53 | 27 |
| 20. Saya suka berada di sekitar orang yang tidak biasa | 6 | 13 | 28 | 44 | 12 |
| 21. Saya memiliki kebiasaan yang tidak biasa | 3 | 24 | 34 | 31 | 11 |
| 22. Saya tidak suka sesuatu yang terstruktur dan tidak memfasilitasi hal-hal yang tak terduga | 14 | 26 | 31 | 23 | 9 |
| Total | 118 | 249 | 484 | 921 | 528 |

Tabel 3. Indikator dan Hasil Kuesioner Perilaku Inovatif

| Indikator | STS | TS | N | S | SS |
|--|-----|----|----|----|----|
| 1. Di tempat kerja, saya sering mencari cara dan metode layanan baru | 1 | 5 | 28 | 52 | 17 |
| 2. Di tempat kerja, saya terkadang mengusulkan ide kreatif dan mencoba meyakinkannya kepada orang lain | 1 | 6 | 21 | 54 | 21 |
| 3. Di tempat kerja, saya terkadang muncul ide-ide inovatif dan kreatif | 1 | 5 | 26 | 51 | 20 |
| 4. Di tempat kerja, saya memberikan rencana yang sesuai untuk mengembangkan ide-ide baru | 2 | 4 | 23 | 56 | 18 |

| | | | | | |
|---|---|----|-----|-----|-----|
| 5. Di tempat kerja, saya mencoba mengamankan dana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengimplementasikan inovasi | 0 | 9 | 33 | 46 | 15 |
| 6. Secara keseluruhan, saya menganggap diri saya sebagai "creator" atau penghasil ide | 2 | 14 | 31 | 44 | 12 |
| Total | 7 | 43 | 162 | 303 | 103 |

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------|------------|----------|---------|------------|
| Y | Y1 | 0,751 | 0,195 | VALID |
| | Y2 | 0,873 | 0,195 | VALID |
| | Y3 | 0,866 | 0,195 | VALID |
| | Y4 | 0,869 | 0,195 | VALID |
| | Y5 | 0,713 | 0,195 | VALID |
| | Y6 | 0,764 | 0,195 | VALID |
| X | X1 | 0,380 | 0,195 | VALID |
| | X2 | 0,503 | 0,195 | VALID |
| | X3 | 0,526 | 0,195 | VALID |
| | X4 | 0,481 | 0,195 | VALID |
| | X5 | 0,446 | 0,195 | VALID |
| | X6 | 0,619 | 0,195 | VALID |
| | X7 | 0,598 | 0,195 | VALID |
| | X8 | 0,240 | 0,195 | VALID |
| | X9 | 0,524 | 0,195 | VALID |
| | X10 | 0,500 | 0,195 | VALID |
| | X11 | 0,604 | 0,195 | VALID |
| | X12 | 0,503 | 0,195 | VALID |
| | X13 | 0,516 | 0,195 | VALID |
| | X14 | 0,505 | 0,195 | VALID |
| | X15 | 0,540 | 0,195 | VALID |
| | X16 | 0,590 | 0,195 | VALID |
| X17 | 0,608 | 0,195 | VALID | |
| X18 | 0,448 | 0,195 | VALID | |
| X19 | 0,572 | 0,195 | VALID | |
| X20 | 0,659 | 0,195 | VALID | |
| X21 | 0,741 | 0,195 | VALID | |
| X22 | 0,660 | 0,195 | VALID | |

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| | |
|----------------------|-----------------|
| Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
| 0.908 | SANGAT RELIABEL |

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

| Hipotesis | Path | t-value | Sig | Keterangan |
|-----------|---|---------|-------|------------|
| H1 | <i>Adult Playfulness</i> -> Perilaku Inovatif | 7,881 | 0,000 | Terpenuhi |