

ABSTRAK

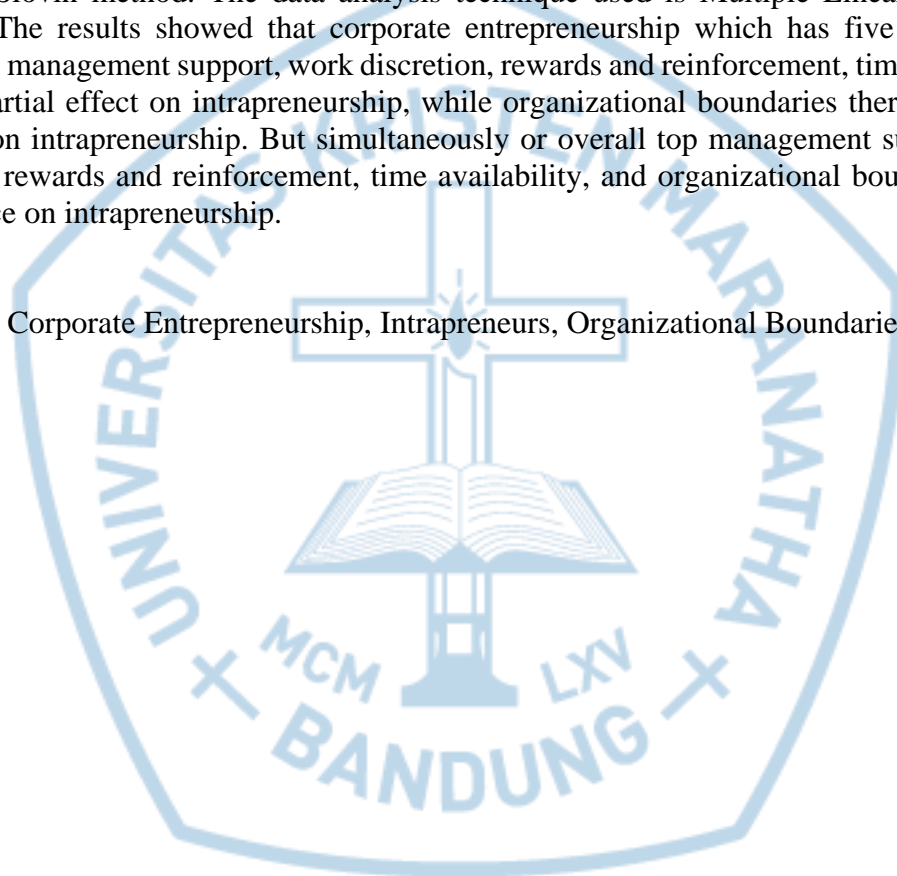
Jiwa Intrapreneur sangat diperlukan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya karena hal ini akan sangat berhubungan dengan yang namanya kinerja. Jiwa Intrapreneur seseorang mengacu pada inisiatif karyawan dalam organisasi untuk mengerjakan atau melakukan sesuatu tanpa diminta untuk melakukannya, serta inovasi yang dilakukan dan keberanian dalam mengambil resiko juga menandakan jiwa intrapreneur yang dimiliki seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis Peranan *Corporate Entrepreneurship* terhadap Intrapreneurship Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap fakultas ekonomi, program studi manajemen dan akuntansi. Sampelnya ialah sebagian dosen tetap fakultas ekonomi, program studi manajemen dan akuntansi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel 74 responden yang ditentukan menggunakan metode slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *corporate entrepreneurship* yang memiliki lima dimensi yaitu *top management support* (dukungan manajemen puncak), *work discretion* (kebijaksanaan/keleluasaan kerja), *rewards and reinforcement* (penghargaan dan penguatan), *time availability* (ketersediaan waktu) tidak terdapat pengaruh secara parsial terhadap intrapreneurship, sedangkan *organizational boundaries* (batasan organisasi) terdapat pengaruh secara parsial terhadap intrapreneurship. Tetapi secara simultan atau keseluruhan *top management support* (dukungan manajemen puncak), *work discretion* (kebijaksanaan/keleluasaan kerja), *rewards and reinforcement* (penghargaan dan penguatan), *time availability* (ketersediaan waktu), dan *organizational boundaries* (batasan organisasi) terdapat pengaruh terhadap intrapreneurship.

Kata Kunci: *Corporate Entrepreneurship*, Intrapreneurship, *Organizational Boundaries* .

ABSTRACT

Intrapreneurship is an necessity for every workers in doing their jobs because this will be very related to their performance. Intrapreneurship refers to an employee's initiative in an organization to do or do something without being asked, innovation and courage in taking risks also signifies a person's intrapreneurship. The purpose of this study is to examine and analyze the role of corporate entrepreneurship on lecturers intrapreneurship at faculty of economics universitas kristen maranatha. This type of research is an explanatory research with a quantitative approach. The population in this study were all lecturers in the faculty of economics, management and accounting study programs. The sample is part of the lecturers in the faculty of economics, management and accounting study programs. The sampling technique used simple random sampling with a sample of 74 respondents who were determined using the Slovin method. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that corporate entrepreneurship which has five dimensions, namely top management support, work discretion, rewards and reinforcement, time availability have no partial effect on intrapreneurship, while organizational boundaries there is a partial influence on intrapreneurship. But simultaneously or overall top management support, work discretion, rewards and reinforcement, time availability, and organizational boundaries have an influence on intrapreneurship.

Keywords: Corporate Entrepreneurship, Intrapreneurs, Organizational Boundaries.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL BAHASA INDONESIA	ii
HALAMAN JUDUL BAHASA INGGRIS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	
SURAT KETERANGAN.....	
PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK.....	1
<i>ABSTRACT</i>	2
DAFTAR ISI.....	3
DAFTAR GAMBAR.....	6
DAFTAR TABEL.....	7
DAFTAR LAMPIRAN.....	11
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kontribusi/ Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS	1
2.1 Kajian Pustaka.....	1
2.2 Rerangka Pemikiran	5
2.3 Pengembangan Hipotesis & Hipotesis	5
2.4 Model Penelitian	8
2.5 Riset Empiris.....	9
BAB III METODE PENELITIAN	1
3.1 Jenis Penelitian.....	1

3.2	Populasi, Sampel, Teknik Pengumpulan Sampel dan Ukuran Sampel.....	1
3.3	Definisi Operasional Variabel.....	3
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	5
3.5	Metode Uji Pendahuluan (Instrumen & Data).....	7
3.6	Metode Analisis Data.....	9
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		1
4.1	Hasil Penelitian	1
4.1.1	Karakteristik Responden.....	1
4.1.2	Tanggapan Responden tentang variabel X1(<i>Top Management Support</i>).....	5
4.1.3	Tanggapan Responden tentang variabel X2 (<i>Work Disrection</i>)....	12
4.1.4	Tanggapan Responden tentang variabel X3 (<i>Rewards & Reinforcement</i>)	18
4.1.5	Tanggapan Responden tentang variabel X4 (<i>Time Availability</i>)...	22
4.1.6	Tanggapan Responden tentang variabel X5 (<i>Organizational Boundaries</i>).....	26
4.1.7	Tanggapan Responden tentang variabel Y (Intrapreneurship)....	31
4.1.8	Hasil Uji Instrumen Penelitian (Validitas & Reliabilitas).....	44
	4.1.8.1 Hasil Pengujian Validitas.....	44
	4.1.8.2 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	46
4.1.9	Hasil Uji Asumsi Klasik	47
	4.1.9.1 Hasil Uji Normalitas	47
	4.1.9.2 Hasil Uji Multikolinearitas.. ..	48
	4.1.9.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.. ..	49
4.1.10	Hasil Analisis Data	50
4.1.11	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	52
	4.1.11.1 Uji t (Uji Parsial).....	52
	4.1.11.2 Uji F (Uji Simultan).. ..	54
4.2	Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP		1
5.1	Simpulan	1

5.2	Keterbatasan Penelitian.....	2
5.3	Implikasi Penelitian	2
5.4	Saran	3
DAFTAR PUSTAKA		1
LAMPIRAN.....		1
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran.....	5
Gambar 2.2 Model Penelitian	8



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil pra-survei mengenai Intrapreneurship.....	3
Tabel 2.1 Tabel Riset Empiris	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	4
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	1
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	2
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	2
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Program Studi	3
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Status Dosen.....	3
Tabel 4.6 Profil Responden Berdasarkan Jabatan fungsional.....	4
Tabel 4.7 Profil Responden Berdasarkan Jabatan Struktural	4
Tabel 4.8 Dalam organisasi, saya mengembangkan ide sendiri dalam rangka meningkatkan kualitas organisasi.....	5
Tabel 4.9 Pimpinan sadar dan sangat menerima ide dan saran saya.	6
Tabel 4.10 Dalam organisasi, saya mengembangkan ide sendiri untuk peningkatan korporasi.....	7
Tabel 4.11 Para karyawan yang datang dengan ide-ide inovatif sendiri sering menerima dorongan manajemen untuk kegiatan mereka.....	7
Tabel 4.12 Pimpinan mendorong para inovator untuk mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku agar ide-ide tersebut sesuai dengan aturan dan prosedur yang berlaku.	8
Tabel 4.13 Pimpinan telah dikenal karena pengalaman mereka dengan proses inovasi. .	9
Tabel 4.14 Organisasi ini mendukung banyak proyek kecil dan eksperimental, serta menyadari bahwa beberapa pasti akan gagal.	10
Tabel 4.15 Dalam organisasi ini, karyawan dengan ide bagus sering diberikan waktu luang untuk mengembangkan ide.	10
Tabel 4.16 Ada keinginan besar di antara orang-orang dalam organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru tanpa memperhatikan untuk melintasi batas-batas departemen atau fungsional.....	11
Tabel 4.17 Saya merasa bahwa saya adalah bos bagi saya sendiri dan tidak perlu memeriksa ulang semua keputusan saya dengan orang lain.....	12
Tabel 4.18 Kritik dan hukuman keras timbul dari kesalahan yang dilakukan pada pekerjaan.	13

Tabel 4.19 Organisasi ini memberikan kesempatan untuk menjadi kreatif dan mencoba metode saya sendiri dalam melakukan pekerjaan.	13
Tabel 4.20 Organisasi ini memberikan kebebasan untuk menggunakan penilaian saya sendiri.	14
Tabel 4.21 Organisasi ini memberikan kesempatan untuk melakukan sesuatu yang memanfaatkan kemampuan saya.	15
Tabel 4.22 Pada dasarnya adalah tanggung jawab saya sendiri untuk memutuskan bagaimana pekerjaan saya diselesaikan.	15
Tabel 4.23 Saya memiliki banyak otonomi dalam pekerjaan saya dan dibiarkan sendiri untuk melakukan pekerjaan saya sendiri.	16
Tabel 4.24 Saya jarang harus mengikuti metode atau langkah kerja yang sama untuk melakukan tugas utama saya dari hari ke hari.	17
Tabel 4.25 Pimpinan saya membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan menghilangkan hambatan dan penghalang bagi pekerjaan saya.	18
Tabel 4.26 Hadiah yang saya terima tergantung pada inovasi saya pada pekerjaan.	18
Tabel 4.27 Pimpinan saya akan meningkatkan tanggung jawab pekerjaan saya jika saya berkinerja baik dalam pekerjaan saya.	19
Tabel 4.28 Pimpinan saya akan memberi saya pengakuan khusus jika kinerja saya sangat baik.	19
Tabel 4.29 Pimpinan saya akan memberi tahu atasannya jika pekerjaan saya luar biasa.	20
Tabel 4.30 Ada banyak tantangan dalam pekerjaan saya.	21
Tabel 4.31 Selama tiga bulan terakhir, beban kerja saya membuat saya tidak menghabiskan waktu untuk mengembangkan ide-ide baru.	22
Tabel 4.32 Sepertinya saya selalu punya banyak waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.	22
Tabel 4.33 Saya memiliki jumlah waktu dan beban kerja yang tepat untuk melakukan semuanya dengan baik.	23
Tabel 4.34 Pekerjaan saya terstruktur sehingga saya memiliki sedikit waktu untuk memikirkan masalah organisasi yang lebih luas.	24
Tabel 4.35 Saya merasa bahwa saya selalu bekerja dengan batasan waktu pada pekerjaan saya.	24
Tabel 4.36 Rekan kerja saya dan saya selalu disediakan waktu untuk pemecahan masalah jangka panjang.	25
Tabel 4.37 Dalam tiga bulan terakhir, saya selalu mengikuti standar operasi prosedur atau praktik untuk melakukan tugas utama saya.	26

Tabel 4.38 Ada banyak aturan dan prosedur tertulis yang ada untuk melakukan tugas utama saya.....	27
Tabel 4.39 Pada pekerjaan saya, saya tidak ragu apa yang diharapkan dari saya.....	27
Tabel 4.40 Ada sedikit ketidakpastian dalam pekerjaan saya.....	28
Tabel 4.41 Selama setahun terakhir, secara langsung pimpinan saya sering mendiskusikan kinerja saya dengan saya.....	29
Tabel 4.42 Deskripsi pekerjaan saya dengan jelas menetapkan standar kinerja di mana pekerjaan saya dievaluasi.....	29
Tabel 4.43 Saya jelas tahu tingkat kinerja apa yang diharapkan dari saya dalam hal jumlah, kualitas, dan jadwal waktu untuk menghasilkan luaran.....	30
Tabel 4.44 Saya biasanya bertindak untuk mengantisipasi masalah di masa depan, kebutuhan atau perubahan dan memulai tindakan yang ditanggapi orang lain.	31
Tabel 4.45 Saya unggul dalam mengidentifikasi peluang dan cenderung merencanakan pekerjaan/tugas untuk masa yang akan datang.	32
Tabel 4.46 Saya lebih suka "meningkatkan" dan menyelesaikan berbagai pekerjaan/tugas, selalu berusaha untuk mengambil inisiatif dalam setiap situasi daripada duduk dan menunggu orang lain melakukannya.	32
Tabel 4.47 Saya suka mengambil tindakan berani dengan melakukan eksplorasi pada hal-hal yang tidak diketahui, yang didorong untuk mengambil risiko dengan ide-ide baru..	33
Tabel 4.48 Saya bersedia menginvestasikan banyak waktu dan / atau uang untuk sesuatu yang mungkin menghasilkan pengembalian tinggi, dengan berbagai tindakan untuk mencapai tujuan saya.	34
Tabel 4.49 Ketika dihadapkan dengan keputusan yang melibatkan ketidakpastian, saya cenderung bertindak "dengan berani" dalam situasi di mana risiko itu ada didalamnya.	35
Tabel 4.50 Saya suka mencoba kegiatan baru dan aktivitas yang tidak biasa serta memiliki perhatian yang kuat pada ide-ide inovatif dan kreatif.....	35
Tabel 4.51 Saya sering menjadi yang pertama memberikan ide-ide baru yang terkait dengan produk, layanan, proses di perusahaan/organisasi, metode atau peningkatan inovatif lainnya yang terkait dengan organisasi.	36
Tabel 4.52 Secara umum, dalam melaksanakan pekerjaan/tugas, saya lebih menekankan pada pendekatan yang unik daripada harus meninjau kembali pendekatan yang sudah pernah dicoba atau yang digunakan sebelumnya.....	37
Tabel 4.53 Saya lebih suka mencoba cara unik berdasarkan cara saya sendiri ketika mempelajari hal-hal baru daripada melakukannya seperti yang dilakukan orang lain. 3	
Tabel 4.54 Saya menyukai eksperimen dan menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memecahkan masalah daripada menggunakan metode yang biasanya digunakan orang lain untuk memecahkan masalah mereka.....	39

Tabel 4.55 Dalam tiga tahun terakhir, saya secara aktif memperkenalkan berbagai perbaikan dan inovasi.	39
Tabel 4.56 Saya memilih bekerja secara mandiri untuk meningkatkan pemikiran kreatif.	40
Tabel 4.57 Ketika bekerja secara mandiri, saya memastikan koordinasi yang memadai dengan orang lain untuk meminimalkan inefisiensi dan upayaduplikasi.....	41
Tabel 4.58 Saya menjaga keseimbangan yang tepat antara kesabaran dan toleransi saat bekerja secara mandiri.....	41
Tabel 4.59 Saat bekerja secara mandiri, saya dapat mendorong atau mengeluarkan ide-ide baru.....	42
Tabel 4.60 Saya merasa bahwa saya dapat bertindak secara otonom dan memiliki inisiatif dalam bekerjatanpa adanya hubungan dengan budaya, penghargaan serta proses yang mendorong untuk bertindak seperti itu.	43
Tabel 4.61 Hasil Pengujian Validitas.....	44
Tabel 4.62 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	46
Tabel 4.63 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.64 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.65 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49
Tabel 4.66 Tabel Coefficients Regresi Linear Berganda.....	50
Tabel 4.67 Tabel Correlations Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4.68 Tabel Model Summary & ANOVA Regresi Linear Berganda.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Kuesioner Pra-survei	1
Lampiran B : Hasil Tanggapan Responden untuk Pra-survei.....	4
Lampiran C : Kuesioner Penelitian	5
Lampiran D : Karakteristik Responden	12
Lampiran E : Hasil Tanggapan Responden untuk Penelitian	14
Lampiran F : Hasil Uji Validitas.....	30
Lampiran G : Hasil Uji Reliabilitas	39
Lampiran H : Hasil Uji Data.....	40
Lampiran I : Hasil Uji Hipotesis.....	42
Lampiran J : Tabulasi Data.....	44

