

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini mempelajari mengenai pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa dan Kepuasan Kerja Mahasiswa pada *Intrapreneurship* Mahasiswa. Bab ini akan membahas mengenai teori –teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini. Pembahasan dalam bab ini akan dibagi menjadi dua bagian, yaitu: pertama, teori mengenai Organisasi Kemahasiswaan (Badan Eksekutif Mahasiswa), dan kedua teori mengenai variabel didalam penelitian ini (Persepsi Dukungan Organisasi, Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa, Kepuasan Kerja Mahasiswa, dan *Intrapreneurship* Mahasiswa).

2.1. Organisasi Kemahasiswaan (Badan Eksekutif Mahasiswa)

Organisasi kemahasiswaan sebagaimana diatur dalam UU no. 12 tahun 2012 mengenai pendidikan tinggi pasal 77 ayat 3, menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) adalah organisasi intra perguruan tinggi. Hal ini menegaskan bahwa organisasi kemahasiswaan BEM adalah organisasi dibawah universitas dan tidak terpisah dari universitas. Holzweiss, dkk (2013) berpendapat bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah pelatihan *leadership* mahasiswa di universitas. Selama ini mahasiswa hanya mendapatkan pelatihan akademik selama dikelas, namun organisasi kemahasiswaan hadir di universitas sebagai wadah pelajaran non-akademik bagi mahasiswa. Suroto (2016) juga menjelaskan bahwa mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan diharapkan untuk belajar bekerja sama dan melakukan *problem solving* agar dapat mewujudkan cita – cita organisasi, selain itu mahasiswa melalui organisasi kemahasiswaan juga dituntut untuk menghargai dan menerima perbedaan, mampu bertoleransi dan serta saling menghormati.

Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang cukup unik, dimana para mahasiswa bekerja secara sukarela dan tanpa digaji. Berdasarkan hasil wawancara dengan anggota organisasi kemahasiswaan di salah satu universitas swasta di DKI

Jakarta, terbukti bahwa walaupun anggota organisasi kemahasiswaan tidak digaji, namun untuk setiap acara yang berhubungan dengan mahasiswa, universitas akan mengalokasikan dana khusus untuk dikelola oleh organisasi kemahasiswaan, sehingga acara tersebut dapat berjalan dengan lancar. Patterson (2012) menyatakan bahwa untuk menjadi seorang *leader* dibutuhkan sebuah proses yang panjang melalui kerjasama tim untuk mencapai suatu tujuan dan membawa perubahan. Hal tersebut tercermin melalui organisasi kemahasiswaan di universitas, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak mahasiswa mencari pengalaman *leadership* melalui organisasi kemahasiswaan (Patterson, 2012).

Holzweiss, dkk (2013) juga menyimpulkan bahwa ada tiga proses langkah bagi seorang mahasiswa untuk mendapatkan pelatihan *leadership experience* secara maksimal di *student organization*, yaitu:

1. Lingkungan harus dapat membantu mahasiswa membantu atau membuat suatu kegiatan yang bermanfaat
2. Mahasiswa harus terdorong untuk mengikuti setiap kegiatan yang bermanfaat
3. Mahasiswa harus belajar dari setiap proses dan kegiatan yang sudah diikuti

Selain itu menurut keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan tahun 1998 Bab 1 pasal 1 poin 1, mengenai pedoman umum organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi, yaitu: “Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi diselenggarakan berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa dengan memberikan peranan dan keleluasaan lebih besar kepada mahasiswa.” Hal ini menegaskan bahwa organisasi kemahasiswaan, merupakan organisasi dibawah naungan universitas dan organisasi kemahasiswaan ada sebagai wadah pengembangan diri mahasiswa dan proses pengembangan jiwa *intrapreneurship* mahasiswa, khususnya mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan.

Menurut Awaliyah (2016) sistem pemerintahan Indonesia adalah presidensial dan kekuasaan negara berada ditangan tiga kekuasaan, yaitu legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Organisasi kemahasiswaan sebagai organisasi intra perguruan tinggi, juga mengikuti sistem lembaga pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, yaitu dibaginya kekuasaan menjadi tiga, yaitu legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Lembaga legislatif didalam kampus dipegang oleh lembaga pembuat undang – undang dan lebih dikenal dengan sebutan Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) dan Majelis Permusyawaratan Mahasiswa (MPM). Tujuan dari badan legislatif selain membuat undang – undang adalah untuk mengawasi kinerja dari Badan Eksekutif Mahasiswa (Nuraini, 2012). Lembaga eksekutif didalam kampus dipegang oleh Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) yang bertugas melaksanakan kegiatan kemahasiswaan dalam lingkup universitas. Lembaga yudikatif dipegang oleh Mahkamah Mahasiswa (MM) fungsi dari MM adalah untuk melaksanakan fungsi kehakiman mahasiswa dan sebagai penguji undang – undang (*judicial review*) yang diajukan oleh badan legislatif mahasiswa (Angkasa, 2017).

2.2. Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger, dkk (2016) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah adalah persepsi anggota organisasi terhadap organisasi, bahwa organisasi menghargai kinerja dan peduli terhadap keadaan anggota organisasi. Ahmad dan Yekta (2010) juga memiliki pemahaman serupa dengan pernyataan diatas, yaitu anggota organisasi yang mendapatkan dukungan organisasi secara penuh, akan memiliki keinginan untuk membalas jasa organisasi dengan terlibat dalam kegiatan yang membantu untuk memajukan tujuan organisasi. Alpkhan, dkk (2010) juga menyatakan bahwa pentingnya persepsi dukungan organisasi dalam pembentukan dan proses *intrapreneurship* dari anggota organisasi, selain itu persepsi dukungan organisasi juga membentuk lingkungan yang inovatif bagi anggota organisasi.

Untuk mengukur variabel Persepsi Dukungan Organisasi, penelitian ini mengadaptasi penelitian dari Artatio, dkk (2015) yaitu:

1. Organisasi menindaklanjuti masukan - masukan karyawan.
Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan menghargai peran kerja karyawan.
2. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan akan memperhatikan segala keluhan karyawan.
3. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan akan memberitahu karyawan apabila tidak bekerja sesuai dengan harapan.
4. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
Indikator ini mengukur sejauh mana perusahaan menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.

2.3. Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa

Kinerja inovatif berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Laosirihongthong (2014) menyatakan bahwa inovasi adalah aset penting dalam mencapai performa yang baik. Laosirihongthong (2014) juga berpendapat bahwa faktor internal berperan penting dalam pembentukan kinerja inovatif dari sebuah organisasi. Contohnya adalah ketika organisasi kemahasiswaan kurang mendapat dukungan dana, maka organisasi kemahasiswaan akan berusaha mendapatkan dana dari pihak ketiga atau pihak sponsor. Sidorkin (2015) menyatakan bahwa kinerja inovatif mampu meningkatkan kinerja dari anggota organisasi sehingga dapat mencapai prestasi selanjutnya. Sidorkin (2015) juga menyatakan bahwa penelitian mengenai kinerja inovatif harus diteliti lebih dalam lagi, karena kinerja inovatif erat kaitannya dengan perkembangan dan prestasi dari masing – masing anggota organisasi kemahasiswaan dan untuk mengungkapkan hal tersebut, harus dilakukan penelitian yang lebih dalam.

Untuk mengukur variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa, penelitian ini mengadaptasi penelitian dari Alpkhan, dkk (2010) yaitu:

1. Kemampuan untuk memperkenalkan proyek baru
BEM mampu untuk membuat acara atau kegiatan mahasiswa secara mandiri, sehingga walaupun universitas kurang mendukung atau tidak mendukung sama sekali, acara atau kegiatan mahasiswa tetap berjalan.
2. Memperkenalkan inovasi dalam metode kerja
BEM mampu berinovasi dalam membuat acara atau kegiatan mahasiswa, sehingga walaupun kekurangan dana, acara tetap bisa berjalan dengan baik dan lancar.
3. Kualitas dari proyek baru
BEM mampu membuat acara yang berkualitas.

2.4. Kepuasan Kerja Mahasiswa

Menurut Saif (2014) kepuasan adalah perasaan senang dan bahagia setiap individual manusia. Kepuasan dalam hal ini menandakan bahwa anggota organisasi kemahasiswaan bekerja semaksimal mungkin dan prestasi kerja anggota BEM dihargai oleh organisasi, sehingga terciptanya hubungan baik antar organisasi dengan anggota organisasi. Uka (2014) menyatakan bahwa kepuasan mahasiswa adalah kepuasan mahasiswa terhadap lingkungan dan pelayanan universitas. Semakin tinggi kepuasan mahasiswa akan berpengaruh kepada kecepatan belajar mahasiswa. Selain itu Saif (2014) juga berpendapat bahwa kepuasan mahasiswa mirip dengan untung rugi dalam akuntansi, ketika kepuasan mahasiswa tinggi maka universitas akan untung, karena sudah menyediakan pelayanan pembelajaran yang baik bagi mahasiswa. Penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa pentingnya kepuasan kerja sebagai pendorong motivasi, sehingga para anggota organisasi bisa mengembangkan performa yang baik dan menciptakan the *culture of excellence* menuju tercapainya visi dan misi organisasi.

Menurut Antoncic dan Antoncic (2011) kepuasan kerja adalah kepuasan anggota organisasi dengan pekerjaannya dan seberapa suka anggota organisasi tersebut dengan pekerjaannya. Hal ini tentu saja penting bagi organisasi, khususnya bagi organisasi kemahasiswaan, karena bila ada anggota organisasi yang tidak

ditempatkan sesuai dengan divisi yang dia suka atau tidak sesuai dengan keahlian, tentu saja hal tersebut akan memengaruhi kepuasan kerja dari anggota organisasi kemahasiswaan. Kepuasan kerja mahasiswa dari anggota organisasi adalah salah satu faktor penting dari suksesnya sebuah organisasi mahasiswa (Laguador, dkk 2014). Hal ini bisa terjadi karena anggota organisasi adalah roda penting dalam berjalannya sebuah organisasi, maka dari itu bila anggota organisasi tidak bekerja dengan baik, maka organisasi juga tidak akan berjalan dengan baik. Secara tidak langsung anggota organisasi kemahasiswaan layaknya seperti karyawan yang bekerja di kantor. Anggota organisasi kemahasiswaan memiliki *deadline* kerja, jabatan organisasi, dan bahkan mempunyai proyek kegiatan yang melibatkan mahasiswa banyak, sehingga dibutuhkan koordinasi antar mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan dan universitas.

Untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja Mahasiswa, penelitian ini mengadaptasi penelitian yang dilakukan oleh Adiwinata dan Sutanto (2014). Namun penelitian ini tidak memasukkan indikator nomor 2 (dua), yaitu 'kepuasan terhadap gaji yang diterima'. Hal ini dikarenakan walaupun ada kesamaan antara organisasi kemahasiswaan dengan organisasi perusahaan, namun yang menjadi pembeda hanyalah kompensasi kerja yang diterima, jika anggota organisasi perusahaan digaji sebagai kompensasi kerjanya, maka anggota organisasi kemahasiswaan tidak digaji karena mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan dipilih oleh mahasiswa dan bekerja sukarela untuk universitas. Jika jurnal Adiwinata dan Sutanto (2014) mengukur pengaruh kepuasan kerja pada organisasi perusahaan, maka penelitian ini akan menggunakan indikator tersebut untuk mengukur kepuasan kerja (*student job satisfaction*) pada organisasi kemahasiswaan BEM.

Adapun lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja mahasiswa adalah:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan.
BEM memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi anggota BEM.
2. Kepuasan terhadap gaji yang diterima.
Perusahaan menghargai kinerja karyawan melalui gaji yang diberikan.
3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan.

Perusahaan melihat potensi dan prestasi kerja dari karyawan, sehingga perusahaan memberikan promosi.

4. Kepuasan terhadap supervisor yang diberikan oleh atasan.

Ketua BEM atau Ketua divisi BEM mampu memberikan *supervisor* yang baik terhadap anggota BEM, sehingga membantu memberikan jalan keluar dari masalah.

5. Kepuasan terhadap rekan kerja di dalam organisasi kemahasiswaan.

BEM memiliki suasana kerja yang kondusif dan rekan kerja yang menyenangkan.

2.5. *Intrapreneurship* Mahasiswa

Intrapreneurship menurut Brigic dan Umihanic (2015) adalah seorang yang memiliki jiwa kewirausahaan, sehingga para wirausaha selalu berinovasi dan memberikan semangat yang lebih dalam perusahaan atau industri bisnis yang digelutinya. Selain itu *Intrapreneurship* merujuk kepada pengembangan semangat kewirausahaan dan kultur didalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk membantu organisasi untuk berkembang dan berinovasi (Brigic & Umihanic, 2015). Nicolaidis dan Costa (2011) juga mengungkapkan bahwa dikarenakan oleh kurangnya pemahaman mengenai kewirausahaan, sehingga bidang dari kewirausahaan itu sendiri tidak ditentukan karena konsep kewirausahaan itu sendiri mencakup bidang ekonomi, sosiologi, antropologi dan ilmu seni politik. Akibat multidimensionalitas dari bidang kewirausahaan, maka timbullah pengembangan dari ilmu kewirausahaan, yang jika dahulu kewirausahaan hanya berpusat pada ekonomi & bisnis, maka sekarang lahirlah pemahaman baru mengenai konsep kewirausahaan, seperti: kewirausahaan rakyat, *intrapreneurship*, kewirausahaan berkelanjutan, kewirausahaan lembaga, kewirausahaan lingkungan, kewirausahaan filantropi, kewirausahaan social. Namun dari semua pemahaman baru mengenai kewirausahaan, hanya bidang *intrapreneurship* yang paling banyak dipelajari, karena bidang *intrapreneurship* mempelajari kewirausahaan didalam organisasi dan *intrapreneurship* adalah faktor fundamental dari organisasi kecil, menengah dan besar (Brigic & Umihanic, 2015).

Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa *intrapreneurship* adalah faktor penting dari sebuah organisasi untuk bisa bertahan dalam menghadapi transisi ekonomi yang tidak pasti.

Menurut Gursoy dan Guven (2016) *intrapreneurship* didefinisikan sebagai kontribusi anggota organisasi dalam hal inovasi, pengembangan produk dan pelayanan baru dalam organisasi. Pandangan umum mengenai *intrapreneurship* adalah suatu kondisi dimana anggota organisasi memiliki perkembangan diri dan mau untuk berkontribusi dalam organisasi. Penelitian tersebut juga memberikan gambaran yang jelas antara manajer konvensional, wirausaha, dan *intrapreneurship*:

Tabel 2.1. Manajer Konvensional, Wirausaha, *Intrapreneurship*

	Manajer Konvensional	Wirausaha	<i>Intrapreneurship</i>
Pola Dasar	Perusahaan tradisional memberi imbalan seperti promosi, jabatan, dan kekuasaan	Kemandirian, kreativitas, dan uang	Kemandirian dan meningkatkan penghargaan perusahaan
Aktivitas	Mendelegasikan mengelola tanpa langsung ikut serta	dan secara Langsung ikut serta	Langsung ikut serta, tanpa mendelegasikan
Risiko	Percaya diri	Mengambil risiko level menengah	Mengambil risiko level menengah
Kegagalan	Menghindari kesalahan dan	membuat Tertarik dengan kesalahan dan kegagalan	Berupaya menyembunyikan proyek berisiko sampai siap
Keputusan	Secara umum setuju dengan para eksekutif perusahaan	Pengambilan keputusan yang tegas	Meminta pendapat orang lain
Hubungan Antar Pekerja	Hirarki dalam hubungan	Hirarki dalam hal pekerjaan	Hirarki dalam hal pekerjaan

Sumber: Gursoy dan Guven (2016)

Untuk mengukur variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa, penelitian ini mengadaptasi jurnal Singh, dkk (2011). Menurut Singh, dkk (2011) *intrapreneurship* diukur oleh:

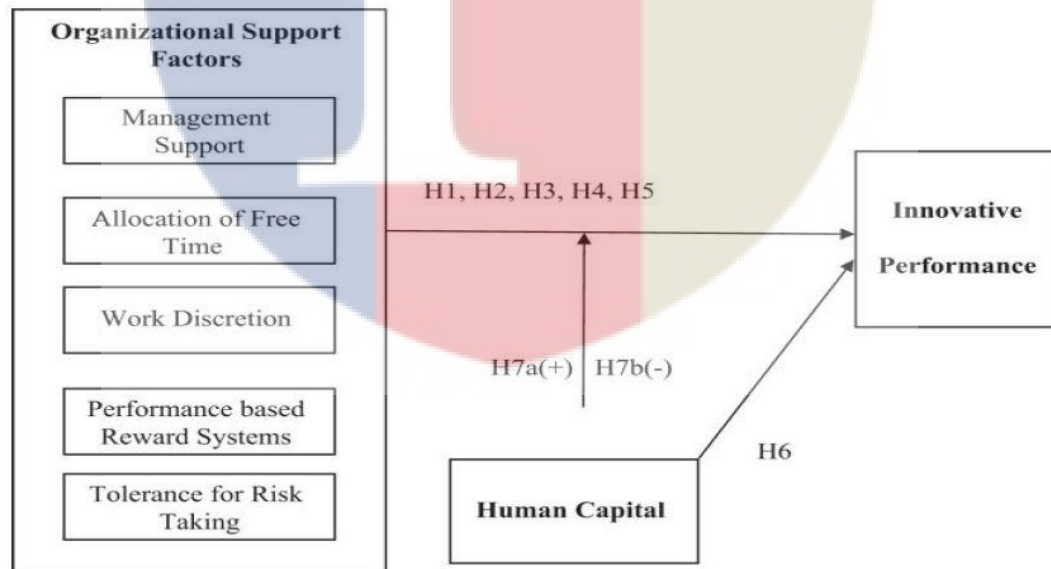
1. Inisiatif dalam mengambil peluang
Anggota BEM berinisiatif dalam mengambil kesempatan.
2. Mendukung eksperimen
Anggota BEM mendorong BEM dalam melakukan eksperimen.
3. Memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan
Anggota BEM memberikan kebebasan bagi BEM dalam pengambilan keputusan.
4. Mendorong pengembangan kepemimpinan
Anggota BEM mendorong perkembangan kualitas dalam kepemimpinan sehingga membuat BEM menjadi lebih baik.
5. Memiliki visi yang jelas
Anggota BEM memiliki visi yang jelas bagi BEM.
6. Mendukung inovasi dan ide baru
Anggota BEM mendorong inovasi & ide dalam BEM
7. Mendorong orang agar menyuarakan pendapat
Anggota BEM mendorong sesama tim anggota BEM agar menyuarakan pendapat mereka
8. Mengambil inisiatif dalam rencana perubahan
Anggota BEM mengambil langkah inisiatif untuk rencana perubahan dalam BEM.
9. Mendorong kerja sama
Anggota BEM mendorong kerjasama tim dalam BEM.
10. Memberikan saran yang membangun
Anggota BEM memberikan saran yang membangun bagi BEM.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian – penelitian terdahulu, yaitu: Penelitian yang dilakukan oleh Alpkhan, dkk (2010) mengenai Dukungan Organisasi untuk *Intrapreneurship* dan Interaksi dengan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Inovatif, penelitian yang dilakukan oleh

Colakoglu, dkk (2010) mengenai Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Hasil Afektif Karyawan: Bukti Dari Industri Hotel, penelitian yang dilakukan oleh Gursory dan Guven (2016) mengenai Pengaruh Budaya Inovatif pada Intrapreneurship, dan yang terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Antoncic dan Antoncic (2011) mengenai Kepuasan Pegawai, *Intrapreneurship* dan Pertumbuhan Perusahaan: Sebuah Model.

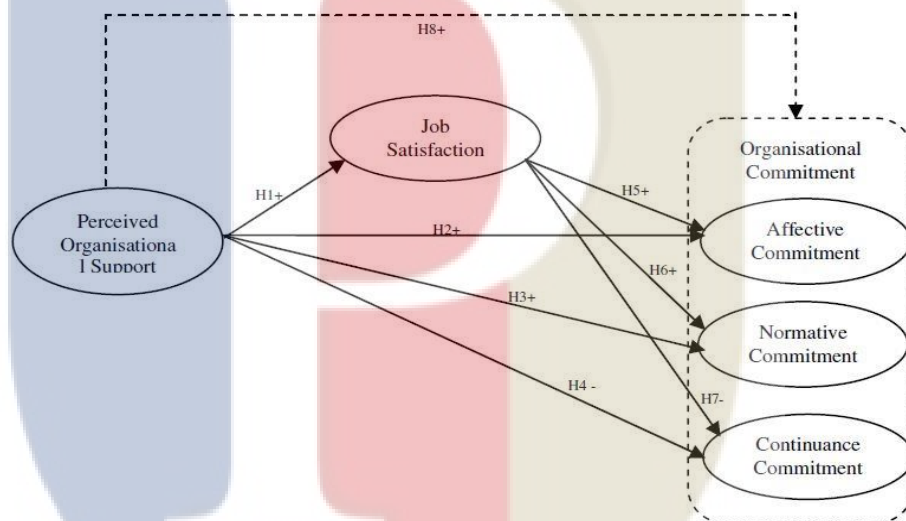
Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Alpkhan, dkk (2010) adalah untuk mengetahui efek langsung dari dukungan organisasi dan sumber daya manusia terhadap kinerja inovatif dari perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi mempunyai efek positif terhadap kinerja inovatif. Variabel penelitian seperti Sistem Imbalan Berdasarkan Kinerja dan Waktu Luang tidak memiliki dampak terhadap kinerja inovatif, selain itu variabel Keleluasaan Kerja memiliki dampak negative terhadap kinerja inovatif. Sumber daya manusia memiliki peran pendorong penting bagi kinerja inovatif, terutama disaat terbatasnya dukungan organisasi. Namun ketika sumber daya manusia dan dukungan organisasi meningkat tinggi, maka kinerja inovatif tidak meningkat lebih jauh.



Gambar 2.1. Model Penelitian Alpkhan, dkk (2010)

Sumber: Alpkhan, dkk (2010)

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Colakoglu, dkk (2010) adalah untuk menganalisis efek dari persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi terhadap dimensi komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap dimensi komitmen organisasi dan pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan dimensi komitmen organisasi. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Colakoglu, dkk (2010) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan dimensi komitmen organisasi, selain itu kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap dimensi komitmen organisasi.

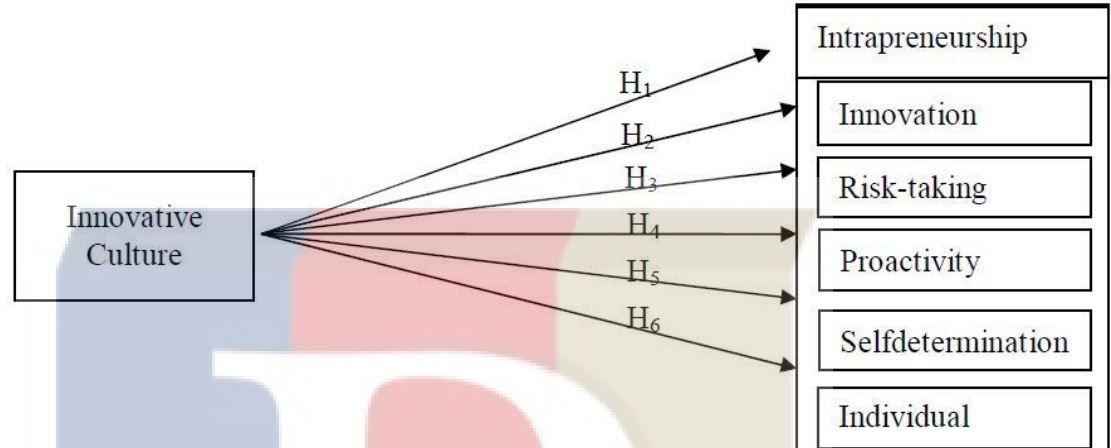


Gambar 2.2. Model Penelitian Colakoglu, dkk (2010)

Sumber: Colakoglu, dkk (2010)

Penelitian yang dilakukan oleh Gursoy dan Guven (2016) bertujuan untuk mengungkapkan hubungan antara kinerja inovatif dan *intrapreneurship*. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mencari jawaban: (1) bagaimana kinerja inovatif memengaruhi *intrapreneurship*, (2) apa hubungan antara kinerja inovatif dan *intrapreneurship*, dan (3) sejauh mana kinerja inovatif mendukung terciptanya strategi & rencana baru. Penelitian ini dilakukan untuk menguji *intrapreneurship* pada sebuah firma audit konstruksi & konsultan, yang diasumsikan memiliki budaya kinerja inovatif. Semua hipotesis didalam penelitian ini terbukti signifikan dan

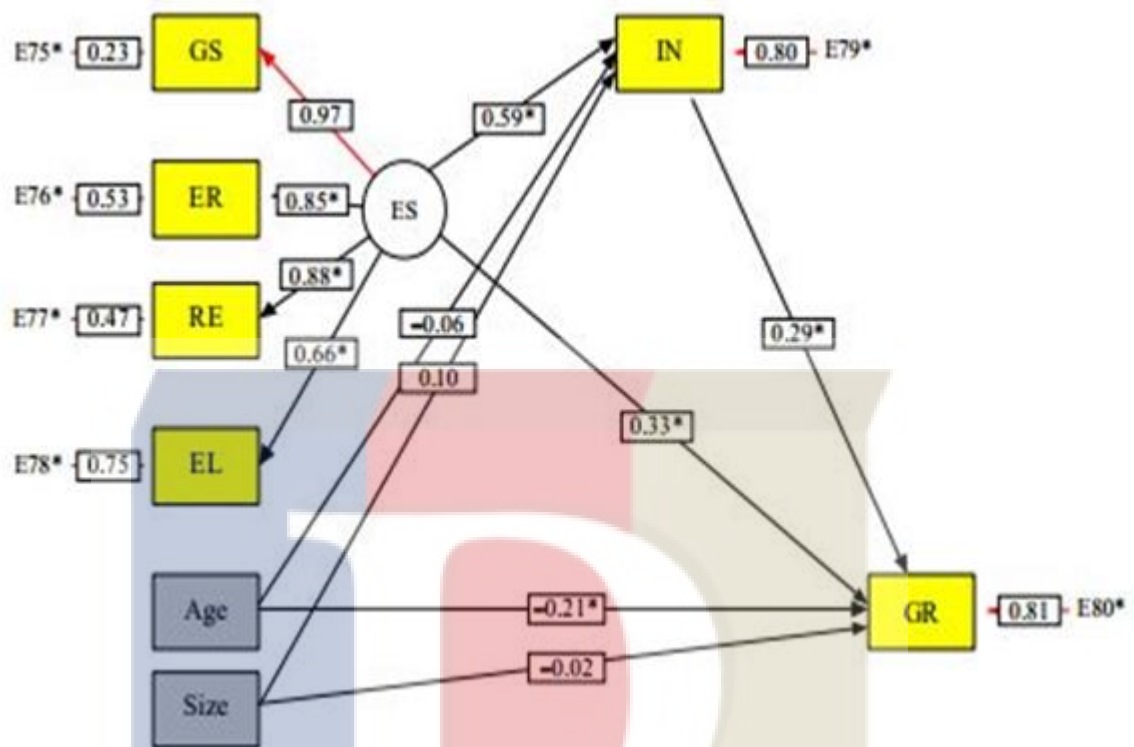
positif. Hasil penelitian dari Gursoy dan Guven (2016) menyatakan bahwa kinerja inovatif adalah penentu *intrapreneurship* yang kuat.



Gambar 2.3. Model Penelitian Gursoy dan Guven (2016)

Sumber: Gursoy dan Guven (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Antoncic dan Antoncic (2011) bertujuan untuk meneliti dimensi kepuasan karyawan (kepuasan kerja secara umum, hubungan karyawan, pemberian upah, kebaikan & kultur organisasi, dan loyalitas karyawan), *intrapreneurship* dan pertumbuhan perusahaan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Antoncic dan Antoncic (2011) adalah ditemukannya hubungan yang mendukung antara dimensi kepuasan karyawan, *intrapreneurship*, dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu Antoncic dan Antoncic (2011) menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan dapat memiliki ketergantungan yang kuat terhadap *intrapreneurship* dan *intrapreneurship* yang terkait dengan karyawan. Peran dari karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan dapat dianggap penting di semua perusahaan terlepas dari ukuran, usia, atau industri.



Gambar 2.4. Model Penelitian Antoncic dan Antoncic (2011)

Sumber: Antoncic dan Antoncic (2011)

2.7. Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.7.1. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa

Seperti yang telah dijelaskan melalui penelitian Alpkhan, dkk (2010) bahwa dukungan organisasi sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi agar organisasi tersebut memiliki performa yang baik. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari Beheshtifar dan Zare (2012) yaitu semakin tinggi dukungan organisasi terhadap anggota organisasi, maka hal tersebut akan meningkatkan produktifitas, kinerja, dan kepuasan anggota organisasi. Hal tersebut tentu saja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi jangka panjang, dan dapat membuat lingkungan organisasi menjadi positif.

Gillet, dkk (2013) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi terbukti signifikan dalam memengaruhi motivasi anggota organisasi, sehingga meningkatkan kinerja dan performa anggota organisasi. Miao dan Kim (2010) mengungkapkan bahwa definisi dari dukungan organisasi adalah bagaimana cara organisasi menghargai kinerja anggota organisasi dan peduli terhadap keadaan anggota organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Alpkan, dkk (2010) menyimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja inovatif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ketika organisasi menerapkan persepsi dukungan organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja inovatif. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa

2.7.2. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa

Penelitian yang dilakukan oleh Sageer, dkk (2012) mengatakan bahwa organisasi harus memastikan kepuasan dari anggota organisasi harus tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas, kemampuan reaksi, dan kualitas dari pelayanan organisasi tersebut. Seperti yang dijelaskan melalui hasil penelitian di atas bahwa dukungan organisasi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya persepsi dukungan organisasi, maka akan mengurangi keluarnya anggota organisasi (*employee turnover*). Persepsi dukungan organisasi juga dibutuhkan untuk membentuk lingkungan yang nyaman bagi para anggota organisasi agar dapat bekerja dengan baik, sehingga kepuasan anggota organisasi juga meningkat. Kurtessis (2015) juga berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi yang tinggi pada organisasi, menyebabkan anggota organisasi memiliki keinginan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Colakoglu, dkk (2010) membuktikan bahwa terdapat

pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja didalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mahasiswa.

Dengan meningkatnya kepuasan kerja mahasiswa anggota organisasi melalui persepsi dukungan organisasi, para anggota organisasi juga akan memiliki hubungan yang baik dengan sesama anggota lainnya. Anggota organisasi merupakan roda dari sebuah organisasi dan tidak mungkin sebuah organisasi dapat berjalan tanpa anggotanya, untuk itu diperlukan peran persepsi dukungan organisasi yang baik dalam meningkatkan performa organisasi dan kepuasan kerja anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ketika organisasi menerapkan persepsi dukungan organisasi maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 2 : Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa

2.7.3. Pengaruh Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa Terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa

Belderbos, dkk (2014) berpendapat bahwa kinerja inovatif dapat menular kepada anggota organisasi lainnya. Pandangan umum mengenai penelitian tersebut adalah pentingnya sebuah kinerja inovatif dalam menularkan semangat bekerja antar anggota organisasi, sehingga organisasi dapat berprestasi dengan baik. Sebagai contoh adalah ketika ada beberapa anggota kurang menunjukkan semangat bekerja, karena kurangnya dukungan dari universitas, namun sang pemimpin dari organisasi dapat dan memberi contoh kepada anggota organisasi lainnya, bahwa walaupun kurang mendapat dukungan, organisasi kemahasiswaan harus bekerja dengan baik dan melayani mahasiswa.

Intrapreneurship yang ada didalam sebuah organisasi untuk membawa perubahan yang baik didalam sebuah organisasi. Contohnya dari kasus ini adalah ketika suatu organisasi menghadapi hambatan dari luar organisasi, maka sang *intrapreneur* akan memiliki ide baru atau berinovasi melalui produk atau layanan,

sehingga membawa organisasi tersebut dapat menghadapi era perubahan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Gursoy dan Guven (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif kinerja inovatif terhadap *intrapreneurship*. Untuk itu penting sekali bagi sebuah organisasi kemahasiswaan agar menerapkan kinerja inovatif, agar anggota organisasi kemahasiswaan memiliki jiwa *intrapreneurship* dan membuat universitas menjadi lebih baik. Pandangan umum mengenai hasil penelitian tersebut adalah apabila kinerja inovatif meningkat, maka akan terjadi peningkatan juga kepada *intrapreneurship* dari anggota organisasi tersebut, dalam hal ini adalah *intrapreneurship* mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ketika organisasi menerapkan kinerja inovatif maka akan terjadi peningkatan *intrapreneurship*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 3 : Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa

2.7.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Mahasiswa Terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa

Menurut Antoncic dan Antoncic (2011) kepuasan kerja adalah kepuasan anggota organisasi dengan pekerjaannya dan seberapa suka anggota organisasi tersebut dengan pekerjaannya. Hal ini tentu saja penting bagi organisasi, khususnya bagi organisasi kemahasiswaan, yaitu BEM. Bila ada anggota organisasi yang tidak ditempatkan sesuai dengan divisi yang dia sukai atau tidak sesuai dengan keahlian, tentu saja hal tersebut akan memengaruhi kepuasan kerja mahasiswa dari anggota organisasi. Asiedu (2015) berpendapat bahwa kultur yang baik didalam organisasi dan kepuasan didalam pekerjaan adalah keunggulan dari suatu organisasi. Hal ini menyatakan bahwa jikalau sebuah organisasi ingin memiliki kualitas yang lebih baik, maka sebaiknya organisasi tersebut memperhatikan kepuasan kerja dari anggota organisasinya. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja dari anggota organisasi menurun, maka performa dari suatu organisasi juga akan menurun sehingga berdampak kepada organisasi tersebut. Menurut Sageer, dkk (2012)

organisasi harus memastikan kepuasan kerja dari anggota organisasi harus tinggi, hal tersebut akan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas, cepat tanggap, dan kualitas dari pelayanan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara produktivitas dan kualitas dari pelayanan organisasi. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Antoncic dan Antoncic (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap *intrapreneurship*. Dengan demikian ketika kepuasan kerja mahasiswa dari anggota organisasi meningkat, maka akan menimbulkan *intrapreneurship* mahasiswa dari anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa ketika organisasi menerapkan kepuasan kerja maka akan terjadi peningkatan *intrapreneurship*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 4 : Kepuasan Kerja Mahasiswa berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa

2.8. Bagan Alur Berpikir

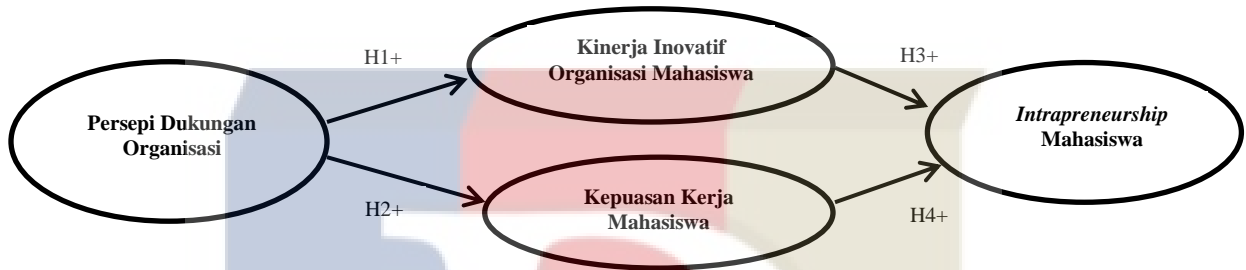
Fakta
Berdasarkan fenomena umum yang terjadi, keterkaitan teori, hasil penelitian, dan fakta empiris yang terjadi di lapangan, maka diketahui bahwa terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa dan Kepuasan Kerja Mahasiswa pada <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta
Permasalahan
Berdasarkan fenomena umum, fakta empiris di lapangan, dan wawancara peneliti dengan narasumber, dapat disimpulkan permasalahannya adalah sebagai berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Belum siapnya lulusan universitas dalam menghadapi era VUCA & MEA 2. Kurangnya mahasiswa yang berjiwa <i>intrapreneurship</i> 3. Tingginya angka pengangguran di lulusan universitas karena kurangnya kompetensi. 4. Kurangnya subjek penelitian mengenai <i>intrapreneurship</i> dilakukan di organisasi kemahasiswaan
Permasalahan Secara Spesifik
<ol style="list-style-type: none"> 1. Menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi universitas terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 2. Menguji pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi universitas terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 3. Menguji pengaruh Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa terhadap <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 4. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa terhadap <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta
Teori
<p>Menurut Alpkhan, dkk. (2010) persepsi dukungan organisasi merupakan lingkungan organisasi yang mendukung keberlangsungan sebuah kegiatan manajerial dalam sebuah organisasi, mencakup proses dan kebijakan organisasi dalam pengembangan dan implementasi suatu inovasi ide dan <i>projects</i>. Selain itu persepsi dukungan organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kinerja dan peduli terhadap keadaan anggota organisasi (Eisenberger dkk, 2016). Menurut Artatio, dkk (2015) persepsi dukungan organisasi tercermin melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Organisasi menindaklanjuti masukan - masukan karyawan b. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan. c. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik d. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan. <p>Kinerja inovatif adalah aset penting dalam mencapai performa yang baik. Selain itu kinerja inovatif erat kaitannya dengan perkembangan dan prestasi dari masing – masing anggota organisasi (Laosirihongthong, 2014). Alpkhan, dkk (2010) juga berpendapat bahwa kinerja inovatif adalah hasil yang diinginkan dari persepsi dukungan organisasi yang mendukung kegiatan <i>intrapreneurship</i>. Alpkhan, dkk (2010) menyatakan bahwa kinerja inovatif tercermin melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kemampuan untuk memperkenalkan proyek baru. b. Memperkenalkan inovasi dalam metode kerja c. Kualitas dari proyek baru <p>Menurut Antoncic dan Antoncic (2011) kepuasan kerja adalah kepuasan anggota organisasi dengan pekerjaannya dan seberapa suka anggota organisasi tersebut dengan pekerjaannya. Menurut Adwinata dan Sutanto (2014) kepuasan kerja tercermin melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan b. Kepuasan terhadap gaji yang diterima c. Kepuasan terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan d. Kepuasan terhadap supervisor yang diberikan oleh atasan e. Kepuasan terhadap rekan kerja di dalam organisasi <p>Brigić dan Umihanić (2015) menjelaskan bahwa definisi dari <i>intrapreneurship</i> (wirausaha) adalah seorang yang memiliki jiwa <i>entrepreneurship</i>, sehingga para wirausaha selalu berinovasi dan memberikan semangat yang lebih dalam perusahaan atau industri bisnis yang digelutinya. Menurut Singh, dkk (2011) <i>intrapreneurship</i> tercermin melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Inisiatif dalam mengambil peluang b. Mendukung eksperimen c. Memberikan kebebasan dalam pengambilan keputusan d. Mendorong pengembangan kepemimpinan e. Memiliki visi yang jelas f. Mendukung inovasi dan ide baru g. Mendorong orang agar menyuarakan pendapat h. Mengambil inisiatif dalam rencana perubahan i. Mendorong kerja sama j. Memberikan saran yang membangun
Hipotesis
Terdapat pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa dan Kepuasan Kerja Mahasiswa pada <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta.
Hipotesis Secara Spesifik
<ol style="list-style-type: none"> 1. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 3. Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta. 4. Kepuasan Kerja Mahasiswa berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Intrapreneurship</i> Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di universitas swasta DKI Jakarta.

Gambar 2.5. Bagan Alur Berpikir

Sumber: Berbagai Sumber

2.9. Kerangka Konseptual

Berdasarkan data empiris, teori-teori, dan hasil penelitian sebelumnya serta nalar konsep dari peneliti, maka dapat dibentuk suatu model konseptual sebagai berikut.



Gambar 2.6. Kerangka Konseptual

Sumber: Berbagai Sumber