

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Mahasiswa terbukti secara empiris memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Swasta DKI Jakarta. Namun variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa. Dari penyebaran kuesioner, penelitian ini berhasil mengumpulkan sebanyak 103 (seratus tiga) responden yang mengisi kuesioner, namun hanya 100 (seratus) data responden yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Responden penelitian merupakan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Swasta DKI Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Persepsi Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa. Terlihat dari nilai skor t-statistik yaitu 3,502 dan nilai skor *p-values* 0,001. Nilai skor t-statistik tersebut lebih tinggi dari nilai skor minimum diterimanya sebuah hipotesis yaitu 1,96 dan nilai skor *p-values* tersebut lebih rendah dari nilai skor batas maksimum 0,05 (Ghozali, 2013). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketika organisasi BEM mendapat dukungan lebih dari universitas, maka organisasi BEM akan memiliki kinerja inovatif yang lebih baik.

Indikator tertinggi dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah PDO4 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, universitas melalui bidang kemahasiswaan memberikan perhatian yang besar terhadap BEM.”. PDO4 memiliki skor *loading factor* 0,896. Indikator terendah dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah PDO3 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, universitas melalui bidang kemahasiswaan akan memberitahu BEM apabila tidak bekerja sesuai dengan harapan.”. PDO3 memiliki nilai skor *loading factor* 0,796.

Indikator tertinggi dari variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa adalah KIOM2 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, BEM di universitas saya mampu berinovasi dalam membuat acara atau kegiatan mahasiswa.”. KIOM2 memiliki nilai skor *loading factor* 0,794. Indikator terendah dari variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa adalah KIOM1 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, BEM di universitas saya mampu mengembangkan atau membuat kegiatan mahasiswa secara mandiri.”. KIOM1 memiliki nilai skor *loading factor* 0,741.

2. Persepsi Dukungan Organisasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan Kepuasan Kerja Mahasiswa. Terlihat dari nilai skor t-statistik yaitu 6,458 dan nilai skor *p-values* 0,000. Nilai skor t-statistik tersebut lebih tinggi dari nilai skor minimum diterimanya sebuah hipotesis yaitu 1,96 dan nilai skor *p-values* tersebut lebih rendah dari nilai skor batas maksimum yaitu 0,05 (Ghozali, 2013). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar dukungan universitas terhadap organisasi BEM, maka kepuasan kerja mahasiswa anggota BEM akan meningkat.

Indikator tertinggi dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah PDO4 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, universitas melalui bidang kemahasiswaan memberikan perhatian yang besar terhadap BEM.”. PDO4 memiliki skor *loading factor* 0,896. Indikator terendah dari variabel Persepsi Dukungan Organisasi adalah PDO3 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, universitas melalui bidang kemahasiswaan akan memberitahu BEM apabila tidak bekerja sesuai dengan harapan.”. PDO3 memiliki nilai skor *loading factor* 0,796.

Indikator tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja Mahasiswa adalah KKM2 yaitu dengan pernyataan “Saya merasa puas terhadap supervisi yang diberikan oleh ketua BEM atau ketua divisi BEM di universitas saya.”. KKM2 memiliki nilai skor *loading factor* 0,868. Indikator terendah dari variabel Kepuasan Kerja Mahasiswa adalah KKM1 yaitu dengan pernyataan

“Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh BEM di universitas saya.”. KKM1 memiliki nilai skor *loading factor* 0,810.

3. Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa tidak terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa mahasiswa anggota BEM. Terlihat dari nilai skor t-statistik yaitu 1,551 dan nilai skor *p-values* 0,121. Nilai skor t-statistik tersebut lebih rendah dari nilai skor minimum diterimanya sebuah hipotesis yaitu 1,96 dan nilai skor *p-values* tersebut lebih tinggi dari nilai skor batas maksimum yaitu 0,05 (Ghozali, 2013). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja inovatif dari organisasi BEM tidak memiliki pengaruh dalam perkembangan jiwa *intrapreneurship* mahasiswa anggota BEM.

Indikator tertinggi dari variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa adalah KIOM2 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, BEM di universitas saya mampu berinovasi dalam membuat acara atau kegiatan mahasiswa.”. KIOM2 memiliki nilai skor *loading factor* 0,794. Indikator terendah dari variabel Kinerja Inovatif Organisasi Mahasiswa adalah KIOM1 yaitu dengan pernyataan “Menurut saya, BEM di universitas saya mampu mengembangkan atau membuat kegiatan mahasiswa secara mandiri.”. KIOM1 memiliki nilai skor *loading factor* 0,741.

Indikator tertinggi dari variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa adalah IM10 yaitu dengan pernyataan “Saya memberikan saran yang membangun bagi BEM.”. IM10 memiliki nilai skor *loading factor* 0,833. Indikator terendah dari variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa adalah IM7 yaitu dengan pernyataan “Saya mendorong sesama tim anggota BEM agar menyuarakan pendapat mereka.”. IM7 memiliki nilai skor *loading factor* 0,594.

4. Kepuasan Kerja Mahasiswa terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Intrapreneurship* Mahasiswa mahasiswa anggota BEM. Terlihat dari nilai skor t-statistik yaitu 5,535 dan nilai skor *p-value* 0,000. Nilai skor t-statistik tersebut lebih tinggi dari nilai skor minimum diterimanya sebuah hipotesis yaitu 1,96 dan nilai skor *p-value* tersebut lebih rendah dari nilai skor

batas maksimum yaitu 0,05 (Ghozali, 2013). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin tinggi kepuasan kerja mahasiswa anggota BEM, maka akan meningkatkan jiwa *intrapreneurship* mahasiswa anggota BEM.

Indikator tertinggi dari variabel Kepuasan Kerja Mahasiswa adalah KKM2 yaitu dengan pernyataan “Saya merasa puas terhadap supervisi yang diberikan oleh ketua BEM atau ketua divisi BEM di universitas saya.”. KKM2 memiliki nilai skor *loading factor* 0,868. Indikator terendah dari variabel Kepuasan Kerja Mahasiswa adalah KKM1 yaitu dengan pernyataan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh BEM di universitas saya.”. KKM1 memiliki nilai skor *loading factor* 0,810.

Indikator tertinggi dari variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa adalah IM10 yaitu dengan pernyataan “Saya memberikan saran yang membangun bagi BEM.”. IM10 memiliki nilai skor *loading factor* 0,833. Indikator terendah dari variabel *Intrapreneurship* Mahasiswa adalah IM7 yaitu dengan pernyataan “Saya mendorong sesama tim anggota BEM agar menyuarakan pendapat mereka.”. IM7 memiliki nilai skor *loading factor* 0,594.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan sumbangsih pada penggunaan – penggunaan variabel yang baru dalam penerapannya di organisasi mahasiswa. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa, kinerja inovatif organisasi mahasiswa tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *intrapreneurship* mahasiswa. Hal tersebut dikarenakan sebagian besar organisasi BEM belum memiliki pencapaian kinerja yang memuaskan (Kasmuri & Ernawati, 2013), sehingga tentu saja hal tersebut berdampak terhadap pembentukan *intrapreneurship* mahasiswa anggota BEM. Penelitian ini dapat menjadi sumbangsih dalam penelitian – penelitian selanjutnya karena telah ditemukan bahwa kinerja inovatif organisasi mahasiswa tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *intrapreneurship* mahasiswa. Namun, selebihnya penelitian ini juga telah membuktikan dan mendukung teori dari

penelitian - penelitian terdahulunya yang mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja inovatif organisasi mahasiswa dan kepuasan kerja mahasiswa. Selain itu, kepuasan kerja mahasiswa memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *intrapreneurship* mahasiswa.

5.2.2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat berkontribusi praktis dan dapat digunakan oleh seluruh universitas di seluruh Indonesia, khususnya universitas swasta DKI Jakarta, agar dapat mendorong mahasiswa untuk mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan BEM, sehingga universitas dapat menciptakan mahasiswa yang memiliki jiwa *intrapreneurship*. Pada penelitian ini ditemukan bahwa, persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja mahasiswa. Selain itu, kepuasan kerja mahasiswa mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap *intrapreneurship* mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah implikasi praktis dari penelitian ini. Pertama, untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi, universitas dapat mengundang perwakilan organisasi bem dalam pembuatan kebijakan – kebijakan yang berhubungan dengan mahasiswa. Bem sebagai organisasi yang mewakili mahasiswa dapat memberikan opini dan pendapat demi kemajuan universitas. Kedua, untuk meningkatkan kinerja inovatif organisasi mahasiswa, organisasi bem dapat mengundang pihak universitas untuk berkolaborasi, agar dapat saling bahu – membahu untuk membuat kegiatan mahasiswa yang lebih baik. Selain itu pihak universitas dapat diundang oleh pihak BEM agar mengevaluasi kinerja dan kegiatan organisasi BEM, sehingga organisasi bem dapat menjadi organisasi yang lebih baik dalam melayani mahasiswa. Ketiga, untuk meningkatkan kepuasan kerja mahasiswa, ketua dan ketua divisi BEM dapat lebih memberikan mentoring dan mendengarkan langsung saran anggota bem, sehingga anggota BEM dapat memberikan tanggapan atau masukan terhadap BEM, apabila anggota BEM menghadapi masalah dan kendala di lapangan. Untuk itu, ketika komunikasi berjalan dengan lancar maka akan

timbul yang namanya *two way communication* yang baik antara *stake holder* bem dan mahasiswa anggota bem.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, untuk membentuk *intrapreneurship* mahasiswa, maka ada beberapa rekomendasi yang dapat penulis berikan. Pertama, hal yang dapat dilakukan oleh universitas dan BEM agar dapat meningkatkan *intrapreneurship* mahasiswa adalah universitas dapat memberikan mentoring langsung terhadap organisasi BEM, sehingga organisasi BEM dapat membuat kegiatan kemahasiswaan dengan kualitas lebih baik. Kedua, BEM sebaiknya lebih dapat menyesuaikan minat dan kelebihan anggota BEM, sehingga anggota BEM dapat bekerja sesuai dengan bidang keahlian masing – masing. Selain itu, BEM dan Universitas dapat lebih bersinergi agar program kerja BEM dapat sejalan dengan rencana jangka pendek maupun jangka panjang universitas, agar program kerja dari BEM dapat mendukung kemajuan universitas dan sebaliknya universitas juga dapat mendukung kemajuan BEM, sehingga BEM sebagai organisasi mewakili mahasiswa dapat bekerja melayani mahasiswa dan membuat universitas menjadi lebih baik. Ketiga, universitas sebaiknya melakukan pendekatan *top bottom* terhadap organisasi kemahasiswaan BEM, yaitu dengan dialog rutin dan meeting formal bulanan, sehingga baik BEM dan universitas dapat saling mengoreksi performa kerja masing – masing organisasi, sehingga dapat tercipta kolaborasi dan sinergisitas yang baik antara universitas dan BEM.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian memiliki keterbatasan, seperti halnya dengan penelitian ini. Berikut adalah keterbatasan didalam melakukan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Beberapa organisasi BEM yang dihubungi tidak berkenan untuk dijadikan sampel.
2. Pada saat melakukan penyebaran kuesioner, universitas yang bersangkutan sedang libur lebaran pada bulan Juni 2018.

3. Penelitian hanya dilakukan di universtas swasta DKI Jakarta.
4. Jumlah responden penelitian hanya berjumlah 103 (seratus tiga) responden.

5.5. Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya. Pertama,

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan tidak hanya dilakukan di universitas swasta, namun juga di universitas negeri.
2. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan model penelitian yang lebih dikembangkan, baik itu variabel, indikator, dan jumlah responden penelitian. Hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih baik.
3. Menambahkan variabel – variabel penelitian yang belum diteliti dalam penelitian ini dan memiliki hubungan langsung dengan perkembangan jiwa *intrapreneurship*, seperti: nilai personal, persepsi tempat bekerja, etika kepemimpinan, dan keseimbangan kehidupan & pekerjaan. (Singh dkk, 2011)
4. Wilayah penelitian dapat dilakukan di wilayah yang lebih besar, seperti JABODETABEK, pulau Jawa, atau Indonesia.