



## Peran Mediasi *Perceived Organization Support* Pada Pengaruh Antara Religiusitas Terhadap Intrapreneurship Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta

Maisaroh <sup>1)</sup>; Arief Darmawan <sup>2)</sup>

<sup>1,2)</sup>Program Studi Bisnis Digital Sarjana Terapan Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [maisaroh@uii.ac.id](mailto:maisaroh@uii.ac.id); <sup>2)</sup> [arief\\_darmawan@uii.ac.id](mailto:arief_darmawan@uii.ac.id)

### How to Cite :

Maisaroh., Darmawan, A. (2023). Peran Mediasi *Perceived Organization Support* Pada Pengaruh Antara Religiusitas Terhadap Intrapreneurship Behavior Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11 (1) doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2022]

Revised [22 Desember 2022]

Accepted [31 Desember 2022]

### KEYWORDS

Religiosity, *Perceived Organization Support*, Intrapreneurship

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

*Intrapreneurship* adalah salah satu bentuk perilaku yang muncul dalam sebuah perusahaan, dengan mengacu pada entrepreneurship. Perilaku intrapreneurship dalam perusahaan dicerminkan dengan karyawan dengan motivasi yang tinggi dalam kerjanya, dengan penuh kreatifitas, inovatif, serta mencari peluang penyelesaian pekerjaan dengan kualitas terbaik. Penelitian ini mencoba menguji peran variabel religiusitas sebagai anteseden dari perilaku intrapreneurship dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. Dengan menggunakan 103 data responden dosen Perguruan Tinggi swasta yang ada di Yogyakarta, peneliti mencoba menawarkan empat hipotesis sebagai dasar uji analisis data. Dengan menggunakan alat analisis SEM PLS, hasil penelitian membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap intrapreneurship, dan dukungan organisasi. Begitu juga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada intrapreneurship. Peran dukungan organisasi sebagai variabel mediasi hubungan antara religiusitas dan intrapreneurship dalam penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Artinya dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara religiusita dan intrapreneurship.

### ABSTRACT

Intrapreneurship is a form of behavior that appears in a company, with reference to entrepreneurship. Intrapreneurship behavior within the company is reflected in employees with high motivation in their work, who are full of creativity, and innovation, and who look for opportunities to complete work of the highest quality. This study tries to examine the role of the religiosity variable as an antecedent of intrapreneurship behavior of lecturers at private universities in Yogyakarta. By using data from 103 private university lecturer respondents in Yogyakarta, researchers tried to offer four hypotheses as a basis for data analysis tests. By using the PLS\_SEM analysis tool, the results of the study prove that religiosity has a positive and significant effect on intrapreneurship and organizational support. Likewise, organizational support has a positive and significant effect on intrapreneurship. The role of organizational support as a mediating variable in the relationship between religiosity and intrapreneurship in this study showed insignificant results. This means that organizational support does not mediate the relationship between religiosity and intrapreneurship.

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi saat ini berkembang menjadi industri penyedia jasa layanan pendidikan kepada masyarakat. Layaknya sebuah industri, maka dia dituntut untuk memberikan layanan Pendidikan kepada siswa dengan kualitas terbaik, sehingga menghasilkan output dan outcome sesuai dengan tujuan Pendidikan yang sudah digariskan. Persaingan industri Pendidikan yang semakin ketat juga mendorong setiap institusi di perguruan tinggi melakukan praktek Pendidikan yang terbaik serta membangun keunggulan kompetitif sehingga keberadaannya bisa terus eksis di tengah persaingan tersebut.

Tenaga pengajar (dosen) sebagai salah satu komponen kunci dalam membangun keunggulan kompetitif di Perguruan Tinggi juga dituntut untuk mulai mengembangkan kompetensinya dalam rangka mendukung kegiatan Tri Dharma yang dibebankan pada dosen. Seperti diketahui, dosen memiliki kewajiban untuk melakukan kegiatan tri dharma, terdiri dari pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Selain kegiatan tri dharma, dosen juga masih memiliki kewajiban untuk mendukung dan membantu mengelola program-program kegiatan yang direncanakan oleh prodi dan perguruan tinggi. Kompleksnya pekerjaan yang dilakukan dosen, memaksa dosen untuk membangun skill dan kompetensi untuk berinovasi, berkreasi, mencari solusi, bahkan mengambil resiko terhadap variasi masalah yang ditemui dalam menjalankan tugasnya. Seperti (De Lurdes Calisto, 2015) menjelaskan bahwa agar bisa bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat, setiap karyawan harus menunjukkan motivasi yang tinggi dalam kerjanya, dengan penuh kreatifitas, inovatif, serta mencari peluang penyelesaian pekerjaan dengan kualitas terbaik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa proses tersebut merupakan indikator kunci dari intrapreneurship, yang akan mendorong perusahaan beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang kompleks menemukan tantangan permintaan pelanggan, dan merespon tekanan persaingan pasar.

Intrapreneurship adalah salah satu bentuk perilaku yang muncul dalam sebuah perusahaan, dengan mengacu pada entrepreneurship. Seperti halnya budaya dalam organisasi, maka intrapreneurship dapat dipandang dari sudut pandang individu dan organisasi. Dalam konteks ini kemudian perusahaan dapat dipandang sebagai Kontinuum intrapreneurship yang berjarak dari kurang sampai lebih bersifat entrepreneur (Istianingsih S; & Suraji R, 2020).

Faktor anteseden perilaku intrapreneurship yang masih jarang diteliti adalah religiusitas karyawan dikaitkan dengan perilaku intrapreneurship. Dan peran variabel religiusitas dalam konteks lingkungan kerja masih menjadi topik yang menarik dan terus berkembang. Religiusitas disinyalir tidak sekedar berdampak pada kehidupan pribadi seseorang, tetapi juga berdampak pada kehidupan kerja karyawan di perusahaan. (Farrukh et al., 2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel religiusitas berdampak positif pada pembentukan perilaku intrapreneurship karyawan di perusahaan.

Penelitian ini mencoba menguji peran variabel religiusitas sebagai anteseden dari perilaku intrapreneurship dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Yogyakarta. Kebaruan penelitian ini ada variabel religiusitas yang digunakan sebagai anteseden dari variabel intrapreneurship. Selain itu, kebaruan penelitian juga terletak pada sampel yang digunakan. Sampai saat ini penelitian terkait religiusitas dan intrapreneurship pada sampel dosen masih jarang dilakukan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan sumbangan dari sisi teoritis, dikaitkan dengan faktor anteseden dari perilaku intrapreneurship pada dosen di lingkungan Perguruan Tinggi. Masalah yang ditawarkan dalam penelitian ada dua, pertama, apakah terdapat pengaruh antara variabel religiusitas terhadap perilaku intrapreneurship?, dan kedua, apakah variabel *perceived organization support* memediasi hubungan antara variabel religiusitas dan perilaku *intrapreneurship*?

## LANDASAN TEORI

### Intrapreneurship Behavior

Intrapreneurship adalah entrepreneurship yang terjadi dalam perusahaan untuk menjembatani antara ilmu dengan keinginan pasar (Hisrich, R. D., & Brush, n.d.). Intrapreneurs

kemudian diidentifikasi sebagai pegawai perusahaan yang diberi wewenang untuk bertindak sebagai seorang entrepreneur atas nama perusahaan. Pada level individu intrapreneur didefinisikan sebagai orang-orang yang memiliki mimpi dan berusaha mewujudkannya dengan mengambil tanggung jawab untuk menciptakan semua bentuk inovasi dalam organisasi.

Intrapreneurship behavior dapat didefinisikan sebagai entrepreneurship dalam organisasi yang sudah ada (Antoncic & Hisrich, 2003). Dalam konsep yang lain (Vesper, 1984) menjelaskan intrapreneurial behavior sebagai mengerjakan sesuatu yang baru yang datang dari proses kebiasaan untuk menemukan peluang. (Antoncic & Hisrich, 2003) mendefinisikan dengan menciptakan satu solusi untuk tantangan-tantangan yang muncul di perusahaan, termasuk mengembangkan produk dan service yang lama dan baru, pasar, tehnik administrasi dan teknologi untuk kinerja fungsi organisasi, merubah strategi, mengorganisasikan, dan berdamai dengan competitor (Antoncic & Hisrich, 2003). Dalam level organisasi intrapreneurship behavior kemudian dipandang sebagai menetapkan tujuan organisasi terkait dengan profitabilitas, pembaharuan strategi, membangun inovasi, memperoleh pengetahuan dari aliran pemasukan di masa datang, dan kesuksesan di tingkat internasional.

Konsep intrapreneurship behavior memiliki kesamaan pengertian dengan beberapa variabel. Akan tetapi sebenarnya diantara variabel-variabel tersebut memiliki perbedaan yang membedakan variabel intrapreneurship behavior dengan variabel lainnya.

Studi literatur menyatakan bahwa intrapreneurship bertumbuh sangat cepat dalam perusahaan, begitu juga akhir-akhir ini banyak penelitian yang perhatian pada topik intrapreneurship. Penelitian intrapreneurship selama ini terbagi dalam dua level yaitu level individu dan level organisasi. Pada level organisasi, para peneliti biasa menyebut dengan corporate entrepreneurship atau entrepreneurial orientation. Sedang pada level individu, para peneliti biasa menyebut aktifitas entrepreneurial sebagai intrapreneurship behavior. Aktiitas entrepreneurial tersebut diidentifikasi sebagai pengambilan resiko, proaktif, dan inovatif.

Dalam praktiknya, intrapreneurial behavior adalah tipe unik dari extra-role behavior yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dalam peran pekerjaan mereka dan sekaligus mencari peluang baru untuk menciptakan nilai untuk organisasi dimana dia bekerja (Gawke et al., 2019); (Edú Valsania et al., 2016).

Penelitian ini fokus meneliti variabel intrapreneurship pada dosen di Perguruan Tinggi, sebagai elemen kunci dalam memberikan pelayanan proses belajar mengajar kepada siswa.

### **Religiusitas dan Intrapreneurship Behavior**

Variabel religiusitas didefinisikan sebagai kepercayaan seseorang pada Tuhan dan partisipasinya dalam kegiatan peribadatan seseorang pada ajaran yang diyakini (Osman-Gani et al., 2013). Religiusitas seseorang kemudian akan tercermin dalam perilaku yang mungkin akan tercermin dalam kepribadian diri, kehidupan sosial dan kehidupan kerja. Sehingga tingkat religiusitas seseorang diharapkan dapat berdampak pada perilaku kerja individu karena nilai-nilai yang diyakini (Ghazzawi, I., Smith, Y.S. and Cao, 2012); (Ghazzawi, I. and Smith, 2009). Religiusitas dapat meningkatkan nilai sosial seseorang, dan sebagai hasilnya, nilai tersebut dapat mempertajam sikap dan perilaku individu. Dalam konteks intrapreneurship, nilai-nilai sosial ini dapat mendorong atau tidak mendorong entrepreneurship (Block et al., 2020).

Meskipun masih sedikit penelitian yang menguji peran religiusitas dalam lingkungan kerja, tetapi beberapa peneliti mencatat bahwa spiritualitas dalam bekerja akan menciptakan lingkungan kerja dimana karyawan dapat memelihara perilaku inovatif serta menemukan hubungan positif antara religiusitas dan kinerja karyawan (Ghazzawi, I., Smith, Y.S. and Cao, 2012); (Osman-Gani et al., 2013); (Milliman et al., 2003). Dalam penelitian lain disebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja ditemukan mendorong daya inovatif diantara stakeholder (Steele, J.M. and Bullock, 2009); (Kinjerski & Skrypnik, 2004) menyebutkan bahwa dimensi autentisitas dalam variabel religiusitas menjadi faktor penentu untuk menaikkan solusi kreatif dan inovatif.

H1 – Terdapat hubungan positif dan signifikan antara religiusitas seseorang dengan perilaku intrapreneurship.

### Dukungan Organisasi Yang Diterima Sebagai Variabel mediasi

Berdasar teori perubahan sosial (*social exchange theory*), dukungan organisasi menghasilkan perubahan positif karyawan dalam bentuk perilaku. Membangun perilaku intrapreneurship dalam organisasi mensyaratkan persetujuan dan dukungan dari lingkungan untuk tumbuhnya perilaku intrapreneurship. (Antoncic & Hisrich, 2001) menjelaskan bahwa lingkungan intra-organisasi adalah faktor kunci dalam pembentukan kecenderungan intrapreneurship. (Kuratko et al., 2005) dalam penelitiannya membuktikan bahwa administrator memiliki peran penting dalam pengembangan inovasi karyawan. (Floyd & Lane, 2000), menyebutkan bahwa manajer level atas bertanggung jawab dalam memelihara visi entrepreneurial dan mendorong kecenderungan karyawan untuk pro-entrepreneurial. Disisi lain manajer level menengah bertanggung jawab dalam membantu proses tersebut menjadi role model melalui partisipasinya dalam aktifitas intrapreneurship.

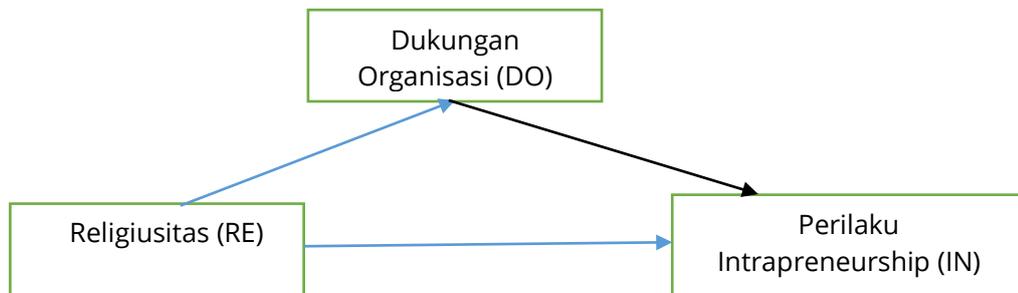
Dukungan organisasi untuk berinovasi akan memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam aktifitas inovatif (Goodale et al., 2011); (Imran & Aldaas, 2020). Beberapa penelitian juga menyebutkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan organisasi dan inovasi organisasi (Alpkan et al., 2010).

Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa dukungan organisasional yang diterima akan memediasi hubungan antara religiusitas dan perilaku intrapreneurship (Afsar & Badir, 2017); (Farrukh et al., 2020).

H3 – Religiusitas berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang diterima.

H4 – Dukungan organisasi yang diterima memediasi hubungan antara religiusitas dan perilaku intrapreneurship.

### Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen Perguruan Tinggi Swasta yang ada di Yogyakarta. Sampel diambil dari populasi dengan menggunakan teknik *simple random sampling*, dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan online kepada responden.

### ***Pengukuran Variabel***

1. Perilaku intrapreneurship, diukur dengan menggunakan dimensi personal initiative yang mencerminkan indikator empat dimensi intrapreneurship dikaitkan dengan inisiatif, mengambil resiko, inovasi, dan proaktif yang dilakukan karyawan. Kuesioner diadopsi dari (Frese et al., 1997).
2. Religiusitas diukur dengan menggunakan respon responden dikaitkan dengan tingkat komitmen religiusitasnya, terdiri dari empat indikator, yaitu nilai, kepercayaan, praktik, dan aplikasi dalam kehidupan sehari-hari. Kuesioner yang digunakan mengadopsi kuesioner 'Religious Commitment Inventory' dari (Worthington et al., 2003) yang sudah divalidasi dalam beberapa penelitian di negara-negara islam.
3. Dukungan organisasional yang diterima, diukur dengan menggunakan persepsi dosen terkait dukungan organisasional terhadap karyawan pada indikator terkait, yaitu perhatian pada nilai dan tujuan karyawan, perhatian pada karyawan secara pribadi, keinginan memberikan kemanfaatan pada karyawan, kepuasan pada karyawan sebagai anggota organisasi, dan terakhir kepuasan pada kinerja karyawan. Kuesioner yang digunakan mengadopsi kuesioner dari (Armeli et al., 1998).

### ***Analisis Data***

Proses analisis data menggunakan Structured Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), untuk menguji model sekaligus untuk menguji hipotesis yang ditawarkan. Teknik analisis dilakukan dengan dua tahap, pertama uji *measurement model*, untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator. Kedua, uji *structural model*, untuk menguji model dan menganalisis ada tidaknya pengaruh antar variabel yang ada dalam model.

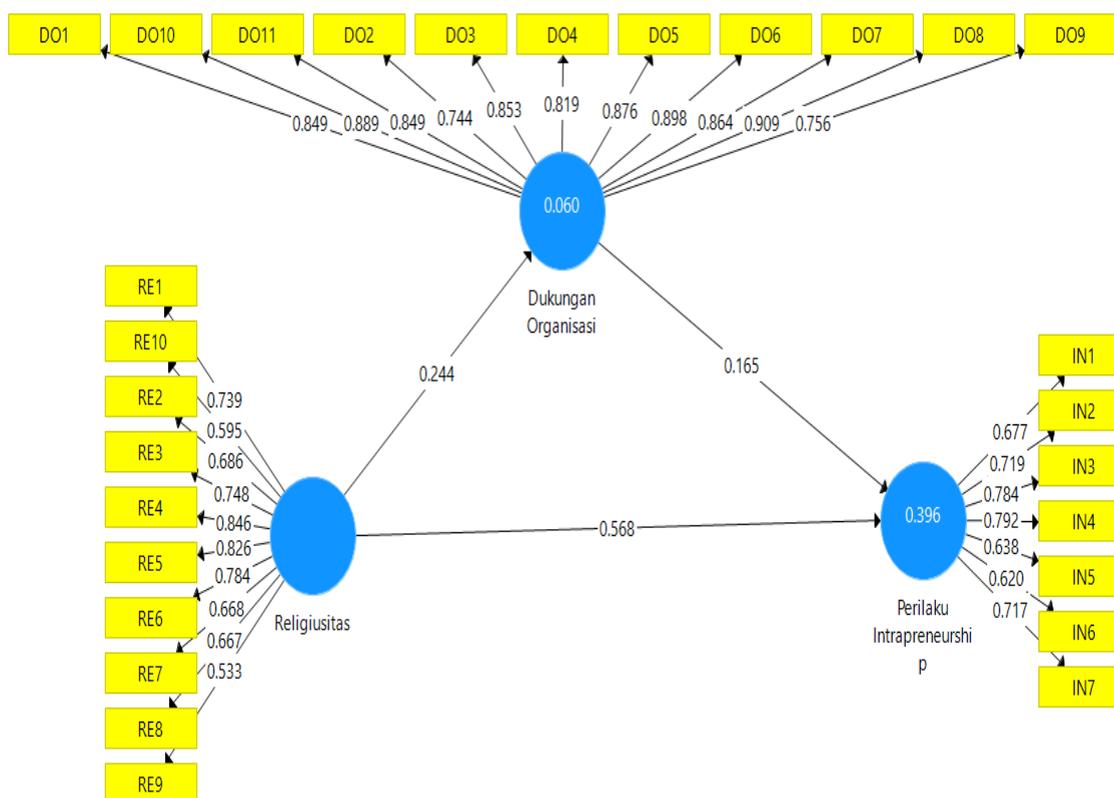
## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### ***Statistik Deskriptif***

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ada 103 responden, terdiri dari dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. Karakteristik responden terdiri dari responden laki-laki sebanyak 47 orang (45,6%) dan responden perempuan 56 orang (54,4%). Usia responden bervariasi dari usia golongan kurang dari 40 tahun sebanyak 37 orang, sampai golongan usia 61-70 tahun sebanyak 5 orang. Dilihat dari karakteristik agama, mayoritas responden adalah islam sebanyak 99 orang (96,1%), hindu ada 1 responden (1%), dan katolik 3 orang (2,9%). Lama bekerja responden dapat digolongkan dalam 3 golongan, gol bekerja 1-5 tahun sebanyak 23 orang (22,3%), golongan 6-10 tahun ada 36 orang (35%), dan golongan bekerja lebih dari 10 tahun ada 44 orang (42,7%).

### ***Measurement Model (Outer Model)***

Tahap pertama analisis data menggunakan SEM PLS adalah melakukan evaluasi model pengukuran (*measurement model*) untuk memverifikasi indikator dan variabel laten yang akan digunakan untuk pengujian berikutnya. Prosesnya dengan melakukan uji validitas konvergen dan validitas diskriminasi, serta uji reliabilitas. Secara keseluruhan hasil dari model pengukuran dapat dilihat pada gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2. Model Pengukuran (referensi: hasil olah data)

Nilai validitas konvergen diketahui melalui *loading factor* setiap item. Suatu instrument dikatakan memenuhi kriteria pengujian validitas konvergen apabila bobotnya memiliki nilai di atas 0.7 sedangkan nilai 0,5 sampai 0,6 dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan (Hair et al., 2017). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SEM PLS pada tabel 1 diketahui bahwa ada beberapa item yang nilai *loading factornya* di atas 0,5 dan 0,6, akan tetapi sebagian besar nilai *loading factornya* memiliki nilai lebih besar dari 0.7. Hasil ini dapat diartikan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini telah memenuhi nilai standar *convergent validity*, dan dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Tabel 1. Validitas Konvergen

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DO1 <- Dukungan Organisasi	0.849	0.840	0.087	9.707	0.000
DO10 <- Dukungan Organisasi	0.889	0.880	0.083	10.654	0.000
DO11 <- Dukungan Organisasi	0.849	0.852	0.064	13.315	0.000
DO2 <- Dukungan Organisasi	0.744	0.733	0.104	7.181	0.000
DO3 <- Dukungan Organisasi	0.853	0.832	0.106	8.076	0.000
DO4 <- Dukungan Organisasi	0.819	0.801	0.100	8.158	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DO5 <- Dukungan Organisasi	0.876	0.858	0.099	8.816	0.000
DO6 <- Dukungan Organisasi	0.898	0.885	0.095	9.480	0.000
DO7 <- Dukungan Organisasi	0.864	0.853	0.096	9.043	0.000
DO8 <- Dukungan Organisasi	0.909	0.899	0.084	10.802	0.000
DO9 <- Dukungan Organisasi	0.756	0.768	0.074	10.169	0.000
IN1 <- Perilaku Intrapreneurship	0.677	0.674	0.078	8.737	0.000
IN2 <- Perilaku Intrapreneurship	0.719	0.717	0.054	13.304	0.000
IN3 <- Perilaku Intrapreneurship	0.784	0.780	0.036	21.986	0.000
IN4 <- Perilaku Intrapreneurship	0.792	0.791	0.043	18.453	0.000
IN5 <- Perilaku Intrapreneurship	0.638	0.639	0.081	7.884	0.000
IN6 <- Perilaku Intrapreneurship	0.620	0.607	0.077	8.091	0.000
IN7 <- Perilaku Intrapreneurship	0.717	0.710	0.057	12.595	0.000
RE1 <- Religiusitas	0.739	0.739	0.100	7.414	0.000
RE10 <- Religiusitas	0.595	0.577	0.092	6.488	0.000
RE2 <- Religiusitas	0.686	0.691	0.055	12.499	0.000
RE3 <- Religiusitas	0.748	0.738	0.066	11.326	0.000
RE4 <- Religiusitas	0.846	0.839	0.045	18.980	0.000
RE5 <- Religiusitas	0.826	0.826	0.044	18.583	0.000
RE6 <- Religiusitas	0.784	0.779	0.049	16.024	0.000
RE7 <- Religiusitas	0.668	0.654	0.078	8.560	0.000
RE8 <- Religiusitas	0.667	0.650	0.086	7.760	0.000
RE9 <- Religiusitas	0.533	0.512	0.102	5.206	0.000

(referensi: hasil olah data 2022)

Uji validitas kedua adalah uji validitas diskriminan yang dievaluasi dengan menggunakan tabel *cross loading*. Kriteria Sem-PLS menyatakan bahwa jika variabel laten dengan setiap itemnya

(variabel manifest) lebih besar daripada korelasi dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut dapat memprediksi itemnya dengan baik dibandingkan dengan variabel laten lainnya (Ringle et al., 2017). Berdasarkan hasil pengujian dalam tabel 2, keseluruhan item yang mengukur variabel menghasilkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya. Dengan demikian, masing-masing item dinilai mampu mengukur variabel laten yang bersesuaian dengan item tersebut, sehingga dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 2. Validitas Diskriminan**

	Dukungan Organisasi	Perilaku Intrapreneurship	Religiusitas
DO1	<b>0.849</b>	0.263	0.244
DO10	<b>0.889</b>	0.330	0.193
DO11	<b>0.849</b>	0.308	0.270
DO2	<b>0.744</b>	0.146	0.157
DO3	<b>0.853</b>	0.175	0.156
DO4	<b>0.819</b>	0.186	0.175
DO5	<b>0.876</b>	0.144	0.133
DO6	<b>0.898</b>	0.241	0.164
DO7	<b>0.864</b>	0.235	0.189
DO8	<b>0.909</b>	0.316	0.240
DO9	<b>0.756</b>	0.311	0.250
IN1	0.245	<b>0.677</b>	0.477
IN2	0.263	<b>0.719</b>	0.469
IN3	0.241	<b>0.784</b>	0.423
IN4	0.269	<b>0.792</b>	0.472
IN5	0.224	<b>0.638</b>	0.377
IN6	0.042	<b>0.620</b>	0.358
IN7	0.169	<b>0.717</b>	0.418
RE1	0.286	0.462	<b>0.739</b>
RE10	0.006	0.362	<b>0.595</b>
RE2	0.201	0.473	<b>0.686</b>
RE3	0.190	0.427	<b>0.748</b>
RE4	0.187	0.505	<b>0.846</b>
RE5	0.340	0.522	<b>0.826</b>
RE6	0.155	0.514	<b>0.784</b>
RE7	0.022	0.367	<b>0.668</b>
RE8	0.056	0.366	<b>0.667</b>
RE9	0.144	0.255	<b>0.533</b>

(referensi: hasil olah data 2022)

Pengukuran realibilitas konstruk dalam PLS mengacu pada nilai reliabilitas diskriminan, *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Para ahli menyatakan bahwa apabila nilai *discriminant reliability* (AVE) lebih besar dari 0.5, *composite reliability* (C.R.) lebih besar dari 0.7, dan *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0.6, maka konstruk tersebut dinyatakan *reliable* (Hair et al., 2017). Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3, dapat diketahui bahwa masing-masing nilai dari variabel konstruk telah memenuhi kriteria ambang batas yang ditetapkan yaitu  $AVE > 0,5$ ,  $C.R. > 0,7$ , dan  $\alpha > 0,6$ , maka dapat disimpulkan semua item dinyatakan reliabel dalam mengukur variabel latennya.

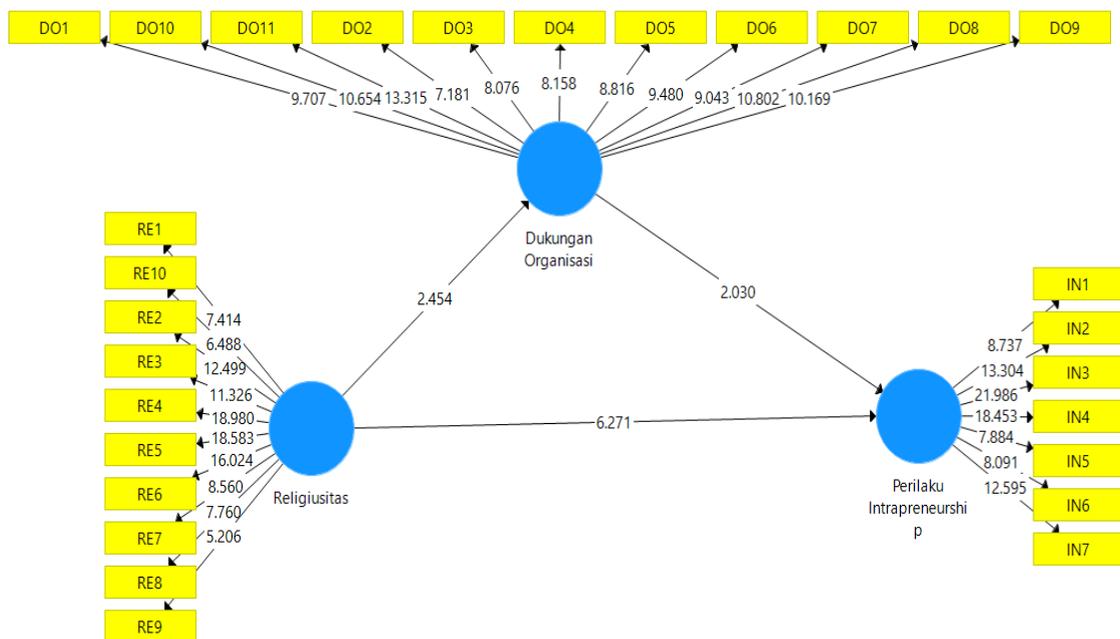
**Tabel 3. Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Dukungan Organisasi	0.961	0.973	0.965	0.718
Perilaku Intrapreneurship	0.834	0.841	0.876	0.503
Religiusitas	0.893	0.909	0.912	0.512

(referensi: hasil olah data 2022)

**Structural Model (Inner Model)**

Setelah *measurement model*, tahap berikutnya analisis data menggunakan SEM PLS adalah uji *structural model* (inner model). Uji ini dilakukan dengan melihat kesesuaian model, serta menghitung koefisien jalur model. Secara keseluruhan nilai model struktural dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut:



**Gambar 3. Model struktural (referensi: hasil olah data)**

Untuk melihat kesesuaian model dilakukan dengan menghitung nilai *Q-square*. Nilai  $q^2$  digunakan untuk melihat pengaruh relatif model struktural terhadap pengukuran observasi untuk variabel tergantung laten. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi dengan baik dengan demikian model mempunyai relevansi prediktif. Sedang nilai  $Q^2 < 0$  menunjukkan tidak adanya relevansi prediktif. Berdasarkan perhitungan nilai *Q-square* pada tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *q-square* adalah 0.432. Artinya bahwa variabel

intrapreneurship dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas dan dukungan organisasi sebesar 43,2 % dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Nilai R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Dukungan Organisasi	0.060	0.050
Perilaku Intrapreneurship	0.396	0.384

**Tabel 5. Nilai Q-Square**

	Q Square
Perilaku Intrapreneurship	$1 - \{(1-0.060) \times (1-0.396)\} = 0.432$

Langkah berikutnya adalah pengujian hipotesis model struktural dengan menggunakan analisis jalur. Analisis ini dilakukan dengan perkiraan dan tes hipotesis mengenai hubungan sebab akibat antara variabel eksogen dan endogen yang ditentukan dalam diagram jalur. Berdasar hasil perhitungan pada tabel 6, dapat diketahui bahwa hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa pengaruh religiusitas terhadap dukungan organisasi, pengaruh religiusitas terhadap Perilaku Intrapreneurship, dan pengaruh dukungan organisasi pada intrapreneurship terbukti berpengaruh positif dan signifikan, dibuktikan dengan nilai  $p < 0,05$ . Ini berarti bahwa berdasarkan analisis jalur path, untuk seluruh hipotesis dengan jalur pengaruh langsung menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur di atas dapat dijelaskan bahwa, dosen dengan tingkat religiusitas tinggi akan cenderung memiliki pemikiran yang positif dalam mensikapi keadaan yang ada di organisasi dan memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini akan berpengaruh pada meningkatnya dukungan yang diberikan perusahaan pada karir dan kinerjanya di organisasi. Dosen dengan tingkat religiusitas yang tinggi juga akan cenderung untuk memiliki perilaku intrapreneurship yang lebih tinggi dengan inisiatif, kreatif dalam menyelesaikan masalah. Dukungan organisasi juga memberikan pengaruh pada intrapreneurship, artinya semakin organisasi memberikan dukungan yang tinggi pada karyawannya, maka karyawan yang bersangkutan akan lebih mudah berkembang, dan lebih bebas mengeluarkan ide-ide serta kreatifitas dalam bekerja dan dalam menyelesaikan masalah.

**Tabel 6. Nilai Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Dukungan Organisasi -> Perilaku Intrapreneurship	0.165	0.184	0.081	2.030	0.021
Religiusitas -> Dukungan Organisasi	0.244	0.274	0.100	2.454	0.007
Religiusitas -> Perilaku Intrapreneurship	0.568	0.571	0.091	6.271	0.000

Pengujian variabel mediasi seperti ditunjukkan pada tabel 7, menunjukkan nilai  $p > 0,05$  sehingga dukungan organisasi tidak terbukti sebagai variabel yang memediasi pengaruh religiusitas terhadap perilaku intrapreneurship. Berbeda dengan hasil pengaruh langsung, pada pengujian pengaruh tidak langsung, variabel dukungan organisasi tidak memediasi hubungan antara religiusitas dan intrapreneurship. Logikanya, dosen dengan tingkat religiusitas tinggi tidak perlu variabel perantara untuk berperilaku intrapreneurship, karena dengan religiusitas tinggi dosen yang

bersangkutan otomatis sudah belajar membangun inisiatif, kreatifitas dalam diri untuk mencapai tingkat religiusitas yang tinggi tersebut.

**Tabel 7. Nilai *Indirect effect***

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Religiusitas -> Dukungan Organisasi -> Perilaku Intrapreneurship	0.040	0.050	0.030	1.339	0.091

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini mencoba menganalisis faktor pembentuk perilaku intrapreneurship pada dosen dengan memasukkan variabel religiusitas dan dukungan organisasi sebagai prediktor variabelnya. Secara keseluruhan, di antara empat hipotesis yang diajukan, tiga hipotesis diterima, dan satu hipotesis ditolak. Temuan penelitian pada uji jalur langsung menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap intrapreneurship, dan dukungan organisasi. Begitu juga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada intrapreneurship. Hasil analisis uji jalur tidak langsung membuktikan bahwa dukungan organisasi juga tidak menjadi variabel mediasi hubungan antara religiusitas dan intrapreneurship.

### Saran

Penelitian ke depan bisa fokus untuk mengkaji apa saja dukungan organisasi yang bisa memberikan pengaruh langsung pada perilaku intrapreneurship.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Alpkan, L., Bulut, C., Gunday, G., Ulusoy, G., & Kilic, K. (2010). Organizational support for intrapreneurship and its interaction with human capital to enhance innovative performance. *Management Decision*, 48(5), 732–755. <https://doi.org/10.1108/00251741011043902>
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2001). Intrapreneurship: Construct refinement and cross-cultural validation. *Journal of Business Venturing*, 16(5), 495–527. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00054-3](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00054-3)
- Antoncic, B., & Hisrich, R. D. (2003). Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 10(1), 7–24. <https://doi.org/10.1108/14626000310461187>
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288–297. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.288>
- Block, J., Fisch, C., & Rehan, F. (2020). Religion and entrepreneurship: a map of the field and a bibliometric analysis. *Management Review Quarterly*, 70(4), 591–627. <https://doi.org/10.1007/s11301-019-00177-2>
- De Lurdes Calisto, M. (2015). How some hr management practices may hinder innovation: The case of the hotel industry. *Proceedings of the European Conference on Innovation and Entrepreneurship, ECIE, 2015-Janua*, 113–120.
- Edú Valsania, S., Moriano, J. A., & Molero, F. (2016). Authentic leadership and intrapreneurial behavior: cross-level analysis of the mediator effect of organizational identification and empowerment. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 12(1), 131–152.

- <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0333-4>
- Farrukh, M., Ghazzawi, I., Raza, A., & Shahzad, I. A. (2020). Can religiosity foster intrapreneurial behaviors? The mediating role of perceived organizational support. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(3), 354–371. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-07-2020-0083>
- Floyd, S. W., & Lane, P. J. (2000). Strategizing throughout the Organization : Managing Role Conflict in Strategic Renewal Author ( s ): Steven W . Floyd and Peter J . Lane Published by : Academy of Management Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/259268> REFERENCES Linked references are. *The Academy of Management Review*, 25(1), 154–177.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., & Tag, A. (1997). the Concept of Personal Data Protection in Ukraine. In *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (Vol. 70, pp. 139–161). <http://www.evidence-based-entrepreneurship.com/content/publications/043.pdf%0Azotero://attachment/291/>
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806–817. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001>
- Ghazzawi, I., Smith, Y.S. and Cao, Y. (2012). Job satisfaction and faith: testing the effects of religious intensity on job satisfaction. *The Business Review*, 20 (2), 10–22.
- Ghazzawi, I. and Smith, Y. (2009). Crafting the whole employee: job satisfaction, job commitment, and faith-a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 12 (2), 300–309.
- Goodale, J. C., Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Covin, J. G. (2011). Operations management and corporate entrepreneurship: The moderating effect of operations control on the antecedents of corporate entrepreneurial activity in relation to innovation performance. *Journal of Operations Management*, 29(1–2), 116–127. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2010.07.005>
- Hisrich, R. D., & Brush, C. G. (n.d.). Women Minority Entrepreneurs : A Comparative Analysis. *Boston Center for Entrepreneurial Studies*.
- Imran, R., & Aldaas, R. E. (2020). Entrepreneurial leadership: a missing link between perceived organizational support and organizational performance. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(4), 377–388. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-10-2019-0077>
- Istianingsih S;, & Suraji R. (2020). Kekuatan Spiritualitas Dalam Entrepreneurship. In *Cv. Pena Persada*.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Bishop, J. W. (2005). Managers' Corporate Entrepreneurial Actions and Job Satisfaction. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), 275–291. <https://doi.org/10.1007/s11365-005-2589-1>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Osman-Gani, A. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35(4), 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>
- Steele, J.M. and Bullock, E. . (2009). A review of spirituality in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21 (3), 273.
- Vesper, K. H. (1984). *Tree Faces Of Corporate Entrepreneurship*.
- Worthington, E. L., Wade, N. G., Hight, T. L., Ripley, J. S., McCullough, M. E., Berry, J. W., Schmitt, M. M., Berry, J. T., Bursley, K. H., & O'Connor, L. (2003). The Religious Commitment Inventory-10: Development, refinement, and validation of a brief scale for research and counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 84–96. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.1.84>