

## RINGKASAN

### **PENGARUH *CORPORATE ENTREPRENEURSHIP* TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN *ENTREPRENEURIAL ACTION* SEBAGAI MODERATOR (STUDI EMPIRIK PADA GROUP CIPUTRA)**

Produk Domestik Bruto Indonesia (PDB) pada tahun 2009 sebesar Rp 5.613 triliun naik pada tahun 2010 sebesar 6,1% menjadi Rp 6.422 triliun atau setara US \$ 700 miliar dan menempati urutan ke-16 besar dunia. Mempelajari data Badan Pusat Statistik untuk PDB Indonesia tahun 2009 kontribusi dari sektor swasta adalah 94% dan hanya 6% dari belanja pemerintah, dengan rincian skala usaha besar memberikan kontribusi terbesar yaitu 41% selanjutnya berturut-turut usaha mikro 31%, usaha menengah 12%, usaha kecil 9%. Sehingga pertumbuhan organisasi skala usaha besar dan menengah di Indonesia menjadi sangat penting selain untuk kepentingan organisasi itu sendiri namun juga bagi keberlanjutan pertumbuhan PDB Indonesia. Oleh karena itu penelitian faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi menjadi krusial.

Sejumlah studi *corporate entrepreneurship* terdahulu menunjukkan hasil adanya hubungan positif antara *Corporate Entrepreneurship* dengan Kinerja Organisasi. Penelitian-penelitian klasik yang dilakukan oleh Guth dan Ginsberg (1990); Covin dan Slevin (1991); Zahra (1991); Dean (1993); McFadzean et al. (2005) menunjukkan semakin tinggi intensitas *Corporate Entrepreneurship* maka semakin tinggi pula Kinerja Organisasi.

Studi *corporate entrepreneurship* ini menggunakan dua landasan teori yaitu *Theory Planned Behavior*, Ajzen (1991) dan *Resource Based Theory*, Barney (1991). TPB yang menjelaskan perilaku terencana dalam level individual dikembangkan menjadi perilaku terencana organisasi. Sedangkan RBV digunakan dalam memberikan landasan penentuan faktor-faktor yang akan diteliti yaitu *intangible resources* dan *capabilities*. Studi ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh secara empiris: Reputasi Organisasi terhadap *Corporate Entrepreneurship*, Kepemimpinan Strategis terhadap *Corporate Entrepreneurship*, dan Budaya Organisasi terhadap *Corporate Entrepreneurship*. Studi juga menguji dan menganalisis pengaruh *Corporate Entrepreneurship* terhadap Kinerja Organisasi dan akhirnya menguji dan menganalisis pengaruh peran faktor moderator *Entrepreneurial Action* yang memperkuat secara signifikan pengaruh *Corporate Entrepreneurship* terhadap Kinerja Organisasi.

Studi empirik ini dilakukan pada unit-unit bisnis dalam lingkungan korporasi Group Ciputra dengan menggunakan rumusan Slovin dan metode *purposive sampling* dalam menentukan sampelnya. Dipilih 24 sampel unit bisnis dalam Group Ciputra yang telah memiliki kinerja organisasi pada tahun 2009, 2010, dan 2011 dalam kategori bisnis real estate, komersial, apartemen dan *business park* yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Responden yang mewakili unit bisnis adalah karyawan level *general manager, manager, supervisor, senior staff* dengan jumlah bervariasi 6 hingga 9 responden untuk masing-masing unit bisnis. Untuk pemodelan struktur digunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).

Hasil dari studi ini adalah Reputasi Organisasi (RO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Entrepreneurship* (CE). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,092 dengan nilai Statistik T sebesar 15,789. Dengan demikian setiap kenaikan Reputasi Organisasi (RO) maka akan menaikkan *Corporate*

*Entrepreneurship* (CE) sebesar 0,092. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 1 terbukti.

Kepemimpinan Strategis(KS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Entrepreneurship* (CE). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,355 dengan nilai Statistik T sebesar 46,562. Dengan demikian setiap kenaikan Kepemimpinan Strategis(KS) maka akan menaikkan *Corporate Entrepreneurship* (CE) sebesar 0,355. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 2 terbukti.

Budaya Organisasi(BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Corporate Entrepreneurship* (CE). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,533 dengan nilai Statistik T sebesar 49,427. Dengan demikian setiap kenaikan Budaya Organisasi(BO) maka akan menaikkan *Corporate Entrepreneurship* (CE) sebesar 0,533. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 3 terbukti

*Corporate Entrepreneurship*(CE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi(KO). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,623 dengan nilai Statistik T sebesar 40,102 . Dengan demikian setiap kenaikan *Corporate Entrepreneurship* (CE) maka akan menaikkan Kinerja Organisasi(KO) sebesar 0,623. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 4 terbukti.

*Entrepreneurial Action* (EA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi(KO). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,074 dengan nilai Statistik T sebesar 4,819. Dengan demikian setiap kenaikan *Entrepreneurial Action* (EA) maka akan menaikkan Kinerja Organisasi(KO) sebesar 0,074. Interaksi *Entrepreneurial Action* (EA) dengan *Corporate Entrepreneurship* (CE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi(KO). Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,046 dengan nilai Statistik T sebesar 2,824. Berarti setiap ada kenaikan interaksi *Entrepreneurial Action* (EA) dengan *Corporate Entrepreneurship* (CE) maka akan menaikkan Kinerja Organisasi(KO) sebesar 0,046. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Hipotesis 5 terbukti.

Dari kelima hipotesis yang telah terbukti tersebut ditemukan dua pengembangan baru sebagai kontribusi dalam pengembangan bidang keilmuan. Pertama bahwa Reputasi Organisasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap *corporate entrepreneurship*. Kedua tentang peran *entrepreneurial action* sebagai faktor moderator yang memperkuat pengaruh *corporate entrepreneurship* terhadap kinerja organisasi.

Ketiga studi ini merekomendasikan pengembangan pemahaman *corporate entrepreneurship* yaitu sebagai perilaku *entrepreneurial* di dalam organisasi skala menengah dan besar yang meliputi dinamika internalisasi, interaksi dan aktualisasi aksi seluruh anggota organisasi guna menghasilkan kinerja unggul. Selanjutnya hal ini diperkenalkan sebagai *corporate entrepreneurship* framework dinamika internalisasi, interaksi, dan aktualisasi aksi (DIIAA).

Keempat studi ini juga merekomendasikan sebuah model *framework* intrapreneur bintang yaitu tuntunan bagaimana membangun *capabilitas* sumber daya manusia atau pelaku *corporate entrepreneurship* yang juga disebut sebagai intrapreneur. Model ini memberikan pedoman polapikir, polasikap, dan polatindak bagi intrapreneur dalam merekam interaksi dengan anggota organisasi lain pada berbagai jenjang level organisasi.