

**PENGARUH BUDAYA CARE DAN INTEGRITY TERHADAP SIKAP
INTRAPRENEURSHIP KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT
PT PELINDO III (PERSERO) SURABAYA**

Didik Trisila

didiktrisila@gmail.com

PT Pelindo III (Persero) Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of a culture of caring and integrity on intrapreneurship attitudes in employees of PT. Pelindo III Surabaya and the sample used was 90 respondents from a population of 258 employees of PT. Pelindo III Surabaya. This research method uses quantitative methods and the analytical technique used is multiple linear regression. The results showed that intrapreneurship can be significantly influenced by a culture of caring and integrity. Caring culture partially influences intrapreneurship. Meanwhile, partial integrity also affects the attitude of intrapreneurship.

Keywords: *caring culture, integrity, intrapreneurship attitude*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya care dan integrity terhadap sikap *intrapreneurship* pada karyawan PT. Pelindo III Surabaya dan Sampel yang digunakan sebanyak 90 responden dari populasi 258 karyawan PT. Pelindo III Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *intrapreneurship* dapat dipengaruhi secara signifikan budaya *care* dan *integrity*. Budaya *care* secara parsial berpengaruh terhadap *intrapreneurship*. Sedangkan *integrity* secara parsial juga berpengaruh terhadap sikap *intrapreneurship*.

Kata kunci: *budaya care, integrity, sikap intrapreneurship*

PENDAHULUAN

Intrapreneurship pada dasarnya adalah *entrepreneurship* dalam sebuah *entrepreneurship* yang lebih besar. *Intrapreneurship* umumnya dimulai dari karyawan dalam sebuah organisasi yang mempunyai ide bisnis atau inovasi. Dongoran (2011) berpendapat *intrapreneurship* adalah suatu sikap, jiwa dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru yang sangat bernilai dan berguna bagi dirinya dan orang lain. Kewirausahaan merupakan sikap mental dan jiwa yang selalu aktif atau kreatif berdaya, bercipta, berkarya dan bersahaja dan berusaha dalam rangkameningkatkan pendapatan dalam kegiatan usahanya.

Burgelman dalam Kurnia dan Simarmata (2014) menyatakan, *intrapreneurship* merupakan manajemen strategi dari *entrepreneurship*. Fungsi *intrapreneurship* harus dikelola dengan tata kelola terbaik untuk mendorong pertumbuhan perusahaan dari dalam. Perusahaan dengan konsep *intrapreneurial* efektif haruslah menciptakan lingkungan dan budaya perusahaan yang memungkinkan tumbuh berkembangnya semangat *intrapreneurship* di dalam perusahaan.

Burgelman mengemukakan, sikap *intrapreneur* harus memiliki ambisi dan impian yang digunakan untuk mengejar atau menciptakan hal-hal baru di bidangnya. Dia harus menciptakan sebanyak mungkin inovatif melalui mimpi dan kreatifitas tanpa batas. Dia harus selalu bersikap proaktif dengan antusiasme dan gairah yang kuat, untuk bertindak menghasilkan maha karya dan nilai tambah yang terbaru. Dia harus menjadi pribadi dengan mental dan perilaku proaktifnya, untuk menemukan peluang baru, tanpa dibatasi oleh sumber daya dan

potensi yang dia miliki atau kuasai saat ini. Dia adalah energi perubahan yang terus menerus berubah, untuk menemukan hal-hal terbaru, yang sebelumnya belum berwujud dalam realitas (Kurnia dan Simarmata, 2014).

PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) atau lebih dikenal dengan sebutan Pelindo III (Persero) Surabaya merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam jasa layanan operator terminal pelabuhan. Sebagai operator terminal pelabuhan, Pelindo III (Persero) Surabaya mengelola 43 pelabuhan dengan 16 kantor cabang yang tersebar di tujuh provinsi di Indonesia meliputi Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Kalimantan Tengah, dan Kalimantan Selatan (www.pelindo.co.id). Keberadaan Pelindo III (Persero) Surabaya sebagai jembatan penghubung antar pulau maupun antar negara, peranan pelabuhan sangat penting dalam keberlangsungan dan kelancaran arus distribusi logistik. Pelindo III (Persero) Surabaya menjadi salah satu perusahaan BUMN besar di Indonesia dengan tingkat jumlah aset yang meningkat setiap tahunnya (www.pelindo.co.id).

Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh Pelindo III dalam mengembangkan perusahaannya, diantaranya adalah belum semua karyawan di Pelindo III (Persero) Surabaya memiliki dan mengembangkan sikap *intrapreneurship*. Dampak dari hal itu adalah capaian kinerja perusahaan masih belum dapat dilakukan secara optimal. Persaingan yang terjadi pada perusahaan sejenis, menuntut karyawan untuk dapat menunjukkan sikap *intrapreneurship*.

Research gap yang terjadi pada penelitian Antonic (2012), sikap *intrapreneur* harus memiliki ambisi dan

impian yang digunakan untuk mengejar atau menciptakan hal-hal baru dibidangnya. Dia harus menciptakan sebanyak mungkin inovasi melalui mimpi dan kreativitas tanpa batas. Dia harus selalu bersikap proaktif dengan antusiasme dan gairah yang kuat, untuk bertindak menghasilkan maha karya dan nilai tambah yang terbaru. Dia adalah energi perubahan yang terus menerus berubah, untuk menemukan hal-hal terbaru, yang sebelumnya belum berwujud dalam realitas. Masih rendahnya kemampuan karyawan dalam menunjukkan sikap *intrapreneurship* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah budaya *care* dan *integrity*.

Budaya *care* bagian dari budaya kerja, budaya kerja adalah falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Schein, 2011). Budaya *care* merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dengan menunjukkan sikap perhatian, ketelitian dan kepedulian. Dalam lingkungan kerja, budaya *care* dimana karyawan bersikap perhatian dan peduli terhadap pekerjaan yang dijalani (Schein, 2011).

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Pelindo III (Persero) Surabaya adalah karyawan kurang memiliki dan menerapkan budaya *care* dalam bekerja. Karyawan masih banyak yang tidak memiliki sikap peduli, perhatian dan turut merasa memiliki perusahaan. Sikap empati karyawan dalam bekerja masih rendah, mereka banyak yang menjalankan tugas hanya sebatas pada *jobs discription* yang diberikan. Sikap peduli pada

permasalahan yang dihadapi perusahaan masih belum terlihat. Selain budaya *care*, penyebab masih belum nampak sikap *intrapreneurship* yang ditunjukkan oleh integritas (*integrity*) karyawan terhadap perusahaan. Liang dan Chen (2010) berpendapat, integritas (*integrity*) adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini. Dengan kata lain, 'satunya kata dengan perbuatan'. Mengomunikasikan maksud, ide dan perasaan secara terbuka, jujur dan langsung sekalipun dalam negosiasi yang sulit dengan pihak lain.

Integritas karyawan yang rendah pada karyawan menunjukkan sikap kurang profesionalnya seorang karyawan dalam bekerja. Integritas yang rendah menunjukkan adanya kinerja seseorang yang juga masih rendah. Seorang karyawan dikatakan berintegritas tinggi, bila pribadi karyawan tersebut utuh sehingga dapat dipercaya. Maka dalam diri orang itu ada kesatuan beberapa aspek kemanusiaan yaitu aspek kognitif, afektif, moral, spiritual, fisik, sosial, emosi.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan budaya *care*, *integrity* dan sikap *intrapreneurship* karyawan pada kantor pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya *care* dan *integrity* secara simultan terhadap sikap *intrapreneurship* karyawan pada kantor pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya. Dan selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya *care* dan *integrity* secara parsial terhadap sikap *intrapreneurship* karyawan pada kantor pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian ini antara

lain dilakukan oleh Hadiyati (2011) dengan berjudul 'Kreativitas dan Integritas Berpengaruh terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil'. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kreativitas dan integritas dapat mempengaruhi kewirausahaan Usaha Kecil. Kewirausahaan merupakan karakteristik kema-nusiaan yang berfungsi besar dalam mengelola suatu bisnis, karena pengusaha yang memiliki jiwa kewirausahaan akan memperlihatkan sifat pembaharu yang dinamis, inovatif dan adaptif terhadap perubahan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kewirausahaan yang tinggi maka manajemen akan dapat diperbaiki secara terus menerus.

Berikutnya penelitian Kurnia dan Simarmata (2014) dengan judul '*Intrapreneurship* dan Pengambilan Keputusan Pada Manajer Toko Modern'. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara *intrapreneurship* dengan pengambilan keputusan pada manajer toko modern.

Penelitian Deinta dan Kurniawan (2015) dengan berjudul 'Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Perilaku *Intrapreneur* Karyawan di PT X'. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua skala pengukuran; kepemimpinan transformasional dan skala *intrapreneur scale*. Penelitian ini menemukan ada hubungan antara kepemimpinan transformatif dengan atasan langsung dengan terhadap perilaku kewirausahaan karyawan perusahaan, semakin tinggi kepemimpinan transformasi maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kewirausahawanan karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Sikap *Intrapreneurship*

Berkowitz dan Azwar (2012) menemukan adanya lebih dari tiga puluh definisi sikap. Puluhan definisi itu umumnya dapat dimasukkan ke dalam salah satu dari tiga kerangka pemikiran. Pertama adalah kerangka pemikiran yang diwakili oleh para ahli psikologi seperti Louis Thurstone, Rensis Likert, dan Charles Osgood. Menurut mereka, sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavourable*) pada objek tersebut. Secara lebih spesifik Thurstone sendiri memformulasikan sikap sebagai derajat afek positif atau afek negatif terhadap suatu objek psikologis.

Budaya *Care*

Zamroni mengatakan bahwa budaya merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berfikir, perilaku, sikap, nilai yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak diakses tanggal 21 Nopember 2017). Budaya dapat dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandang persoalan dan memecahkannya. Kebudayaan juga didefinisikan sebagai keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar (Koentjaraningrat, 2013).

Integrity (Integritas)

Integritas jika didefinisikan menurut kamus besar Bahasa Indonesia

adalah mutu, sifat atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Ridwan (2011) mengartikan integritas sebagai sebuah konsep konsistensi tindakan, nilai-nilai, metode, langkah-langkah, prinsip, harapan, hasil dan integritas dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran yang merupakan akurasi dari tindakan seseorang.

Pengaruh Budaya *Care* terhadap Sikap *intrapreneurship* Karyawan

Orang yang mengutamakan kebutuhan dan perasaan orang lain daripada kepentingannya sendiri adalah orang yang *care*. Orang yang *care* tidak akan menyakiti perasaan orang lain. Mereka selalu berusaha untuk menghargai, berbuat baik, dan membuat yang lain senang. Banyak nilai yang merupakan bagian dari kepedulian, seperti kebaikan, dermawan, perhatian, membantu, dan rasa kasihan. Kepedulian juga bukan merupakan hal yang dilakukan karena mengharapkan sesuatu sebagai imbalan. May (dalam Leininger 2012) mendefinisikan *care* atau peduli sebagai perasaan yang menunjukkan sebuah hubungan dimana kita mempersoalkan kehadiran orang lain, terdapat hubungan pengabdian juga, bahkan mau menderita demi orang lain. *Dedication, mattering*, dan *concern* menjadi elemen-elemen penting dalam kepedulian. Kepedulian bermula dari perasaan, tetapi bukan berarti hanya sekedar perasaan. Kepedulian mendorong perilaku muncul sebagai wujud dari perasaan tersebut. Ketika sesuatu terjadi maka kita rela memberikan tenaga, agar yang baik dan positif yang terjadi pada orang yang kita pedulikan. Budaya *care* atau sikap peduli tersebut meminta perasaan berubah ke dalam bentuk

perilaku. Perilaku dan perasaan tersebut tentunya berdasarkan pemikiran. Perasaan dari kepedulian tersebut bukanlah tanpa pemikiran, tapi justru sebaliknya perasaan itu juga berdasarkan pertimbangan. Pengertian *Intrapreneurship* bukanlah sekedar bagaimana menghasilkan pendapatan ataupun membuka usaha dan menciptakan lapangan kerja bagi orang lain, tapi terletak pada sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap individu. Mentalitas wirausaha ini sebetulnya ditandai dari adanya semangat berprestasi dan kejelian menangkap serta menciptakan peluang untuk menghasilkan sesuatu yang lebih baik. Seseorang yang memiliki mentalitas *enterpreneur*, siapapun dia, baik dia karyawan ataupun seorang wirausaha adalah mereka yang memiliki semangat berprestasi, jeli dalam menangkap dan meniptakan peluang dan menghasilkan sesuatu yang lebih baik, juga melihat dirinya sebagai profesional sukses. *Intrapreneurship* adalah kewirausahaan (*entrepreneurship*) dalam perusahaan (*enterprenership inside of the organization*) atau dapat dikatakan bahwa *intrapreneurship* adalah *entrepreneurship* yang ada di dalam perusahaan. Princhott (1985) menyatakan seorang *intrapreneur* adalah seorang yang memfokuskan pada inovasi dan kreativitas dan yang mentransformasi suatu mimpi atau gagasan menjadi usaha yang menguntungkan yang dioperasikannya dalam lingkup lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, agar sukses *intrapreneurship* harus diimplementasikan dalam strategi perusahaan (Dalam Budiharjo, 2011). Lebih lanjut Princhott (1985) yang dikutip oleh Budiharjo (2011) mengemukakan bahwa seorang *enterpreneur* harus memiliki jiwa *care*, budaya *care* merupakan bagian dari sifat-sifat yang harus dimiliki seorang *enterpreneur* dalam menciptakan

Intrapreneurship yang baik. Berdasarkan pada teori-teori di atas, maka hal tersebut menunjukkan bahwa budaya *care* memiliki keterkaitan hubungan yang erat dengan *intrapreneurship*.

Pengaruh *Integrity* terhadap Sikap *Intrapreneurship* Karyawan

Princhott (1985) yang dikutip oleh Budiharjo (2011) berpendapat bahwa seorang enterprenaur selain memiliki sikap peduli juga harus memiliki integritas yang tinggi. Karena integritas dikaitkan dengan kejujuran dan tanggung jawab. Kejujuran dan tanggung jawab dalam integritas biasanya terekspressi melalui sikap, perilaku, kebiasaan, etos, karakter, gaya hidup, etika, etiket, dan moral. Orang-orang yang berintegritas tinggi konsisten hidupnya di dalam nilai-nilai positif tertinggi. Orang-orang berintegritas tinggi selaras hidupnya antara pikiran, ucapan, hati nurani, dan tindakan. Kualitas integritas terlihat dari karakter dan kepribadian sehari-hari, dapat terlihat dari apa yang dilakukan sehari-hari. Intinya, integritas terlihat melalui sikap dan perilaku sehari-hari. Hartana (2013) mengemukakan, bahwa integritas meningkatkan keteguhan terhadap implementasi kejujuran dan tanggung jawab; meningkatkan pengabdian kepada kejujuran dan tanggung jawab yang lebih besar; meningkatkan kemampuan untuk menjaga ucapan dan perbuatan dalam satu energi positif; dan menjadikan diri sebagai orang yang dapat dipercaya untuk menjalankan kejujuran dan tanggung jawab besar. Perkembangan integritas dan disiplin SDM saat ini dilandasi oleh dinamika perekonomian Indonesia yang perkembangan ekonomi global yang sangat pesat dan kawasan serta berbagai kemajuan dalam perbaikan iklim investasi, infrastruktur, produktivitas dan daya saing (sisi penawaran) dalam negeri.

Perekonomian saat ini berkembang dengan pesat yang didasari oleh ilmu manajemen yang fungsinya untuk memberikan pemahaman kepada kita atau sebagai karyawan tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam meneliti, menganalisis, dan memecahkan masalah dengan cara disiplin dan integritas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Sebuah penelitian eksplanatori menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (2013) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variable penelitian dengan pengujian hipotesa. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Arikunto (2013), pendekatan penelitian kuantitatif didasari oleh filsafat positivisme yang memandang setiap realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Karenaitu, sebelum dilakukan penelitian dapat disusun dan dirancang secara detail dan tidak akan berubah-ubah selama penelitian berlangsung.

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian tersebut akan dilakukan. Sebagai lokasi penelitian ini adalah di Kantor Pusat PT. Pelindo III (Persero) Surabaya dengan suatu alasan ketersediaan data, kejelasan permasalahan yang dihadapi instansi dan dukungan informan yang jelas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pusat PT. Pelindo III (Persero) Surabaya yang berjumlah 258 orang karyawan tetapi yang dipakai sampel penelitian sebanyak 90 responden. Adapun kriteria-kriteria penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berusia

diantara 18-50 tahun, pegawai tetap yang masa kerja minimal dua tahun, pegawai yang mengetahui secara pasti budaya yang ada di perusahaan, pegawai yang selalu mengaplikasikan budaya setiap periodik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas baik secara parsial dan simultan, hal tersebut dilakukan karena

variabel bebasnya lebih dari satu. Jadi analisis ini dapat dilakukan jika jumlah variabel bebasnya minimal dua (Sugiyono, 2011). Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh budaya *care* dan *integrity* terhadap *intrapreneurship* karyawan pada kantor pusat PT. Pelindo III (Persero) Surabaya, dimana persamaan operasional yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Dimana :

Y : Sikap *Intrapreneurship* karyawan

α : Konstanta

β_1, β_2 : Koefisien regresi

X₁ : Budaya *care*

X₂ : *Integrity*

e : Standard error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara

variabel bebas yang terdiri dari Budaya *Care* (X₁) dan *Integrity* (X₂) terhadap variabel terikat (Y) yaitu *Intrapreneurship*. Hasil dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.702	.879		.799	.430
BudayaCare	.504	.074	.574	6.803	.000
Integrity	.301	.058	.435	5.159	.000

a. Dependent Variable: *Intrapreneurship*

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara

variabel bebas dengan variabel terikat, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,702 + 0,504 X_1 + 0,301 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Intrapreneurship* akan meningkat sebesar 0,504 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (budaya *care*). Jadi apabila budaya *care* mengalami peningkatan 1 satuan, maka *intrapreneurship* akan meningkat sebesar 0,504 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

2. *Intrapreneurship* akan meningkat sebesar 0,301 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (*integrity*). Jadi apabila *Integrity* mengalami peningkatan 1 satuan, maka *Intrapreneurship* akan meningkat sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.915	.910	.809

a. Predictors: (Constant), Budaya Care, Integrity
Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 2 maka didapatkan Koefisien Determinasi (R_{Square}) sebesar 0,915, menunjukkan *intrapreneurship* dipengaruhi sebesar 91,5 % oleh variabel Budaya *Care* dan *Integrity*. Dan sisanya sebesar 8,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ANOVA
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	225.761		2	112.881	172.631	.000 ^a
	Residual	20.924		87	.654		
	Total	246.686		89			

a. Predictors: (Constant), Budaya Care, Integrity

b. Dependent Variable: Intrapreneurship

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 nilai F_{hitung} sebesar 172,631 sedangkan F_{tabel} ($\alpha=0,05$; df regression=2; df residual=32) adalah sebesar 3,29. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $172,631 > 3,29$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Intrapreneurship (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas, yaitu Budaya Care (X1) dan Integrity (X2).

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4
Uji t (Parsial/ Secara sendir-sendiri)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 32$)	Keterangan
Budaya Care (X1)	6,803	2,037	Berpengaruh
Integrity (X2)	5,159	2,037	Berpengaruh

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa untuk variabel Budaya Care (X₁) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,803 > 2,037$, hal ini menunjukkan bahwa budaya care secara parsial berpengaruh terhadap Intrapreneurship. Sedangkan untuk variabel Integrity (X₂), di dapat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,19 > 2,037$, hal ini menunjukkan bahwa Integrity secara parsial juga berpengaruh terhadap Sikap Intrapreneurship.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh

antara budaya care dan integrity terhadap Intrapreneurship. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 172,631 dan F_{tabel} 3,29. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $172,631 > 3,29$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari pengujian tersebut dibuktikan bahwa budaya care dan integrity secara bersama-sama berpengaruh pada Intrapreneurship karyawan PT. Pelindo Surabaya Pengaruh budaya care dan integrity terhadap Integrity secara Parsial (sendiri - sendiri) sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Care Terhadap Sikap Intrapreneurship

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Budaya Care terhadap Intrapreneurship. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,803 dan untuk t_{tabel} sebesar 2,037. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,803 > 2,037$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Budaya Care berpengaruh positif terhadap Intrapreneurship. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel budaya care terhadap intrapreneurship Karyawan Kantor Pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya May (dalam Leininger 2012) mendefinisikan care atau peduli sebagai perasaan yang menunjukkan sebuah hubungan dimana kita mempersoalkan kehadiran orang lain, terdapat hubungan pengabdian juga, bahkan mau menderita demi orang lain. *Dedication, mattering*, dan *concern* menjadi elemen-elemen penting dalam kepedulian. Kepedulian bermula dari perasaan, tetapi bukan berarti hanya sekedar perasaan. Penelitian dari Antonic (2010) menjelaskan bahwa intrapreneurship berkorelasi secara positif dengan pertumbuhan (*company growth*), dan budaya kepedulian dibuktikan pula bahwa dimensi lingkungan dan karakteristik organisasi (*organization characteristics*) berkorelasi positif dengan intrapreneurship. Tetapi Penelitian dari Robbins *et al*, (2010) mengatakan bahwa budaya terbentuk melalui proses perjalanan waktu dalam sejarah yang berkembang dari generasi ke generasi berikutnya. Memperhatikan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan keseluruhan konsep dari sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia yang meliputi kemampuan berfikir, sosial, teknologi, politik, ekonomi, moral dan seni yang diperoleh dari satu

angkatan keangkatan selanjutnya secara turun temurun dan tercermin dalam wujud fisik maupun abstrak jadi budaya tidak sepenuhnya berpengaruh pada Intrapreneurship seseorang. Kepedulian mendorong perilaku muncul sebagai wujud dari perasaan tersebut. Ketika sesuatu terjadi maka kita rela memberikan tenaga, agar yang baik dan positiflah yang terjadi pada orang yang kita pedulikan. Budaya care atau sikap peduli tersebut meminta perasaan berubah ke dalam bentuk perilaku. Perilaku dan perasaan tersebut tentunya berdasarkan pemikiran. Perasaan dari kepedulian tersebut bukanlah tanpa pemikiran, tapi justru sebaliknya perasaan itu juga berdasarkan pertimbangan.

Pengaruh Integrity Terhadap Sikap Intrapreneurship

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Integrity terhadap Intrapreneurship. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,159 dan untuk t_{tabel} sebesar 2,037. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,159 > 2,037$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Integrity berpengaruh positif terhadap Intrapreneurship. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Integrity terhadap sikap Intrapreneurship karyawan Kantor Pusat PT. Pelindo III (Persero) Surabaya. Yang paling dominan antara Budaya Care dan Integrity terhadap Sikap Intrapreneurship karyawan Kantor Pusat PT. Pelindo III (Persero) Surabaya. Dari pengujian hipotesis dapat di lihat bahwa nilai $\beta_{x_1} > \beta_{x_2}$, yaitu $0,574 > 0,435$ sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel Budaya Care (X_1) memiliki pengaruh dominan terhadap Intrapreneurship (Y) daripada variabel Integrity (X_2). Princhott (1985) dan Budiharjo (2011) berpendapat

bahwa seorang enterprenaur selain memiliki sikap peduli juga harus memiliki integritas yang tinggi. Karena integritas dikaitkan dengan kejujuran dan tanggung jawab. Kejujuran dan tanggung jawab dalam integritas biasanya terekspresi melalui sikap, perilaku, kebiasaan, etos, karakter, gaya hidup, etika, etiket, dan moral. Orang-orang yang berintegritas tinggi konsisten hidupnya di dalam nilai-nilai positif tertinggi. Orang-orang berintegritas tinggi selaras hidupnya antara pikiran, ucapan, hati nurani, dan tindakan. Pendapat Ridwan (2011) mengatakan bahwa integritas sebagai sebuah konsep konsistensi tindakan, nilai-nilai, metode, langkah-langkah, prinsip, harapan, hasil dan integritas dianggap sebagai kejujuran dan kebenaran yang merupakan akurasi dari tindakan seseorang maka itegritas berpengaruh terhadap peningkatan sikap Intrapreneurship seseorang. Tetapi *Researh gab* yang terjadi pada penelitian Sulaiman (2010) mengatakan bahwa Integritas adalah: "Integritas berpengaruh pada keseluruhan nilai-nilai kejujuran, keseimbangan, memberikembali, dedikasi, kredibilitas dan berbagai hal pengabdian diri pada nilai-nilai kemanusiaan dalam hidup". Kemudian menurut Nugroho (2009) berpendapat bahwa Integritas berpengaruh terhadap bersikap jujur, konsisten, komitmen, berani, dan dapat dipercaya maka intrapreneurship belum tentu searah dengan integritas seseorang.

SIMPULAN

Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik budaya *care* dan *integrity* maka mengakibatkan semakin tinggi pula *intrapreneurship* karyawan yang dihasilkan. Budaya *Care* dan *Integrity* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap sikap

intrapreneurship karyawan kantor pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya. Secara parsial Budaya *Care* dan *Integrity* berpengaruh terhadap *intrapreneurship* karyawan kantor pusat PT Pelindo III (Persero) Surabaya.

Budaya *care* dan *integrity* yang berpengaruh signifikan terhadap *intrapreneurship*, maka pihak perusahaan disarankan untuk lebih meningkatkan budaya *care* dan *integrity* agar kinerja karyawan terus meningkat. Dan secara empiris perusahaan harus mengevaluasi kondisi budaya yang sudah berjalan di perusahaan agar dapat diaplikasikan dengan baik. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih semangat dalam mengontrol budaya dan menciptakan integritas yang tinggi sesuai dengan pedoman perusahaan sehingga berdampak pada peningkatan sikap *intrapreneurship* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonic, Hill. 2012. *Intrapreneurship: Entrepreneurship Within the Corporate Setting*, Sevent Edition. Mc Graw-Hill Companies, Inc. New York.
- Antoncic, B. dan Hissrich R.D. 2010. Clarifying the Intrapreneurship Concept. *Journal of Small Business and Management*, 10 (1: 7 - 24).
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S., 2012. *Sikap dan Perilaku. Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. 2nded. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3 - 22
- Baron, Robert A. 2010. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Comer, Ronald J. *Abnormal Psychology*, Boyatzis, Richard & Annie McKee. 2010. *Resonant Leadership: Memperbarui Diri Anda dan Berhubungan*

- dengan Orang Lain Melalui Kesadaran, Harapan, dan Kepedulian. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Budiharjo, Andreas. 2011. Peranan Budaya Perusahaan: Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *International Journal of Training and Development* 9; 2. Prasetya Mulya Management Journal Vol. VIII No. 14.
- Burgelman and Grove. 2007. Argue that corporate longevity depends on how a firm's strategic leaders facing nonlinear industry dynamics balance
- Deinta, Vicko Riswara dan Kurniawan, Jimmy Ellya, 2015, Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Atasan Langsung terhadap Perilaku *Intrapreneur* Karyawan di PT "X", *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, Volume 4, Nomor 1 dan 2, September 2015
- Dongoran, Johnson. 2011. "Komitmen Organisasi: Dua sisi sebuah koin". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Dian Ekonomi)*. Vol. VII, No. 1, P.35-56.
- Gerungan, A., 2011. Psikologi Sosial. Jakarta: Eresco.
- Gunawan, Arief, 2011, Budaya dan Kebudayaan, Padan Penerbit Unpad, Bandung.
- Haris, Rebecca. 2012. *Intrapreneuring offers workers a chance to stretch creative muscles*. Pittsburgh Business Times.
- Hartana, Iriawan. 2013. Psikologi Industri. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, edisi 3 dan 4, Liberti. Yogyakarta.
- Hendarjatno dan Rahardja, Budi, 2013, Persepsi Masyarakat Perbankan di Surabaya terhadap Integritas, Objektivitas dan Independensi Akuntan Publik. *Majalah Ekonomi* (Th XIII No. 2A Agustus) Universitas Airlangga.
- Hadiyati, Ernani. 2011. Kreativitas dan Integritas Berpengaruh terhadap Kewirausahaan Usaha Kecil. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011: 8-16.
- Istocescu. 2011. *Entrepreneurship vs Intrapreneurship*, <http://rudyc.tripod.com/sem1023.htm>.
- Kurnia, Agustini dan Simarmata, Nicholas. 2014. Intrapreneurship dan Pengambilan Keputusan Pada Manajer Toko Modern. *Jurnal Psikologi Udayana* 2014, Vol. 1, No.3, 451-461
- Liang, Chiung-Ju dan Chen, Hui-Ju. 2010. A Study of The Impacts of Website Quality on Customer Relationship Performance. *Total Quality Management*. Vol. 20, No. 9, pp.971-988
- Mulyadi. 2011. Integritas, Jilid 1. Edisi 6. Salemba Empat, Jakarta
- Narimawati. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Agung Media. Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ridwan, R. 2011. *Integritas, Kompetensi dan Etika Audit*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, Stephen. P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, PT Int An Sejati. Klaten.
- Schein, E. H. 2011. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Francisco, USA.

- Sugiyono, 2011, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Alfabeta. Bandung.
- Sulaiman, Agus Suryo. 2010. *The Quantum Success*. Penerbit PT Elex Media. Jakarta.
- Nugroho, Bachtiar, 2011, Terperangkap dalam Iklan : Meneropong Imbas Pesan Iklan Televisi. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suryana, 2013, Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses, Jakarta: PT.Salemba Empat.
- Walgito, Bimo, 2011. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Wurangian,Hanny, 2011, ntegritas dan Obyektivitas Auditor pada KAP serta Faktor- faktoryang Mempengaruhinya.Majalah Ekonomi (Th XV, NO 3A Desember)
Universitas Airlangga, Surabaya.