BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku intrapreneurial adalah merupakan perilaku individu dalam organisasi yang ditunjukkan melalui kemampuan menciptakan inovasi, mengenali dan memanfaatkan peluang, bersikap proaktif, serta berani mengambil risiko yang terukur untuk menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Perilaku ini tidak hanya berfokus pada penciptaan ide-ide baru, tetapi juga pada implementasi ide tersebut sehingga mampu meningkatkan kinerja, daya saing, dan keberlanjutan organisasi (Tiwari, 2024).

Menurut Rabl et al (2023) Intrapreneur didefinisikan sebagai aktivitas kewirausahaan yang diinisiasi oleh karyawan secara mandiri dan terjadi di dalam organisasi yang sudah ada. Seorang intrapreneur adalah dosen yang memiliki jiwa dan semangat kewirausahaan layaknya wirausahawan biasa, di mana mereka secara proaktif melampaui deskripsi pekerjaan standar, menunjukkan kegigihan tinggi dalam mengatasi hambatan, serta berani mengambil risiko dengan bertindak melampaui batasan-batasan konvensional perusahaan. Wujud dari semangat ini disebut sebagai perilaku intrapreneurial, yang merupakan perilaku agen dan antisipatif yang bertujuan untuk menciptakan bisnis baru bagi organisasi sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi dalam merespons kemajuan internal maupun eksternal.

Intrapreneur dianggap sebagai sebuah fenomena praktik kewirausahaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Istilah ini mengacu pada inisiatif dari bawah ke atas oleh individu untuk menciptakan perubahan nyata demi kemajuan dan peningkatan daya saing organisasi mereka. Dosen

yang memiliki jiwa intrapreneur mampu melihat dan mengeksploitasi peluang baru yang melampaui apa yang diarahkan oleh pihak manajemen perusahaan. Tindakan mandiri ini membawa nilai tambah yang sangat besar bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja, mempercepat inovasi, serta memperkuat kapasitas adaptasi organisasi dalam menghadapi gejolak pasar dan globalisasi menurut (Chouchane et al., 2023).

Selain itu, intrapreneurship merupakan sebagai salah satu bentuk perilaku yang muncul di dalam sesebuah syarikat atau organisasi dengan merujuk kepada konsep keusahawanan. Secara lain, ia merupakan aktiviti keusahawanan yang berlaku dalam organisasi yang sedia ada bertujuan untuk menjadi jambatan antara ilmu pengetahuan dengan kehendak pasaran. Di dalam sesebuah syarikat, gelagat intrapreneurship ini dicerminkan melalui pekerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi, penuh dengan kreativiti dan inovasi, serta sentiasa mencari peluang untuk menyelesaikan tugasan dengan kualiti yang terbaik (Maisaroh & Darmawan, 2023).

Intrapreneur dosen merupakan konsep yang menggambarkan perilaku kewirausahaan yang dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan perguruan tinggi. Intrapreneur dosen tidak diartikan sebagai dosen yang mendirikan atau mengelola bisnis pribadi, melainkan dosen yang memiliki kemampuan untuk berpikir kreatif, inovatif, proaktif, dan berorientasi pada perubahan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Intrapreneur dosen muncul karena adanya tuntutan industri pendidikan yang semakin ketat, sehingga perguruan tinggi swasta dituntut untuk membangun keunggulan kompetitif. Dosen sebagai komponen kunci dituntut untuk

mengembangkan kompetensi guna mendukung kegiatan Tri Dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian) sekaligus mengelola berbagai program kegiatan yang direncanakan oleh program studi dan universitas. Kompleksitas pekerjaan ini memaksa dosen untuk membangun keterampilan, berinovasi, berkreasi, mencari solusi, bahkan mengambil risiko terhadap variasi masalah yang ditemui dalam menjalankan tugasnya. Karakteristik intrapreneur dosen dalam dokumen tersebut dicerminkan melalui indikator inisiatif pribadi, kemampuan mengambil risiko, inovasi, dan bersikap proaktif dalam bekerja demi menghasilkan kualitas layanan pendidikan yang terbaik (Maisaroh & Darmawan, 2023).

Seorang dosen yang memiliki jiwa intrapreneur merupakan agen perubahan di dalam institusi universitas tempatnya bernaung, di mana mereka memiliki inisiatif dari bawah ke atas untuk meningkatkan daya saing dan kinerja kampus secara mandiri. Perilaku intrapreneur pada dosen ini tecermin dalam tiga dimensi utama, yaitu inovativitas, pengambilan risiko, dan proaktivitas. Dalam hal inovativitas, dosen intrapreneur aktif menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru, seperti merancang model pembelajaran atau kurikulum mutakhir yang menyelesaikan masalah relevansi industri. Dari sisi pengambilan risiko, mereka berani mengambil keputusan di dalam situasi yang belum pasti serta toleran terhadap potensi kegagalan saat mencoba mendirikan pusat studi baru atau menguji metode riset yang tidak konvensional. Sementara dalam dimensi proaktivitas, dosen ini bertindak melampaui batas tugas rutin mengajar mereka dengan cara mengantisipasi kebutuhan masa depan, menganalisis peluang kerja sama global, serta aktif mencari solusi atas tantangan institusi dalam jangka panjang (Chouchane et al., 2023).

Hal ini juga didukung oleh Rabl et al (2023) dimana sebagai seorang intrapreneur, dosen tidak hanya menjalankan peran tradisional dalam mengajar dan melakukan penelitian dasar, melainkan secara proaktif menunjukkan perilaku intrapreneurial dengan memanfaatkan teknologi digital untuk menciptakan nilai baru bagi Perguruan Tinggi tempat mereka bekerja. Dalam menjalankan aktivitas akademisnya, perilaku intrapreneurial dosen ini terbagi ke dalam dua orientasi utama, yaitu venture behavior yang mengarah pada penciptaan unit bisnis atau program baru bagi universitas, serta strategic renewal behavior yang bertujuan meningkatkan kapasitas dan daya saing universitas dalam merespons perubahan zaman. Manifestasi dari perilaku ini terlihat ketika dosen secara sukarela mengambil inisiatif pribadi untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, mendirikan pusat penelitian terapan, atau menginisiasi proyek kolaborasi eksternal yang melampaui tugas standar mereka.

Adapun juga faktor yang mempengaruhi Intrapreneur antara lain :

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang memicu lahirnya seorang intrapreneur bersumber sepenuhnya dari karakter, mentalitas, dan dorongan psikologis yang ada di dalam diri karyawan itu sendiri. Pondasi utamanya adalah kreativitas dan kemampuan berpikir inovatif, yang membuat mereka mampu melihat peluang, celah, atau solusi yang tidak disadari oleh orang lain dalam operasional sehari-hari. Selain kreatif, seorang intrapreneur memiliki sifat yang sangat proaktif dan penuh inisiatif; mereka tidak pasif menunggu perintah dari atasan, melainkan bergerak mandiri untuk mengeksekusi ide atau menyelesaikan masalah secara efisien.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dimana yaitu faktor yang memengaruhi berkembangnya jiwa intrapreneur sangat bergantung pada ekosistem, budaya, dan kebijakan yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan. Lingkungan kerja yang ideal harus dipimpin oleh manajemen yang suportif, di mana para pemimpin tidak hanya terbuka terhadap ide-ide baru, tetapi juga aktif memfasilitasi dan mendengarkan aspirasi karyawannya. Dukungan ini menjadi semakin efektif jika perusahaan memberikan kebebasan waktu (work discretion) dan otonomi yang cukup bagi karyawan untuk mengeksplorasi proyek-proyek inovatif di luar tanggung jawab rutin mereka sehari-hari. Selain itu, ketersediaan sumber daya yang memadai seperti modal, teknologi, dan akses data menjadi modal krusial agar ide mentah yang dimiliki karyawan dapat dieksekusi menjadi produk atau sistem yang nyata.

Menurut Ip (2024) Literasi digital terbukti menjadi fondasi krusial yang secara langsung memicu lahirnya niat sekaligus tindakan nyata dalam ranah kewirausahaan sosial. Ketika mahasiswa maupun praktisi komunikasi memiliki kecakapan digital yang matang baik dari aspek sosial, teknis, hingga kognitif mereka menjadi lebih kompeten dalam memanfaatkan platform daring untuk berinteraksi dengan pemangku kepentingan, menganalisis data pasar, serta meminimalkan risiko operasional. Penguasaan terhadap instrumen digital ini tidak sekadar membentuk persepsi positif, melainkan memberikan dorongan taktis yang menjembatani kesenjangan antara niat akademis dan realisasi aksi di lapangan. Di tengah lanskap industri yang terus bertransformasi, kemampuan digital ini menguatkan daya saing dan inovasi individu untuk menciptakan solusi bisnis yang berorientasi pada nilai sosial dan keberlanjutan ekonomi

Selain itu, oleh Pilav-velić et al (2021) Literasi digital memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap pembentukan perilaku kerja inovatif (innovative work behavior) karyawan di dalam organisasi. Pengaruh ini tidak terjadi secara instan, melainkan beroperasi melalui jalur mediasi ganda (*double-mediation chain*). Pertama-tama, tingginya tingkat literasi digital seorang karyawan akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam praktik-praktik digital nyata di tempat kerja. Intensitas praktik digital tersebut kemudian membentuk sikap yang positif terhadap inovasi berbasis digital. Pada tahap akhir, akumulasi dari keterampilan teknis, pengalaman praktis, dan pola pikir adaptif inilah yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk aktif mengeksplorasi, menghasilkan, mendukung, dan menerapkan ide-ide inovatif secara nyata (perilaku intrapreneurial).

Hal ini juga diperkuat oleh Seputri et al (2023) transformasi digital saat ini memberikan tekanan yang luar biasa bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali industri perbankan syariah seperti BPRS Amanah Rabbaniah. Kondisi ini menuntut para pekerja untuk memiliki kecakapan literasi digital yang baik guna mengoptimalkan operasional bisnis yang kini sangat bergantung pada teknologi komputerisasi, situs web khusus, dan perangkat lunak internal. Berdasarkan hasil pengujian statistik dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai, dengan kontribusi sebesar 32,7%. Penguasaan literasi digital yang matang terbukti membuat karyawan lebih mudah menyelesaikan tugas, meminimalkan pengulangan kesalahan, serta membuat ritme kerja menjadi lebih terstruktur. Hal ini menunjukkan bahwa modal intelektual dalam bentuk kecerdasan digital menjadi pondasi penting bagi munculnya sikap intrapreneurial atau dorongan inovasi dari dalam diri karyawan.

Adapun juga, potensi atau sikap intrapreneurial individu tidak dapat tumbuh secara optimal dalam ruang hampa. Munculnya tindakan inovatif dan keberanian mengambil risiko sangat dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mereka, terutama mengenai sejauh mana institusi memberikan dukungan nyata melalui dukungan organisasi yang baik ataupun dukungan dari rekan kerja.

Menurut Islam et al (2024) dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku intrapreneurial. Faktor-faktor tersebut meliputi dukungan manajemen, budaya organisasi yang mendukung, struktur organisasi yang fleksibel, serta pengakuan terhadap aktivitas intrapreneurial. Dukungan manajemen diidentifikasi sebagai faktor yang paling krusial karena memberikan kontribusi atau efek kuat paling besar dalam mendorong dosen untuk berinovasi, baik dalam metode pengajaran maupun penelitian. Sementara itu, struktur yang fleksibel dan budaya yang kondusif terbukti memberikan dampak positif pada tingkat moderat dalam menstimulasi tindakan proaktif dan keberanian mengambil risiko di lingkungan akademik.

Hal ini juga didukung Chouchane et al (2023) dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku intrapreneurial Dosen. Ketika organisasi memberikan perhatian, penghargaan, kepercayaan, serta menyediakan lingkungan yang mendukung inovasi dan pengembangan ide-ide baru, Dosen akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi lebih bagi organisasi. Kondisi ini mendorong munculnya perilaku intrapreneurial yang ditandai dengan kreativitas, proaktivitas, keberanian mengambil risiko, dan kemampuan menciptakan pembaruan dalam organisasi. Selain itu, dukungan organisasi juga meningkatkan niat intrapreneurial dosen yang kemudian diwujudkan dalam tindakan nyata. Dengan demikian, semakin tinggi dukungan yang dirasakan dosen dari organisasinya, maka semakin besar pula kecenderungan mereka

untuk menunjukkan perilaku intrapreneurial yang dapat mendukung inovasi, daya saing, dan keberhasilan organisasi.

Selain itu, hal ini juga diperkuat oleh Maisaroh & Darmawan (2023) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh perguruan tinggi, seperti penghargaan terhadap kontribusi dosen, perhatian terhadap kesejahteraan, pemberian kesempatan untuk berkembang, serta dukungan terhadap inovasi dan kreativitas, maka semakin tinggi pula kecenderungan dosen untuk menunjukkan perilaku intrapreneurial. Perilaku tersebut tercermin melalui inisiatif yang tinggi, kemampuan menciptakan ide-ide baru, keberanian mengambil risiko, sikap proaktif, serta kemampuan mencari solusi kreatif dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam mendorong dosen untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi kemajuan dan daya saing perguruan tinggi.

Namun, secara empiris, psikologis memegang peran krusial dalam memprediksi performa dan tindakan inovatif karyawan di lingkungan kerja. Dimensi Efikasi diri memberikan rasa percaya diri yang kuat bagi pekerja untuk mengambil risiko dan menyelesaikan tugas-tugas yang menantang selama proses inovasi berjalan. Sementara itu, dimensi harapan mendorong karyawan untuk tetap gigih menetapkan sasaran kerja yang menantang sekaligus merumuskan jalur-jalur alternatif saat menghadapi jalan buntu. Kombinasi dari dimensi psikologis positif ini memberikan pondasi bagi individu untuk tidak mudah menyerah dan terus mengoptimalkan potensi terbaik mereka secara berkelanjutan.

Menurut Alshebami (2021) Psychological Capital berpengaruh positif terhadap perilaku intrapreneurial atau perilaku inovatif individu. Psychological Capital yang terdiri dari *self-efficacy, hope, optimism*, dan *resilience* mampu mendorong individu untuk lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, berpikir positif terhadap peluang keberhasilan, gigih dalam mencapai tujuan, serta mampu bangkit dari berbagai hambatan. Kondisi psikologis yang positif tersebut membuat individu lebih berani mengambil inisiatif, menciptakan ide-ide baru, dan mengimplementasikan inovasi dalam pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat Psychological Capital yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungannya untuk menunjukkan perilaku intrapreneurial yang ditandai dengan kreativitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan demi meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Hal ini juga didukung dan diperkuat Asshiddiqie et al (2024) pychological capital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku intrapreneurial atau perilaku kerja inovatif karyawan. Individu yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan gagasan inovatif, serta mengimplementasikan perubahan yang memberikan manfaat bagi organisasi.

Contoh perilaku-perilau Intrapreneurial Dosen :

a. Menciptakan inovasi dalam pembelarajan
b. Proaktif dalam melihat peluang baru
c. Penggalangan dana & kemitraan
d. Pengembangan terhadap unit bisnis yang dimiliki
e. Intrapreneurship administrasi

Fenomena penelitian dilakukan berdasarkan wawancara di salah satu Universitas di Kota Padang berikut hasil dari wawancara ini :

a. Hasil Wawancara 1

Hasil dari wawancara 1 yaitu adalah dimana dosen telah menunjukkan inisiatif yang kuat dalam memodernisasi metode pembelajaran berbasis digital serta aktif menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui program pembinaan dan inovasi bagi pelaku UMKM tradisional, implementasi dari ide-ide pembaruan tersebut masih menghadapi tantangan besar dari sisi manajemen internal kampus. Keberlanjutan inovasi, seperti usulan penguatan infrastruktur jaringan internet maupun pelaksanaan program lapangan, kerap kali terhambat oleh kendala birokrasi, keterbatasan anggaran, mekanisme sistem pendanaan yang menuntut dana talangan mandiri (swadaya), serta adanya seleksi prioritas yang ketat dari pihak institusi yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan realisasi ide di lapangan.

b. Hasil Wawancara 2

Hasl wawancara 2 adalah yaitu inovasi pembelajaran di perguruan tinggi kini diarahkan pada integrasi teknologi seperti AI dan penguatan sistem e-learning, dengan tetap mempertahankan referensi buku ilmiah sebagai dasar utama. Selain fokus pada akademik, dosen turut berperan aktif dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui program pengabdian masyarakat untuk mendampingi UMKM dalam melakukan inovasi produk, pengemasan, dan strategi pemasaran digital guna meningkatkan nilai jual mereka. Meski upaya inovasi dan hilirisasi ini kerap membentur kendala birokrasi serta keterbatasan dana operasional bagi UMKM, solusi taktis seperti pengajuan proposal bantuan, program CSR, perbankan, hingga pemanfaatan dana KUR tetap diupayakan. Pada akhirnya, pihak kampus dinilai telah memberikan dukungan dan

fasilitas yang baik bagi para dosen untuk terus berinovasi dan berkolaborasi nyata demi kemajuan masyarakat dan pelaku usaha.

c. Hasil Wawancara 3

Hasil wawancara 3 adalah dimana aktif berinovasi dalam metode pembelajaran berbasis analisis kasus nyata serta gencar mengusulkan kerja sama lintas instansi yang bersifat mutualisme untuk memperluas wawasan dan kolaborasi tridharma. Meskipun langkah inovasi tersebut kerap membentur kendala klasik seperti masalah birokrasi dan keterbatasan dana, narasumber menyiasatinya dengan menetapkan skala prioritas pada program yang paling berkontribusi besar, sementara dukungan penuh dari pihak fasilitas kampus sendiri dirasa masih belum dapat dipastikan secara mutlak.

Berdasarkan hasil penjajakan awal melalui wawancara mendalam dengan sejumlah dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Padang, teridentifikasi bahwa perilaku *intrapreneurship* dosen pada dasarnya telah tumbuh secara organik melalui inisiatif kuat dalam memodernisasi metode pembelajaran berbasis digital (pemanfaatan AI, *e-learning*, dan analisis kasus nyata) serta keaktifan menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui program pembinaan, inovasi produk, pengemasan, dan pemasaran digital bagi pelaku UMKM tradisional.

Kendati demikian, potensi dan inisiatif individu tersebut belum teraktualisasi secara optimal akibat berbagai hambatan struktural dan kultural dari ekosistem institusi. Fenomena ini menunjukkan adanya dinamika interaksi antara kesiapan individu dengan dukungan organisasi yang terbagi ke dalam beberapa poin krusial berikut:

1. **Kesiapan Individu (Literasi Digital & *Psychological Capital*):** Dosen secara mandiri telah memiliki fondasi kompetensi teknis yang baik serta modal psikologis (*psychological capital*) berupa determinasi dan ketahanan diri untuk mencari solusi taktis seperti pengajuan proposal bantuan, program CSR, hingga pemanfaatan dana KUR ketika dihadapkan pada keterbatasan anggaran operasional.
2. **Hambatan Birokrasi dan Pendanaan Internal:** Upaya pembaruan dan hilirisasi inovasi kerap mengalami kendala klasik, seperti prosedur birokrasi kampus yang kaku, mekanisme pendanaan yang terkadang menuntut dana talangan mandiri (swadaya), serta seleksi prioritas institusi yang belum sepenuhnya selaras dengan kebutuhan realisasi ide di lapangan.
3. **Variasi Dukungan Organisasi:** Terdapat persepsi yang beragam di kalangan dosen terhadap dukungan institusi; sebagian merasakan adanya fasilitas dan ruang kolaborasi yang cukup baik, namun sebagian lainnya menilai bahwa dukungan penuh dari fasilitas kampus dan fleksibilitas birokrasi masih belum dapat dipastikan secara mutlak.

Dari realitas empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku *intrapreneurial* dosen sangat bergantung pada sinergi antara kesiapan internal (literasi digital dan modal psikologis) dengan keresponsifan ekosistem institusi. Ketika inovasi dosen tidak diimbangi dengan fleksibilitas birokrasi, efektivitas fasilitasi, dan penyelarasan visi pimpinan kampus, maka keberlanjutan inovasi akademik maupun hilirisasi pengabdian masyarakat akan menghadapi jalan buntu. Hal inilah yang mendesak perlunya kajian lebih mendalam mengenai bagaimana mengoptimalkan ekosistem *intrapreneurship* di lingkungan perguruan tinggi swasta.

Berlandaskan pada pemikiran mendalam tersebut, maka penelitian ilmiah ini diangkat dengan topik: "Pengaruh Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital Terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen Pada Perguruan Tinggi". Menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini difokuskan pada dosen yang menjalankan aktivitas Perilaku Intrapreneurial Dosen sebagai objek penelitian, mengingat kelompok ini menghadapi tuntutan yang semakin besar untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mendukung pengembangan karier akademik sekaligus aktivitas kewirausahaan berbasis pengetahuan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur mengenai literasi digital, dukungan organisai, dan psychological capital, serta memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kompetensi dosen di era transformasi digital.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah literasi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap perilaku intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi ?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh posifitf dan signifikan secara langsung terhadap perilaku Intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi ?
3. Apakah psychological capital mampu mempengaruhi literasi digital, dan dukungan organisasi terhadap perilaku intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi secara signifikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari literasi digital terhadap perilaku intrapreneurial dosen di lingkungan perguruan tinggi.

2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh langsung yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap tingkat perilaku intrapreneurial dosen di lingkunga perguruan tinggi.
3. Untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan secara empiris pengaruh langsung yang signifikan dari modal psikologis (psychological capital) terhadap tingkat perilaku intrapreneurial dosen di lingkungan perguruan tinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Terorits

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dalam ranah aplikasi kebijakan praktis di Lingkungan Perguruan Tinggi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dosen

Memberikan gambaran nyata bagi dosen mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara kecakapan teknis (literasi digital) dengan ketahanan mental individu (psychological capital). Melalui pemahaman ini, dosen diharapkan dapat secara mandiri mengoptimalkan efikasi diri dan regulasi emosi positif agar mampu bertindak proaktif, jeli melihat peluang instruksional baru, serta tangguh menghadapi beban kerja dan perubahan kurikulum yang dinamis.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Penetilian ini dijadikan sebagai bahan rujukan dan basis data strategis bagi jajaran rektorat serta bagian kepegawaian dalam merancang kebijakan

pengembangan mutu dosen. Manajemen institusi dapat memahami bahwa investasi pada infrastruktur digital harus berjalan beriringan dengan penyediaan dukungan organisasi yang humanis seperti pemberian apresiasi, keadilan operasional, insentif riset, dan ruang aman untuk berkreasi guna memicu kemunculan gagasan-gagasan kreatif dosen tanpa rasa takut akan kegagalan atau penolakan.

c. Bagi Pembuat Kebijakan

Sebagai referensi dalam penyusunan kebijakan pengembangan SDM perguruan tinggi yang adaptif terhadap transformasi digital dan perilaku intrapreneurial.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan literasi digital, dukungan organisasi dan psychological capital.

1.5 Batasan Penelitian

a. Penelitian hanya membahas variabel **Literasi Digital (X1), Dukungan Organisasi (X2),** dan **Psyhcological Capital (X3 Dan Perilalu Intrapreneurial (Y)** sebagai variabel Moderasi.
b. Objek penelitian difokuskan kepada dosen yang berada di Universitas Dharma Andalas.
c. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner.
d. Analisis data dilakukan menggunakan metode SEM-PLS.
e. Penelitian tidak membahas variabel lain di luar model penelitian yang telah ditetapkan.