BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Perilaku Intrapreneurial

1.1.1 Konsep dan Definisi Perilaku Intrapreneurial

Menurut (Tiwari, 2024), perilaku intrapreneurial merupakan perilaku kewirausahaan yang ditunjukkan oleh individu di dalam organisasi melalui kemampuan menciptakan inovasi, bersikap proaktif, berani mengambil risiko, serta mampu mengenali dan memanfaatkan peluang untuk menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Perilaku ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ide dan pembaruan proses kerja, tetapi juga meningkatkan kinerja, daya saing, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perilaku intrapreneurial menjadi salah satu kompetensi penting yang perlu dimiliki karyawan maupun dosen agar mampu mendorong inovasi dan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

(Rabl et al., 2023) perilaku intrapreneurial merupakan tindakan sukarela dan proaktif dari individu karyawan di luar deskripsi pekerjaan standar mereka (extra-role behavior) yang bertujuan untuk menciptakan bisnis baru serta meningkatkan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan. Meskipun sama-sama membawa unsur kebaruan, perilaku ini berbeda dari perilaku inovatif karena fokusnya adalah memanfaatkan peluang yang tidak biasa, bahkan tanpa harus selalu menghasilkan produk atau proses baru. Sebagai wirausahawan di dalam perusahaan, para intrapreneur memiliki semangat yang sama dengan entrepreneur konvensional, namun mereka menghadapi dinamika yang berbeda, mereka diuntungkan oleh dukungan sumber daya organisasi dan risiko finansial yang minim, tetapi di sisi lain harus

menghadapi tantangan berupa keterbatasan otonomi, regulasi yang mengekang, serta risiko karier. Lebih lanjut, keputusan karyawan untuk bertindak secara intrapreneurial tidak berdiri sendiri, melainkan hasil interaksi dinamis antara faktor internal individu (seperti kemampuan dan motivasi) dan faktor lingkungan organisasi (seperti dukungan manajemen).

Dalam era transformasi digital, Perilaku Intrapreneurial berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengintegrasikan informasi digital, teknologi, dan pengetahuan yang dimilki untuk menghasilkan nilai baru, dan menjadi kompetensi penting karena adanya perubahan teknologi yang terjadi secara cepat dan berkelanjutan. Jahirul Islam (2024) Intrapreneurship pada dasarnya adalah manifestasi dari semangat kewirausahaan (seperti sikap proaktif, inovatif, dan berani mengambil risiko) yang dilakukan oleh anggota di dalam batasan suatu lembaga atau organisasi tempat mereka bernaung. Konsep ini memiliki implementasi yang sedikit berbeda tergantung pada ranahnya; dalam dunia bisnis umum, fokusnya terletak pada pengembangan inovasi internal perusahaan, sedangkan dalam dunia akademik, konsep ini bergeser pada kecenderungan para dosen atau peneliti untuk mengadopsi teknologi baru, memperbarui metode pengajaran di dalam maupun di luar kelas, serta aktif berbagi ilmu dengan mahasiswa dan kolega.

(Chouchane et al., 2023) Perilaku Intrapreneurial merupakan sebuah proses psikososial kompleks yang tidak dapat berdiri sendiri, melainkan lahir dari sinergi antara faktor lingkungan organisasi dan motivasi internal individu. Dukungan organisasi yang dirasakan menjadi stimulus utama yang menumbuhkan Niat Intrapreneurial. niat tersebut tidak akan secara otomatis menjelma menjadi tindakan nyata tanpa adanya Efikasi Diri Intrapreneurial. Efikasi diri bertindak sebagai kondisi motivasi mutlak artinya, persepsi positif karyawan terhadap dukungan perusahaan hanya akan efektif mendorong perilaku inovatif, proaktif, dan

berani mengambil risiko jika karyawan tersebut memiliki rasa percaya diri yang kuat terhadap kemampuan intrapreneurial mereka sendiri. Oleh karena itu, bagi manajemen perusahaan khususnya pada Usaha Kecil dan Menengah upaya menumbuhkan intrapreneurship harus dilakukan secara dua arah tidak hanya menyediakan fasilitas dan iklim kerja yang mendukung, tetapi juga aktif membangun kompetensi dan mentalitas percaya diri melalui program pelatihan, bimbingan, serta kepemimpinan yang tepat.

(Maisaroh & Darmawan, 2023) Intrapreneurship behavior merupakan perilaku kewirausahaan yang dilakukan oleh karyawan di dalam suatu organisasi yang sudah ada, dengan tujuan untuk menjembatani kesenjangan antara ilmu pengetahuan dan kebutuhan pasar melalui penciptaan inovasi. Perilaku ini merupakan bentuk unik dari extra-role behavior, di mana karyawan tidak hanya memberikan kinerja terbaik dalam peran pekerjaan utama mereka, tetapi juga secara aktif dan proaktif mencari peluang baru, mengambil risiko, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam perkembangannya, studi mengenai topik ini terbagi menjadi dua level: pada level organisasi sering disebut sebagai corporate entrepreneurship atau entrepreneurial orientation, sedangkan pada level individu disebut sebagai intrapreneurship behavior.

Dengan demikian konsep perilaku intrapreneurial ini memiliki relevansi dalam konteks dosen yang menjalankan peran akademik sekaligus aktivitas kewirausahaan. Melalui kemampuan mengenali peluang digital, dosen dapat mengembangkan berbagai kegiatan seperti pelatihan daring, konsultasi profesional, pengembangan platform pembelajaran, penerbitan digital, maupun komersialisasi hasil penelitian. Kemampuan ini membantu dosen memanfaatkan perkembangan teknologi untuk memperluas kontribusi

akademik sekaligus menciptakan nilai ekonomi dan menjadi salah satu kompetensi strategis bagi dosen dalam menghadapi perubahan kerja modern.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Intrapreneurial

1. **Faktor Konstektual Lingkungan Organisasi**

(Rabl et al., 2023) Faktor Kontekstual dan Lingkungan Organisasi tidak lagi dipandang secara tradisional, melainkan didefinisikan sebagai ekosistem digital yang terintegrasi dengan kebijakan manajerial. Faktor organisasi yang paling utama dalam kerangka berpikir ini adalah dukungan manajemen untuk inovasi (management support for innovation), di mana manajemen puncak secara aktif memberikan otonomi, waktu khusus, serta sumber daya yang diperlukan karyawan untuk mengeksplorasi peluang bisnis baru. Selain itu, komitmen manajemen ini juga diwujudkan melalui penciptaan iklim kerja yang aman secara psikologis, ditandai dengan adanya toleransi yang tinggi terhadap risiko dan kegagalan eksperimen inovasi. Melalui dukungan nyata ini, karyawan merasa memiliki ruang gerak yang legal dan didukung penuh oleh perusahaan untuk menyalurkan ide-ide kreatif mereka.

2. **Faktor Karakteristik Individu Dan Psikologis**

Menurut (Islam et al., 2024) Faktor Karakteristik Individu dan Psikologis merupakan motor penggerak internal yang menentukan sejauh mana seorang karyawan mampu merespons dukungan dari lingkungan organisasinya menjadi tindakan nyata. Faktor psikologis utama dalam kerangka ini adalah kapasitas inovatif dan proaktif individu, yang tecermin dari kerelaan mental karyawan untuk keluar dari rutinitas kerja, mengantisipasi kebutuhan masa depan, serta mengeksplorasi peluang baru secara sukarela. Selain motivasi intrinsik dan rasa kepemilikan psikologis terhadap kemajuan perusahaan, Islam dkk.

memberikan kontribusi spesifik dengan mengangkat karakteristik demografi berupa gender sebagai faktor individu yang krusial. Dalam temuannya, karakteristik gender ini bertindak sebagai elemen personal yang memengaruhi bagaimana perbedaan orientasi psikologis antara laki-laki dan perempuan dalam mempersepsikan risiko, memanfaatkan struktur organisasi yang fleksibel, dan mengeksekusi ide-ide inovatif di tempat kerja.

3. **Faktor Akselerator Teknologi**

Teknologi sebagai faktor akselerator mandiri dalam memicu perilaku intrapreneurial. Yaitu dengan memperkenalkan konsep *Digital Affordances* yaitu potensi tindakan yang disediakan oleh teknologi digital untuk membantu karyawan berinovasi. Ada beberapa hal yang terdapat pada tiga elemen teknologi utama yang mengakselerasi intrapreneurship. Akselerasi teknologi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih desentralisasi, memberikan kebebasan akses informasi bagi karyawan, dan memfasilitasi komunikasi yang lancar untuk mengeksekusi ide-ide inovatif secara cepat (Chouchane et al., 2023).

2.1.3 Indikator Perilaku Intrapreneurial

Perilaku intrapreneurial merupakan sebuah tindakan nyata dari karyawan yang melampaui deskripsi tugas utamanya (extra-role behavior) demi mendorong kemajuan dan daya saing organisasi. Manifestasi dari perilaku ini dicirikan oleh kombinasi antara kreativitas tinggi dan kemampuan melahirkan inovasi, baik dalam bentuk penciptaan metode kerja baru maupun adopsi teknologi mutakhir secara adaptif. Karakteristik tersebut diperkuat oleh sikap proaktif dalam mencari peluang berkualitas, yang dibersamai dengan keberanian mengambil risiko serta kegigihan dalam menghadapi ketidakpastian guna mendobrak batasan konvensional di dalam perusahaan.

Perilaku intrapreneurial merupakan tindakan strategis dan mandiri dari seorang karyawan yang bertujuan untuk menciptakan nilai baru bagi pertumbuhan serta pengembangan organisasi tempat ia bekerja. Berbeda dengan wirausahawan biasa yang memiliki independensi penuh atas bisnisnya sendiri, seorang intrapreneur beroperasi di bawah naungan, aturan, dan tujuan strategis yang telah ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bernaung (Gawke et al., 2019) dan (Tisu et al., 2021).

Berdasarkan Penelitian diatas berikut 2 Dimensinya yaitu :

1. Strategic Renewal Behavior

Kemampuan untuk melakukan tindakan kepada karyawan untuk membantu perusahaan agar tetap maju, modern, dan mampu bersaing. Melalui perilaku ini, karyawan tidak hanya bekerja secara monoton, melainkan aktif mencari ide baru, menyarankan perbaikan, dan merancang cara kerja yang lebih efisien agar perusahaan bisa beradaptasi dengan perubahan zaman.

Dengan Indikator :

a. Membuat perubahan
b. Memperbarui produk atau layanan
c. Memberikan ide strategis
d. Merancang rencana baru

2. Venture Behavior

Tindakan nyata karyawan untuk membantu perusahaan memperluas jangkauan bisnisnya. Melalui perilaku ini, karyawan tidak hanya fokus pada tugas harian mereka,

melainkan aktif mencari peluang luar, membuka cabang/unit baru, atau bekerja sama dengan pihak eksternal agar bisnis perusahaan bisa tumbuh lebih besar dan masuk ke area-area baru.

Dengan Indikator :

a. Mendirikan bisnis baru
b. Menjangkau pasar atau komunitas
c. Membentuk departemen baru
d. Menjali kolaborasi

1.2 Literasi Digital

1.2.1 Konsep dan Definisi Literasi Digital

Literasi digital ini merupakan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi, media sosial, dan berbagai perangkat digital secara efektif untuk memperoleh, mengolah, menganalisis, dan menyebarkan informasi serta mendukung pengambilan keputusan dan inovasi. Semakin tinggi tingkat literasi digital seseorang, maka semakin besar kemampuannya dalam mengenali peluang usaha sosial, membangun jaringan dengan berbagai pemangku kepentingan, memanfaatkan teknologi untuk berkomunikasi, serta menciptakan solusi inovatif terhadap permasalahan sosial (Ip, 2024).

Hal ini juga didukung oleh (Pilav-velić et al., 2021) yaitu dimana Literasi digital tidak hanya mencakup keterampilan teknis dalam mengoperasikan teknologi, tetapi juga melibatkan kemampuan kognitif dalam mengolah informasi serta kemampuan sosial dan emosional dalam berinteraksi di lingkungan digital. Semakin tinggi tingkat literasi digital seseorang, maka semakin besar kemampuannya dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi, menerapkan praktik digital dalam pekerjaan, serta menciptakan perilaku kerja

yang inovatif. Oleh karena itu, literasi digital menjadi kompetensi penting di era transformasi digital karena berperan dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kemampuan berinovasi individu di lingkungan kerja maupun pendidikan.

Literasi digital menjadi kompetensi yang sangat penting karena mendukung efisiensi kerja, mempermudah pengolahan data dan komunikasi, serta mendorong terciptanya inovasi dalam pekerjaan. Dengan demikian, literasi digital dapat disimpulkan sebagai kemampuan menyeluruh dalam memanfaatkan teknologi dan informasi digital secara efektif, kritis, dan produktif guna meningkatkan kinerja individu serta mendukung pengembangan dan daya saing organisasi Menurut (Seputri et al., 2023).

1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Literasi Digital

a. Faktor pertama adalah tingkat pendidikan, karena pendidikan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berpikir kritis yang diperlukan untuk memahami dan memanfaatkan teknologi digital secara efektif. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengakses, mengelola, dan mengevaluasi informasi digital.

b. Faktor kedua adalah usia, di mana setiap kelompok usia memiliki tingkat adaptasi yang berbeda terhadap perkembangan teknologi. Generasi muda umumnya lebih cepat menguasai teknologi digital karena terbiasa berinteraksi dengan perangkat digital sejak dini, sedangkan kelompok usia yang lebih tua sering memerlukan proses pembelajaran dan pendampingan yang lebih intensif untuk meningkatkan kompetensi digitalnya.

c. Faktor Ketiga adalah Teknologi, dimana akses terhadap teknologi dan infrastruktur digital juga menjadi faktor penting dalam membentuk literasi digital. Ketersediaan perangkat seperti komputer, laptop, dan telepon pintar, serta akses internet yang

memadai, memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar dan mengembangkan keterampilan digital. Semakin mudah akses terhadap teknologi, semakin besar peluang seseorang untuk meningkatkan tingkat literasi digitalnya.

d. Faktor Keempat adalah Dukungan Organisasi, yaitu dimana Dukungan organisasi dan lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap literasi digital. Lingkungan keluarga, institusi pendidikan, maupun organisasi yang menyediakan pelatihan, fasilitas, dan budaya yang mendukung penggunaan teknologi dapat mendorong individu untuk meningkatkan kemampuan digitalnya. Dukungan tersebut membantu individu untuk lebih percaya diri dan termotivasi dalam memanfaatkan teknologi untuk berbagai kebutuhan.

e. Faktor Kelima adalah Sosial, dimana kondisi sosial ekonomi dan kemampuan berpikir kritis juga memengaruhi tingkat literasi digital. Kondisi ekonomi yang baik memungkinkan seseorang memperoleh perangkat dan akses internet yang memadai, sedangkan kemampuan berpikir kritis membantu individu dalam menyaring, mengevaluasi, dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari media digital. Dengan kemampuan berpikir kritis, seseorang dapat menggunakan teknologi secara bijak, terhindar dari hoaks dan disinformasi, serta memanfaatkan informasi digital secara bertanggung jawab. kondisi sosial ekonomi dan kemampuan berpikir kritis juga memengaruhi tingkat literasi digital. Kondisi ekonomi yang baik memungkinkan seseorang memperoleh perangkat dan akses internet yang memadai, sedangkan kemampuan berpikir kritis membantu individu dalam menyaring, mengevaluasi, dan memverifikasi informasi yang diperoleh dari media digital. Dengan kemampuan berpikir

kritis, seseorang dapat menggunakan teknologi secara bijak, terhindar dari hoaks dan disinformasi, serta memanfaatkan informasi digital secara bertanggung jawab.

1.2.3 Indikator Literasi Digital

Berdasarkan penelitian (Li et al., 2025), digital literacy terdiri dari lima dimensi utama, yaitu:

1. **Digital Awareness (Kesadaran Digital)**

Digital Awareness menggambarkan kemampuan individu dalam memahami pentingnya teknologi digital serta memiliki kesadaran terhadap perkembangan dan manfaat teknologi dalam aktivitas profesional. Dimensi ini menunjukkan kesiapan individu untuk menerima perubahan digital dan memahami peran teknologi dalam meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Dengan Indikator :

a. Pemahaman terhadap teknologi digital
b. Kesadaran manfaat teknologi digital
c. Kesiapan menerima perubahan digital

2. Digital Technology Knowledge and Skills (Pengetahuan dan Keterampilan Teknologi Digital)

Dimensi ini menjelaskan kemampuan individu dalam memahami konsep teknologi digital serta keterampilan menggunakan perangkat, aplikasi, dan sumber daya digital.

Dengan Indikator :

a. Pengetahuan teknologi digital

b. Keterampilan penggunaan teknologi digital

3. Digital Application (Penerapan Digital)

Digital Application merupakan kemampuan individu dalam menerapkan teknologi digital untuk mendukung aktivitas profesional, pemecahan masalah, dan inovasi. Penelitian Li et al. (2025) menunjukkan bahwa dimensi ini menjadi salah satu aspek penting dalam literasi digital pendidik karena berkaitan langsung dengan penggunaan teknologi dalam praktik kerja.

Dengan Indikator :

a. Perancangan aktivitas berbasis digital
b. Implementasi teknologi digital
c. Evaluasi penggunaan teknologi digital
d. d. Kolaborasi digital

4. Digital Social Responsibility (Tanggung Jawab Digital)

Digital Social Responsibility menggambarkan kemampuan individu dalam menggunakan teknologi digital secara aman, etis, dan bertanggung jawab. Dimensi ini menunjukkan kesadaran individu terhadap keamanan informasi, etika digital, dan dampak penggunaan teknologi.

Dengan Indikator :

a. . Etika penggunaan teknologi digital
b. Keamanan informasi digital
c. Perilaku digital yang bertanggung jawab

5. Professional Development (Pengembangan Profesional Digital)

Professional Development menggambarkan kemampuan individu menggunakan teknologi digital untuk meningkatkan kompetensi, pembelajaran berkelanjutan, dan perkembangan professional

Dengan Indikator :

a. Pembelajaran berkelanjutan berbasis digital
b. Pengembangan kompetensi professional
c. Inovasi profesional berbasis teknologi

1.3 Dukungan Organisasi

2.3.1 Konsep dan Definisi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, memberikan perhatian, serta peduli terhadap kesejahteraan dan kebutuhan anggotanya. Dukungan ini diwujudkan melalui penghargaan, keadilan, fasilitas kerja, kesempatan pengembangan, dan perhatian dari pimpinan. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan, semakin besar motivasi, komitmen, kinerja, dan perilaku positif individu, termasuk perilaku inovatif dan entrepreneurial dalam organisasi.

Selain itu, dukungan organisasi bukan sekadar penyediaan fasilitas kerja formal oleh manajemen, melainkan sebuah faktor psikososial dan kontekstual yang kritikal dalam membangun budaya inovasi di dalam lembaga atau perusahaan. Sebagai sebuah konsep, dukungan organisasi berfungsi sebagai stimulus atau anteseden utama yang menjembatani hubungan antara nilai-nilai internal individu (seperti religiusitas, efikasi diri, dan kompetensi) dengan tindakan nyata yang menguntungkan institusi.

Dukungan Organisasi atau Sosial yang Dirasakan memiliki peran yang sangat krusial namun tidak langsung dalam mendorong aksi nyata wirausaha sosial. Dukungan ini yang berwujud jaringan sosial, informasi, serta pengakuan dari lingkungan sekitar pada awalnya dipupuk dan diperkuat oleh adanya pengalaman masa lalu individu terhadap berbagai masalah sosial. Lebih lanjut, meskipun dukungan tersebut tidak mampu mendorong tindakan atau perilaku kewirausahaan sosial secara instan di lapangan, kehadirannya terbukti menjadi pemicu utama yang sangat kuat dalam menumbuhkan niat serta motivasi internal (Ip, 2024).

Secara kausalitas, persepsi positif ini tidak berhenti sebagai perasaan semata, melainkan memicu proses psikologis yang mendalam dan saling berkaitan menuju hasil akhir yang produktif. Saat karyawan merasa didukung penuh, kebutuhan sosio-emosional mereka seperti rasa memiliki dan pengakuan akan terpenuhi, yang kemudian memunculkan rasa kewajiban moral untuk membalas kebaikan tersebut. Siklus timbal balik ini pada akhirnya membuahkan dampak yang sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Di satu sisi, karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, kesejahteraan mental yang lebih baik, serta tingkat stres yang minim.

Dukungan organisasi merupakan cerminan dari sejauh mana sebuah perusahaan menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan dan kepuasan mereka, serta bersedia memberikan toleransi terhadap kegagalan dalam uji coba ide-ide kreatif. Melalui sudut pandang Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*), ketika karyawan mempersepsikan dukungan organisasi secara positif, hal ini akan memicu norma timbal balik berupa ikatan emosional dan rasa percaya yang kuat. Hubungan timbal balik ini menjadi tuas penggerak yang sangat krusial terutama pada lingkungan UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya karena mampu memotivasi karyawan untuk berani

keluar dari zona nyaman dan rutinitas standar demi memunculkan perilaku intrapreneurial, yaitu tindakan proaktif dan inovatif yang melampaui apa yang sekadar diwajibkan dalam kontrak kerja formal (Chouchane et al., 2023).

Selain itu, secara menyeluruh, dukungan organisasi merupakan faktor psikososial dan kontekstual kritikal yang tidak sekadar berwujud penyediaan fasilitas fisik, melainkan sebuah bentuk kepedulian nyata manajemen terhadap kesejahteraan, kontribusi, dan ide-ide karyawan yang dirasakan secara personal. Konsep ini berfungsi sebagai jembatan strategis yang menghubungkan potensi internal individu seperti nilai religiusitas, literasi, dan efikasi diri dengan tindakan nyata yang menguntungkan institusi. Melalui kebijakan konkret berupa pemberian otonomi kerja, alokasi waktu kreatif, insentif yang adil, serta toleransi yang tinggi terhadap risiko kegagalan, dukungan organisasi mampu meningkatkan keyakinan diri karyawan dalam mengendalikan perilakunya. Pada akhirnya, ekosistem kerja yang suportif ini berhasil mentransformasikan niat murni karyawan menjadi tindakan nyata yang inovatif, baik dalam bentuk perilaku intrapreneurship demi kemajuan internal perusahaan, maupun social entrepreneurship yang membawa dampak solutif bagi masyarakat luas.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi berfungsi sebagai stimulus yang akan direspons oleh karyawan melalui perubahan perilaku kerja yang positif. Secara mendasar, konsep ini didefinisikan sebagai persepsi subjektif individu mengenai sejauh mana pihak institusi atau organisasi memberikan perhatian, menghargai kontribusi, serta peduli terhadap pemenuhan kebutuhan sosio-emosional dan kesejahteraan karyawannya. Dalam dokumen ini, konsep tersebut dijabarkan secara kompleks melalui lima indikator utama yang saling berkaitan, yaitu perhatian terhadap nilai dan tujuan karyawan, perhatian pada pribadi karyawan, keinginan memberikan kemanfaatan, kepuasan terhadap karyawan sebagai

anggota, serta kepuasan organisasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Maisaroh & Darmawan, 2023).

2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

i. Faktor Perlakuan Organisasi

Keberhasilan pengembangan kewirausahaan sosial sangat bergantung pada intervensi strategis dan faktor perlakuan yang diterapkan oleh pihak organisasi. Organisasi memegang peran kunci dalam membekali anggotanya melalui pendidikan kewirausahaan yang adaptif serta peningkatan literasi digital yang mencakup kemampuan teknis, sosial, dan kognitif demi efisiensi operasional di era modern. Selain itu, organisasi juga berfungsi sebagai ekosistem pendukung yang krusial dengan menyediakan jaringan kerja untuk akses permodalan serta melakukan restrukturisasi model bisnis yang lebih mandiri. Melalui integrasi berbagai perlakuan organisasional ini, inovasi sosial tidak hanya dapat diwujudkan secara nyata, tetapi juga mampu menjaga keberlanjutan ekonomi sekaligus tetap konsisten dalam melayani kepentingan masyarakat luas (Ip, 2024).

ii. Faktor Dukungan Dari Atasan

Faktor dukungan dari atasan atau manajemen secara erat dikaitkan dengan konsep *Perceived Organizational Support* (POS), di mana karyawan mempersepsikan sejauh mana pihak manajemen menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan nyata dari atasan ini menjadi stimulus krusial yang mendorong munculnya perilaku intrapreneurial di dalam perusahaan. Ketika atasan memberikan pengakuan yang tinggi terhadap upaya kerja, hal tersebut secara psikologis menumbuhkan rasa saling percaya serta memperkuat ikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. dukungan manajemen ini diimplementasikan melalui beberapa tindakan strategis yang membentuk

lingkungan kerja kondusif. Atasan berperan penting dalam memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan dan mengembangkan ide-ide bisnis baru, serta memfasilitasinya dengan alokasi waktu bebas agar karyawan dapat fokus mengeksplorasi peluang inovatif tersebut. Selain itu, dukungan juga diwujudkan melalui pemberian otonomisasi kerja dalam struktur organisasi yang fleksibel, pemberian insentif atau penghargaan yang tepat atas kinerja ekstra karyawan, serta adanya toleransi yang tinggi terhadap risiko kegagalan (trial-and-error). Kombinasi dari berbagai bentuk dukungan atasan ini, apabila berpadu dengan keyakinan diri karyawan, terbukti secara signifikan dapat mengubah niat atau intensi inovatif karyawan menjadi tindakan nyata yang mendorong kemajuan bisnis perusahaan (Chouchane et al., 2023).

iii. **Faktor Karakteristik Pekerjaan**

Berdasar teori perubahan sosial, dukungan organisasi menghasilkan perubahan positif karyawan dalam bentuk perilaku. Membangun perilaku intrapreneurship dalam organisasi mensyaratkan persetujuan dan dukungan dari lingkungan untuk tumbuhnya perilaku intrapreneurship. Selain itu, rancangan suatu tugas memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Melalui kombinasi yang seimbang antara variasi keterampilan, identitas tugas yang jelas, dan signifikansi tugas, karyawan dapat merasakan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam. Ditambah dengan adanya otonomi yang memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan serta umpan balik yang objektif untuk evaluasi kinerja, karakteristik pekerjaan ini tidak hanya mampu meminimalkan kejenuhan, tetapi juga mendorong rasa tanggung jawab yang tinggi. Pada akhirnya, optimalisasi faktor-faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja

yang produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Maisaroh & Darmawan, 2023).

iv. Faktor Kebijakan Dan Praktek SDM

Struktur organisasi yang memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan, penggunaan sistem insentif dan penghargaan yang tepat, serta toleransi yang tinggi terhadap kegagalan dan kesalahan dari uji coba proyek yang berisiko. Melalui kebijakan POS ini, manajemen secara aktif menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan serta keluhan mereka, dan mengapresiasi kinerja ekstra yang ditunjukkan oleh staf. Dukungan organisasi, dokumen tersebut juga menekankan pentingnya praktek SDM yang berfokus pada pengembangan kompetensi kognitif dan motivasi internal individu agar kebijakan organisasi tersebut dapat berjalan efektif. Praktek SDM perlu dirancang untuk memperkuat Efikasi Diri Intrapreneurial, sebab dukungan dari organisasi hanya akan berhasil mendorong perilaku inovatif dan proaktif secara nyata apabila karyawan merasa percaya diri dengan keterampilan kewirausahaan yang mereka miliki (Chouchane et al., 2023), (Maisaroh & Darmawan, 2023).

2.3.3 Indikator Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi pada umumnya berfokus pada bagaimana perusahaan memperlakukan dan menghargai kontribusi karyawannya. Secara umum, berkaitan dengan penghargaan dan pengakuan, di mana organisasi secara konsisten mengapresiasi kerja keras, memberikan insentif yang adil, serta menunjukkan rasa bangga atas prestasi yang diraih oleh karyawannya. Selain itu, aspek kesejahteraan karyawan juga menjadi indikator krusial yang mencakup kepedulian organisasi terhadap kesehatan fisik dan mental, kepuasan hidup, serta kesiapan manajemen untuk memberikan bantuan moral maupun material ketika karyawan

menghadapi masalah pribadi yang mendesak. Adapun juga berbagai Kemampuan Dukungan Organisasi antara lain :

Berdasarkan penelitian Kiminori Odagami dkk (2024) ada 2 Dimensi Dukunga Organisasi yaitu :

1) Sufficiency Of Positive Aspects

Organisasi memberikan tindakan nyata yang bersifat positif, seperti menghargai kontribusi karyawan, mendengarkan pendapat mereka, menyelaraskan nilai pribadi, serta memedulikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh.

Dengan Indikator :

a. Apresiasi terhadap pendapat
b. Penghargaan terhadap kontribusi
c. Keselarasan nilai & tujuan
d. Kepedulian terhadap kesejahteraan

2) Minimality Of Negative Aspects

Dapat disimpulkan sebagai aspek yang berfokus pada penilaian karyawan terhadap seberapa kecil atau minimalnya perlakuan negatif dan sikap acuh tak acuh yang ditunjukkan oleh organisasi. Dimensi ini menyimpulkan kualitas hubungan kerja dengan melihat tiadanya pengabaian terhadap hasil kerja keras karyawan, tidak adanya keputusan sepihak yang merugikan kepentingan mereka, serta minimnya ketidakadilan dalam pemberian upah dan apresiasi atas usaha ekstra.

Dengan Indikator :

a. Minimnya pengabaian terhadap hasil kerja
b. Minimnya pengabaian terhadap kepentingan karyawan
c. Minimnya sikap tidak adil dalam pengupahan
d. Minimnya sikap tidak menghargai usaha extra

1.4 Psychological Capital

1.4.1 Konsep dan Definisi Psychological Capital

Menurut (Sri Pudjiarti & Swastuti, 2023) Psychological Capital merupakan suatu keadaan psikologis positif yang dimiliki individu dan menjadi sumber daya psikologis penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang untuk menghadapi tantangan, mencapai tujuan, serta mempertahankan kinerja yang optimal. Dalam artikel ini, Psychological Capital mengacu pada konsep yang dikembangkan oleh Fred Luthans, yang menjelaskan bahwa Psychological Capital terdiri atas empat dimensi utama yang dikenal dengan akronim HERO, yaitu *Hope* (harapan), *Efficacy* (efikasi diri), *Resilience* (resiliensi), dan *Optimism* (optimisme). Keempat dimensi tersebut saling melengkapi dalam membentuk kapasitas psikologis individu untuk berkembang dan berprestasi

Psychological Capital merupakan modal psikologis positif yang sangat krusial bagi pengembangan kapasitas internal karyawan di era modern. Sebagai sebuah kesatuan konstruk yang utuh, Psychological Capital yang dibentuk oleh sinergi antara efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi bukan sekadar sifat bawaan yang statis, melainkan kondisi psikologis yang dinamis dan dapat dikembangkan oleh organisasi. Melalui analisis empiris yang disajikan, terbukti bahwa penguatan modal psikologis ini secara langsung mampu meningkatkan kepuasan kerja dan memicu munculnya perilaku inovatif di kalangan karyawan. Dengan demikian, dokumen ini menyimpulkan bahwa investasi organisasi dalam

membangun iklim kerja yang mendukung kesehatan mental dan kapasitas psikologis positif karyawan adalah strategi adaptif yang sangat efektif. Ketika karyawan memiliki Psychological Capital yang tinggi, mereka tidak hanya menjadi lebih puas dan loyal terhadap pekerjaannya, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik yang kuat untuk terus melahirkan serta mengeksekusi ide-ide inovatif demi kemajuan dan keberlanjutan organisasi (Alshebami, 2021).

Psychological Capital merupakan kondisi perkembangan psikologis positif yang dinamis dan esensial dalam memprediksi perilaku kerja inovatif karyawan. Meskipun secara teoretis modal psikologis ini dibentuk oleh sinergi empat dimensi utama (hope, efficacy, resilience, dan optimism), temuan dalam dokumen ini menunjukkan keterkaitan yang unik secara parsial. Dimensi efficacy dan hope terbukti menjadi motor penggerak paling dominan, di mana keyakinan diri dan kemampuan merancang target alternatif secara nyata mendorong karyawan untuk melahirkan inovasi baru. Sebaliknya, dimensi resilience dan optimism lebih berfungsi sebagai benteng emosional untuk mengelola tekanan kerja, namun tidak serta-merta memicu tindakan inovatif. Dengan demikian, dokumen ini menegaskan bahwa untuk menciptakan perilaku kerja inovatif, organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang tangguh dan optimis, tetapi jauh lebih membutuhkan karyawan yang memiliki rasa percaya diri tinggi serta visi pencapaian tujuan yang jelas (Asshiddiqie et al., 2024).

1.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Psychological Capital

- **Faktor Internal (Karakteristik Kepribadian)**

Psychological Capital tidak terbentuk dalam ruang hampa, melainkan berakar kuat pada konfigurasi faktor internal atau intrapersonal yang saling bertautan di dalam diri individu. Di lapisan paling mendasar, karakteristik kepribadian (personality traits) seperti

yang dipetakan dalam Big Five Personality memegang peranan krusial sebagai cetak biru psikologis. Individu dengan tingkat stabilitas emosional yang tinggi dan ekstraversi yang kuat secara inheren memiliki kerangka berpikir yang lebih positif, yang menjadi fondasi alami bagi berkembangnya dimensi Optimism dan Resilience. Di saat yang sama, sifat *Conscientiousness* (kesadaran) mendorong kedisiplinan dalam merencanakan target hidup, yang secara langsung menyuplai energi kognitif bagi komponen Hope, khususnya dalam merumuskan jalur pencapaian tujuan (Alshebami, 2021).

- **Faktor Eksternal (Lingkungan & Sosial)**

Psychological Capital merupakan sebuah sistem regulasi diri yang kompleks, dinamis, dan saling berinteraksi, bukan sekadar sifat kepribadian yang kaku. Kekuatan PsyCap seseorang berakar pada perpaduan antara disposisi kepribadian bawaan yang stabil, gaya atribusi kognitif yang optimis dalam memaknai keberhasilan maupun kegagalan, serta kematangan regulasi emosi melalui cognitive reappraisal. Ketika seluruh elemen internal ini bersinergi dengan *Core Self-Evaluations* yang positif dan locus of control internal, individu akan memiliki jangkar psikologis yang kuat. Hal inilah yang pada akhirnya memicu munculnya kapasitas HERO (Harapan, Efikasi Diri, Resiliensi, dan Optimisme) secara utuh, sehingga seseorang mampu mengendalikan motivasinya, bangkit dari tekanan, dan secara adaptif menaklukkan berbagai tantangan dalam hidup (Asshiddiqie et al., 2024).

1.4.3 Indikator Psychological Capital

Psychological Capital adalah kondisi psikologis positif yang dimiliki seseorang dalam perkembangannya. Sederhananya, jika modal finansial adalah apa saja yang dimiliki, dan modal sosial adalah siapa yang dikenal, maka Psychological Capital adalah siapa diri yang sebenarnya saat ini dan kita bisa menjadi apa di masa depan.

Berdasarkam Penelitian (Wrahatnolo et al., 2023), psychological capital terdiri dari 4 dimensi yaitu :

1. Harapan (Hope)

Harapan merupakan dorongan dan optimisme yang muncul dari interaksi dinamis antara kuatnya keinginan dan kedisiplinan dalam perencanaan guna mencapai tujuan serta mengatasi tantangan saat ini maupun masa depan. Harapan di sini adalah energi mental yang membuat seseorang punya tekad kuat untuk mencapai target sekaligus punya banyak rencana atau jalan alternatif untuk mewujudkan target tersebut, terutama saat menghadapi hambatan.

Dengan Indikator :

a. Rencana berjalan lancer
b. Kreatif mencari solusi
c. Punya jalan keluar saat dalam posisi sulit
d. Mengalami kemajuan
e. Fokus pada tujuan akhir
f. Melihat banyaknya peluang

2. Efikasi Diri (Self-Efficacy)

Keyakinan dan rasa percaya diri seseorang terhadap kemampuan yang ia miliki. Pendidik yang punya efikasi diri tinggi yakin bahwa mereka mampu menghadapi tantangan, menyelesaikan tugas mengajar, memotivasi siswa, serta mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Dengan Indikator :

a. Percaya diri membagikan ilmu
b. Siap berkontribusi pada tujuan
c. Berani mengeluarkan ide
d. Mampu melihat masalah secara luas
e. Memberi masukan berharga

3. Resiliensi / Ketangguhan (Resiliency)

Kemampuan untuk bangkit kembali dari kesulitan, kegagalan, tekanan, atau perubahan besar dalam hidup. Pendidik yang memiliki resiliensi tinggi tidak akan mudah terpuruk saat menghadapi masalah pekerjaan, melainkan menjadikannya sebagai proses belajar untuk menjadi lebih kuat.

Dengan Indikator :

a. Tetap berusaha
b. Berpifikir positif
c. Melihat sisi terang dari kesalahan
d. Fokus pada hal baik
e. Menghargai proses yang berlangsung
f. Memiliki pandangan hidup yang baik

4. Optimisme (Optimism)

Kemampuan untuk memiliki sikap mental positif yang membuat seorang pendidik selalu mengharapkan hal-hal baik terjadi di masa depan. Pendidik yang optimis melihat

masalah atau kegagalan sebagai sesuatu yang sifatnya sementara, dapat diatasi, dan menganggapnya sebagai kesempatan untuk terus mengembangkan diri.

Dengan Indikator :

a. Belajar dari pengalaman
b. Fleksibel menghadapi masalah
c. Bangkit dari kegagalan
d. Menjaga ketenangan pikiran
e. Berani memberikan usulan
f. Pengembangan diri

2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Perilaku intrapreneurial dan kerja inovatif karyawan dibentuk oleh sinergi mutlak antara faktor struktural organisasi dan kapasitas personal individu. Di satu sisi, penerapan sistem kerja berkinerja tinggi, dukungan manajemen, dan budaya kerja yang fleksibel bertindak sebagai anteseden utama yang merangsang munculnya inisiatif dan keberanian mengambil risiko. Di sisi lain, efektivitas sistem organisasi tersebut sangat bergantung pada proses manajemen pengetahuan sebagai jembatan informasi, yang diperkuat oleh modal psikologis serta literasi digital yang dimiliki karyawan. Sinergi menyeluruh inilah yang pada akhirnya berhasil mentransformasikan potensi individu menjadi tindakan nyata dalam mengeksploitasi peluang bisnis dan menciptakan inovasi yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital memiliki hubungan yang kuat dalam mendukung kemampuan dosen menghadapi transformasi digital. Namun, penelitian yang

secara khusus membahas Perilaku Intrapreneurial Dosen dalam memperkuat pengaruh Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji bagaimana karakteristik karier individu mendukung pemanfaatan kemampuan digital dalam mengenali peluang profesional.

Tabel 2.1 Peneltian Terdahulu

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Alexandra Portalanza dkk (2023)	Driving Intrapreneurial Behavior Through High-Performance Work Systems	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = High Perfomance Work System Y = Intrapreneurial Behavior M = Knowledge Management Processes **Variabel Penelitian saat ini :** X = High Perfomance Work System Y = Perilaku Intrapreneurial = Intrapreneurial Behavior	Penelitian ini menggunakan metode **Kuantitatif** melalui sampel penelitian menggunakan metode convenience sampling total sampel sebanyak 1.885 sampel	menunjukkan bahwa penerapan High-Performance Work Systems (HPWS) atau Sistem Kerja Kinerja Tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Intrapreneurial Behavior (IPB) atau perilaku intrapreneur
2..	Ching Yin Ip (2024)	Effect Of Digital Literacy On Social Entrepreneurial Intentions And Nascent Behaviours	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Literacy Digital X2 = Percevied	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif**	Literasi Digital berpengaruh positif terhadap niat wirausaha sosial berpengaruh positif dan

		Among Students And Practitioners In Mass Communication	Organizational X3 = Percevied Social Awareness Of Peers Y = Nascent Social Entrepreneurial Behaviours M1 = Social Enrepreneurial Intentions M2 = Entrepreneurial Self-Efficacy **Variabel penelitian saat ini :** X = Literacy Digital Y = Perilaku Intrapreneurial = Nascent Social Entrepreneurial Behaviors		signifikan terhadap perilaku wirausaha sosial
3.	Tanja Rabi, Valentin Petzsche, Matthias Baum (2022)	Can Support By Digital Technologies Stimulate Intrapreneurial Behaviour? The Moderating Role Of Management Support For Innovation And Intrapreneurial Self-Efficacy	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Digital Technology Support Y = Employee Intrapreneurial Behaviour M1 = Management Support M2 = Intrapreneurial Self-Efficacy **Variabel Penelitian saat ini :**	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif,** menggunakan pendekatan profile penuh dengan sampel sebanyak 1.360 sampel di dalam 85 karyawan	Efek utama dukungan media sosial, teknologi, kolaboratif dan IDSS secara signifikan berpengaruh positif sebagai predictor dalam menstimulasi perilaku intrapreneurial karyawan

			X = Digital Technology Support Y = Perilaku Intrapreneurial = Employee Intrapreneurial Behaviour		
4.	Amila Pilav, Matej Cerne, Peter Trkman (2021)	Digital Or Innovative : Understanding Digital Literacy Practice – Innovative Work Behavior Chain	**Variabel Peneletian Terdahulu** X1= Digital Literacy X2 = Innovatiness Y = Innovative Work Behavior M1 = Digital Practice **Variabel penelitian saat ini :** X = Digital Literacy Y = Perilaku Intrapreneurial = Innovative Work Behaviour	Penelitian ini menggunakan pendekata **Kuantitatif.** Menggunakan metode survei kuesioner dengan sampel sebanyak 167 subjek dan di saring menjadi 125 sampel	Mendukung Mediasi Berantai, terdapat rantai mediasi ganda yang signifikan dimana digital practice dan attitude toward digitalized Innovation berhasil memediasi hubungan positif antara digital literasi dan innovative work behavior.
5	.Jahirul Islam, Nor Azah Binti Abdul Aziz (2024)	Effect Of Organizational Factors On Intrapreneurial Behavior Of Public University Academians In Malaysia	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Management Support X2 = Organizational Culture Significantly X3 = Recognition Of Intrapreneurial Activity Y = Intrapreneurial	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif,** menggunakan kuesioner terstruktur online dengan sampel sebanyak 4.186 sampel	Pengaruh faktor organisasi secara umum memliki pengaruh signfikan terhadap perilaku intrapreneurial akademisi, sebaliknya tiga variabel lainnya memiliki pengaruh yang

			Behaviour Of Academians M = Gender **Variabel penelitian saat ini :** X = Dukungan Organisasi Y = Perilaku Intrapreneurial = Intrapreneurial Behviour Of Academians		signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dengan gender bertindak sebagai variabel moderasi
6	Fasya Fransisca, Angela Caroline, Yoke Pribadi (2024)	Pengaruh Literasi Digital Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Di Perusahaan BPRS Amanah Rabbaniah	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Literasi Digital Y = Innovative Work Behaviour **Variabel penelitian saat ini :** X = Literacy Digital Y = Perilaku Intrapreneurial = Innovative Work Behaviour	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif,** menggunakan metode survei kuesioner digital dengan sampel sebanyak 49 sampel karyawan	, Pengaruh literasi digital signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Semakin tinggi literasi digital karyawan, maka perilaku kerja inovatifnya akan semakin meningkat
7	Rahma Chouchane, Claude Fernet, Stephanie Austin, and Samia Karoui (2022)	Organizational support and intrapreneurial behavior on the role of employess intrapreneurial intention and self-Efficacy	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Percevied Organizational Support Y = Employee Intrapreneurial Behavior M = Employee Intrapreneurial	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif**, dengan jumlah sampel sebanyak 179 melalui pengumpulan data kuesioner	Percevied Organizational berpengaruh positif dan signifikan dengan perilaku intrapreneurial karyawan dan efek mediasi niat intrapreneurial terbukti

			Intention **Variabel penelitan saat ini :** X = Dukungan Organisasi Y = Perilaku Intrapeneurial = Employee Intrapreneurial Intention		memediasi antara hubungan dukungan organisasi dan perilaku intrapreneurial yang pada tujuannya intrapreneuroal bisa terwujud jika karyawan memiliki tingkat kepercayaan diri atau efikasi diri
8	Maisaroh, Arief Darmawan (2022)	The Mediating Role of Perceived Organizational Support on the Influence of Religiosity on Intrapreneurship Behavior in College Lecturers	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Religiusitas Y = Intrapreneurship Behavior M = Percevied Organizational Support **Variabel penelitian saat ini :** X = Dukungan Organisasi Y = Perilaku Intrapreneurial = Intrapreneurialship Behaviour	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif,** menggunakan metode survei kuesioner dengan sampel sebanyak 103 responden	Religiusitas berpengaruh positif dan signfikan terhadap perilaku Intrapreneurship dan dukungan organisasi. Dengan tingkat religiusitas tinggi dan kreativitas lebih tinggi dalam menyelesaikan masalah dan bisa membentuk cara pandang positif dosen terhadap organisasinya
9	Ali Saleh Alshebami (2021)	The Influence Of Psychological Capital On Employees Innovative Behavior	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Psyochological Capital	Penelitian ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif**, menggunakan metode survei kuesioner	Pengaruh Langsung (Direct Effects) Psychological Capital berpengaruh signifikan

		Mediating Role Of Employees Job Satisfaction	Y = Innovative Work Behaviour M1 = Employees Job Satisfaction M2 = Employees Innovative Intention **Variabel penelitian saat ini :** X = Psychological Capital Y = Perilaku Intrapreneurial = Innovative Work Behaviour	online dengan sampel sebanyak 204 responden	terhadap Job satisfaction. Satisfaction juga berpengaruh pada innovative intentions
10	Thoriq Asshidiqie, Rosita Endang, Mst Najmeen Muka (2024)	Psychological Capital As A Predictor Of Innovative Work Behavior In Employees Of PT. Victory International Futures Yogyakarta	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Psychological Capital X2 = Hope X3 = Self-Efficacy X4 = Resilience X5 = Optimism Y = Innovative Work Behaviour **Variabel penelitan saat ini :** X = Psychological Capital Y = Perilaku Intrapreneurial = Innovative Work Behaviour	Penelitan ini menggunakan pendekatan **Kuantitatif,** menggunakan kuesioner dengan skala likert yang melihat dari sampel sebanyak 60 sampel karyawan	Secara Simultan: Psychological Capital secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan dan dapat memprediksi Innovative Work Behavior sebesar 40.2%. * Secara Parsial: 1. Dimensi Harapan (Hope) berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (berkontribusi efektif sebesar 22.8%). 2. Dimensi Efikasi Diri (Efficacy)

					berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (berkontribusi efektif sebesar 19.7%). 3. Dimensi Resiliensi (Resilience) tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. 4. Dimensi Optimisme (Optimism) tidak terbukti berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif
11	Emiliana Sri Pudjiarti dkk (2023)	Catalysts of Excellence: Uncovering the Role of Spiritual Engagement and Psychological Capital in the Higher Education Revolution	**Variabel Penelitian Terdahulu** X1 = Spiritual Engagement X2 = Psychological Capital Y = Lecture Perfomance M = Job Statisfaction **Variabel penelitan saat ini :** X = Spiritual Engagement Y = Perilaku Intrapreneurial =	Pendekatan ini menggunakan metode **Kuantitatif** dengan teknik analisis Structural Equation Modeling dengan total sampel sebanyak 318 dosen	kepuasan kerja dan modal psikologis berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja mengajar dosen. Dosen yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaannya serta memiliki ketahanan mental yang baik secara otomatis akan menunjukkan kualitas pengajaran yang

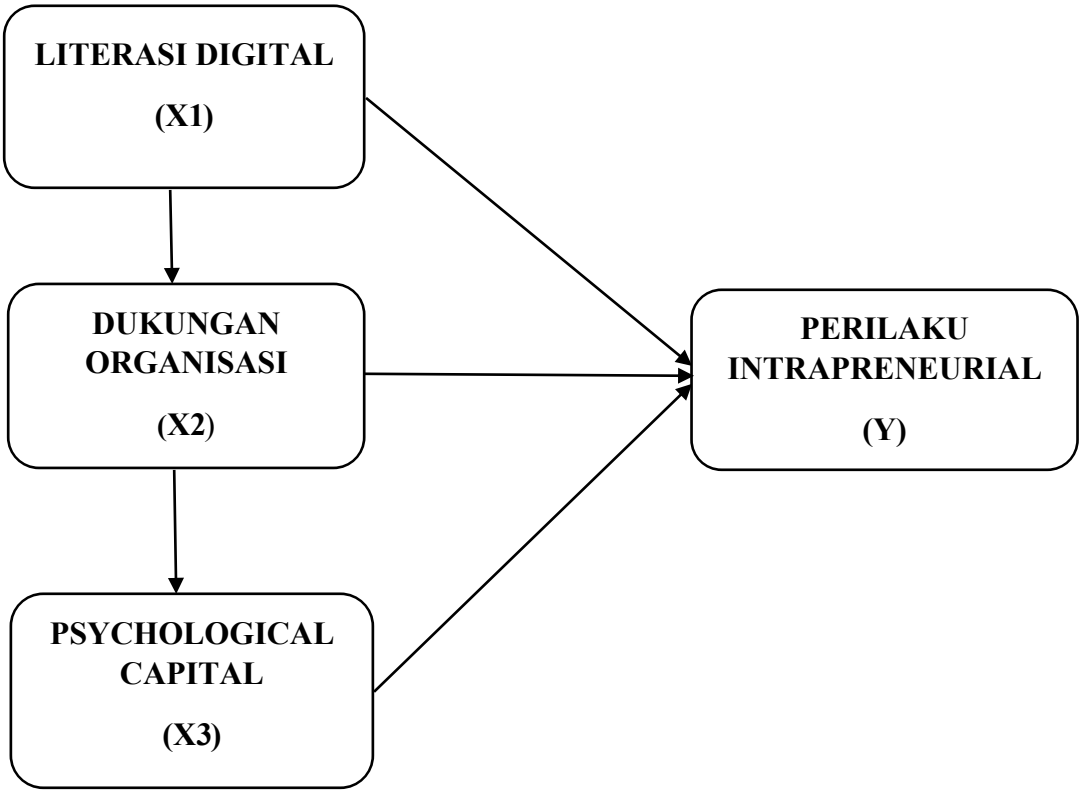
			Lecture Perfomance		jauh lebih optimal di dalam kelas

2.6 Kerangka Pikir

Perkembangan teknologi digital telah menciptakan perubahan besar dalam dunia kerja dan kewirausahaan. Dalam kondisi tersebut, individu dituntut memiliki kemampuan literasi digital agar mampu memahami, memanfaatkan, dan mengembangkan teknologi digital secara produktif. Literasi digital yang baik akan membantu individu memperoleh informasi, meningkatkan kemampuan adaptasi, dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan era digital.

Secara teoretis, kerangka pikir penelitian ini mengintegrasikan faktor internal dan eksternal dalam memprediksi Perilaku Intrapreneurial Dosen

Literasi Digital bertindak sebagai variabel independen internal (kapasitas kognitif-teknologi). Tingginya literasi digital membekali dosen dengan kecakapan berpikir kritis dalam mengeksplorasi ekosistem siber guna menciptakan inovasi instruksional dan riset berbasis pasar, lalu Dukungan Organisasi bertindak sebagai variabel independen eksternal. Berdasarkan *social exchange theory*, ketika dosen merasakan apresiasi, otonomi, dan ruang aman untuk berinovasi dari manajemen kampus, akan muncul komitmen timbal balik positif berupa tindakan ekstra-peran (extra-role behavior), dan Psychological Capital berdasarkan rumusan masalah dan batasan masalah yang Anda tetapkan, variabel modal psikologis positif yang mencakup self-efficacy, harapan, optimisme, dan resiliensi, ditempatkan sebagai variabel yang menjembatani sekaligus membentengi mentalitas dosen dari beban kerja ganda agar tidak mengalami burnout dan tetap konsisten menunjukkan perilaku inovatif.



Keterangan :

X1 = Literasi Digital

X2 = Dukungan Organisasi

X3 = Psychological Capital

Y = Perilaku Intrapreneurial

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menjelaskan Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen Pada Perguruan Tinggi. Literasi Digital, Dukungan Organisasi, dan Psychological Capital berperan sebagai variabel independen (X) yang memengaruhi Perilaku Intrapreneurial sebagai variabel dependen (Y). Semakin tinggi kemampuan digital yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kemampuan karyawan dalam mengenali dan memanfaatkan peluang digital dalam lingkungan kerja pergurua tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini menjelaskan bahwa Literasi Digital, Dukungan Organisasi, Dan Psychological Capital berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan perilaku Intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi yang sangat bisa bagi dosen yang ingin memiliki pengembangan dirri dalam soal keterampilan, inovatif, dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya.

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang dirumuskan berdasarkan teori dan referensi penelitian sebelumnya. Dugaan tersebut digunakan untuk menjelaskan fenomena atau fakta yang diamati serta menjadi pedoman dalam menentukan arah penelitian selanjutnya. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Literasi Digital terhadap Perilaku Intrapreneurial

Literasi digital yang mumpuni bertindak sebagai katalisator yang mengubah pemahaman teknologi menjadi tindakan intrapreneurial nyata; karyawan yang melek digital mampu melihat celah efisiensi di tengah disrupsi, berani mengambil risiko untuk menguji sistem baru, dan secara proaktif mengintegrasikan perangkat digital mutakhir ke dalam lini bisnis perusahaan. Seiring dengan terus berkembangnya lanskap teknologi, penguasaan literasi digital yang adaptif membekali pekerja dengan kelincahan untuk merancang solusi kreatif sebelum kompetitor melakukannya. Pada akhirnya, sinergi antara literasi digital dan perilaku intrapreneurial di tengah pesatnya teknologi tidak hanya mendongkrak produktivitas harian, tetapi juga memastikan perusahaan tetap relevan, kompetitif, dan terus berinovasi dari dalam menghadapi masa depan digital.

Menurut (Ip, 2024) Literasi Digital memiliki peran krusial dan berdampak positif signifikan dalam mendukung seluruh hipotesis terkait niat wirausaha sosial. Baik pada sampel praktisi komunikasi massa maupun sampel mahasiswa, literasi digital terbukti secara langsung meningkatkan intensitas atau niat individu untuk terlibat dalam aktivitas sosial ekonomi yang berdampak publik. Lebih jauh lagi, hipotesis mengenai dampak perilaku juga teruji secara positif, menunjukkan bahwa individu dengan kecakapan literasi digital yang tinggi tidak sekadar berhenti pada fase perencanaan, melainkan secara aktif mengeksekusi niat tersebut menjadi tindakan nyata dalam menginisiasi usaha sosial.

(Seputri et al., 2023) literasi digital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan, penguasaan literasi digital terbukti memberikan kontribusi sebesar 32,7% terhadap peningkatan perilaku kerja yang inovatif. Meskipun ruang bagi karyawan untuk menciptakan inovasi prosedural cukup terbatas karena operasional perbankan diawasi secara ketat oleh regulasi OJK dan Bank Indonesia, hal tersebut tidak

menjadi hambatan bagi mereka untuk tetap berkembang. Karyawan terbukti tetap mampu memanfaatkan kemampuan digitalnya untuk membuat pekerjaan harian menjadi lebih efisien dan terstruktur, serta berinovasi di bidang lain seperti pengembangan strategi pemasaran yang lebih interaktif melalui media sosial.

(Pilav-velić et al., 2021) literasi digital bertindak sebagai pemicu awal yang menggerakkan perilaku kerja inovatif karyawan. Pengembangan hipotesis ini didasarkan pada premis bahwa kemampuan kognitif dan teknis literasi digital seseorang akan optimal jika disalurkan melalui pengalaman nyata. Aktivitas dan keterlibatan langsung dengan teknologi inilah yang kemudian menumbuhkan rasa percaya diri serta keterbukaan mental karyawan terhadap adopsi inovasi digital di lingkungan kerja mereka.

H1 : Literacy Digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial Dosen pada Perguruan Tinggi.

2) Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Intrapreneurial

Dukungan organisasi memegang peranan krusial namun kompleks dalam mendorong perilaku intrapreneurial karyawan. Dukungan organisasi seperti penyediaan sumber daya, toleransi terhadap risiko, dan penghargaan atas ide baru secara positif memicu timbulnya niat atau intensi intrapreneurial karyawan. Intensi inilah yang bertindak sebagai jembatan atau mediator, di mana dorongan mental tersebut kemudian diwujudkan ke dalam tindakan nyata berupa inovasi dan proaktivitas di tempat kerja. Namun, hubungan tidak langsung ini tidak terjadi begitu saja, melainkan sangat bergantung pada efikasi diri intrapreneurial yang dimiliki karyawan. Efikasi diri bertindak sebagai variabel moderator penentu; dukungan dari

organisasi hanya akan efektif diubah menjadi perilaku intrapreneurial yang nyata jika karyawan memiliki keyakinan yang kuat atas kemampuan dan keterampilan inovatif mereka sendiri (Chouchane et al., 2023).

Dukungan organisasi yang terdiri dari dukungan manajemen, budaya organisasi yang mendukung, struktur organisasi yang fleksibel, dan pengakuan atas aktivitas intrapreneurial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam membentuk perilaku intrapreneurial terhadap dosen pada perguruan tinggi (Islam et al., 2024).

Dukungan organisasi memiliki peran penting yang berbasis pada teori perubahan sosial, di mana dukungan lingkungan intra-organisasi dapat menghasilkan perubahan positif pada perilaku dosen. Berdasarkan pengujian model struktural, hipotesis pengaruh langsung terbukti diterima karena religiusitas ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi, dan dukungan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan perilaku intrapreneurship dosen (Maisaroh & Darmawan, 2023).

H2 : Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen Pada Perguruan Tinggi

3) Pengaruh Psychological Capital terhadap Perilaku Intrapreneurial

Psychological Capital atau modal psikologis dalam penelitian ini dikembangkan sebagai sebuah kerangka kerja konseptual yang menggambarkan perkembangan psikologis positif seorang individu. Konsep ini dibangun berdasarkan HERO *framework* yang mencakup empat dimensi utama, yaitu efikasi diri (self-efficacy), harapan (hope), optimisme (optimism), dan resiliensi atau ketangguhan (resilience). Di dalam ekosistem pendidikan

tinggi, Psychological Capital dinilai memegang peranan krusial karena karakteristik positif tersebut dapat membantu para dosen dan tenaga pendidik dalam menghadapi tekanan profesional, beban kerja yang berat, serta kompleksitas dinamika di dalam kelas. Oleh karena itu, pengembangan hipotesis dalam studi ini difokuskan pada bagaimana sumber daya psikologis positif tersebut mampu menggerakkan luaran organisasi yang krusial, spesifiknya terhadap tingkat kepuasan kerja serta efektivitas kinerja pengajaran dosen (Sri Pudjiarti & Swastuti, 2023).

Psychological Capital menandakan bahwa semakin tinggi tingkat energi mental dan modal psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk bertindak secara intrapreneurial di tempat kerja, seperti dalam mencari, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru yang bermanfaat bagi perusahaan. Karyawan dengan karakteristik psikologis yang kuat cenderung memiliki rasa percaya diri dan ketangguhan yang tinggi, sehingga mereka lebih efektif dan berani dalam menghadapi berbagai risiko serta tantangan yang muncul selama proses inovasi berlangsung (Alshebami, 2021).

Psychological Capital terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam memprediksi innovative work behavior pada karyawan. Modal psikologis ini memberikan kontribusi efektif terhadap perilaku intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi. Kombinasi dari dimensi-dimensi psikologis ini memberikan kontribusi efektif sebesar 40,2% terhadap munculnya perilaku inovatif di tempat kerja. Namun, ketika diuji secara parsial, tidak semua dimensi modal psikologis memberikan dampak yang sama. Hanya dimensi harapan (hope) dan efikasi diri (efficacy) yang terbukti berpengaruh nyata dalam mendorong karyawan untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru. Sementara itu, dimensi ketahanan

(resilience) dan optimisme (optimism) ditemukan tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Asshiddiqie et al., 2024).

H3 : Psychological Capital berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen Pada Perguruan Tinggi