

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN SIKAP PROFESIONALISME TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA

Didit Darmawan

Dosen Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto
Email : 1)

Abstract: *This study aimed to analyze the influence of the job involvement and professionalism attitude toward the entrepreneurial intention. Data sample taken using random sampling technique, which by taking samples at region which is done at random. The number of samples taken is determined as much as 50 respondents. Analysis of the data used is descriptive analysis and simple linear regression. The result of this study are that the job involvement and professionalism attitude affects significance in partial toward the entrepreneurial intention, the job involvement and professionalism attitude affects significance in simultaneous toward the entrepreneurial intention and professionalism attitude affect significance in dominant toward the entrepreneurial intention.*

Keywords: *Job involvement, Professionalism attitude, and Entrepreneurial intention.*

1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Saat ini manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi, namun telah dipandang sebagai sumber daya yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagai sumber daya perusahaan yang sangat penting maka manusia perlu diberdayakan agar memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Hasil yang diharapkan dari program pemberdayaan karyawan ini yaitu meningkatnya kinerja atau prestasi kerja karyawan dan dapat mengetahui seberapa besar keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan ragam sebagai pekerjanya, mereka terbagi dalam dua kategori, yaitu karyawan di lini manajerial dan lini nonmanajerial. Adanya pembagian atau strata jabatan ini diduga membawa pengaruh tertentu pada pemahaman mereka tentang hakekat bekerja serta perilaku kerja mereka. Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi keterlibatan kerja karyawan sangat berperan

besar. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya bila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan itu penting bagi harga dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2006). Teori yang mendasari adalah bahwa dengan mengetahui keterlibatan kerja karyawannya dengan demikian maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Selain keterlibatan kerja, sikap profesional yang dimiliki karyawan sangat diperlukan untuk menunjukkan seberapa besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Boyle et al. (2007),

profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlihan, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Dengan keterlibatan maupun sikap profesionalismenya, karyawan memberikan kontribusinya dalam bentuk hasil kerjanya maupun perilaku tertentu. Perilaku tertentu dapat berbentuk kepuasan kerja, komitmen yang lebih baik maupun intensi-intensi terhadap perilaku tertentu. Di sisi lain, respon karyawan dapat juga berbentuk intensi berwirausaha. Keterlibatan kerja yang sangat kuat dan sikap profesionalisme yang baik justru akan memunculkan keinginan untuk lepas dari perusahaan dan selanjutnya memutuskan untuk berwirausaha.

Wirausaha merupakan usaha seseorang yang telah menunjukkan keterhandalannya dan memiliki keunggulan komparatif dibandingkan dengan bergantung pada seorang atasan tempat dimana sebelumnya bekerja, yang mampu menyerap tenaga kerja dan mampu berkontribusi mengurangi angka pengangguran. Wirausaha bersifat luwes dalam usaha maupun kemampuan sumber daya manusianya, berperan sebagai penyedia barang-barang atau jasa dengan harga relatif murah, memiliki efisiensi dan fleksibilitas usaha yang tinggi, serta keuntungan dapat diraih dalam waktu yang relatif pendek. Wirausaha harus memiliki kemampuan manajerial dalam pengembangan usahanya hingga wirausaha mampu bertahan untuk hidup (*survive*) dalam jangka waktu yang lama. Bakat maupun minat serta pengaruh lingkungan yang membuat seseorang melakukan peran wirausaha saat dia bekerja sebagai karyawan dapat menyebabkan munculnya intensi berwirausaha. Oleh karena itu, kami mengadakan penelitian dengan mengambil topik tentang “**Pengaruh keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme terhadap intensi berwirausaha**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap intensi berwirausaha?
2. Apakah keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara simultan terhadap intensi berwirausaha?
3. Variabel bebas manakah yang berpengaruh signifikan secara dominan terhadap intensi berwirausaha?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan masalah yang telah dinyatakan sebelumnya maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme terhadap intensi berwirausaha
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme terhadap intensi berwirausaha
3. Untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh signifikan secara dominan terhadap intensi berwirausaha.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kerangka Konseptual

Penelitian terdahulu berguna untuk memberikan gambaran dan memperjelas kerangka berpikir dalam pembahasan.

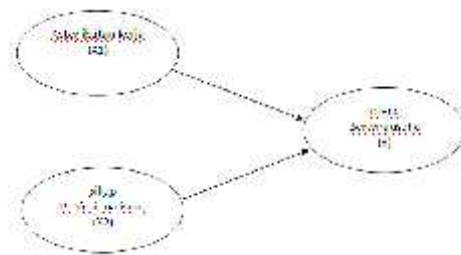
1. Wijaya (2008), memberikan gambaran yang jelas dalam hasil penelitiannya, bahwa intensi berwirausaha berkontribusi nyata terhadap perilaku berwirausaha para pedagang kecil / UKM.
2. Sari (2011), menyatakan hasil analisis korelasi membuktikan bahwa variabel pengetahuan mempunyai hubungan yang rendah terhadap variabel intensi berwirausaha dengan nilai korelasi sebesar 0,276. Dari hasil analisis determinasi bahwa tingkat pengaruh antara pengetahuan (X) dengan intensi berwirausaha (Y) sebesar 8,1%, sedangkan sisanya sebesar 91,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.
3. Yousef (2000), dalam penelitiannya menambahkan variabel

komitmen organisasi. Hasilnya adalah keterlibatan kerja secara langsung dan positif berhubungan dengan etika kerja Islam.

4. Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Dari komitmen ini, keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang kuat untuk komitmen organisasi.
5. Witt (1993) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang dan sikapnya adalah faktor penting untuk sikap kerja. Keterlibatan kerja sangat dipengaruhi dan dapat diperoleh sebagai bentuk pengalaman-pengalaman kerja. Semakin positif pengalaman-pengalaman tersebut semakin tinggi keterlibatannya kerjanya.

Kerangka konseptual penelitian adalah seperti berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap intensi berwirausaha
2. Keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara simultan terhadap intensi berwirausaha
3. Sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara dominan terhadap intensi berwirausaha.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian yaitu keterlibatan kerja, sikap profesionalisme, dan intensi berwirausaha. Oleh karena itu dapat dinyatakan jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat statistik serta menggunakan bantuan *software* SPSS versi 17.00.

3.2 Populasi dan Sampel

Objek penelitian ini telah dilakukan di salah satu perusahaan asing di Sidoarjo. Dalam hal ini populasi dan sampel digunakan untuk mendukung teknik pengukuran variabel yang diteliti, yaitu keterlibatan kerja, sikap profesionalisme, dan intensi berwirausaha. Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah menentukan target yang akan disurvei yaitu populasi target.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di salah satu perusahaan asing di wilayah Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Jumlah responden ditentukan penulis sebanyak 50 orang yang selanjutnya disebut sampel.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel pada penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini, yang menjadi variabel bebas adalah keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme, sedangkan variabel terikatnya adalah intensi berwirausaha. Variabel yang digunakan pada penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja (X1)

Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. (Robbins, 2006). Keterlibatan kerja memiliki indikator

sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja
 - b. Berpartisipasi dalam penetapan tujuan organisasi
 - c. Kecakapan dalam bekerja
- 2. Sikap profesionalisme (X2)**
 Lewis (2002) mendefinisikan profesionalisme sebagai individu yang bekerja sesuai standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut. Indikator dari sikap profesionalisme adalah:
- a. Kapasitas intelektual karyawan yang relevan dengan jenis dan sifat pekerjaannya
 - b. Standar kerja meliputi prosedur, tata cara, dan hasil akhir pekerjaan
 - c. Standar moral dan etika dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.
- 3. Intensi berwirausaha (Y)**
 Intensi berwirausaha (*entrepreneurial intentions*) menurut Katz dan Gartner (dalam Indarti & Rostiani, 2008) yaitu proses pencarian informasi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan pembentukan suatu usaha. Secara lebih detail, intensi berwirausaha (Y) memiliki beberapa indikator sebagai berikut:
- a. Ingin penghasilan yang tinggi
 - b. Ingin dapat mengatur waktu dandiri sendiri
 - c. Memiliki keyakinan diri (efikasi diri), kesiapan dan kemajuan yang lebih baik dalam usaha yang dijalankan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini ada dua, yaitu:

- a. Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik. Contoh: data jumlah karyawan, data perkembangan karyawan selama bekerja.
- b. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kategori atau bukan angka. Contoh: jawaban responden sangat setuju (SS).

Sedangkan sumber data yang digunakan adalah bersifat primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui wawancara terstruktur dengan responden dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah dipersiapkan sebelumnya. Pengukurandata pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu pemberian skor 1 untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk jawaban “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk jawaban “Ragu-Ragu (R)”, skor 4 untuk jawaban “Setuju (S)”, dan skor 5 untuk jawaban “SangatSetuju (SS)”.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Sebelum melakukan uji hipotesis melalui uji t maupun uji F, maka dilakukan beberapa pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik.

4 ANALISISHASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil yang diperoleh dari beberapa pengujian di penelitian ini adalah:

- 1. Uji validitas ditetapkan batas setiap item pertanyaan dinyatakan valid bila nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai 0,3. Tabel 4.1 menunjukkan bahwa untuk variabel bebas keterlibatan kerja (X1) yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel bebas keterlibatan kerja (X1) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.1
Uji Validitas Keterlibatan Kerja (X1)

Indikator Variabel	Nilai Validitas	Syarat
X1.1	0,6029	Valid
X1.2	0,6762	Valid
X1.3	0,6477	Valid

Tabel 4.2 menunjukkan variabel sikap profesionalisme (X2) yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel bebas sikap profesionalisme (X2) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.2
Uji Validitas Sikap Profesionalisme(X2)

Indikator Variabel	Nilai Validitas	Status
X2.1	0,6170	Valid
X2.2	0,6988	Valid
X2.3	0,6209	Valid

Sumber :output SPSS

Tabel berikutnya menunjukkan bahwa untuk variabel terikat intensi berwirausaha (Y) yang dinyatakan pada setiap item pernyataan, semua berada melebihi ambang batas 0,3. Dengan demikian tidak ada item pertanyaan yang digugurkan. Kesimpulannya adalah setiap item pertanyaan pada variabel terikat intensi berwirausaha (Y) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.3
Uji Validitas Intensi Berwirausaha(Y)

Indikator Variabel	Nilai Validitas	Status
X3.1	0,5078	Valid
X3.2	0,5398	Valid
X3.3	0,5697	Valid

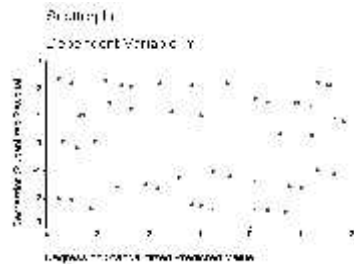
Sumber :output SPSS

- Item-item pertanyaan dinyatakan reliabel apabila alat ukur tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya dapat memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali terhadap individu yang sama dengan nilai *cronbach's alpha* > 0,6 pada taraf signifikansi 5%. Nilai alpha variable keterlibatan kerja (X1) sebesar 0,6841, untuk variabel sikap profesionalisme (X2) diperoleh nilai alpha sebesar 0,6374, dan untuk variabel intensi berwirausaha (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,6202. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang berhubungan dengan variabel keterlibatan kerja (X1), sikap profesionalisme (X2), dan intensi berwirausaha (Y) dinyatakan reliabel.
- Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan

perhitungan yang lebih akurat, bila beberapa asumsi klasik telah terpenuhi. Berikut ini adalah masing-masing uji yang dilakukan berdasarkan data yang terkumpul:

- Uji heteroskedastisitas adalah deteksi untuk melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model persamaan regresi adalah salah satunya dengan cara mengamati *scatterplot* pada variabel terikat. Gambar menunjukkan bahwa titik-titik tersebar dan berada pada masing-masing bagian di sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.1
Scatterplot Dependent Variable

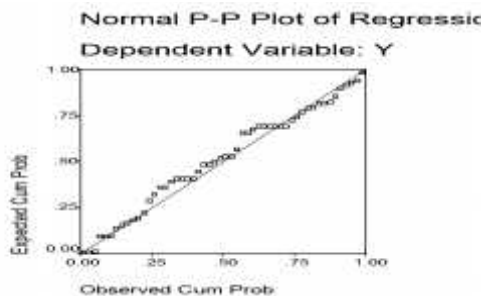


Sumber :output SPSS

- Uji autokorelasi adalah korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi, dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Nilai *Durbin Watson* dari hasil uji ini menunjukkan angka 1,586 yang berada diantara nilai 2 dan -2. Artinya, tidak ada masalah autokorelasi.
- Uji normalitas dilakukan dengan mengamati histogram nilai residual dan grafik *normal probability plot*. Distribusi data dinyatakan normal jika garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut. Pada Gambar menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis

- d. diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan distribusi data adalah normal.

Gambar 4.2
Normal Probability Plot



Sumber :output SPSS

- d. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Jika nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 2 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance sebesar 0.189 dan nilai VIF sebesar 5.298. Hal ini berarti bahwa persamaan model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas.

4. Hasil uji hipotesis ditunjukkan sebagai berikut:

- a. Uji t digunakan untuk menguji kebermaknaan (signifikansi) pengaruh masing-masing variabel bebas (secara parsial/sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat pada taraf signifikansi =0,05. P. Sig. pada Tabel diperoleh nilai 0,007 untuk variabel bebas keterlibatan kerja (X1), dan nilai 0,000 untuk variabel bebas sikap profesionalisme (X2) yang berarti berada di bawah batas 0,05. Hal ini berarti keterlibatan kerja (X1) dan sikap profesionalisme (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap intensi berwirausaha (Y).
- b. Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model koefisien regresi secara simultan / bersama-sama pada taraf signifikansi =0,05. P. Sig. pada tabel diperoleh nilai 0,000 yang berarti

berada di bawah batas 0,05. Hal ini berarti, keterlibatan kerja (X1) dan sikap profesionalisme (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap intensi berwirausaha (Y).

- c. Hasil dari analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan berikut:
 $Y = 0,276 + 0,278 X1 + 0,673 X2$

Nilai koefisien regresi tertinggi yaitu variabel sikap profesionalisme (X2) sebesar 0,673 atau lebih besar dari koefisien regresi variabel keterlibatan kerja (X1) sebesar 0,278. Kesimpulannya, terbukti benar hipotesis yang menyatakan bahwa sikap profesionalisme (X2) adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap intensi berwirausaha (Y).

5. Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara X dengan Y. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Berdasarkan pada hasil penghitungan, nilai R diperoleh sebesar 0,971 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel bebas, yaitu keterlibatan kerja (X1) dan sikap profesionalisme (X2) dengan variabel terikat intensi berwirausaha (Y) tergolong kuat. Nilai R Square (R^2) diperoleh sebesar 0,942, hal ini menunjukkan bahwa perubahan intensi berwirausaha (Y) mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh perubahan keterlibatan kerja (X1) dan sikap profesionalisme (X2) sebesar 94,2%, sedangkan sisanya 5,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial berwirausaha. Selain itu sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara dominan terhadap intensi berwirausaha. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian Sari (2011) yang menyatakan pengetahuan sebagai salah satu komponen dari sikap profesionalisme mempunyai hubungan terhadap variabel intensi berwirausaha. Selain itu bertentangan dengan temuan Randall dan Cote (1991) yang menyebutkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Komitmen organisasi

merupakan perlawanan terhadap intensi berwirausaha karena menunjukkan keterikatan dan niat untuk tetap bertahan untuk berhubungan dengan perusahaan untuk kurun waktu yang lama.

Sedangkan temuan Witt (1993) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang dan sikapnya adalah faktor penting untuk sikap kerja. Keterlibatan kerja sangat dipengaruhi dan dapat diperoleh sebagai bentuk pengalaman-pengalaman kerja. Semakin positif pengalaman-pengalaman tersebut semakin tinggi keterlibatannya kerjanya maupun secara simultan terhadap intensi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengukuran keterlibatan kerja merepresentasikan luasnya dimana individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya, misalnya perasaan bahwa pekerjaannya merepresentasikan inti dari pencitraan diri mereka sendiri. Pada tahapan tertentu hal tersebut dapat bergeser kepada intensi berwirausaha.

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara parsial terhadap intensi berwirausaha
2. Keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara simultan terhadap intensi berwirausaha
3. Sikap profesionalisme berpengaruh signifikan secara dominan terhadap intensi berwirausaha.

5.2 Saran

Kesimpulan diatas, telah disebutkan sebelumnya, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Intensi berwirausaha hendaknya didasarkan pada pengetahuan dan sikap yang

berhubungan dengan wirausaha serta perilaku itu sendiri sebagai wujud nyata dari keinginan untuk berwirausaha. Bagi para perusahaan, intensi berwirausaha merupakan suatu prediktor tunggal terbaik bagi perilaku yang akan dilakukan seseorang, maka intensi berwirausaha adalah prediktor terbaik dari gejala atau perilaku wirausaha. Pedomannya adalah seseorang dengan intensi berwirausaha harus memiliki keyakinan diri (efikasi diri), kesiapan dan kemajuan yang lebih baik dalam usaha yang dijalankan dibandingkan seseorang tanpa intensi untuk memulai usaha. Perusahaan untuk mencegah turnover dari keinginan pekerjanya berwirausaha dapat melakukan upaya memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi yang salah satunya adalah meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka melalui pemenuhan berbagai kebutuhan sesuai tingkatannya seperti kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman untuk pekerja tingkat bawah, kebutuhan sosial, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi untuk pekerja tingkat menengah.

2. Keterlibatan kerja maupun sikap profesionalisme merupakan syarat utama untuk mewujudkan kinerja yang optimal dari para karyawan namun dapat pula menjadi indikasi awal untuk memutuskan hubungan jangka panjang dengan perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan harus secara tepat merencanakan program pengembangan sumber daya manusia agar tidak mengalami kerugian saat terjadinya *turnover*.
3. Penelitian ini memfokuskan pada variabel bebas keterlibatan kerja dan sikap profesionalisme. Dengan demikian perlu kiranya untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi intensi berwirausaha karyawan, misalnya: gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, G. J. 1986. 'Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism', *Journal of Management*, 12, 577-584.

- Boyle C.J., Beardsley R.S., Morgan J.A. & de Bittner M.R. 2007. Professionalism: A determining factor in experiential learning, *American Journal of Pharmaceutical Education*, 7 (2): 31.
- Indarti, Nurul dan Rokhima Rostianti.2008.Intensi Kewirausahaan Mahasiswa: Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia,*Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia*, Oktober, 23 No. 4.
- Lewis W.P. 2002. An analysis of professional skill in design: implication for education and research, *Design Studies*, 23 (4): 385-406.
- Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*.Makalah tugas fungsional tidak diterbitkan. Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi USU.
- Philips, J.S. 1994. Evolution of affective career outcomes: A field study of academic librarians. *College and Research Libraries* 55 (6), 541-549
- Randall, D. M. and Cote, J. A. 1991. 'Interrelationships of work commitment constructs', *Work and Occupation*, 18, 194±211.
- Robbins, Stephen P.2006.*Organizational Behavior*.Upper Saddle River, New Jersey Prentice- Hall Inc.
- Roehling, P.V., Roehling, M.V., & Moen, P. 2001. The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty: A life course perspective. *Journal of Family and Economic Issues*, 22, 141-170.
- Sari, Finna Puspa Kencana.2011.Pengaruh pengetahuan terhadap intensi berwirausaha pada mahasiswa fakultas ekonomi perguruan tinggi. *Skripsi*
- Sugiyono.2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Cetakan Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wijaya, Tony.2008. Kajian Model Empiris Perilaku Berwirausaha UKM DIY dan Jawa Tengah, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, September, 10 (2), 93 . 104.
- Witt, L. A. 1993. Reactions to Work Assignments as Predctors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification,*Journal of Business Research*, 26, 81-96.
- Yousef, D. A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes Toward Organizational Change". *Human Relation*.Vol. 53 (4).