JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

Pengaruh Literasi Digital, Dukungan Organisasi dan *Psychological Capital* Terhadap Perilaku Intrapreneurial Dosen pada Perguruan Tinggi

Muhammad Yogie Akbar Eradsha[1)], Lasti Yossi Hastini[2)]

Universitas Dharma Andalas, Padang, Indonesia

Corresponding author: yogieakbareradsha@gmail.com

Abstrak

Perilaku intrapreneurial dosen merupakan wujud inisiatif, inovasi, proaktivitas, dan keberanian mengambil risiko dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sekaligus respons terhadap tuntutan daya saing perguruan tinggi swasta di tengah transformasi digital. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh literasi digital, dukungan organisasi, dan *psychological capital* terhadap perilaku intrapreneurial dosen. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner. Populasi penelitian adalah 117 dosen aktif pada salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Padang, dengan sampel sebanyak 101 responden yang ditentukan berdasarkan tabel Isaac dan Michael dan diambil secara *convenience sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen (β = 0,237; p = 0,026), dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan (β = 0,633; p = 0,000), sedangkan *psychological capital* tidak berpengaruh signifikan (β = −0,088; p = 0,254). Ketiga variabel menjelaskan 55,2% variasi perilaku intrapreneurial dosen. Dukungan organisasi merupakan faktor paling dominan dengan ukuran efek besar (f^2 = 0,473), sehingga penguatan sistem penghargaan, keadilan kompensasi, dan kepedulian institusi terhadap kesejahteraan dosen perlu menjadi prioritas.

Kata kunci: Literasi Digital, Dukungan Organisasi, *Psychological Capital*, Perilaku Intrapreneurial, Dosen

Abstract

Lecturers' intrapreneurial behavior reflects initiative, innovation, proactivity, and risk-taking in carrying out the Tri Dharma of higher education, and serves as a response to the competitiveness demands faced by private universities amid digital transformation. This study aims to analyze the effect of digital literacy, organizational support, and psychological capital on lecturers' intrapreneurial behavior. A quantitative approach was employed using a questionnaire-based survey. The population consisted of 117 active lecturers at a private university in Padang, and 101 respondents were obtained based on the Isaac and Michael table through convenience sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4. The results show that digital literacy has a positive and significant effect on lecturers' intrapreneurial behavior (β = 0.237; p = 0.026), organizational support has a positive and significant effect (β = 0.633; p = 0.000), whereas psychological capital has no significant effect (β = −0.088; p = 0.254). The three variables explain 55.2% of the variance in lecturers' intrapreneurial behavior. Organizational support is the most dominant factor with a large effect size (f^2 = 0.473); therefore, strengthening reward systems, compensation fairness, and institutional care for lecturers' well-being should be prioritized.

Key words: *Digital Literacy, Organizational Support, Psychological Capital, Intrapreneurial Behavior, Lecturers*

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

PENDAHULUAN

Perilaku intrapreneurial 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 baru, tetapi juga pada implementasinya sehingga mampu meningkatkan kinerja, daya saing, dan keberlanjutan organisasi (Tiwari, 2024). Rabl et al. (2023) mendefinisikan intrapreneurship sebagai aktivitas kewirausahaan yang diinisiasi oleh karyawan secara mandiri di dalam organisasi yang sudah ada, baik dalam bentuk *venture behavior* yang mengarah pada penciptaan unit atau program baru maupun *strategic renewal behavior* yang bertujuan meningkatkan kapasitas dan daya saing organisasi.

Dalam konteks perguruan tinggi, intrapreneur dosen tidak diartikan sebagai dosen yang mendirikan bisnis pribadi, melainkan dosen yang mampu berpikir kreatif, inovatif, proaktif, dan berorientasi pada perubahan dalam melaksanakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Persaingan industri pendidikan yang semakin ketat menuntut perguruan tinggi swasta membangun keunggulan kompetitif, sementara dosen sebagai komponen kunci dituntut berinovasi, mencari solusi, dan mengambil risiko atas beragam persoalan dalam menjalankan tugasnya (Maisaroh & Darmawan, 2023). Perilaku intrapreneurial dosen tecermin dalam tiga dimensi utama, yaitu inovativitas, pengambilan risiko, dan proaktivitas, seperti merancang model pembelajaran baru, menginisiasi pusat studi, atau menjalin kerja sama eksternal yang melampaui tugas rutin (Chouchane et al., 2023).

Perilaku intrapreneurial dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, literasi digital menjadi fondasi penting yang mendorong niat sekaligus tindakan kewirausahaan, karena individu yang cakap secara digital lebih mampu memanfaatkan platform daring, menganalisis peluang, dan meminimalkan risiko (Ip, 2024). Literasi digital juga berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif melalui keterlibatan dalam praktik digital dan sikap positif terhadap inovasi berbasis digital (Pilav-Velić et al., 2021; Seputri et al., 2023). Selain itu, *psychological capital* yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi mendorong individu lebih percaya diri menghadapi tantangan, gigih mencapai tujuan, dan berani mengambil inisiatif (Alshebami, 2021; Asshiddiqie et al., 2024), serta membantu dosen menghadapi tekanan profesional dan beban kerja yang berat (Sri Pudjiarti & Swastuti, 2023). Dari sisi eksternal, dukungan organisasi seperti dukungan manajemen, budaya yang kondusif, struktur yang fleksibel, dan pengakuan atas aktivitas intrapreneurial terbukti mendorong dosen untuk berinovasi (Islam et al., 2024; Chouchane et al., 2023).

Hasil wawancara awal dengan sejumlah dosen pada salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Padang menunjukkan bahwa perilaku intrapreneurial dosen telah tumbuh melalui inisiatif memodernisasi metode pembelajaran berbasis digital, seperti pemanfaatan kecerdasan buatan, *e-learning*, dan analisis kasus nyata, serta keaktifan dalam program pembinaan dan inovasi bagi pelaku UMKM. Namun, inisiatif tersebut belum teraktualisasi secara optimal karena hambatan birokrasi, keterbatasan anggaran, mekanisme pendanaan yang menuntut dana talangan mandiri, serta persepsi yang beragam terhadap dukungan institusi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perilaku intrapreneurial dosen bergantung pada sinergi antara kesiapan internal dosen dan keresponsifan ekosistem institusi.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

Kondisi tersebut tidak terlepas dari karakteristik khas perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia. Berbeda dengan perguruan tinggi negeri yang memperoleh dukungan anggaran pemerintah, sebagian besar pendapatan PTS bersumber dari biaya kuliah mahasiswa, sehingga keberlanjutan institusi sangat bergantung pada jumlah mahasiswa dan daya saing di pasar pendidikan (Rinawiyanti & Koan, 2026). Penurunan jumlah mahasiswa dan keterbatasan dana operasional mendorong PTS memprioritaskan kebutuhan rutin dan akreditasi (Atti et al., 2026), sehingga ruang anggaran untuk riset, pengabdian, dan inisiatif baru dosen menjadi terbatas. Keterbatasan ini kerap diterjemahkan menjadi prosedur persetujuan yang berlapis dan skema pendanaan berbasis penggantian (*reimbursement*) yang mengharuskan dosen menalangi biaya kegiatan terlebih dahulu, sebagaimana terungkap dalam wawancara awal. Dalam situasi seperti ini, inisiatif intrapreneurial dosen sangat bergantung pada sejauh mana institusi menyediakan sumber daya, keleluasaan, dan pengakuan. Studi pada akademisi universitas negeri di Malaysia juga menunjukkan bahwa dukungan manajemen merupakan faktor organisasional paling kuat dalam membentuk perilaku intrapreneurial (Islam et al., 2024). Oleh karena itu, dukungan organisasi menjadi variabel yang relevan untuk diuji dalam konteks PTS.

Di sisi lain, peran *psychological capital* terhadap perilaku inovatif dan intrapreneurial belum konsisten. Sebagian besar bukti empiris berasal dari karyawan perusahaan dan aparatur pemerintah (Alshebami, 2021; Tran et al., 2021; Murdiastuti & Widhiastuti, 2025), dan bahkan dalam konteks tersebut hasilnya tidak seragam di tingkat dimensi: Asshiddiqie et al. (2024) menemukan bahwa hanya *hope* dan *self-efficacy* yang berpengaruh, sedangkan *resilience* dan *optimism* tidak. Selain itu, perilaku intrapreneurial berbeda dari perilaku inovatif biasa karena menuntut sumber daya, persetujuan, dan legitimasi organisasi untuk merintis program atau unit baru (Rabl et al., 2023). Teori kekuatan situasi (*situational strength*) menyatakan bahwa dalam lingkungan yang diatur secara ketat, karakteristik individu cenderung kurang berperan dalam menjelaskan perilaku (Meyer et al., 2010). Dengan demikian, masih terbuka pertanyaan apakah kekuatan psikologis individu tetap berperan ketika diuji bersama literasi digital dan dukungan organisasi dalam ekosistem PTS yang ditandai keterbatasan finansial dan birokrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh literasi digital, dukungan organisasi, dan *psychological capital* terhadap perilaku intrapreneurial dosen pada perguruan tinggi. Hipotesis yang diajukan adalah: H1: literasi digital berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen; H2: dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen; dan H3: *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi serta implikasi praktis bagi pengembangan kompetensi dosen di era transformasi digital.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, penelitian ini menguji secara simultan dua sumber daya individual (literasi digital dan *psychological capital*) dan satu sumber daya organisasional (dukungan organisasi) dalam satu model *second order*, sedangkan studi terdahulu umumnya menguji variabel tersebut secara terpisah, misalnya literasi digital terhadap intensi kewirausahaan mahasiswa dan praktisi (Ip, 2024) atau terhadap perilaku kerja inovatif karyawan (Pilav-Velić et al., 2021), *psychological capital*

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

terhadap perilaku inovatif karyawan (Alshebami, 2021; Asshiddiqie et al., 2024), serta faktor organisasional terhadap perilaku intrapreneurial akademisi universitas negeri (Islam et al., 2024). Kedua, perilaku intrapreneurial diukur dengan *Employee Intrapreneurship Scale* yang membedakan *venture behavior* dan *strategic renewal behavior* (Gawke et al., 2019), sehingga memberikan gambaran yang lebih rinci dibandingkan studi pada dosen PTS yang menekankan peran religiusitas dan dukungan organisasi (Maisaroh & Darmawan, 2023). Ketiga, penelitian ini dilakukan pada PTS di luar Pulau Jawa, yaitu di Kota Padang, yang hingga kini masih jarang menjadi lokasi kajian perilaku intrapreneurial dosen.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilaksanakan pada Universitas X, salah satu perguruan tinggi swasta di Kota Padang, Sumatera Barat. Populasi penelitian adalah seluruh dosen aktif di Universitas X yang berjumlah 117 orang berdasarkan data PDDIKTI semester ganjil tahun 2025/2026. Seluruh dosen dalam populasi berada di bawah regulasi internal yang sama sehingga memiliki sistem kerja, standar beban kerja, dan iklim akademik yang relatif seragam. Ukuran sampel ditentukan menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 1%, yang untuk populasi antara 110 dan 120 menghasilkan sampel minimum 94 hingga 102 orang. Sampel diambil dengan teknik *convenience sampling* dan diperoleh 101 responden. Kriteria inklusi responden adalah dosen yang berstatus aktif di PDDIKTI pada semester ganjil 2025/2026, memiliki masa kerja minimal [LENGKAPI: … tahun] di Universitas X, dan bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Jumlah responden yang diperoleh mencakup 86,3% dari populasi.

Kuesioner terdiri dari bagian identitas responden (jenis kelamin, fakultas, dan program studi) serta pernyataan variabel penelitian yang diukur dengan skala Likert 1–4. Literasi digital (X1) diukur melalui lima dimensi, yaitu *digital awareness*, *digital technology knowledge and skills*, *digital applications*, *digital social responsibility*, dan *professional development* (Li et al., 2025). Dukungan organisasi (X2) diukur melalui dua dimensi, yaitu kecukupan aspek positif (*sufficiency of positive aspects*) dan minimnya aspek negatif (*minimality of negative aspects*). *Psychological capital* (X3) diukur melalui dimensi *hope*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *optimism* (Wrahatnolo et al., 2023). Perilaku intrapreneurial (Y) diukur melalui dimensi *strategic renewal behavior* dan *venture behavior* (Gawke et al., 2019; Tisu et al., 2021).

Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4. Seluruh konstruk diperlakukan sebagai konstruk reflektif dan dimodelkan sebagai konstruk tingkat kedua (*second order*). Evaluasi model pengukuran meliputi reliabilitas indikator (*outer loading* ≥ 0,70; nilai 0,40–0,70 masih dapat dipertahankan apabila tidak menurunkan AVE), konsistensi internal (Cronbach's alpha, rho_A, dan *composite reliability* ≥ 0,70), validitas konvergen (AVE ≥ 0,50), dan validitas diskriminan dengan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT < 0,90). Evaluasi model struktural meliputi uji kolinearitas (VIF < 5), koefisien jalur melalui *bootstrapping* dengan kriteria $t > 1,645$ dan $p < 0,05$ (uji satu arah), koefisien determinasi (R^2), ukuran efek (f^2), serta relevansi prediktif melalui PLS *Predict* (Singh et al., 2024).

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 101 dosen yang berasal dari 18 program studi pada tiga fakultas. Karakteristik responden disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 101)

Karakteristik	Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Perempuan	66	65,3
	Laki-laki	35	34,7
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis	48	47,5
	Farmasi, Sains, dan Teknologi	33	32,7
	Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora	20	19,8

Sumber: Data primer diolah, 2026

Responden didominasi oleh dosen perempuan (65,3%) dibandingkan laki-laki (34,7%). Berdasarkan fakultas, responden terbanyak berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (47,5%), diikuti Fakultas Farmasi, Sains, dan Teknologi (32,7%) serta Fakultas Ilmu Hukum, Sosial, dan Humaniora (19,8%). Sebaran ini menunjukkan bahwa responden mewakili berbagai rumpun keilmuan di lingkungan Universitas X.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata jawaban responden pada skala 1–4, kemudian dikonversi menjadi Tingkat Capaian Responden (TCR = rata-rata skor/skor maksimum × 100%). Nilai TCR dikategorikan sangat rendah (< 55%), rendah (55–64,99%), cukup tinggi (65–79,99%), tinggi (80–89,99%), dan sangat tinggi (≥ 90%). Hasilnya disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	TCR (%)	Kategori	Dimensi tertinggi / terendah
Literasi digital (X1)	3,53	88,25	Tinggi	*Digital awareness* (3,69) / *technology knowledge and skills* (3,34)
Dukungan organisasi (X2)	2,99	74,75	Cukup tinggi	Keadilan sistem kompensasi menjadi item terendah (2,16)
Psychological capital (X3)	3,49	87,25	Tinggi	*Optimism* (3,57) / *hope* (3,40)
Perilaku intrapreneurial (Y)	3,45	86,25	Tinggi	*Strategic renewal* (3,60) / *venture behavior* (3,30)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Literasi digital memiliki rata-rata tertinggi (3,53), terutama pada kesadaran digital dan tanggung jawab sosial digital, sedangkan keterampilan teknis penggunaan platform relatif tertinggal. Perilaku intrapreneurial dosen tergolong tinggi (3,45), namun dosen lebih aktif

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

berinovasi dalam peran individual, seperti memperbarui metode dan materi pengajaran, dibandingkan merintis unit, tim, atau kegiatan baru bagi kampus. *Psychological capital* juga tergolong tinggi dan relatif merata pada keempat dimensinya. Sebaliknya, dukungan organisasi memiliki rata-rata terendah (2,99), dengan titik lemah utama pada persepsi ketidakadilan sistem kompensasi (2,16) dan kepedulian kampus terhadap kesejahteraan fisik maupun mental dosen (2,90).

Evaluasi Model Pengukuran

Pada tahap awal, seluruh indikator dimasukkan ke dalam model, kemudian indikator dengan *outer loading* rendah atau yang menunjukkan gejala *cross-loading* dieliminasi secara bertahap. Pada model akhir, sebagian besar nilai *outer loading* indikator *first order* berada di atas 0,70. Tiga indikator, yaitu LD-DA1 (0,665), PC-O1 (0,682), dan PI-SRB1 (0,671), sedikit di bawah 0,70 tetapi tetap dipertahankan karena AVE konstruknya memenuhi batas minimal 0,50. Seluruh dimensi *first order* juga memiliki nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability* di atas 0,70. Hasil evaluasi pada level *second order* disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk Second Order

Konstruk	*Outer loading* dimensi	Cronbach's alpha	rho_A	*Composite reliability*	AVE
Literasi digital (LD)	0,753–0,888	0,880	0,899	0,912	0,676
Dukungan organisasi (DO)	0,905–0,935	0,820	0,839	0,917	0,847
Psychological capital (PC)	0,810–0,910	0,884	0,905	0,920	0,742
Perilaku intrapreneurial (PI)	0,900–0,936	0,816	0,843	0,915	0,843

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2026

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki *outer loading* yang tinggi terhadap konstruk *second order*-nya (0,753–0,936). Nilai Cronbach's alpha (0,816–0,884) dan *composite reliability* (0,912–0,920) berada di atas 0,70, serta nilai AVE seluruh konstruk (0,676–0,847) melampaui 0,50. Dengan demikian, keempat konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen (Singh et al., 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT) Second Order

Konstruk	DO	LD	PC	PI
Dukungan organisasi (DO)				
Literasi digital (LD)	0,740			
Psychological capital (PC)	0,767	0,881		
Perilaku intrapreneurial (PI)	0,871	0,667	0,598	

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2026

Seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, sehingga setiap konstruk memenuhi kriteria validitas diskriminan. Pada level *first order*, nilai HTMT tertinggi terdapat pada pasangan dimensi *hope* dan *self-efficacy* (0,870), yang juga masih di bawah 0,90.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

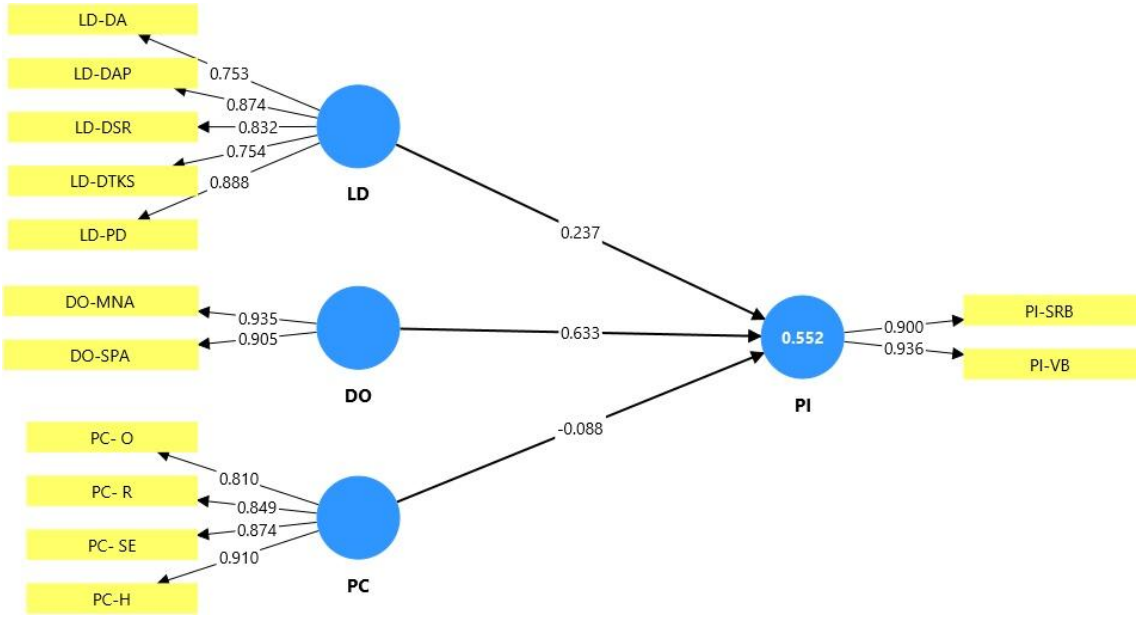
JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

Namun, nilai HTMT antara *psychological capital* dan literasi digital (0,881) serta antara perilaku intrapreneurial dan dukungan organisasi (0,871) tergolong cukup tinggi, yang menunjukkan kedekatan konseptual antarkonstruk tersebut meskipun keduanya masih dapat dibedakan secara empiris.

Evaluasi Model Struktural dan Pengujian Hipotesis

Model struktural akhir beserta koefisien jalur dan nilai R^2 ditunjukkan pada Gambar 1, sedangkan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.



Gambar 1. Model struktural second order

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Jalur	Koefisien (O)	STDEV	T statistik	P value	Interval 5%–95%	f^2	VIF	Keputusan
H1: LD → PI	0,237	0,122	1,946	0,026	0,031 – 0,431	0,045	2,802	Diterima
H2: DO → PI	0,633	0,083	7,595	0,000	0,485 – 0,763	0,473	1,891	Diterima
H3: PC → PI	−0,088	0,133	0,663	0,254	−0,309 – 0,128	0,006	2,900	Ditolak

Keterangan: LD = literasi digital, DO = dukungan organisasi, PC = psychological capital, PI = perilaku intrapreneurial. Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2026

Nilai VIF seluruh konstruk eksogen (1,891–2,900) berada di bawah 5, sehingga tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model struktural. Nilai R^2 perilaku intrapreneurial sebesar 0,552 (R^2 *adjusted* 0,538), yang berarti literasi digital, dukungan organisasi, dan *psychological capital* secara bersama-sama menjelaskan 55,2% variasi perilaku intrapreneurial dosen, sedangkan 44,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

PLS *Predict* menunjukkan nilai Q^2*predict* positif untuk dimensi *strategic renewal behavior* (0,317) dan *venture behavior* (0,525), serta nilai RMSE model PLS-SEM yang lebih rendah dibandingkan model linear (0,836 berbanding 0,845 dan 0,696 berbanding 0,728). Dengan demikian, model memiliki relevansi prediktif yang baik.

Pengaruh literasi digital terhadap perilaku intrapreneurial dosen

Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen (O = 0,237; t = 1,946 > 1,645; p = 0,026), sehingga H1 diterima. Namun, nilai f^2 sebesar 0,045 menunjukkan bahwa pengaruhnya tergolong kecil. Artinya, semakin tinggi kemampuan dosen dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi digital, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk berperilaku intrapreneurial, meskipun kontribusinya relatif terbatas dibandingkan dukungan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Ip (2024) yang menyatakan bahwa literasi digital mendorong niat maupun tindakan kewirausahaan, serta Seputri et al. (2023) yang menemukan pengaruh positif literasi digital terhadap perilaku kerja inovatif. Pilav-Velić et al. (2021) menegaskan bahwa literasi digital berperan sebagai pemicu awal perilaku inovatif yang akan optimal apabila disalurkan melalui keterlibatan nyata dengan teknologi. Hal ini sesuai dengan hasil deskriptif, di mana kesadaran digital dosen sudah tinggi, tetapi keterampilan teknis dan penerapannya belum sepenuhnya terkonversi menjadi tindakan intrapreneurial.

Pengaruh dukungan organisasi terhadap perilaku intrapreneurial dosen

Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen (O = 0,633; t = 7,595; p = 0,000), sehingga H2 diterima. Nilai f^2 sebesar 0,473 menunjukkan ukuran efek yang besar dan menjadikan dukungan organisasi sebagai prediktor paling dominan dalam model. Temuan ini konsisten dengan Islam et al. (2024) yang menyatakan bahwa dukungan manajemen, budaya organisasi yang mendukung, struktur yang fleksibel, dan pengakuan atas aktivitas intrapreneurial berpengaruh positif terhadap perilaku intrapreneurial akademisi. Hasil ini juga sejalan dengan Maisaroh dan Darmawan (2023) serta Chouchane et al. (2023) yang menegaskan bahwa ketika dosen merasa dihargai, dipercaya, dan diberi ruang untuk berinovasi, mereka terdorong untuk memberikan kontribusi lebih bagi institusi. Mengingat dukungan organisasi justru memiliki skor deskriptif terendah, peningkatan pada aspek ini berpotensi memberikan dampak terbesar terhadap perilaku intrapreneurial dosen.

Pengaruh psychological capital terhadap perilaku intrapreneurial dosen

Psychological capital tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen (O = −0,088; t = 0,663; p = 0,254), sehingga H3 ditolak. Nilai f^2 sebesar 0,006 menunjukkan bahwa kontribusinya dapat diabaikan dalam model ini. Temuan ini tidak sejalan dengan Alshebami (2021) dan Asshiddiqie et al. (2024) yang menemukan pengaruh positif *psychological capital* terhadap perilaku inovatif. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh pengujian *psychological capital* secara agregat. Asshiddiqie et al. (2024) menemukan bahwa hanya dimensi *hope* dan *self-efficacy* yang berpengaruh, sedangkan *resilience* dan *optimism* tidak, sehingga pengujian secara agregat berpotensi menyamarkan pengaruh dimensi yang relevan. Selain itu, korelasi yang cukup tinggi antara *psychological capital* dan literasi digital (HTMT 0,881) mengindikasikan bahwa ketika diuji bersama dalam satu model, pengaruh *psychological capital* dapat terserap oleh variabel lain. Dengan demikian, perilaku

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

intrapreneurial dosen dalam penelitian ini lebih banyak ditentukan oleh faktor kontekstual-organisasional dibandingkan kapasitas psikologis individual.

Implikasi teoretis: mengapa dukungan organisasi lebih menentukan

Temuan bahwa dukungan organisasi jauh lebih menentukan dibandingkan *psychological capital* memiliki implikasi teoretis penting dalam konteks PTS di Indonesia. Pertama, dari perspektif teori kekuatan situasi, PTS dengan regulasi internal yang seragam, prosedur persetujuan berlapis, dan ketergantungan pada keputusan pimpinan merupakan situasi yang "kuat", sehingga ruang bagi karakteristik psikologis individu untuk memengaruhi perilaku menjadi sempit (Meyer et al., 2010). Dosen yang optimis dan resilien tetap tidak dapat merintis program baru apabila usulannya tidak disetujui atau tidak didanai. Kedua, berdasarkan teori konservasi sumber daya (Hobfoll, 1989) dan model *job demands-resources* (Bakker & Demerouti, 2007), sumber daya personal seperti *psychological capital* membutuhkan dukungan sumber daya pekerjaan agar dapat diinvestasikan menjadi perilaku proaktif. Ketika dosen harus menalangi biaya kegiatan dan menghadapi beban administrasi, sumber daya psikologisnya lebih banyak terpakai untuk bertahan menghadapi tuntutan kerja dibandingkan untuk merintis inovasi.

Ketiga, teori dukungan organisasi menjelaskan bahwa persepsi bahwa institusi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan memicu norma timbal balik, sehingga karyawan terdorong menampilkan perilaku di luar peran formalnya (Eisenberger et al., 1986; Kurtessis et al., 2017). Perilaku intrapreneurial dosen, seperti merintis pusat studi atau kerja sama eksternal, merupakan perilaku di luar peran rutin yang sangat bergantung pada mekanisme pertukaran sosial tersebut. Keempat, hasil deskriptif menunjukkan bahwa *psychological capital* dosen sudah tinggi (TCR 87,25%), sedangkan dukungan organisasi justru menjadi titik terlemah (TCR 74,75%), terutama pada keadilan kompensasi. Dalam kondisi demikian, faktor yang benar-benar membatasi perilaku intrapreneurial adalah dukungan organisasi, bukan kekuatan mental individu. Temuan ini sejalan dengan Islam et al. (2024) yang menemukan dukungan manajemen sebagai faktor dengan ukuran efek terbesar terhadap perilaku intrapreneurial akademisi. Secara teoretis, hasil ini mengisyaratkan bahwa peran *psychological capital* kemungkinan bersifat kondisional atau tidak langsung, misalnya melalui motivasi intrinsik (Tran et al., 2021) atau sebagai pemoderasi pengaruh dukungan organisasi, sehingga model perilaku intrapreneurial dosen PTS perlu menempatkan konteks organisasi sebagai faktor utama. Secara praktis, program penguatan mental dosen tidak akan efektif tanpa pembenahan struktural berupa penyederhanaan birokrasi, pendanaan di muka, dan sistem penghargaan yang adil.

Keterbatasan penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penggunaan teknik *convenience sampling* berpotensi menimbulkan bias seleksi diri (*self-selection bias*), karena dosen yang lebih mudah dijangkau dan bersedia mengisi kuesioner kemungkinan memiliki keterlibatan dan sikap yang lebih positif terhadap institusi dibandingkan dosen yang tidak berpartisipasi, sehingga skor rata-rata variabel berpotensi lebih tinggi daripada kondisi sebenarnya. Risiko ini relatif ditekan oleh tingginya cakupan responden, yaitu 101 dari 117 dosen (86,3%), tetapi hasilnya tetap tidak dapat digeneralisasi ke PTS lain. Kedua, data

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

bersifat *cross-sectional* dan *self-report* sehingga berpotensi mengandung bias metode umum (*common method bias*) dan tidak dapat menjelaskan hubungan kausal secara pasti. Ketiga, penelitian dilakukan pada satu PTS dengan regulasi internal yang seragam, sehingga variasi dukungan organisasi antarinstitusi belum dapat ditangkap.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen, tetapi dengan ukuran efek kecil ($f^2 = 0,045$), sehingga kemampuan digital dosen belum sepenuhnya terkonversi menjadi tindakan intrapreneurial yang nyata.
2. Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen dengan ukuran efek besar ($f^2 = 0,473$) dan merupakan faktor paling dominan dalam membentuk perilaku intrapreneurial dosen.
3. *Psychological capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku intrapreneurial dosen ketika diuji bersama literasi digital dan dukungan organisasi dalam satu model struktural.
4. Ketiga variabel menjelaskan 55,2% variasi perilaku intrapreneurial dosen. Penelitian ini terbatas pada satu perguruan tinggi, menggunakan teknik *non-probability sampling* dan data *cross-sectional* berbasis *self-report*, sehingga generalisasi hasilnya perlu dilakukan secara hati-hati. Penggunaan convenience sampling juga berpotensi menimbulkan bias seleksi diri, meskipun cakupan responden mencapai 86,3% dari populasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perguruan tinggi, penguatan dukungan organisasi perlu diprioritaskan, khususnya pada keadilan sistem kompensasi, penghargaan atas kontribusi dosen, transparansi pengambilan keputusan, insentif riset, serta kepedulian terhadap kesejahteraan fisik dan mental dosen. Secara konkret, institusi perlu menyederhanakan alur persetujuan kegiatan, mengganti skema dana talangan dengan pendanaan di muka untuk penelitian dan pengabdian, serta memberikan pengakuan formal, misalnya dalam penilaian kinerja dan angka kredit, bagi dosen yang merintis program atau kerja sama baru.
2. Bagi dosen, literasi digital perlu ditingkatkan dari tahap kesadaran menuju penerapan nyata dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian, seperti inisiasi metode pengajaran baru dan kolaborasi berbasis teknologi.
3. Bagi pembuat kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam merumuskan program pengembangan sumber daya manusia perguruan tinggi yang memperkuat dukungan organisasi dan literasi digital dosen secara berkelanjutan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, cakupan penelitian perlu diperluas ke beberapa perguruan tinggi, menggunakan desain longitudinal, menguji *psychological capital* per dimensi, serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan teknik probability sampling dan menguji psychological capital sebagai variabel pemoderasi atau mediasi.

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

DAFTAR PUSTAKA

Alshebami, A. S. (2021). The influence of psychological capital on employees' innovative behavior: Mediating role of employees' innovative intention and employees' job satisfaction. *SAGE Open, 11*(3). https://doi.org/10.1177/21582440211040809

Asshiddiqie, T., Kusmaryani, R. E., & Mukta, M. N. (2024). Psychological capital as a predictor of innovative work behavior in employees of PT. Victory International Futures Yogyakarta. *Devotion: Journal of Research and Community Service, 5*(12), 1586–1600. https://doi.org/10.59188/devotion.v5i12.25388

Atti, N. S., Bekuliu, R. Y., Bakri, A. T., & Hayong, R. H. (2026). Strategi keberlanjutan perguruan tinggi swasta di tengah penurunan jumlah mahasiswa dan keterbatasan sumber daya: Studi kasus pada STIE Putra Timor Kupang. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen, 8*(2), 139–152.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Chouchane, R., Fernet, C., Austin, S., & Karoui Zouaoui, S. (2023). Organizational support and intrapreneurial behavior: On the role of employees' intrapreneurial intention and self-efficacy. *Journal of Management and Organization, 29*(2), 366–382. https://doi.org/10.1017/jmo.2021.14

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500–507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500

Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal, 37*(6), 806–817. https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.03.001

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Ip, C. Y. (2024). Effect of digital literacy on social entrepreneurial intentions and nascent behaviours among students and practitioners in mass communication. *Humanities and Social Sciences Communications, 11*(1), 1–10. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02587-w

Islam, J., Abdul Aziz, N. A., & Mansor, N. (2024). *Effect of organisational factors on intrapreneurial behaviour of public university academicians in Malaysia* [Preprint]. Qeios. https://doi.org/10.32388/J3Q3X2

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Li, P., Tan, R., Yang, T., & Meng, L. (2025). Current status and associated factors of digital literacy among academic nurse educators: A cross-sectional study. *BMC Medical Education, 25*, Article 16. https://doi.org/10.1186/s12909-024-06624-3

Maisaroh, M., & Darmawan, A. (2023). Peran mediasi perceived organization support pada pengaruh antara religiusitas terhadap intrapreneurship behavior pada dosen

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

JURNAL ILMIAH MUQODDIMAH:
Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora
Vol. 10 No. 4 November 2026
E-ISSN : 2598-6236 (Media Online)
http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/muqoddimah
DOI : https://doi.org/10.31604/jim.v10i4.2026

Submitted: 23/10/2026; Revised: 29/10/2026;
Accepted: 03/11/2026; Published: 07/11/2026

perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 11*(1), 317–328. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3299

Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management, 36*(1), 121–140. https://doi.org/10.1177/0149206309349309

Murdiastuti, H., & Widhiastuti, H. (2025). Peran work engagement sebagai mediator psychological capital dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku inovatif. *Reswara Journal of Psychology, 4*(1), 1–20. https://doi.org/10.26623/rjp.v4i1.5652

Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or innovative: Understanding "digital literacy – practice – innovative work behavior" chain. *South East European Journal of Economics and Business, 16*(1), 107–119. https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009

Rabl, T., Petzsche, V., Baum, M., & Franzke, S. (2023). Can support by digital technologies stimulate intrapreneurial behaviour? The moderating role of management support for innovation and intrapreneurial self-efficacy. *Information Systems Journal, 33*(3), 567–597. https://doi.org/10.1111/isj.12413

Rinawiyanti, E. D., & Koan, D. F. (2026). Transformative changes and institutional challenges towards sustainability: The case of an Indonesian private university. *Journal of Sustainability Perspectives, 6*(1), 49–60. https://doi.org/10.14710/jsp.0.30118

Seputri, W., Soemitra, A., & Rahmani, N. A. B. (2023). Pengaruh technology acceptance model terhadap minat mahasiswa menggunakan Quick Response Code Indonesian Standard (QRIS) sebagai cashless society. *MES Management Journal, 2*, 72–76.

Singh, S., Kaur, R., & Dana, L. P. (2024). Partial least squares structural equation modeling. Dalam T. Singh, R. Goel, M. Kaur, & M. Floris (Ed.), *Women entrepreneurs: Building sustainable business models in digital spaces, case studies, and experiences*. CRC Press. https://doi.org/10.1201/9781032725581-7

Sri Pudjiarti, E., & Swastuti, E. (2023). Catalysts of excellence: Uncovering the role of spiritual engagement and psychological capital in the higher education revolution. *Jurnal Ekonomi Islam, 12*(1), 209–222. https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v12i1.3080

Tisu, L., Pap, Z., & Vîrgă, D. (2021). Employee Intrapreneurship Scale: Adaptation and validation in the Romanian working population. *Psihologia Resurselor Umane, 19*(2), 77–89. https://doi.org/10.24837/PRU.V19I2.495

Tiwari, S. (2024). High performance work system (pp. 167–195). https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6813-8.ch007

Tran, P. T., Nguyen, T. D. T., Pham, L. M., Phan, P. T. T., & Do, P. T. (2021). The role of intrinsic motivation in the relationship between psychological capital and innovative performance: Empirical evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business, 8*(4), 1067–1078. https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.1067

Wrahatnolo, T., Ekohariadi, & Anistyasari, Y. (2023). Developing psychometric property on the psychological capital scale for vocational high schools in Indonesia. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 22*(2), 466–482. https://doi.org/10.26803/ijlter.22.2.25

Copyright © 2026 The Author(s). Published by *Fisipol – UMTS Press*.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.