

**ORIENTASI KEWIRAUSAHAAN SEBAGAI PENENTU IDENTIFIKASI  
ORGANISASIONAL DENGAN MODERASI KESEDIAAN BERKORBAN  
WIRAUSAHAWAN: STUDI PADA KARYAWAN INDUSTRI MEBEL DI  
SURAKARTA**

**Jessie Natalia Widyaningrum**  
F0209065

**Sinto Sunaryo, SE, M.Si**  
Pembimbing

**ABSTRACT**

*Entrepreneurial business is an important driver of modern day economies. A venture which is willing to take risks and demonstrate a proactive attitude and an innovative reflects the entrepreneurial orientation. In entrepreneurial ventures, the business environment is complicated by the retention of employees, which the loss of knowledge resulting from high turnover. One way retain human capital is to increase the organizational identification of employees. A leader who is willing to sacrifice promote identification with more than a leader who benefit themselves. Samples in this study were employees of an export-oriented furniture business in Surakarta, which relates directly to the business owner. This study examines whether entrepreneurial orientation and self sacrifice positively related to organizational identification and self sacrifice moderating the relationship. The hypothesis testing using t-test statistics which is the results of entrepreneurial orientation significant to organizational identification, but self sacrifice was not significant to organizational identification. The analysis also shows that self sacrifice was not moderator variables in the relationship entrepreneurial orientation and organizational identification.*

**Keywords:** *Organizational Orientation, Organizational identification, Self Sacrifice*

Kewirausahaan merupakan faktor pendorong yang penting bagi ekonomi moderen seperti sekarang ini. Kewirausahaan sangat penting untuk menyediakan lapangan pekerjaan, mengurangi pengangguran, mendorong pertumbuhan ekonomi sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan untuk individu dan masyarakat luas, memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, inovasi, daya saing dan pengentasan kemiskinan (Fairoz, Hirobumi dan Tanaka, 2010).

Sumber daya manusia yang efektif mempengaruhi kinerja suatu usaha dan bahkan sekarang ini sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan bersaing suatu perusahaan atau organisasi (Mathis &

Jackson, 2001:3). Salah satu cara mempertahankan modal manusia adalah dengan meningkatkan identifikasi organisasional karyawan. Komitmen karyawan yang diperoleh melalui identifikasi organisasional adalah cara yang ampuh untuk mendorong keberhasilan usaha (O'Reilly & Chatman, 1986).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggota yang identifikasi organisasionalnya kuat akan lebih mungkin untuk menerima tujuan organisasi sebagai tujuan pribadi mereka, mengikuti tujuan atasan, setia dan patuh (Dutton, Dukerich, dan Harquil, 1994). Penelitian mengenai hubungan ini masih sangat sedikit sehingga

perlu diuji kembali untuk mendapatkan hasil yang konsisten.

Penelitian baru-baru ini menunjukkan peningkatan pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan kewirausahaan dalam menciptakan komitmen melalui identifikasi karyawan pada organisasinya (Schlosser & Todorovic, 2006). Kesediaan berkorban yang dilakukan pemimpin juga menciptakan budaya memberi dan pelayanan tanpa pamrih dalam organisasi (Yukl, 2002) dan berhubungan positif dengan rasa hormat pengikut pada atasannya (Conger, 2000).

Pengorbanan diri mungkin salah satu cara yang paling jelas bagi seorang pemimpin untuk menyatakan bahwa dia menganggap kesejahteraan kelompok itu penting, dan secara eksplisit menunjukkan komitmennya (van Knippenberg & van Knippenberg, 2005). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa seorang pemimpin yang bersedia berkorban meningkatkan identifikasi organisasional lebih dari seorang pemimpin yang menguntungkan diri sendiri (De Cremer & van Knippenberg, 2005). Penelitian sekarang ini secara khusus tertarik untuk menguji kesediaan berkorban wirausahawan dalam mempengaruhi identifikasi organisasional karyawan pada usaha kewirausahaan.

Mengingat kepemimpinan dan orientasi kewirausahaan memiliki hubungan dengan identifikasi organisasional, seperti penelitian yang dilakukan oleh Schlosser dan Todorovic (2006) menguji apakah karisma kewirausahaan dapat memoderasi hubungan orientasi kewirausahaan dan identifikasi organisasional. Temuannya adalah karisma wirausahawan tidak memoderasi hubungan dependen pada independent, walaupun begitu hasil dari penelitian ini masih sangatlah terbatas, sehingga penting diteliti kembali untuk melihat apakah hasilnya akan konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya dan juga menambah referensi penelitian ke depan.

Penelitian ini meneliti pada industri mebel di Surakarta. Industri ini dipilih karena dari seluruh produk ekspor permebelan Indonesia selama 2010 lalu, produk permebelan kayu masih mendominasi yaitu 58,10% dari total nilai ekspor. Namun, terjadi penurunan karena persaingan dengan produk-produk rotan sintetik yang terus menguasai pasar dunia dan ketidak pastian ekonomi yang ditandai krisis ekonomi yang melanda Eropa dan lesunya pasar Amerika yang berdampak pada industri permebelan ditanah air.

## TINJAUAN PUSTAKA

Konsep kewirausahaan telah meningkat dari tingkat individu hingga tingkat organisasi, yang disebut dengan orientasi kewirausahaan (Covin & Slevin, 1991 dalam Lee, Lee dan Pennings, 2001; Lumpkin & Dess, 1996). Secara konseptual, orientasi kewirausahaan dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu inovasi, kecenderungan berani mengambil risiko, dan proaktif, seperti yang disarankan oleh Miller (1983) dan diadopsi atau diperluas oleh beberapa studi lain (misalnya, Covin & Slevin, 1989; Lumpkin & Dess 1996).

Identifikasi organisasional didefinisikan sebagai kesatuan yang dirasakan dengan suatu organisasi, baik pengalaman keberhasilan dan kegagalan sebagai miliknya sendiri (Mael & Ashforth, 1992). Identifikasi organisasional juga merupakan tingkatan sejauh mana anggota mendefinisikan dirinya dengan kesamaan sifat yang dia percayai menggambarkan organisasi (Dutton et al., 1994). Karyawan menggunakan proses identifikasi ketika mereka memutuskan bagaimana mereka akan berperilaku dan menciptakan kesempatan bagi pembelajaran organisasi (Kogut & Zander, 1996).

Menurut Yorges, Weiss, & Strickland (1999, hal. 428) dalam De Cremer 2006, pengorbanan diri mengacu pada kesediaan seseorang untuk kehilangan

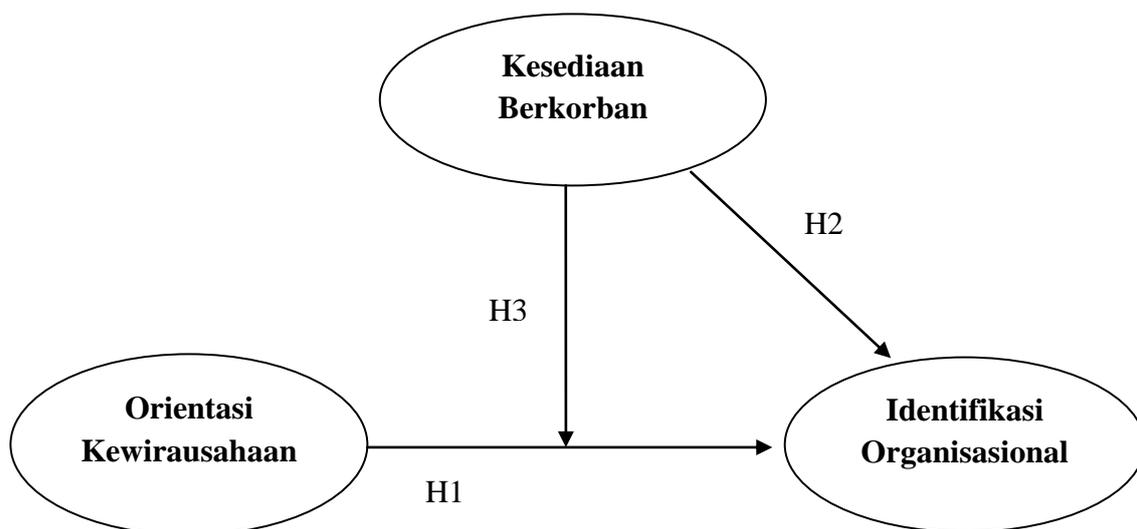
beberapa bentuk hal untuk mempertahankan keyakinan dan nilai-nilai pribadi. Kesiediaan berkorban didefinisikan sebagai kesiediaan pemimpin mengeluarkan biaya pribadi (atau menanggung risiko biaya tersebut) untuk mencapai tujuan dan misi kelompok atau organisasi. Kesiediaan berkorban pemimpin berperan memotivasi pengikut untuk memperlihatkan perilaku positif yang serupa karena pemimpin ini menghidupkan tujuan dan nilai yang termasuk melepaskan kepentingan pribadi untuk kebaikan kelompok, melindungi kesejahteraan kelompok dan secara umum berperan dalam perilaku etis sebagai pemenuhan kewajiban moral mereka (Choi & Mai-Dalton, 1998 dalam De Cremer & Van Knippenberg, 2005).

Orientasi kewirausahaan berpengaruh pada identifikasi organisasional karyawan dan karisma wirausahawan juga berpengaruh pada identifikasi organisasional karyawan. Dengan regresi berganda, Schlosser & Todorovic kemudian memasukkan variabel interaksi dari orientasi dan

kesediaan berkorban dan mendapatkan hasil bahwa interaksi tersebut tidak signifikan. Penelitian mengenai kesiediaan berkorban pemimpin dan identifikasi organisasional dilakukan oleh De Cremer & Van Knippenberg (2005). Dalam analisis regresi, kesiediaan berkorban juga diuji sebagai prediktor dari identifikasi organisasional dan hasilnya menunjukkan bahwa kesiediaan berkorban secara signifikan berpengaruh pada identifikasi organisasional.

## METODE PENELITIAN

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu orientasi kewirausahaan sebagai variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yaitu, identifikasi organisasional dengan kesiediaan berkorban sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat atau bahkan memperlemah hubungan tersebut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

## Pengembangan Hipotesis

### 1. Orientasi Kewirausahaan dan Identifikasi Organisasional

Penelitian terdahulu telah menguji pengaruh orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara persepsi karyawan dari orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional karyawan (Todorovic & Schlosser, 2006). Hubungan yang kuat antara persepsi dari orientasi kewirausahaan dan identifikasi organisasional menciptakan potensi orientasi kewirausahaan pada level individu karyawan. Ketika karyawan mengidentifikasi dengan organisasi, mereka merasa seperti akan mengalami kehilangan secara batin jika meninggalkan organisasi (Mael & Ashforth, 1992). Rasa kehilangan secara batin atau kehilangan identitas menunjukkan nilai-nilai kewirausahaan yang telah dirasakan oleh individu karyawan. Berdasarkan konteks dan argumen tersebut, maka disusun hipotesis yang pertama, yaitu:

*Hipotesis 1: Orientasi kewirausahaan secara positif berpengaruh pada identifikasi organisasional*

### 2. Kesiediaan Berkorban dan Identifikasi Organisasional

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karisma wirausahawan berpengaruh positif pada identifikasi organisasional pengikutnya (Todorovic & Schlosser, 2006). De Cremer & van Knippenberg (2002) menemukan bahwa seorang pemimpin yang bekarisma mempromosikan kerjasama karena meningkatkan identifikasi organisasional.

Penelitian De Cremer & Van Knippenberg (2005) menunjukkan

bahwa hubungan kesiediaan berkorban pemimpin dengan kerjasama pengikut dimediasi oleh identifikasi kelompok dan kepercayaan pada pemimpin. Hasil dalam analisis regresi membuktikan kesiediaan berkorban sebagai prediktor dari identifikasi organisasional. Berdasarkan konsep dan dukungan penelitian tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 2: Kesiediaan berkorban secara positif berpengaruh pada identifikasi organisasional.*

### 3. Orientasi Kewirausahaan, Identifikasi Organisasional, dan Kesiediaan Berkorban sebagai Moderator

Dalam penelitian sebelumnya oleh Todorovic dan Schlosser (2006) menguji karisma wirausahawan sebagai moderator hubungan orientasi kewirausahaan dan identifikasi organisasional. Analisis menunjukkan kurangnya interaksi antara kepribadian wirausahawan dan orientasi kewirausahaan dari organisasi ketika mempengaruhi identifikasi organisasional karyawan. Berdasarkan argumen tersebut maka disusun hipotesis sebagai berikut :

*Hipotesis 3: Kesiediaan berkorban memoderasi pengaruh orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional.*

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan industri mebel di Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang berhubungan langsung dengan pemilik usaha/wirausahawan perusahaan mebel ekspor di Surakarta. Jumlah sampel ideal yang dipakai dalam

software PLS V 2.0 M3 (*Partial Least Square*) adalah 30-50 dan lebih dari 200 (Solimun, 2010:181). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah 46 karyawan. Teknik yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*. Dalam *non-probability sampling*, besarnya peluang elemen untuk terpilih sebagai subyek tidak diketahui. *Purposive sampling* dalam penelitian ini adalah untuk menentukan perusahaan mebel yang berorientasi ekspor. Hal ini dipilih karena sesuai dengan latar belakang yaitu adanya penurunan ekspor mebel Indonesia akibat dari persaingan dengan produk rotan sintesis dan krisis ekonomi global.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 3 (tiga) perusahaan mebel di wilayah Surakarta, yakni CV Rimba Sentosa, Salute Furniture,

dan PT Sirat Adi Warno. Ketiga perusahaan ini merupakan perusahaan yang berorientasi ekspor dengan jumlah karyawannya berkisar antara 50 hingga 500 karyawan. Produk yang diproduksi bermacam-macam, antara lain adalah furniture ruang tamu, tempat tidur, bingkai kaca, meja, kursi, almari dan lain-lain. Bahan baku yang digunakan dalam pembuatan produk-produk ini adalah kayu jati, kayu akasia, dan rotan. Pasar yang menjadi tujuan ekspor bagi industri mebel ini adalah pasar Amerika, Eropa dan Australia.

### Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Linieritas

Asumsi linieritas merupakan syarat yang harus dipenuhi apabila suatu data akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *Partial Least Square*. Berikut data yang menyajikan hasil pengujian asumsi linieritas.

Tabel 1. Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Independen	Dependen	Hasil Pengujian ( $\alpha= 0,05$ )	Keterangan
Orientasi Kewirausahaan (X1)	Identifikasi Organisasional (Y)	Model Linier Signifikan ( $\alpha=.016$ )	Linier
Kesiediaan Berkorban Wirausahaan (X2)	Identifikasi Organisasional (Y)	Model Linier Signifikan ( $\alpha=.004$ )	Linier

Sumber: Output Pengolahan Data dengan SPSS 15.0

#### 2. *Partial Least Square*

##### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

*Discriminant Validity*. Validitas diskriminan dilihat dari nilai *cross loading* setiap indikator dari variabel bersangkutan, jika nilainya lebih besar dibandingkan dengan *cross loading* variabel lain, maka indikator tersebut dikatakan valid secara diskriminan (Solimun, 2010:177).

Nilai *cross loading* dari indikator IO1,IO2,IO3,IO4,IO6

memiliki nilai tertinggi dalam kolom variabel identifikasi organisasional dibandingkan dengan item variabel yang lain (kesediaan berkorban wirausahawan dan orientasi kewirausahaan), sedangkan IO5 memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator variabel lain sehingga IO5 tersebut dihapus.

Indikator dari orientasi kewirausahaan, yaitu OK1,OK2,OK5 dan OK6 memiliki nilai *cross loading* tertinggi dalam kolom variabel orientasi kewirausahaan sehingga lolos uji validitas diskriminan dan

indikator OK3,OK4 dihapus karena memiliki nilai yang lebih rendah dibanding indikator variabel yang lain. Untuk KBW1 dan KBW2 lolos seluruhnya dalam uji validitas diskriminan karena memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada kolom kesediaan berkorban.

*Convergent Validity.* Pengujian ini didasarkan pada korelasi antara skor indikator dengan skor variabel latennya. Setiap indikator dikatakan valid jika besar nilai *original sample* diatas 0,5 atau nilai T-statistik di atas 1,96 (Solimun, 2010:191). Hasil *outer loading* menunjukkan indikator masing-masing variabel yang telah lolos uji validitas konvergen (*p-value* > 0,5). Dalam proses pengujian, indikator IO4 memiliki nilai *original sample* kurang dari 0,5 dan nilai T-statistik kurang dari 1,96 sehingga dilakukan pengujian ulang tanpa memasukan indikator IO4. Setelah IO4 tidak disertakan dalam pengujian berikutnya, hasilnya memenuhi validitas konvergen, sehingga instrumen penelitian untuk semua variabel bersifat valid konvergen.

*Composite reliability.* Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas

komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* 0,7 walaupun bukan merupakan standar mutlak (Solimun, 2010:177). Nilai *composite reliability* dari variabel identifikasi organisasional, kesediaan berkorban wirausahawan, orientasi kewirausahaan dan variabel interaksi masing-masing adalah 0,785; 0,918; 0,888 dan 0,949 yang memenuhi angka diatas 0,7 sehingga instrumen penelitian dikatakan reliabel.

### Pemeriksaan *Goodness of Fit Model (Inner model)*

*Goodness of Fit Model* diukur dengan menggunakan R-square ( $R^2$ ) variabel laten dependen. Q-Square *prediktive relevance* mengukur seberapa baik model struktural yang dihasilkan oleh PLS. Rumus dari  $Q^2$  adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Berikut ini adalah R-square variabel dependen ( IO) hasil dari pengolahan menggunakan PLS, yaitu sebesar 0,487.

Tabel 2. R-Square Variabel

Variabel	R-square
Identifikasi Organisasional	0,487624
Kesediaan Berkorban Wirausahawan	
Orientasi Kewirausahaan	
Orientasi Kewirausahaan*Kesediaan Berkorban Wirausahawan	

Nilai *predictive relevance* diperoleh dengan perhitungan:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,487) = 0,487$$

Hasil perhitungan adalah sebesar 0,487 atau 48,7%. Hasil ini menun-

jukkan bahwa model mampu menjelaskan fenomena identifikasi organisasional (IO) dikaitkan dengan beberapa variabel, yaitu orientasi kewirausahaan (OK) dan kesediaan berkorban wirausahawan (KBW)

sebesar 48,7% dan sisanya yaitu 51,3% dijelaskan oleh variabel yang lain yang belum masuk ke dalam model penelitian saat ini.

### Tingkat Kepentingan Indikator

Nilai *Outer loading* menunjukkan nilai dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. *Outer loading* yang besar dapat diinterpretasikan bahwa indikator tersebut pengukur variabel yang terkuat atau yang terpenting. Sedangkan nilai *mean* menunjukkan kondisi aktual setiap indikator yang dilihat dari hasil penilaian responden (Solimun, 2010:215).

Indikator dari variabel yang terkuat dalam konteks identifikasi organisasional adalah IO3 yaitu perasaan sebagai bagian dari organisasi (*original sample* terbesar = 0,76) yang nilai *mean*-nya juga menunjukkan nilai tertinggi yaitu sebesar 0,77 sehingga dapat dikatakan bahwa apa yang dianggap penting dalam meningkatkan identifikasi organisasional secara aktual juga merupakan hal yang dianggap penting oleh karyawan.

Dalam konteks kesediaan berkorban wirausahawan indikator

KBW1 (bersedia mengambil resiko pribadi demi organisasi) lebih dianggap penting dibandingkan indikator KBW2 (bersedia berkorban dalam mencapai tujuan organisasi terkait tenaga, waktu atau hal yang lain).

Dalam konteks orientasi kewirausahaan, indikator OK1 (sifat inovatif) merupakan indikator yang terpenting dalam meningkatkan orientasi kewirausahaan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample* dan *mean* yang sama-sama memiliki nilai tertinggi, yaitu 0,87 dan 0,85. Artinya, secara aktual yang dilakukan atau yang dianggap penting oleh responden merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan orientasi kewirausahaan.

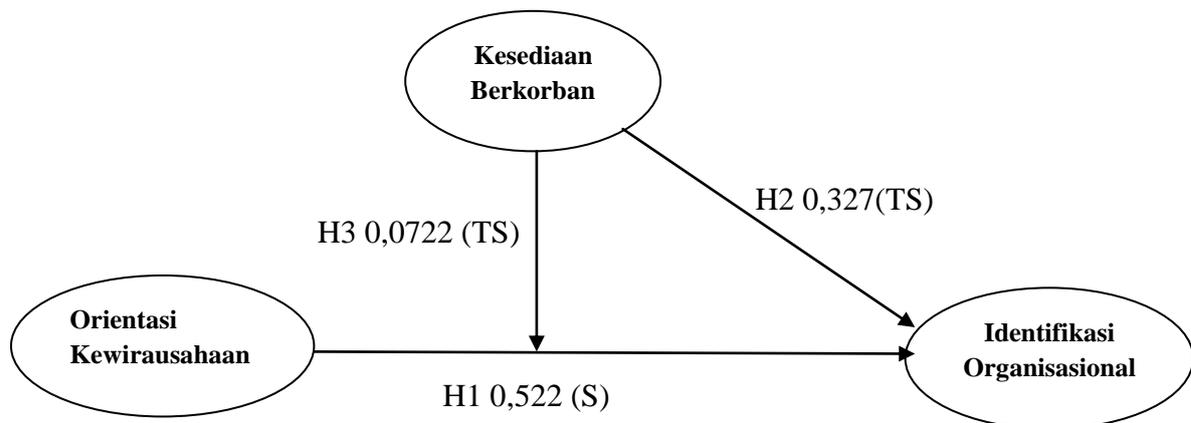
### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS dilakukan dengan metode resampling *Bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t pada masing-masing jalur pengaruh langsung. Jika hasil diperoleh nilai *T-statistik* diatas 1,96 ( $\alpha = 5\%$ ) maka hipotesis dikatakan signifikan.

Tabel 3. Output Pengujian Hipotesis

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Jalur	T statistic	Keterangan
Orientasi Kewirausahaan	Identifikasi Organisasional	0.522037	3.042619	Signifikan
Kesiediaan Berkorban Wirausahawan	Identifikasi Organisasional	0.327325	1.43753	Tidak Signifikan
Orientasi Kewirausahaan * Kesiediaan Berkorban Wirausahawan	Identifikasi Organisasional	0.0722	0.409541	Tidak Signifikan

Sumber: Output uji hipotesis dengan software PLS 2.0 M3



Gambar 4.1. Hasil Uji Koefisien Jalur (S=signifikan ; TS= tidak Signifikan)

*H1 : Orientasi kewirausahaan secara positif berpengaruh pada identifikasi organisasional.*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan PLS 2.0 M3 pada Tabel 4.12 diperoleh koefisien jalur variabel independen orientasi kewirausahaan sebesar 0,522 yang berarti menunjukkan hubungan positif antar variabel. Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai T-statistik sebesar 3,04 yaitu lebih dari 1,96 sehingga dapat dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi orientasi kewirausahaan secara positif berpengaruh pada identifikasi organisasional. Maka dapat dinyatakan bahwa orientasi kewirausahaan dapat digunakan untuk memprediksi identifikasi organisasional karyawan. Dengan demikian **H1 didukung**.

*H2 : Kesediaan berkorban secara positif berpengaruh pada identifikasi organisasional.*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan software PLS V 2.0 M3 pada Tabel 4.12 diperoleh koefisien jalur variabel independen

kesediaan berkorban sebesar 0,327 yang berarti menunjukkan hubungan positif antar variabel. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai T-statistik sebesar 1,43 yang nilainya kurang dari 1,96 sehingga dapat dikatakan hasil tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kesediaan berkorban wirausahawan tidak berpengaruh signifikan pada identifikasi organisasional namun memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian **H2 tidak didukung**.

*H3 : Kesediaan berkorban memoderasi pengaruh orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional.*

Berdasarkan hasil analisis menggunakan software PLS V 2.0 M3 pada Tabel 4.12 diperoleh koefisien jalur variabel moderasi yaitu interaksi dari orientasi kewirausahaan dan kesediaan berkorban sebesar 0,0722 yang berarti menunjukkan hubungan positif antar variabel. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai T-statistik sebesar 0,409 yang nilai kurang dari 1,96 sehingga dapat dikatakan hasil tidak signifikan. Dari hasil analisis tersebut

berarti kesiediaan berkorban bukanlah variabel moderasi, sehingga kesiediaan berkorban wirausahawan tidak terbukti memperkuat atau memperlemah pengaruh orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional. Dengan demikian **H3 tidak didukung**.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

1. Hasil uji hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Schlosser dan Todorovic (2006). Penelitian ini meningkatkan pengetahuan tentang kewirausahaan dan strategi yang berhasil.
2. Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan kesiediaan berkorban wirausaha pada identifikasi organisasional. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Schlosser dan Todorovic (2006).
3. Hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa kesiediaan berkorban wirausahawan tidak memoderasi pengaruh orientasi kewirausahaan pada identifikasi organisasional. Hasil ini konsisten dengan penelitian Schlosser dan Todorovic (2006) yaitu budaya kewirausahaan pada level manajemen senior berhubungan dengan manfaat karyawan tidak bergantung pada kuatnya kepribadian pemilik usaha.

### Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dan kekurangan. Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Perusahaan yang masuk dalam penelitian ini hanya pada wilayah Suko-

harjo, sehingga kurang mewakili kota Surakarta.

2. Jumlah sampel yang sedikit dan terbatas pada industri mebel memungkinkan membuat hasil kurang begitu baik.

## SARAN

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
  - Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk mereplikasi dengan sampel yang lebih besar (disarankan > 200) yaitu dengan memperbanyak perusahaan dan memperluas lingkungan penelitian (misalnya Surakarta dan sekitarnya).
2. Bagi Perusahaan
  - Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan ketika akan mengambil keputusan manajerial.
  - Hasil dari tingkat kepentingan indikator menunjukkan nilai yang seimbang antara faktor yang dianggap penting dengan kondisi aktual yang terjadi sehingga kondisi dalam perusahaan dapat dikatakan ideal atau seimbang, oleh sebab itu kondisi ini harus dipertahankan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashforth, Blake E. and Fred Mael. 1989. "Social Identity Theory and the Organization". *The Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 20-39.

- Avolio, Bruce J., Gardner, Walumbwa, Luthans & May. 2004. "Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors". *The Leadership Quarterly* 15 pp. 801–823.
- Babcock-Roberson, M and Strickland, Oriel J. 2010. "The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors". *The Journal of Psychology*, 2010, 144(3), 313–326.
- Boros, Smaranda. 2008. "Organizational Identification : The Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations". *Romanian Association for Cognitive Science* Volume XII, No. 1 (March), 1 – 27.
- Christensen CM. 1997. *The Innovator's Dilemma*. Harvard Business School Press: Boston, MA.
- Chughtai, Aamir Ali and Finian Buckley. "Assessing the effects of organizational identification on in-role job performance and learning behavior (The mediating role of learning goal orientation)". 2010. *Personnel Review* Vol. 39 No. 2, 2010 pp. 242-258.
- Cole, M.S., and Bruch, H. 2006. "Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?". *Journal of Organizational Behaviour* 27,585–605.
- Cole, M.S., and Bruch, H. 2006. "Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter?". *Journal of Organizational Behaviour* 27,585–605.
- Conger, J.A and Kanungo, R. 1987. "Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings". *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 4, 643-647.
- Conger, Jay A., Kanungo Rabindra, and Sanjay T. Menon. 2000. "Charismatic leadership and follower effects". *Journal of Organizational Behavior* 21,747-767.
- Cooper, D.R and Schindler, S.P. 2006. *Metode Riset Bisnis* (Volume 1). Jakarta: Media Global Edukasi (hal. 157-161).
- Da Palma, P.J., Lopes, M.P., and Miguel P. C. 2013. "Building Ventures to Last: How the Entrepreneur's Self-giving Matters". *Business and Entrepreneurship Journal*, vol.2, no.1, 2013,1-19.
- De Cremer, D. and van Knippenberg, D. 2004. "Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderating role of leader self-confidence". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 95, pp. 140-55.
- De Cremer, D., and Van Knippenberg, D. 2002. "How do leaders promote cooperation? The effect of charisma and procedural fairness". *Journal of Applied Psychology*, 87,858–866.
- De Cremer, D., and Van Knippenberg, D. 2005. "Cooperation as a function of leader self-sacrifice, trust, and identification". *Leadership and Organization Development Journal*, 26,355–369.
- De Cremer, David. 2006. Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice: The moderating effect of autocratic leadership. *The Leadership Quarterly* 17 (2006) 79– 93.
- De Cremer, David., van Dijke, M. and Arjan Bos. 2004." Distributive justice

- moderating the effects of self-sacrificial leadership". *The Leadership & Organization Development Journal* Vol. 25 No. 5, 2004 pp. 466-475.
- Dutton, J.E., J.M. Dukerich and C.V. Harquail. 1994. "Organizational Images and Member Identification". *Administrative Science Quarterly* 39, 239-63.
- Fairoz, F.M., Hirobumi T., and Yukiko Tanaka. 2010. "Entrepreneurial Orientation and Business Performance of Small and Medium Scale Enterprises of Hambantota District Sri Lanka". *Asian Social Science* Volume 6 No.3.
- Gardner, W. L., and Avolio, B. J. 1998. "The charismatic relationship: A dramaturgical perspective". *Academy of Management Review*, 23,32-58.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., and Sexton, D. L. 2001. "Strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation". *Strategic Management Journal*, 22: 479-491.
- House, R. J., and Aditya, R.N. 1997. "The social scientific study of leadership: Quo vadis?". *Journal of Management*, 23,409-473.
- Jogiyanto, H.M., 2004. *Metode Penelitian Bisnis : Salah Kaprah dan Pengalaman - Pengalaman*. Yogyakarta : BPFE.
- Kogut, B. and R. Zander. 1996. "What Firms Do? Coordination, Identity and Learning, ". *Organization Science* 7, 502-18.
- Lee, C., Lee, K., and Pennings, J. M. 2001. "Internal capabilities external networks, and firm performance: A study on technology-based ventures". *Strategic Management Journal*, 22: 615-640.
- Lumpkin, G.T and G.G. Dess. 1996. "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking It to Performance". *Academy of Management Executive* 2, no. 1: 135-73.
- Mael, F. and B.E. Ashforth. 1992. "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification". *Journal of Organizational Behavior* 13,103-23.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mozes M., Zvi Josman and Eyal Yaniv. 2011. "Corporate social responsibility organizational identification and motivation". *Social Responsibility Journal* Vol. 7 No.2, pp. 310-325.
- O' Reilly, C. and J. Chatman. 1986. "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial". *Behavior Journal of Applied Psychology* 71, no. 3:492-99.
- Raghuram, S. 2011. "Organizational identification among young software professionals in India". *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 22 No. 18, pp. 3913-28.
- Schlosser, Francine K. and Z. William Todorovic. 2006. "Entrepreneurial Charisma: A Key to Employee Identification?". *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 19, no. 1 pp. 49-62.
- Shane, S. and S. Venkataraman. 2000. "The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research". *Academy of Management Executive* 25, no. 1:217-26.
- Singh, N., and Venkat R. Krishnan. 2008. "Self-sacrifice and transformational leadership: mediating role of altruism". *Leadership & Organi-*

- zation Development Journal* Vol. 29 No. 3, 2008 pp. 261-274.
- Solimun. 2010. Analisis Multivariat Pemodelan Struktural: Metode Partial Least Square-PLS. Malang: Citra Malang.
- Todorovic, Elimir William and Schlosser, Francine K. 2007. "An entrepreneur and a leader!: A framework conceptualizing the influence of leadership style on a firm's entrepreneurial orientation--performance relationship". *Journal of Small Business and Entrepreneurship* 20,no. 3: pp. 289–308.
- Uma Sekaran. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Van Knippenberg, B. and Van Knippenberg, D. 2005. "Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderator role of leadership prototypicality". *Journal of Applied Psychology*, 90, 25–37.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. *Uji Linieritas Hubungan*. Manuskrip tidak dipublikasikan. Fakultas Psikologi UGM.
- Yukl, G. 1999. "An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories," *Leadership Quarterly* 10, no. 2: 285–305.
- Zahra, S. and Covin, J. 1995. "Contextual influence on the corporate entrepreneurship – performance relationship: A longitudinal analysis". *Journal of Business Venturing*, 10:43-58.