

# STUDI KORELASIONAL ANTARA SIKAP TERHADAP ENTREPRENEUR DENGAN ETIKA ORGANISASI PIMPINAN PTAIS DI KOPERTAIS I

Yayat Suharyat\*

## *Abstract*

*The objective of the research is to study the relationship between attitude towards entrepreneur and organization ethics. The study was conducted at Kopertais I Jakarta in the year of 2003 with n=60 selected randomly. The finding of the research reveals that there is a positive correlation between attitude towards entrepreneur and organization ethics. Based on the results of the study, organization ethics could be enhanced by improving, attitude towards entrepreneur, charismatic leadership, and emotional intelligence.*

**Kata Kunci: Sikap Entrepreneur, Etika Organisasi, Pimpinan PTAIS**

## **Pendahuluan**

Pendidikan bagi suatu negara merupakan bidang pembangunan yang harus digarap secara serius. Salah satu sebabnya karena sektor pendidikan merupakan harapan masa depan untuk meningkatkan kemampuan berkompetisi dalam kehidupan dunia global. Sulit dipercayai bila pengembangan sumberdaya manusia (*human resource development*) atau pengembangan kapasitas manusia (*human capacity development*) meninggalkan atau tidak melibatkan sama sekali dunia pendidikan. Dengan kata lain, pendidikan adalah kondisi yang harus ada (*conditio sine quanon*) yang dipersiapkan oleh penyelenggara pemerintahan untuk menghasilkan warga negara menjadi sumberdaya manusia yang kompetitif dan berkualitas.

Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS) mengalami permasalahan dalam mengimple-

mentasikan paradigma pendidikan tinggi yang *accountable*, berkualitas, otonom, evaluasi dan akreditasi diri. Kondisi ini disebabkan oleh iklim dan budaya kerja yang tidak mendukung ke arah itu. Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta di bawah Koordinator Kopertais Wilayah I DKI Jakarta berjumlah 25 PTAIS yang tersebar pada daerah Bekasi, Jakarta dan Tangerang.

Memahami etika organisasi berarti memasuki wilayah moral baik moral keagamaan maupun moral kolektif. Seiring dengan percepatan pertumbuhan sosial, kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan tinggi cenderung ke arah lebih instant tanpa harus kuliah ingin mendapat ijazah. Kondisi ini telah membawa kepada menurunnya kualitas yang disebabkan oleh praktik-praktik seperti penyelenggaraan perkuliahan yang tidak sesuai aturan, manipulasi nilai, ijazah aspal, biro pembuatan skripsi, jual beli ijazah, plagiarisme, dan gelar

kesarjanaan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini menjadikan sulitnya perkembangan PTAIS yang bersangkutan sehingga tertutup dan statis mewakili label pada rata-rata PTAIS.

Aspek kualitas pendidikan meliputi identitas PTAIS, SDM pimpinan, SDM dosen, SDM pelaksana program studi dan kegiatan peningkatan mutu dosen. Identitas di sini maksudnya pada umumnya program studi di PTAIS masih berstatus terdaftar, tingkat pendidikan SDM pimpinan dan dosen pada umumnya strata satu (S1), jenjang golongan dan kepangkatan yang di bawah IV/a, serta upaya peningkatan mutu dosen dan peningkatan pendidikan yang masih rendah. Aspek manajemen pendidikan meliputi ketersediaan pedoman tertulis Kegiatan Belajar Mengajar, jumlah tatap muka perkuliahan pada satu semester, jumlah pertemuan pimpinan program studi dengan civitas akademika, dan bimbingan PBM kepada dosen junior oleh dosen senior sebagian besar berada pada kelompok kurang. Aspek akses merupakan aspek yang menggambarkan kemampuan setiap PTAIS untuk menjalin kerjasama dengan lembaga atau institusi lain, dan melaksanakan penelitian. Aspek ini pun masih memprihatinkan. Aspek aset di dalamnya menggambarkan total luas bangunan, ruang peruntukkan kegiatan aktivitas perguruan tinggi, jumlah buku dan majalah di perpustakaan yang masih didominasi pada kelompok kurang.

Pendidikan tinggi modern menyandarkan pengelolannya ke-

pada manajemen mutu terpadu (*total quality management*). Perencanaan strategi mutu produk suatu organisasi tidak terkecuali juga organisasi pendidikan harus di-sandarkan pada kemampuan untuk mengamati situasi lingkungan yang ada di sekitarnya. Melalui pengkajian strategi perencanaan yang menyeluruh yang mencakup penilaian terhadap faktor di luar organisasi (*external factors*) akan terbuka peluang-peluang yang dapat diraih dan tantangan-tantangan yang dapat dicarikan solusinya. Dari keadaan tersebut diperlukan pengembangan manajemen perguruan tinggi yang dapat diandalkan untuk memupuk dan mengembangkan penerapan etika organisasi sehingga dapat meningkatkan derajat pertumbuhan PTAIS yang membanggakan.

Selain memiliki kepentingan strategis dan kebutuhan masyarakat, perumusan konsepsi etika organisasi juga dapat disandarkan pada suatu studi yang dapat menggali faktor-faktor yang mendukung kemampuan kepemimpinan yang handal yaitu melalui penelitian yang berkaitan dengan etika organisasi pimpinan PTAIS.

### **Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah terdapat hubungan antara sikap terhadap entrepreneur dengan etika organisasi?

### **Kerangka Teori**

*Etika Organisasi*

Menurut Robbins dan Coulter

(1999:150), istilah etika lazimnya merujuk pada aturan-aturan atau prinsip-prinsip yang merumuskan perilaku benar dan salah. Adanya kecenderungan penyimpangan perilaku kerja yang mengarah kepada perbuatan tidak etis yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, seperti Manipulasi, Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dalam skala besarnya, dan dalam skala kecil seperti penggunaan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi dan lain-lain merupakan tindakan yang tidak beretika. Operasionalisasi moral dalam kehidupan organisasi seperti dikatakan oleh L. Kohlberg yang dikutip oleh Robbins dan Coulter (1999:152) melalui tiga tahap perkembangan moral yaitu:

1. Tahap Pra Konvensional: (a) menaati peraturan untuk menghindari hukuman fisik, (b) menaati peraturan untuk kepentingan yang dirasakan secara langsung.
2. Tahap Konvensional: (a) menghayati hal-hal yang diharapkan, (b) mempertahankan konvensi dengan memenuhi kewajiban-kewajiban yang disepakati.
3. Tahap Prinsip: (a) menghargai hak-hak orang lain dan mempertahankan nilai-nilai hak mutlak, (b) mengikuti prinsip-prinsip etis yang dipilih sendiri bahkan bila prinsip-prinsip itu melanggar hukum.

Etika berkaitan dengan nilai-nilai kebaikan (*virtues*) yang dipakai oleh sebuah organisasi untuk ditransfer kepada semua anggota organisasi untuk dijadikan sebagai pedoman perilaku. Dalam implementasinya tidak hanya ber-

pengaruh secara internal di dalam organisasi tersebut, tetapi juga berimbas ke luar terhadap sistem pelayanan. Budaya organisasi yang dikembangkan secara baik, memiliki keberhasilan di dalam menanamkan etika kepada orang di lingkungannya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Pheyse yang yaitu "*a culture in which an ethical concern permeates the whole organization is necessary for the self interest of the company*" (Pheyse, 1993:208)

Jackson (1995:196) dalam "*ethics and the art of intuitive management*" menjelaskan bahwa ada dua prinsip etika dasar untuk pengambilan keputusan manajerial yaitu *rules* dan *results*. Keduanya didasarkan kepada dua pemikiran tentang etika dari tokohnya masing-masing yaitu dalam bentuk "etika formalisme" yang dikembangkan oleh Kant (Jerman) dan "etika utilitarianisme" yang dikembangkan oleh Bentham (Inggris).

Utilitarianisme memiliki manfaat terbesar yang dapat diraih yang dirasiokan dengan wujud kegunaannya. Ia mengatakan bahwa etika merupakan sesuatu yang berguna dalam mengelola bisnis. Namun demikian didalamnya harus mengandung unsur keadilan (*justice*). Sedangkan formalisme adalah kebebasan terhadap keinginan dan kebutuhan yang didasarkan kepada prinsip-prinsip moral universal.

Standar moral dari sebuah perilaku diperoleh berdasarkan pengalaman-pengalaman budaya, sistem kepercayaan etika, situasi sosial dan ekonomi. Ketiga hal ini akan melandasi pimpinan

organisasi untuk mengatasi dilema dalam manajemen organisasi yang biasanya meliputi hal-hal seperti; keuangan (*financial*), hukum (*legal*), keorganisasian (*organizational*), sosial (*social*), dan pribadi (*personal*). Dalam etika Islam suatu usaha untuk kepentingan umum tidak boleh melepaskan diri dari tuntunan nilai-nilai keislaman. Kondisi ini dimaksudkan untuk memperoleh berkah dan ridla Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat. Aturan dalam berusaha bagi seorang muslim harus mengembangkan etika kedua belah pihak yang saling menguntungkan.

Di antara etika yang dikembangkan adalah; *shidiq* (jujur), *amanah* (tanggung jawab), tidak menipu, menepati janji, murah hati, dan tidak melupakan akhirat (At Tamimi, 1992:89-105). Kejujuran diartikan secara luas seperti tidak berbohong, tidak mengada-adakan fakta, tidak berkhianat dan tidak pernah mengingkari janji.

Senada dengan pernyataan di atas, hubungan antara etika individu dengan etika organisasi khususnya antara atasan dengan pegawainya dapat dikembangkan dengan nilai-nilai etika yang tinggi. Dalam operasionalisasi program organisasi diperlukan kesamaan perilaku (*conduct*) untuk memperoleh tujuan kolektif. Kesemuanya itu harus direpresentasikan dalam perilaku seperti kejujuran (*honest*), keterbukaan (*open*), penghormatan (*respectful*), sepuh hati (*conscientious*) dan bersungguh mengabdikan diri kepada organisasi tempatnya bekerja (*loyal toward the organization*) (Ladd, 1992:53). Ferrell dan Fraedrich

(1994:5) mendefinisikan etika sebagai "*inquiry into the nature and grounds of morality where the term morality is taken to mean moral judgments, standards and rules conduct*"

Etika dapat juga disebut sebagai suatu pandangan filosofis perilaku manusia (*philosophy of human conduct*) dengan determinasi terhadap perilaku benar (*right*) dan salah (*wrong*). Dalam konsep etika (*ethics*) selalu terkandung dan terkait dengan tanggung jawab sosial (*social responsibility*). Perkataan *ethics* dan *social responsibility* sering digunakan bergantian, walaupun memiliki perbedaan makna. Memaknai etika dengan tanggung jawab sosial membawa kepada penggalan yang lebih mendalam tentang tanggung jawab sosial.

Karakteristik dari pemimpin spiritual, seseorang bermoral memiliki kesadaran (*awareness*), luas pandangan (*breadth of outlook*), pandangan yang holistik (*a holistic outlook*), integrasi (*integration*), menakjubkan (*wonder*), bersyukur (*gratitude*), gembira (*hope*), hati yang teguh (*courage*), kekuatan (*energy*), keseimbangan antara kasih sayang dan ketidakkasih-sayangan (*a balance between attachment and detachment*), penerimaan (*acceptance*), cinta (*love*), kelembahlembutan (*gentleness*).

Selanjutnya menurut Bartens (1996:6) etika menuntun dan menjadi landasan perilaku manusia. Dikatakan ada dua tipe etika, dalam hal ini yaitu etika kewajiban dan etika keutamaan (*virtue*). Etika kewajiban mempelajari prinsip-prinsip dan aturan-aturan moral

yang berlaku bagi perbuatan kita, sedang etika keutamaan memfokuskan manusia itu sendiri.

Etika kewajiban dan etika keutamaan muncul bersamaan dalam menuntun dan melandasi perilaku manusia. Nilai-nilai moral dalam etika kewajiban merupakan suatu imperatif kategoris yang berarti bahwa nilai moral mewajibkan kita tanpa syarat mewujudkan nilai moral tersebut yang termasuk nilai moral tersebut adalah; (1) kejujuran, (2) tanggung jawab, (3) kesetiaan.

Etika keutamaan itu mempelajari sifat watak manusia yang memiliki empat pokok keutamaan ialah: (1) kebijaksanaan, (2) keberanian, (3) pengendalian diri (disiplin), (4) keadilan. Karena etika kewajiban dan etika keutamaan muncul bersamaan, maka perilaku manusia itu dibarengi dengan kejujuran, tanggung jawab, kesetiaan, kebijaksanaan, keberanian, pengendalian diri (disiplin) dan keadilan. Menurut Hill (1999:25), konstruk etika meliputi kejujuran, dapat dipercaya dan tepat waktu. Orang yang dapat dipercaya ialah orang yang bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan. Dan orang yang menepati waktu adalah orang yang disiplin.

Thiroux (1995:29-33) menyatakan bahwa moral atau etika pada dasarnya membahas bagaimana manusia memperlakukan manusia lain untuk mendorong ke saling menguntungkan dalam kesejahteraan, pertumbuhan, kreativitas dan berarti juga suatu usaha bagaimana menentukan apa yang baik dan apa yang buruk serta apa yang benar dan apa yang salah.

Pendapat Thiroux tersebut sejalan dengan pendapat Bertens yang didukung oleh pendapat Hill: "orang yang bertindak berdasarkan etika, maka selama melakukan tindakannya dia bertindak jujur, bertanggung jawab dan disiplin". Handoko (1999:45) mendefinisikan etika organisasi sebagai moralitas terhadap anggota organisasi, yaitu kualitas dalam tindakan (perilaku) manusia yang dilakukan secara sadar terhadap anggota organisasi lainnya, dinilai dari segi baik dan buruk. Sehingga etika organisasi dapat merupakan perilaku manusia dalam mengusahakan terwujudnya moral di dalam organisasi. Selain itu etika organisasi perlu adanya tanggung jawab terhadap organisasi dan bagaimana seharusnya tanggung jawab tersebut diimplementasikan dalam perilaku sehari-hari. (Attfield, 2001:1-3)

Salvatore (2000:15) mengemukakan bahwa etika organisasi mengandung aspek menghargai orang lain, transgenerasi (kesinambungan) dan aspek keseimbangan hidup. Aspek menghargai orang lain mengandung pengertian sikap tenggang rasa terhadap kehidupan sosial antara anggota masyarakat. Aspek transgenerasi mengandung pengertian adanya kesinambungan bahwa apa yang dilakukan sekarang terhadap organisasi akan mempunyai dampak terhadap kehidupan organisasi di masa yang akan datang. Aspek keseimbangan hidup mengandung pengertian memelihara antara pemenuhan kepentingan diri sendiri dengan kepentingan sosial.

*Social responsibility* adalah upaya mempertimbangkan kepen-

tingan masyarakat dalam kegiatan usahanya. Dengan kata lain melalui tanggung jawab sosial pengaruh positif harus terus dimaksimalkan (*maximize positive effects*) dan meminimalkan pengaruh negatif (*minimize negative effects*) bagi masyarakat. Dalam sebuah paparan mengenai peran kepemimpinan dalam pendidikan diungkapkan bahwa *the leader in education should be a spiritual, moral person.* (Thom, 1993:159)

Secara umum etika adalah usaha sistematik memahami pengalaman moral individu untuk menentukan aturan-aturan yang seharusnya mengatur tingkah laku manusia, nilai-nilai yang layak dikembangkan, sifat-sifat yang perlu dikembangkan dalam organisasi. (Satyanugraha, 2004: 35)

Dari rangkaian konsep tentang etika organisasi maka etika organisasi adalah tindakan moral seseorang dalam terwujudnya organisasi yang sehat dibagi dalam 3 dimensi, yaitu (1) tindakan menghormati dan menghargai orang lain: melaksanakan fungsi kerja sesuai tugas masing-masing, hubungan yang serasi antar sesama anggota organisasi, keterikatan emosional kepada orang lain; (2) tindakan bertanggung jawab terhadap lingkungan tempat kerja: membina sistem kerja, mengupayakan kondisi kerja yang kondusif, kecepatan mengatasi permasalahan kerja dan (3) tindakan mengupayakan kesinambungan atau keberlanjutan hubungan dengan generasi mendatang: adanya kepedulian terhadap sesama dan melakukan kerjasama dengan pegawai lain.

### *Sikap Terhadap Entrepreneur*

Lau dan Shani (1992:38) memberi pengertian sikap sebagai kecenderungan individu untuk menanggapi situasi, benda, ide, orang dan isu dengan cara tertentu. Robbins menyebutkan bahwa sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang bersifat menyenangkan (*favorable*) maupun tidak menyenangkan (*unfavorable*) terhadap obyek, manusia atau suatu kejadian. Sikap seseorang terhadap sesuatu dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti; pengalaman, pengetahuan, perasaan, emosi, cara berfikir, kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Sikap juga didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari dan bertahan relatif lama, atau kecenderungan untuk mengevaluasi seseorang, kejadian atau situasi dengan cara tertentu dan kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan hasil evaluasi tersebut (Zanden, 1984:160-161)

Menurut Thurstone sikap adalah tingkat pengaruh positif atau negatif berkaitan dengan sesuatu obyek psikologis yang dapat berupa simbol, frasa, slogan, orang, institusi, cita-cita, atau ide. Sejalan dengan definisi ini, Mueller mendefinisikan sikap sebagai: (1) pengaruh atau penolakan, (2) penilaian, (3) suka atau tidak suka, dan (4) kepositifan atau kenegatifan terhadap suatu obyek psikologis.

McGuire (1995:17) menyatakan bahwa fungsi sikap antara lain adalah fungsi adaptif, fungsi kognitif, fungsi gratifikasi kebutuhan dan fungsi pertahanan ego. Teori respons balas (*stimulus response theory*) yang sering juga disebut

sebagai teori penguat (*reinforcement theory*), dapat digunakan untuk menerangkan berbagai gejala tingkah laku sosial, di antaranya mengenai kecenderungan atau kesiediaan seseorang untuk bertingkah laku tertentu kalau menghadapi rangsangan tertentu.

Selanjutnya Feldman (1997: 466) menyatakan bahwa sikap terdiri atas tiga aspek yang dapat dipisahkan atau digabungkan secara bersama, yaitu aspek kognitif, afektif dan perilaku. Aspek kognitif berkenaan dengan ide atau proposisi yang menandakan hubungan antara situasi dan obyek sikap. Aspek afektif menunjukkan emosi atau perasaan yang menyertai ide, sedangkan aspek perilaku berkaitan dengan predisposisi atau kesiapan untuk bertindak. Sikap tidak terbatas pada produk konsumsi saja tetapi juga terhadap individu spesifik dan hal-hal yang abstrak. Pemikiran Katz dan Scotland (1997:4-5) menyebutkan bahwa sikap terdiri atas 3 (tiga) komponen, yaitu (1) komponen afektif, berupa pengaruh atau perasaan positif atau negatif, (2) komponen kognitif yang merupakan aspek pengetahuan dan keyakinan dan (3) komponen konatif, yakni berkaitan dengan tindakan.

Tiffany (1998:1-2) menyatakan bahwa sikap entrepreneur mencakup tiga hal yaitu; visioner (*vision*), berlapang dada (*excitement*), dan kinerja (*performance*). Ketiga sikap ini harus didukung oleh karakteristik entrepreneur seperti; kekuatan (*energy*), pendorong (*drive*), kemampuan berfikir untuk jangka panjang (*ability to*

*think and act in the long term*), ketekunan (*persistence*), memiliki orientasi pada keuntungan dan resiko (*being goal and risk oriented*), dan menjadi pemicu untuk diri sendiri (*being a self starter*).

Setiap organisasi memiliki keinginan agar tetap eksis. Menurut Chourmain (1999:6), "entrepreneur adalah seseorang yang mengorganisasikan faktor-faktor produksi dan membina kelangsungan proses manajemen serta memikul sepenuhnya resiko". Motivasi yang timbul berdasarkan atas keinginan untuk tetap bertahan dan bahkan dapat terus berkembang sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan ke depan, telah membawa entrepreneur untuk memiliki motivasi berprestasi (*achievement motivation*).

Entrepreneur harus memiliki kemampuan dalam mengambil sikap terhadap usahanya bila ia tidak ingin gagal. Ada 9 (sembilan) prinsip utama yang harus dimiliki entrepreneur dalam mengembangkan sikap positif membalikkan kegagalan menjadi keberhasilan, prinsip-prinsip tersebut meliputi: *the possibility principle, the positive principle, the lemonade principle, the self esteem principle, the appreciation principle, the think big principle, the pimple principle, the preparation principle*. (Root, 1997:1-2)

Seorang entrepreneur harus memiliki motivasi berprestasi sehingga tergolong ke dalam kelompok orang-orang berprestasi tinggi (*high achievers*). Kelompok orang-orang yang termotivasi untuk berprestasi memiliki tiga macam ciri umum sebagai berikut: (1) Mereka yang

mampu mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat, (2) Mereka yang menyukai situasi-situasi kerja berdasarkan kemandirian tertentu, (3) Mereka banyak menginginkan umpan balik (*feedback*) atas keberhasilan dan kegagalan kerjanya. (Winardi, 2001:85)

Menjadi seorang entrepreneur harus memiliki modal keberanian. Keberanian dimaksud seperti disampaikan oleh Chandra (2001:1-12) setidaknya meliputi lima hal yaitu: (1) berani mimpi, (2) berani mencoba, (3) berani merantau, (4) berani gagal, dan (5) berani sukses. Seorang entrepreneur harus secara terus-menerus melihat peluang yang tidak dapat dilihat oleh orang lain, tidak pernah merasa puas, dan mampu mengeksploitasi sekecil apapun perubahan yang ada. Entrepreneur adalah pemberani, berani mengambil keputusan untuk memulai suatu usaha dan berani meraih peluang. Keberanian seorang entrepreneur juga ditunjukkan dengan keberanian menghadapi resiko.

Dalam merintis peluang, seorang entrepreneur harus mengedepankan pola pikir kesuksesan (*successibility thinking*). Dengan mengedepankan pola pikir ini rasa percaya diri akan muncul dengan sendirinya. Rasa percaya diri yang diperoleh akan dapat memompakan semangat kesuksesan dan ditakdirkan hanya pada orang yang bekerja keras.

Hatch (1997:174-75) mengatakan bahwa entrepreneur adalah seseorang yang mempunyai ide atau keahlian-keahlian yang bersifat teknis sebagai seorang organisatoris yang mampu mengembangkan

organisasi ke luar dan ke dalam.

Berdasarkan hasil penelitian yang diungkap oleh Spencer dan Spencer (1993:227) menunjukkan bahwa ada klasifikasi antara entrepreneur sukses (*successful entrepreneurs*) dan entrepreneur yang kurang sukses (*less successful entrepreneurs*). Penelitian dilakukan terhadap entrepreneur dari kawasan Asia (India), Africa (Malawi), dan Amerika Latin (Ekuador). Secara rata-rata mereka memiliki variasi yang sangat berbeda meliputi tujuh kompetensi sebagai berikut:

1. *Achievement: (a) initiative, (b) sees and acts on opportunities, (c) persistence, (d) concern for high quality of work.*
2. *Personal maturity: (e) self confidence.*
3. *Controlling and directing: (f) monitoring.*
4. *Orientation to others: (g) recognizing the importance of bussiness relationship.*

Seorang entrepreneur sejati harus memperhatikan pelanggan dan memasukkan mereka dalam strategi permodalan serta strategi bisnis untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Seperti disunting oleh B.N. Marbun (1985:169) dari Schumpeter bahwa wirausahawan adalah suatu tipe individu yang memiliki kepemimpinan ekonomis yang tidak bermotif hedonis, apalagi kekuasaan dan kehendak untuk mengalahkan. Seorang entrepreneur memiliki sifat hemat, rasional, kuat dan bersemangat sebagai seorang yang berbakti mewujudkan bonafide di sisi sang maha pencipta.



Seperti diungkap oleh Schoell, Dessler dan Reinecke (1993:18): "*entrepreneurship the process of bringing land, labor, and capital together and taking the risk involved in producing a good or service in the hope of making a profit. Entrepreneur is a risk taker who starts and operates a business in hope of making a profit*".

Seorang entrepreneur harus memiliki kemampuan komplit sebagai perancang bisnis dalam mengelola komponen perusahaan atau organisasi yang biasa disebut dengan modal dasar organisasi. Modal dasar bagi suatu organisasi meliputi lima sumberdaya yaitu; sumberdaya material, sumberdaya finansial, sumberdaya manusia, sumberdaya teknologi, sumberdaya informasi. Terhadap kelima sumberdaya ini seorang entrepreneur dituntut ke-piawaian dalam mengelolanya.

Seorang entrepreneur harus terus merevisi pengetahuannya tentang ilmu-ilmu manajemen. Dasar pengembangan kehidupan organisasi sangat ditentukan dari cara seseorang dalam melakukan pengelolaan organisasinya. Apalagi sekarang ini telah sangat dikembangkan konsep manajemen mutu terpadu atau *Total Quality Management* (TQM) yang menekankan pada kemampuan manajer dalam mengintegrasikan pendayagunaan sumberdaya yang dimiliki organisasi melalui proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen secara berkualitas.

La Forge, Burke dan Bittel (1984:25) menyebutkan bahwa seorang entrepreneur harus memiliki semangat yang berupa kreativitas

dan kesadaran untuk mengambil resiko-resiko (*to take risks*). Sementara itu Feldman (2005:46) menjelaskan indikator yang relatif tepat untuk mengukur sikap terhadap entrepreneur (*attitude toward entrepreneur*) melalui pernyataan "*attitude toward entrepreneur is measured in terms of achievement, innovation, personal control, self esteem, and opportunity recognition. Taking into consideration the strong cultural influences on entrepreneurial attitudes toward new venture creation and development, indigenous entrepreneurs will demonstrate low levels of the EAO dimension – achievement, low levels of the EAO dimension – innovation, low levels of the EAO dimension – personal control, low levels of the EAO dimension – self-esteem, and low levels of the EOR dimension – opportunity recognition*".

Berdasarkan kajian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa sikap terhadap entrepreneur adalah kecenderungan seseorang dalam menanggapi secara positif atau negatif ditinjau dari dimensi kognisi, afeksi dan konasi terhadap aktivitas wirausaha dalam pelaksanaan manajemen fungsional yang mencakup; mendayagunakan sumberdaya organisasi dengan optimal, merencanakan kegiatan yang menguntungkan, membuat strategi untuk mengatasi resiko, mengaktualisasikan setiap peluang, dan menjadi pemicu untuk diri sendiri.

### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan

hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara sikap terhadap entrepreneur dengan etika organisasi pimpinan. Dengan kata lain, makin positif sikap terhadap entrepreneur, makin tinggi etika organisasi pimpinan PTAIS.

**Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual.

Teknik analisis korelasional digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara sikap terhadap entrepreneur (X<sub>i</sub>) dengan etika organisasi pimpinan PTAIS (Y).

*Populasi dan Sampel*

Populasi penelitian ini adalah semua unsur pimpinan Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS), di Kopertais Wilayah I Jakarta yang berjumlah 25 perguruan tinggi. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *purposive sampling* yaitu sampel ditentukan berdasarkan kriteria jabatan yang dimulai dari Rektor, Wakil Rektor I (Bidang Akademik), Warek II (Bidang Umum dan Keuangan), Warek III (Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama), sampai dengan Dekan Fakultas Agama Islam yang berjumlah 1121 orang.

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin

dengan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal.

$$Sampel(n) = \frac{N}{1 + \sqrt{N(e)}}$$

N = Populasi

E = Persen ketidakteelitian, kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Populasi sebanyak 100 orang dengan ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 10 % maka diperoleh:

$$Sampel(n) = \frac{112}{1 + \sqrt{100(10\%)}} = 60$$

Jumlah sampel sebanyak 60 orang unsur pimpinan perguruan tinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak sama dan berstrata secara proporsional, dengan perincian sebagai berikut:

Penentuan Sampel Penelitian

No	Unsur Pimpinan	Populasi	Sampel
1	Rektor	25	14
2	Warek I	22	12
3	Warek II	20	10
4	Warek III	20	10
5	Dekan FAI	25	14
Jumlah		112	60

Sumber: Hasil Penghitungan Penulis

Sampel yang berjumlah 60 orang tersebut akan mewakili unsur pimpinan PTAIS sebagai responden penelitian. Dalam menentukan responden dari kelima unsur tersebut dilakukan secara random, dengan maksud agar setiap anggota populasi pada masing-masing unsur pimpinan

memiliki kesempatan untuk menjadi responden.

#### *Instrumen Penelitian*

Instrumen diujicobakan pada 20 responden. Uji coba secara empiris dimaksudkan untuk menentukan validitas butir sebagai dasar pemilihan butir-butir instrumen yang berkualitas yang dapat digunakan dalam pengumpulan data.

Validitas butir instrumen dihitung dengan menggunakan rumus korelasi yaitu dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pendukung suatu instrumen dengan skor totalnya. Semakin tinggi korelasi skor suatu butir dengan skor total semakin tinggi dukungan butir tersebut terhadap instrumen, sebaliknya semakin rendah korelasinya semakin kecil dukungan butir tersebut.

Penerimaan dan penolakan butir-butir instrumen diperoleh dengan cara membandingkan harga korelasi *product moment* yang diperoleh melalui perhitungan dengan harga kritis  $r$  yang diperoleh dari tabel  $r$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 20$  yaitu sebesar 0,444. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Secara keseluruhan perhitungan koefisien validitas dan koefisien reliabilitas instrumen dilakukan melalui program *Excel*.

#### *Teknik Analisis Data*

a. Teknik Pengujian Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah uji normalitas, uji homogenitas, uji keberartian, dan uji kelinearan regresi. Normalitas data diuji dengan menggunakan uji *Lilliefors*, sedangkan homogenitas

data diuji dengan menggunakan uji *Bartlett*.

b. Teknik Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian digunakan analisis regresi dan korelasi yang meliputi: a). Regresi linear sederhana; 2) Korelasi sederhana; 3) Regresi jamak; 4) Korelasi jamak; 5) Koefisien determinasi; dan 6) Korelasi parsial. Hipotesis statistik yang diuji adalah:

$$H_0: \rho_{y1}=0$$

$$H_1: \rho_{y1}>0$$

Keterangan:

$\rho_{y1}$  = Koefisien korelasi sikap terhadap entrepreneur dengan etika organisasi pimpinan.

#### **Hasil Penelitian**

##### *Deskripsi Data*

Gambaran karakteristik variabel penelitian diperoleh dari hasil pengolahan data dengan analisis statistika deskriptif. Deskripsi setiap variabel disajikan dalam bentuk skor maksimum, skor minimum, rerata, median, modus dan simpangan baku.

Gambaran karakteristik dari variabel sikap entrepreneur ( $X_1$ ) dan etika organisasi ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Rangkuman Deskripsi Data Penelitian**

Statistik	$X_1$	$Y$
Skor Maksimum	116	65
Skor Minimum	68	32
Rerata	91,90	47,10
Median	93,00	47
Modus	88	36
Simpangan Baku	10,86	9,26

**Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran (dengan Uji Lilliefors)**

No	Galat Taksiran Y atas	$L_0$ (Maksimum)	$L_{tabel}$	Kesimpulan
1	$X_1$	0,047	0,114	Berdistribusi Normal

*Uji Normalitas dan Uji Homogenitas*

Persyaratan analisis adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar analisis regresi dapat dilakukan. Syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi baik regresi linear sederhana maupun regresi jamak adalah (1) syarat normalitas data populasi dengan menggunakan uji lilliefors, (2) syarat homogenitas varians kelompok-kelompok skor yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan data prediktor dengan menggunakan uji Bartlett. Hasil pengujian persyaratan analisis ini memperlihatkan bahwa data populasi sikap entrepreneur dan etika organisasi masing-masing berdistribusi normal. Hasil pengujian homogenitas memperlihatkan bahwa varians kelompok-kelompok etika organisasi baik atas sikap entrepreneur adalah homogen. Ringkasan data dapat dilihat pada tabel berikut:

*Pengujian Hipotesis*

Hipotesis terdapat hubungan positif antara sikap terhadap entrepreneur ( $X_1$ ) dengan etika organisasi pimpinan PTAIS. Dari hasil per-

hitungan regresi sederhana Y (etika organisasi pimpinan PTAIS) atas  $X_1$  (sikap terhadap entrepreneur), diperoleh nilai konstanta a sebesar 5,04 dan koefisien b sebesar 0,46. Oleh karena itu persamaan regresinya adalah  $\hat{Y} = 5,04 + 0,46X_1$ . Persamaan regresi tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa etika organisasi pimpinan akan meningkat sebesar 0,46 skor jika sikap terhadap entrepreneur ditingkatkan satu unit pada konstanta 5,04. Pengujian signifikansi dan linearitas regresi disajikan pada Tabel 4.

Pengujian signifikansi regresi menghasilkan  $F_{hitung} = 25,76$  sedangkan harga  $F_{tabel} = 7,09$  untuk  $\alpha = 0,01$ , dengan demikian regresi Y atas  $X_1$  sangat signifikan. Pengujian linearitas diperoleh  $F_{hitung} = 0,932$  sedangkan harga  $F_{tabel} = 2,49$  untuk  $\alpha = 0,01$ , sehingga terdapat hubungan linear antara Y dengan  $X_1$ . Grafik persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,04 + 0,46X_1$  dapat terlihat pada gambar 1.

**Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas Varians (dengan Uji Bartlett)**

No	Varians Y atas	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$	Kesimpulan
1	$X_1$	4,20	46,19	Homogen

**Tabel 4. ANAVA untuk pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi Sikap Terhadap Entrepreneur ( $X_1$ ) dengan Etika Organisasi Pimpinan PT AIS ( $Y$ ),  $Y = 5,04 + 0,46X_1$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	$F_h$	$F_t$	
					$\alpha=0,05$	$\alpha=0,01$
Total	60	138,256				
Koefisien (a)	1	133,105				
Regresi (b/a)	1	1,584.12	1,584.12	<b>25,76**</b>	<b>4,01</b>	<b>7,09</b>
Sisa	58	3,567.28	61.50			
Tuna Cocok	30	1,782.28	59.41	<b>0.932<sup>ns</sup></b>	<b>1.869</b>	<b>2,49</b>
Galat	28	1,785.00	63.75			

Keterangan:

dk = derajat kebebasan

JK = Jumlah Kuadrat

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

\*\* = Regresi sangat signifikan ( $F_{hit} = 25,76 > F_{tabel} = 7,09$ )

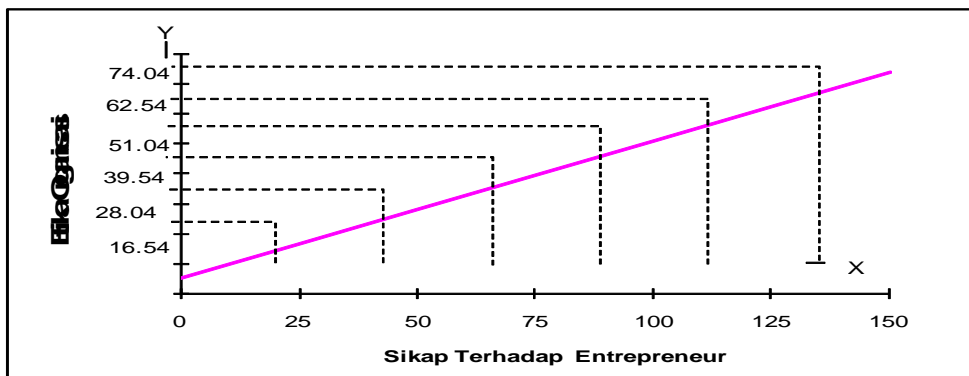
ns = Regresi Linear ( $F_{hit} = 0,932 < F_{tabel} = 2,49$ )

Model hubungan antara variabel sikap terhadap entrepreneur ( $X_1$ ) dengan variabel etika organisasi pimpinan PT AIS ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,54$ . Pengujian signifikansi koefisien korelasi menghasilkan  $t_{hitung} = 5,07$  dan  $t_{tabel} 2,663$  untuk  $\alpha = 0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi sangat signifikan.

Pengujian koefisien korelasi parsial dilakukan dengan mengontrol variabel sikap terhadap entrepreneur ( $X_1$ ) dan kepemimpinan kharismatik ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun bersama. Pengontrolan ter-

hadap sikap terhadap entrepreneur menghasilkan koefisien korelasi parsial  $r_{y1.2} = 0,334$  dan  $t_{hitung} = 2,66$ . Pengontrolan terhadap  $X_2$  dan  $X_3$  sekaligus menghasilkan koefisien korelasi parsial  $r_{y1.23} = 0,270$  dan  $t_{hitung} = 2,10$ . Dengan  $t_{tabel} = 2,66$  untuk  $\alpha = 0,01$  maka pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi  $X_1$  terhadap  $Y$  tetap signifikan.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Sikap Terhadap Entrepreneur ( $X_1$ ) dengan Etika Organisasi Pimpinan PT AIS ( $Y$ ) dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 5,04$



+ 0,46X<sub>1</sub>. Persamaan regresi tersebut menunjukkan kecenderungan bahwa etika organisasi pimpinan akan meningkat sebesar 0,46 skor jika sikap entrepreneur ditingkatkan satu unit pada konstanta 5,04.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa etika organisasi dapat ditingkatkan melalui sikap terhadap entrepreneur.

### Implikasi

Memperhatikan kesimpulan hasil penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka upaya peningkatan etika organisasi pimpinan PTAIS dapat dilakukan dengan meningkatkan sikap terhadap entrepreneur.

Upaya peningkatan sikap terhadap entrepreneur yang dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan lebih bersifat untuk mengasah stimulasi psikologis (mental) untuk memperoleh keterampilan fisiologis. Usaha-usaha peningkatan sikap terhadap entrepreneur dapat diuraikan sebagai berikut: (1) pelatihan menumbuhkan prestasi kerja, (2) pelatihan berfikir dan pemecahan masalah, (3) pelatihan pengarahan dan kontrol, (4) pelatihan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain.

### Daftar Pustaka

Azwar, Saifudin. 2000. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

At Tamimi, Izzudin Khatib. 1992.

*Bisnis Islam*. Jakarta: Fikahati Aneska.

Bahauddin, Taufik. 2000. *Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Bittel, Lester R., Ronald S. Burke and R. Lawrence La Forge. 1984. *Business in Action: An Introduction to Business*. New York: McGraw-Hill Book Co.

Chandra, Purdi E. 2001. *Menjadi Entrepreneur Sukses*. Jakarta: Grasindo.

Chourmain, Imam. 1999. *Peranan Pendidikan Entrepreneur Untuk Meningkatkan Pendidikan Mutu dan Memperluas Kesempatan Kerja Lulusan Pendidikan Tinggi*. Jakarta: UNJ.

Deal, Terrence E. and Allan A. Kennedy. 1999. *The New Corporate Cultures, Revitalizing the Workplace after Downsizing, Mergers, and Reengineering*. Massachusetts: Perseus Publ.

Ferrell, O.C. dan John Fraedrich. 1994. *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Houghton Mifflin Co.

Gardner, Howard. 1993. *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.

Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr. 1985. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*.

- Texas: Business Publications Inc.
- Griffin, Ricki W. 1987. *Management*. Boston: Houghton Mifflin Co.
- Hatch, Mary Jo. 1997. *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Post Modern Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Hersey, Paul dan Kenneth H. Blanchard, 1997. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hein's, Steve, *Definitional History of "EI"*, (<http://www.eq.today.com/index2.html>)
- Jackson, Terence. "Ethics and the art of intuitive management," 1995. *Crosscultural Management ed.* Terence Jackson. Oxford: Butterworth-Heinemann Ltd.
- Ladd, John. "Business Ethics", 1992. *Morality and the Ideal of Rationality in Formal Organizations*, ed. Milton Snoeyenbos, Robert Almeder dan James Humber. New York: Prometheus Books.
- Lindsay, William M. dan Joseph A. Petrick. 2000. *Total Quality and Organization Development*. Florida: St. Lucie Press, Boca Raton.
- Marbun, B.N. 1985. *Manajemen & Kewirausahaan Jepang*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mintzberg, Henry. "The Manager's Job: Folklore and Fact, 1995.
- The Organizational Behavior*, ed. David Kolb, Joyce S. Osland and Irwin M. Rubin. New Jersey: Prentice Hall.
- Pheysey, Diana C. 1993. *Organizational Cultures Types and Transformations*. London: Routledge
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 1999. *Manajemen*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Semiawan, Conny R. 1999. *Pendidikan Tinggi: Peningkatan Kemampuan Manusia Sepanjang Hayat Seoptimal Mungkin*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. 1993. *Competence Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, Richard M., Gerardo R. Ungson, Richard T. Mowday. 1993. *Managing Effective Organization an Introduction*. Boston: Kent Publishing Company.
- Suseno, Franz Magnis. 1987. *Etika Dasar Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*. Jakarta: Kanisius
- Thoha, Miftah. 1986. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tilaar, H.A.R. 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian*

Yayat Suharyat

*Pendidikan Masa Depan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Tilaar, H.A.R. "Pendidikan Abad ke-21 Menunjang Knowledge-Based Economy," *Jurnal CSIS*, Th.II No. XX, Mei 2000

Walker, James W. 1992. *Human*

*Resources Strategy.* New York: McGraw-Hill, Inc.

**\*Dr. Yayat Suharyat.** Dosen Program Pascasarjana dan Sekretaris Program Magister Pendidikan Islam, Program Pascasarjana Universitas Islam "45" Bekasi