



PENGARUH ENVIRONMENTAL UNCERTAINTY, ENTREPRENEURIAL ORIENTATION, PENGAMBILAN RESIKO BERINOVASI, KOMITMEN TERHADAP KINERJA ORGANISASI

Hera Wasiati

Manajemen Informatika, STMIK AKAKOM

e-mail: hera@akakom.ac.id

The Influence of Environmental Uncertainty, Entrepreneurial orientation, Innovation Risk Taking, and Organizational Commitment Against Organizational Performance

Abstract

This study aims to test empirically the influence of Environmental Uncertainty, Entrepreneurial orientation, Innovation Risk Taking, and Organizational Commitment, Against Organizational Performance. Data from this study were obtained by distributing questionnaires, with a population of managers and employees of small and medium enterprises in the Yogyakarta region. Sampling method in this research is purposive sampling, so in getting 192 data questionnaire that can be used for hypothesis testing. Hypothesis testing using Path analysis. The results showed that from 7 hypotheses tested 5 hypotheses can be supported statistically, and 2 Hypotheses are not supported statistically. The results of this study can generally explain the phenomenon of disruption that occurs today affect the variables studied and lead to organizational performance and employee satisfaction

Key Word : *EU, Risk Inovation, Organizational Performance, Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik pengaruh *Environmental Uncertainty, Entrepreneurial orientation*, Pengambilan Resiko berinovasi, dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Organisasi. Data dari penelitian ini diperoleh dengan penyebaran kuisioner, dengan populasi manajer dan karyawan perusahaan kecil dan menengah di wilayah Yogyakarta. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling, sehingga di dapatkan data sebanyak 192 kuisioner yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan Path analysis. Hasil penelitian menunjukkan dari 7 hipotesis yang diuji 5 hipotesis dapat didukung secara statistik sedang 2 Hipotesis tidak didukung secara statistik. Hasil penelitian ini secara umum dapat menjelaskan fenomena disruption yang terjadi sekarang ini mempengaruhi variabel-variabel yang diteliti dan bermuara pada kinerja organisasi serta kepuasan karyawan.

Kata kunci: *EU, resiko berinovasi, kinerja organisasi, kepuasan*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis pada era sekarang tumbuh dan berkembang dengan sangat pesat dan tidak stabil, mengakibatkan diperlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien. Ini berarti bahwa organisasi harus dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (*closed system*) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (*opened system*) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien.

Perubahan ini diakibatkan adanya perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat. Perkembangan teknologi informasi ini mengakibatkan adanya *disruption* (Kasali 2018). Sebuah inovasi baru yang lahir akibat perkembangan teknologi informasi yang serba fisik menjadi serba digital yang menghasilkan sesuatu yang baru, efisien dan efektif untuk menjalankan bisnis. Dampaknya *disruption* menggantikan pasar lama industri dan teknologi dan menghasilkan kebaruan yang lebih efisien dan menyeluruh, yang bersifat destruktif dan kreatif.

Proses *disruption* ini berdampak banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor. Zuckerberg (dalam Kasali 2018), mengaktakan sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan manajer menyelaraskan antara *iteration*, *inovation* dan *disruption*. Penyelarasan tersebut berdampak pada keberhasilan organisasi

Faktor lain yang berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh bagaimana manajemen dapat mengelola organisasi secara baik. Pengelolaan organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor baik dari internal maupun eksternal. Hasil penelitian tentang faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja organisasi juga ditemukan dalam penelitian Harlina (2011) yang terdiri dari kualitas sumber daya manusia, komunikasi, sarana pendukung, dan komitmen organisasi. Azhar (2007) bahwa selain faktor komitmen organisasi, sumber daya manusia dan sarana pendukung, maka faktor regulasi sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan. Meskipun relevansinya untuk aktivitas ekspor, faktor-faktor ini telah mendapat perhatian penelitian yang agak terbatas dalam literatur bisnis internasional. Lingkungan eksternal telah dikonseptualisasikan dengan berbagai cara. Tiga unsur, dinamisme, permusuhan dan ketidakpastian dipilih sebagai karakteristik lingkungan dalam penelitian ini. Dinamika lingkungan ditandai dengan tingginya tingkat perubahan dan kebaruan serta ketidakpastian tindakan pesaing dan pelanggan. Jadi, nampaknya perusahaan harus mengenalkan banyak produk baru untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang terus berubah. Lingkungan yang bermusuhan dicirikan oleh pengaturan industri yang tidak stabil, persaingan yang ketat, iklim bisnis yang luar biasa, dan kurangnya peluang yang dapat dieksploitasi. Ketersediaan informasi mengenai peluang ekspor potensial memainkan peran penting dalam aktivitas ekspor yang berhasil. (Stoian dkk., 2011). Tingkat ketersediaan informasi yang lebih tinggi dapat mengurangi ketidakpastian lingkungan. Ketidakpastian ini harus dapat direspon secara cepat dan tepat oleh seorang manajer atau pimpinan perusahaan.

Jiwa entrepenur yang harus dimiliki oleh seorang pimpinan perusahaan banyak diperlukan untuk menghadapi persaingan bisnis yang kompetitif. Orientasi

Entrepreneurial didefinisikan sebagai proses-proses, praktek dan aktivitas pengambilan keputusan yang mengarah pada pendatang baru (Lumpkin & Dess, 1996). Hal ini timbul dari perspektif pilihan-pilihan strategis yang menyatakan bahwa peluang pendatang baru dapat berhasil dilakukan dengan tindakan terarah. Jadi, ini akan melibatkan intensi dan tindakan pemain kunci yang berfungsi dalam sebuah proses generatif yang ditujukan pada penciptaan usaha baru.

Entrepreneurial orientation adalah proses, struktur dan perilaku perusahaan yang dicirikan dengan *innovativeness*, *proactiveness* dan *risk taking* (Stam & Elfring, 2008). *Entrepreneurial orientation* mengacu pada strategi proses pembuatan keputusan yang menyediakan organisasi dengan sebuah dasar bagi keputusan dan tindakan kewirausahaan (Rauch et.al, 2004). *Entrepreneurial orientation* merupakan orientasi strategis perusahaan yang mencakup aspek-aspek kewirausahaan spesifik dari gaya pengambilan keputusan, metode dan praktek. Pengertian *Entrepreneurial Orientation*, berkaitan dengan aspek psikometrik yang dilihat dari inovasinya, sifat proaktifnya dan keberanian mengambil resiko.

Hubungan antara *entrepreneur* dan pengambilan resiko yang ada masih menyisakan pertanyaan panjang bagi para peneliti, khususnya untuk produk hasil usaha kecil dan menengah (ukm). Brockhaus (2001) menyatakan bahwa kebanyakan *entrepreneur* tidak berani mengambil resiko yang lebih besar dari manajer profesional. Beberapa peneliti lain menemukan adanya kesamaan dalam keberanian mengambil resiko baik pada *entrepreneur* maupun manajer profesional, sedangkan penelitian lain menemukan adanya keberanian resiko lebih besar pada *entrepreneur* (Naldi et al 2007).

Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dari artikel ini adalah untuk membuktikan terdapat pengaruh *Environment Uncertainty* terhadap *Entrepreneurial orientation*,

pengambilan risiko berinovasi, komitmen organisasi dan kinerja organisasi

LANDASAN TEORI

Environment theory

Environment lingkungan merupakan segala sesuatu yang berada di luar organisasi (Robbin, 2002), yang membedakan lingkungan organisasi menjadi dua yaitu lingkungan umum versus lingkungan khusus, dan lingkungan aktual versus lingkungan yang dipersepsikan. Lingkungan umum merupakan lingkungan yang secara tidak langsung mempengaruhi keberadaan dan kelangsungan hidup perusahaan, walaupun lingkungan ini tidak bersinggungan langsung dengan organisasi namun dampaknya akan mempengaruhinya. Sedangkan lingkungan khusus adalah lingkungan yang memiliki dampak langsung terhadap organisasi dan mempengaruhi perusahaan dalam mendapatkan dan menggunakan sumberdayanya, contohnya konsumen, pesaing dan lain sebagainya.

Pertumbuhan dan perkembangan lingkungan telah pada lingkungan yang imperatif yang ekstrim, dan menjelaskan hal ini dalam teori ekologi populasi (*population ecology theory*). Jones (2004) menyebutkan bahwa lingkungan organisasi dipengaruhi atas *specific environment* dan *general environment*. Lingkungan spesifik tersebut adalah lingkungan yang menekan organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi cara organisasi beroperasi dan akses organisasi untuk mendapatkan dan menggunakan semua sumber daya. Contohnya adalah pelanggan, distributors, competitor, pemerintah, dan pemasok. Lingkungan umum meliputi tekanan-tekanan yang membentuk lingkungan khusus dan dampaknya terhadap kemampuan organisasi dalam lingkungan tertentu untuk mendapatkan sumberdaya dan menggunakan untuk tujuan perusahaan. Contoh lingkungan umum adalah tekanan demografi, tekanan ekonomi, tekanan politik, tekanan ekonomi dan tekanan teknologi.

Kinerja organisasi

Kinerja organisasi merupakan muara akhir dari suatu pekerjaan. Dalam manajemen tradisional ukuran kinerja yang biasa digunakan adalah ukuran kinerja keuangan, karena pengukuran ukuran keuangan mudah untuk dilakukan. Padahal kinerja lain, seperti peningkatan kepercayaan customer terhadap layanan jasa perusahaan, peningkatan kompetensi dan komitmen personal, kedekatan hubungan kemitraan perusahaan dengan pemasok, dan peningkatan produktivitas *cost effectiveness process* bisnis yang digunakan untuk melayani *customer* diabaikan oleh manajemen karena sulit dalam pengukurannya.

Asumsi yang mendasari adanya pengukuran kinerja dalam manajemen tradisional berbeda dengan asumsi yang digunakan dalam manajemen kontemporer. Dalam manajemen tradisional, pengukuran kinerja dilakukan dengan menetapkan secara tegas tindakan tertentu yang diharapkan akan dilakukan oleh personil dan melakukan pengukuran kinerja untuk memastikan bahwa personil melaksanakan tindakan sebagaimana yang diharapkan. Dengan cara ini sistem pengukuran kinerja mencoba mengendalikan perilaku personel melalui ukuran kinerja. Oleh karena itu pengukuran kinerja di era informasi yang maju ini diarahkan kepada pemotivasian personel untuk mewujudkan visi organisasi yang dijabarkan pada ukuran-ukuran kinerja. Penjabaran ukuran-ukuran kinerja yang berdasarkan pada visi organisasi dimulai dari tujuan (*goals*) dan diterjemahkan ke dalam sasaran-sasaran strategik (*strategic objectives*).

Environment Uncertainty

Environmental uncertainty sejak dulu dipandang sebagai problem sentral dalam organisasi banyak teori dan dukungan riset empiris yang membahas sifat dan dampak ketidakpastian lingkungan terhadap organisasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan hubungan teoritis antara ketidakpastian lingkungan dengan variabel

seperti struktur organisasi (Koberg & Ungson, 1987) strategy perusahaan (Hitt, Ireland & Palia, 1982), kinerja (McCabe, 1990) dan teknologi (Foster & Gupta, 1994; Otley, 1994).

Pengambilan Resikon Berinovasi

Inovasi didefinisikan sebagai pengembangan dan penggunaan gagasan atau perilaku baru dalam organisasi yang dimanifestasikan dalam hal produk, layanan, teknologi, atau struktur organisasi baru. Sebuah perusahaan yang mengadopsi gaya inovatif bergantung pada pengetahuan yang dimiliki oleh pemain pasar. *Innovativeness* adalah predisposisi untuk mendukung gagasan dan perubahan baru (Rauch et al., 2009). Ini mencakup kreativitas dalam adopsi teknologi, dan proses internal (Baker & Sinkula, 2009).

Keh et.al mendefinisikan inovasi dengan kecenderungan perusahaan untuk terlibat dalam proses kreatif, eksperimen gagasan baru, yang dapat menghasilkan institusi metode produksi baru atau membawa produk atau layanan baru ke pasar saat ini atau pasar baru (Keh et al., 2007). Sebagai sumber yang sangat spesifik, berharga dan kompleks secara sosial yang tidak mudah ditransfer dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain, inovasi dapat memberikan keunggulan kompetitif yang unik untuk mengeksplor UKM (Hult & Ketchen 2001)

Kecenderungan mengambil risiko melibatkan kemauan untuk melakukan sumber daya yang signifikan untuk memanfaatkan peluang atau terlibat dalam strategi bisnis di mana hasilnya mungkin sangat tidak pasti (Keh et al., 2007). Orientasi yang berisiko didefinisikan sebagai tingkat risiko yang tercermin dalam berbagai keputusan alokasi sumber daya serta pilihan produk dan pasar. Perilaku mengambil risiko yang berkaitan dengan cenderung meremehkan hambatan ekspor dan upaya menuju peluang baru di pasar.

Entrepreneurial Orientation

Entrepreneurial orientation merupakan konstruk tingkat perusahaan yang berhubungan erat dengan manajemen strategis dan proses pembuatan keputusan strategis. *Entrepreneurial orientation* harus dibedakan dengan *entrepreneurship*, yang berhubungan dengan memasuki bisnis baru dan berkaitan terutama dengan pertanyaan Bisnis apa yang kita masuki? dan Bagaimana kita membuat bisnis baru berhasil? *Entrepreneurial orientation* merupakan penjelmaan dari *entrepreneurship* tingkat organisasi (Yang, 2008).

Orientasi *entrepreneurial* yang menggambarkan tujuan dari suatu perusahaan untuk digabungkan dalam kesempatan membuka pasar baru dan pembaruan dari operasi pasar yang sudah ada (Hult dan Ketchen, 2001). Memperkenalkan nilai-nilai seperti menjadi sangat proaktif terhadap kesempatan pasar, toleransi terhadap risiko, dan menerima terhadap inovasi (Matsuno, 2002.). Berdasar pada kemampuan untuk menciptakan pembaharuan, mengambil risiko dalam menciptakan usaha yang membedakan dengan yang lain. Orientasi *entrepreneurial* menekankan pada semangat untuk menciptakan usaha baru sebagai penyegaran dari kemacetan usaha, yang sering mengiringi pada langkah awal inovasi (Lumpkin dan Dess, 1996).

Komitmen Organisasi

Komitmen adalah keinginan atau dorongan dari dalam individu untuk menunjang keberhasilan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Wiener, 1982). Menurut Robbins (2001:140) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi itu. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan diharapkan menjadi loyal dan tidak terjadi turnover karyawan dan kinerja yang dihasilkan memuaskan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut komitmen organisasional, dan mengatakan bahwa

komitmen organisasional sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi, dimana setiap organisasi memiliki komitmen yang berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan bentuk dan tujuan dari organisasi itu sendiri (Mowdy, Porter & Steer, 1982)

Dalam kajian teknis psikiatris, komitmen organisasi dijumpai merupakan indikator yang lebih baik dari "*leaver*" dan "*stayer*" daripada kepuasan kerja (Porter, Steers, Mowday dan Boulian 1974). Penelitian lainnya mendapati kepuasan kerja dikaitkan dengan (lingkungan kerja sedangkan komitmen organisasi dikaitkan dengan keterikatan dengan organisasi yang mempekerjakan (Glisson dan Durick 1988).

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Penelitian ini didesain menggunakan penelitian kausal yang merupakan penelitian penjelasan atau explanatory research, data penelitian ini dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Responden dari kuisisioner yang akan disebarkan kepada manajer di perusahaan wilayah Daerah istimewa Yogyakarta yang bergerak di bidang Industri manufaktur maupun jasa. Kuisisioner yang akan digunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji (*pre tested*) pada kelompok kecil akademisi dan manajer sebagai pilot test. Hasil *pre tested* menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan ke responden sesungguhnya. Hasil penyebaran kuisisioner dan pengolahan tahap awal menunjukkan adanya 192 kuisisioner yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini.

Operasional Variabel

Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil suatu organisasi yang didasarkan atas tujuan yang sudah direncanakan (Rue dan Byars, 1981). Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen *self rating* yang dikembangkan oleh Govindanrajan (1988) dan

Govindanrajan & Fisher (1990), dan banyak digunakan oleh para peneliti.

Enviromental Uncertainty, merupakan persepsi terhadap ketidakpastian lingkungan daripada kondisi aktual ketidakpastian lingkungan Chenhall dan Morris (1986). Variabel ini diukur dengan mengadopsi instrumen yang dikembangkan oleh Duncan (1972), serta digunakan secara luas oleh Chenhall dan Morris (1986), serta Govindanrajan (1986).

Entrepreneurial orientation, proses yang berhubungan secara erat dengan proses pengambilan keputusan strategis, yang dapat dibedakan dari entrepreneurship, dan lebih memperhatikan pada metoda, praktek dan gaya pengambilan keputusan yang digunakan manajer. Variabel ini mempunyai 5 (lima) dimensi yang meresap pada gaya pengambilan keputusan dan praktek-praktek lainnya dari anggota organisasi.

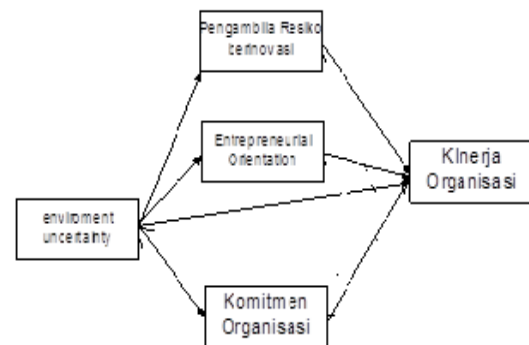
Inovasi didefinisikan sebagai pengembangan dan penggunaan gagasan atau perilaku baru dalam organisasi yang dimanifestasikan dalam hal produk, layanan, teknologi, atau struktur organisasi baru (Damanpour & Wischnevsky, 2006).

Komitmen organisasional sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi, dimana setiap organisasi memiliki komitmen yang berbeda satu dengan yang lainnya sesuai dengan bentuk dan tujuan dari organisasi itu sendiri (Mowdy, Porter & Steer, 1982)

Model Penelitian

Model penelitian dimaksudkan untuk memberikan tuntunan berpikir deduktif, menganalisis permasalahan penelitian dari hal-hal yang bersifat umum ke arah hal-hal yang bersifat khusus, untuk memperjelas wawasan dalam melakukan analisis melalui teori dan konsep yang telah mapan. Di samping itu juga memberikan tuntunan induktif, menganalisis permasalahan penelitian dari hal-hal yang bersifat khusus ke arah hal-hal yang bersifat umum untuk memperjelas wawasan dalam melakukan analisis melalui studi empiris. Studi ini

menjelaskan hubungan antara *environment uncertainty*, *Entrepreneurial Orientation*, komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan atas landasan kerangka proses berfikir, kerangka teori dan kerangka konseptual penelitian, maka disusun hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Environment uncertainty berpengaruh Positif terhadap Pengambilan Resiko Berinovasi
- H2 : Environment uncertainty berpengaruh Positif terhadap *Entrepreneurial orientation*
- H3 : Environment uncertainty berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi
- H4 : Environment uncertainty berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi
- H5 : Pengambilan Resiko Berinovasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi
- H6 : *Entrepreneurial orientation* berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi
- H7 : Komitmen organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi

HASIL PENELITIAN

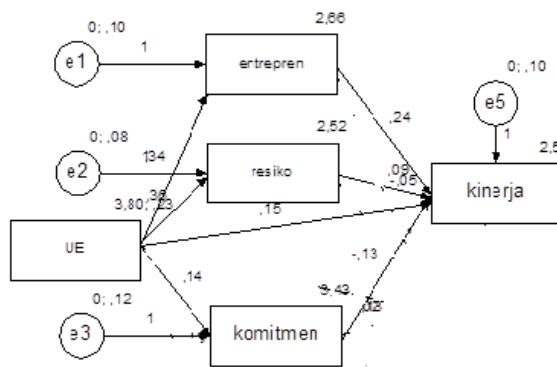
Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil pengujian penghitungan validitas dan reliabilitas diperoleh r pada sig 2 tailed hitung pada setiap pertanyaan pada

variabel lebih dari r tabel. Sedangkan untuk nilai reliabilitas juga diterima karena cronbach alpha lebih dari 0,6.

Uji hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM (struktural equation modelling) dengan path analysis. Hasil dari pengujian dapat dilihat dalam gambar 1.



Hasil regresi dari path analisis dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh Variabel	Estimat	S.E.	C.R.	P	Simpulan
H1	UE → entrepren	0,337	0,047	7,133	***	Terdukung &
H2	UE → resiko	0,359	0,043	8,389	***	Terdukung &
H3	UE → komitmen	0,139	0,052	2,691	0,007	Terdukung &
H4	UE → kinerja	0,154	0,062	2,481	0,013	Terdukung &
H5	entrepren → kinerja	0,245	0,073	3,345	***	Terdukung &
H6	Resiko → kinerja	0,089	0,081	1,097	0,273	Tidak Signifih
H7	komitmen → kinerja	-0,130	0,067	-1,950	0,051	Tidak Signifih

Sumber: Data Yang diolah dengan Amos, 2018

PEMBAHASAN

Penelitian ini menguji 7 Hipotesis, hasil dari pengujian di dapatkan 5 hipotesis didukung secara statistika dan 2 hipotesis yang tidak didukung secara statistika. Pembahasan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

H1 yang menyatakan *Environment uncertainty* berpengaruh Positif terhadap Pengambilan Resiko Berinovasi secara statistik diterima dengan besarnya pengaruh

sebesar 0,337 dan signifikansi 0,046. Temuan ini mendukung penelitian terdahulu bahwa Ketidakpastian lingkungan adalah kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi operasional perusahaan (Otley, 1980). Menurut Dess dan Bearn (1984) terdapat tiga dimensi untuk menjelaskan kondisi lingkungan organisasi, yaitu kapasitas, volatilitas, dan kompleksitas. Kapasitas lingkungan menunjukkan seberapa besar tingkat sumber daya yang tersedia dalam lingkungan tersebut dapat mendukung pertumbuhan organisasi. Dimensi volatilitas menunjukkan kepada tingkat ketidakstabilan lingkungan. Lingkungan dengan tingkat perubahan yang tidak dapat diprediksi dikelompokkan dalam lingkungan yang dinamis, sedangkan pada lingkungan dengan tingkat perubahan yang dapat diprediksi dikelompokkan dalam kelompok lingkungan yang stabil. Adanya ketidakstabilan lingkungan maka diperlukan management resiko yang baik agar perusahaan mampu dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

H2 yang menyatakan *Environment uncertainty* berpengaruh Positif terhadap *Entrepreneurial orientation* secara statistik diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 0,359 dan signifikansi 0,000. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya dess dan Bearn (1984), adanya ketidakpastian lingkungan akan meningkatkan jiwa entreprenur bagi manager untuk selalu meningkatkan inovasi baik produk maupun cara dalam melakukan marketing. Dampak dari entrepreneurial orientation ini akan menghasilkan produk yang kompetitif dan unik ataupun produk yang low cost.

H3 yang menyatakan *Environment uncertainty* berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi secara statistik diterima dengan besarnya pengaruh sebesar 0,139 dan signifikansi 0,007. Komitmen organisasi di dalam penelitian ini adalah karena komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday *et al*, 1979). Komitmen organisasi yang kuat di dalam

individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepentingan yang sudah direncanakan. Dalam era disruption ini ketidakpasatian adalah sesuatu yang menjadi perhatian baik bagi karyawan maupun perusahaan. Ketidakpastian mempengaruhi motivasi karyawan di dalam bekerja (Kasali, 2018) Keyakinan atau komitmen Individu dalam mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, mereka akan menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan itu (Lee et al, 2012)

H4 yang menyatakan bahwa *Environment uncertainty* berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi didukung secara statistik dengan besarnya pengaruh 0,154 dan signifikansi 0,013. Hal ini mendukung penelitian dari Mia (1989) ketidakpastian lingkungan yang berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Gul dan Chia (1994) menegaskan bahwa ketidakpastian lingkungan yang dipersepsikan top manajemen lebih baik dari pada ketidakpastian lingkungan aktual, karena lebih mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial perusahaan terutama keputusan kontrol perusahaan yang akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan.

H5 yang menyatakan bahwa Pengambilan Resiko Berinovasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi didukung secara statistik dengan besarnya pengaruh 0,245 dan signifikansi 0,000. Hal ini mendukung tidak sejalan hasil penelitian David, *et al.*, (2007) menunjukkan bahwa inovasi tidak mempunyai hubungan secara signifikan dengan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh bertujuan untuk mengeksplorasi sifat interaksi antara dua strategi, inovasi dan orientasi pasar terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi berkorelasi secara positif dengan orientasi pasar dan kedua konstruk tersebut berkorelasi secara positif dengan kinerja perusahaan pada lingkungan yang

kompetitif. Penelitian Damanpour (2001) dilakukan dengan tujuan untuk melakukan pengujian dinamika yang menentukan pengadopsian inovasi dalam produk dan proses pada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adopsi inovasi produk lebih cepat daripada adopsi proses pada bank yang lebih besar, dan pengadopsian inovasi produk mempunyai hubungan positif dengan pengadopsian proses inovasi dan kinerja.

H6 yang menyatakan bahwa *Entrepreneurial orientation* berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi tidak didukung secara statistik dengan besarnya pengaruh -0,055 dan signifikansi 0,298. Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini tidak konsisten dengan konsepsi dari Miller (1983), serta Covin dan Slevin (1989) bahwa *Entrepreneurial orientation* yang terkait dengan perilaku inovatif, perilaku proaktif dan keberanian mengambil risiko mampu meningkatkan kinerja usaha. Demikian juga, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan empiris dari Bacherer dan Maurer (1997), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Entrepreneurial orientation* terhadap kinerja perusahaan. Peneliti lainnya Ferreira dan Azevedo (2007) menyampaikan hasil temuannya bahwa *Entrepreneurial orientation* yang tercermin dari perilaku pengelola sebagai determinan penting dalam meningkatkan pertumbuhan usaha.

H7 yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi tidak didukung secara statistik dengan besarnya pengaruh 0,089 dan signifikansi 0,273. Hal ini mendukung penelitian dari Tingginya komitmen organisasi berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan (Syauta et al., 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour et al (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu akan mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, mereka akan menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan

harapan terhadap pekerjaan itu (Lee et al, 2012). Allen & Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi mengacu pada keadaan psikologis yang mengikat individu untuk tetap berada dalam organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi komitmen seorang karyawan akan mengikat secara psikologis individu untuk bekerja semaksimal mungkin di dalam organisasi tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dari 192 kuisisioner yang diolah maka, penelitian ini yang menguji 7 Hipotesis yang diajukan di dapatkan 5 hipotesis didukung secara statistika dan 2 hipotesis yang tidak didukung secara statistika. Hal ini menunjukkan bahwa dalam era *diruption* ini dimana kondisi yang menjadi tidak stabil dan *unpridictibel* dibutuhkan orientasi *entreprenership*, keberanian dalam mengambil resiko dan komitmen dari para karyawan. Dalam penelitian ini pengaruh yang paling besar yang mempengaruhi kinerja organisasi di masa *diruption* ini adalah jiwa *entreprenership* yang harus dimiliki oleh pimpinan maupun karyawan. Era dirupsi yang diwakili oleh ketidakpastian lingkungan ini memiliki pengaruh terbesar terhadap keberanian manajer atau karyawan dalam mengambil resiko untuk tetap mempertahankan eksistensi perusahaan.

Setelah mengetahui pengaruh dari ketidakpastian lingkungan terhadap Pengambilan Resiko berinovasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi beberapa masukan bisa diberikan kepada perusahaan sehubungan dengan adanya era *disruption* ini. Dalam hal ini adalah diperlukannya komitmen para karyawan dalam menjalankan kegiatan bekerja sehari hari, keberanian di dalam mengambil resiko dan jiwa inovasi yang harus lebih dikembangkan oleh para karyawan. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya memasukan variabel-variabel strategi perusahaan dan sistem informasi yang ada di dalam perusahaan

yang mampu menjembatani adanya perubahan lingkungan baik bisnis maupun lingkungan masyarakat atau pemerintahan. Karena peneliti menyadari bahwa ketidakpastian ini bisa diciptakan oleh pemerintah atau politik yang berkembang di masyarakat, atau oleh perubahan teknologi informasi yang ada.

REFERENSI

- Allen, N. J., and Meyer, J.P. (1990). Longitudinal study: A Reanalysis and Intrepretation Using Structural Equation Modeling. *Human Relations*, 169- 186
- Azhar. (2007). Pengaruh komitmen organisasi, sumber daya manusia, sarana pendukung, dan regulasi terhadap kinerja organisasi.
- Baker, W.E. and Sinkula, J.M. (2009). "The Complementary Effects of MarketOrientationandEntreprenerial OrientationonProfitabilityinSmallBusinesses". *Journal of Small Business Management*, Vol. 47, No. 4, p.443–464.
- Becherer, R.C. and J.G. Maurer, 1997, The Moderating Effect of Environmental Variables on The Entrepreneurial and Marketing Orientation of Entrepreneur-Led Firms, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 22(1), pp.47-58.
- Brockhaus, Robert H., Kewirausahaan Education : A Global View, Ashgate, 2001. Lihat juga Steve Mariotti, et. Al, The young entrepreneur's guide to starting and running a business, Times Business, 2000, Second Edition.
- Chenhall, R.H dan Morris, D. 1986. "The Impact of Structure, Environment, and Interdependence on The Perceived Usefulness of Management Accounting Systems". *The Accounting Review*.Vol. 1. XI, No.1 pp. 16 –35.
- Colvin & Slevin. (1998). Strategic Management of Small Firms in Hostile and Begin Environments. *Journal of*

- Strategic Management, 10 (12), 25 – 35
- Damanpour, Fariboz.. (2001). The Dynamics Of The Adoption Of Product And Process Innovation In Organization, *Lag. Administrative Science Quarterly*, 29; 329 – 409.
- Dess, G. G. and Beard, D. W., 1984, Dimensions of Organizational Task Environments, *Administrative Science Quarterly*, 29(1), pp. 52–73.
- Duncan, R. B. 1972. Characteristic of Organization Environment and Perceived Environment Uncertainty. *Administration Science Quartely* 17: 313 – 327 dalam Gregson, Tery et al. 1994. Role Ambiguity, Role Conflict, and Perceived Environment Uncertainty: Are the Scales Measuring Separate Construct for Accountants?. *Behavioral Research in Accounting* 6: 145 – 159.
- Ferreira, Jo-ao and Azevedo, Susana, 2007, Entrepreneurial Orientation as a Main Resource and Capability on Small Firm's Growth, *MPRA Paper*, No. 5682, Posted 09. November 2007.
- Foster, G and Gupta, M. 1994. Marketing, cost management and management accounting. *Journal of Management Accounting Research*. 43-77.
- Ghorbanpour, Zahra., Hasan. D.D., and F. Heyrani. (2014). Investigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5 No. 10, Pp. 199-209.
- Glisson, C., Durick, M.(1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizational. *Administrative Science Quartely*, 33 (1): 61-81
- Govindarajan, V (1986). "Impact Of Participation In The Budgetary Process On Management Attitudes And Performance : Universalistic And Contingency Perspectives". *Decision Sciences*. Pp. 496 –516
- _____. 1988. A Contingency Approach to Strategy Implementation at the Business -Unit Level : Integrating Administrative Mechanisms with Strategy. *Academy of Management Journal*, 3.
- Govindarajan, V dan Fisher J. 1990. Strategy, Control Systems and Resource Sharing : Effects on Business Unit Performance. *Academy of Management Journal*. Vol.33. 258-285
- Gul,F.A dan Chia, Y.M. (1994). "The Effects of management accounting systems, perceived environmental uncertainty and decentralization on managerial performance: Atest of a Three-Way Interactions". *Accounting, Organizations and Society* Vol.19 pp. 413-426.
- Harlina. (2011). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, komunikasi, sarana pendukung, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Palia, K. A. (1982). Industrial firms' grand strategy and functional importance: moderating effects of technology and structure. *Academy of Management Journal*. 25: 265-298
- Hult, G. T., & Ketchen, D. (2001). "Does market orientation matter?: A test of the relationship between positional advantage and performance". *Strategic Management Journal* 22 (9), 899–906.
- Jones, Charles P., 2004, *Investment Analysis and Management* 9th ed, New York : John Wiley and Sonsl.
- Kasali, R. (2018). *Self Disruption*, Yogyakarta: Mizan.
- Keh, H.T., Nguyen, T.T.M., & Ng, H.P. (2007). The effects of entrepreneurial orientation and marketing information on the performance of SMEs. *Journal of Business Venturing*, 22(4): 592-611.

- Koberg, C.S dan Ungson, G.R. 1987. "The Effects of Environmental Uncertainty and Dependence on Organizational Structure and Performance : Acomparative Study". *Journal of Management* Vol.13No.4. pp. 725-737
- Lee, De-Chih., Li-Mei, H., Mei-Ling, C. (2012). Empirical Study on the Influence among Corporate Sponsorship, Organizational Commitment, Organizational Cohesiveness and Turnover Intention. *Journal of Management and Sustainability*. Vol. 2 No. 2, Pp. 43-53
- Lumpkin, G., & Dess, G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 21 (1).
- Matsuno, Ken, John T. Mentzer, and Aysegul Ozsomer. 2002. "The Effects of Entrepreneurial Proclivity and Market Orientation on Business Performance". *Journal of Marketing* 66 (3): 18-32.
- McCabe, R.E. 1990. *Applied Dental Materials*. 7th edition. Edinburgh: Churchill Livingstone.
- Miller, D., Friesen, P. H. (1983). Strategy-making and environment: The third link. *strategic Management Journal*, 4: 221-235. Google Scholar, Crossref
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979,. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- _____. 1982. *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York
- Otley, D.T. 1980. "The Contingency Theory Of Management Accounting Achievement And Prognosis". *Accounting, Organizations And Society*, Vol. 5 No.4 Hal. 413-428.
- _____. 1994. Management coontrol in contemporary organizations: towards a wider framework, *Management Accounting Research*, 5, 289-299.
- Porter, L.W., Steers R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V., 1974, Organisational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 5, pp.603-609
- Rauch, A., Wiklund, J., Freese, M., & Lumpkin, G.T. (2004). Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence. Paper presented at the 23rd Babson College Entrepreneurship Research Conference. Glasgow: UK.
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G.T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance: An assessment of past research and suggestions for the future. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3): 761-787.
- Robbins Stephen P. (2001). *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Robbins Stephen P. (2002). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Byars and Rue, 1981, *Strategic Management Planning and Implementation*, Harper and Row Publisher, New York
- Sciascia, S., Naldi, L., & Hunter, E. (2007). Market orientation as determinant of entrepreneurship: an empirical investigation on SMEs. *New England Journal of Entrepreneurship*, 2: 21-38.
- Stam W, Elfring T. 2008. Entrepreneurial orientation and new venture performance: the moderating role of intra and extraindustry social capital. *Academic of Management journal* [internet]. [diunduh 2013 Juni 6]; 51(1): 97-111. Tersedia pada : <http://www.business.uconn.edu/cccei/files/Exemplars%20Conference/Papers/Stam%20%26%20Elfring%20%282008%29%20EO%20and%20social%20capital.pdf>.

- Stoian, M.C., Rialp, A., & Rialp, J. (2011). Export performance under the microscope: A glance through Spanish lenses. *International Business Review*, 20(2): 117-135.
- Syauta, Jack Henry et al, 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business*, Volume 1 Issue 1 || December. 2012 || PP.69-76.
- Wiener, Y., 1982, Commitment in Organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.