

Optimalisasi Human Capacity
Empowering untuk Meningkatkan
Eksistensi Sentra UKM Islami
Studi pada Tenun Ikat Khas
Kediri Berbasis Data Kepuasan
Kerja dan Komitmen
Organisasional terhadap
Turnover Inte

Submission date: 25-Jun-2020 10:04AM (UTC+0700) *by Jurnal Scan*

Submission ID: 1349329257

File name: OSDING-SEMNAS-EKOSYAR-FE-UM-2016-346-365-ilovepdf-compressed.pdf (256.15K)

Word count: 8202

Character count: 50824

Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami Studi pada Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*

Bambang Agus Sumantri
Erwin Putra Permana

Universitas Nusantara PGRI Kediri
Email:putrawonorejo80@yahoo.com

Abstrak : Tujuan penelitian ini Mengetahui kecederungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Mengetahui tingkat Optimalisasi *Human Capacity Empowering* dapat Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Identifikasi data (jenis dan sumber data), objek penelitian ini adalah seluruh pengrajin sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri. Metode pengumpulan data, sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner tertutup kepada semua pengrajin Tenun Ikat Di Sentra Pengrajin Tenun Ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri) dengan skala *linkert* berdimensi lima selanjutnya dijelaskan dengan statistika deskriptif. Kerangka analisis, pertama perkembangan teori pertumbuhan sentra UKM dan Perkembangan pengrajin tenun ikat di dunia. Kedua, sentra UKM tenun ikat di Kota Kediri. Ketiga, analisis sentra tenun ikat menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM).Keempat, analisis struktur, analisis perilaku, dan analisis kinerja sentra UKM tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri.Kelima, faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai unsur penguat dalam meminimalisir terhadap *Turnover Intention* pengrajin UKM. Dimana pengukuran digunakan skala *linkert* (berskala 5): 1 = rendah, 2 = rendah, 3 = cukup, 4 = kuat, dan 5 sangat kuat. Kecenderungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0 sehingga masih dimungkinkan untuk dioptimalkan lagi.

Kata Kunci: Optimalisasi, *Human Capacity Empowering*, Eksistensi Sentra UKM Islami, Tenun Ikat Khas Kediri, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Turnover Intention*.

Menurut Veithzal dan Deddy (2012), hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi manusia sebagai salah satu dimensi antara individu-individu dalam organisasi memegang peran sangat penting, yang merupakan salah satu faktor dan pendukung organisasi.Perilaku organisasi pada dasarnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasi.Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu dari perilaku individu, karena perilaku

43 338

PROSIDING

Seminar Nasional dan Call For Papers Ekonomi Syariah 2016

“Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan Sektor Riil di Indonesia”

individu sebagai pendukung organisasi. Untuk itu perlu diketahui dahulu apa yang disebut dengan perilaku individu, apa yang mendasari perilaku individu, bagaimana proses pengambilan keputusan individu, bagaimana nilai, sikap, tingkah laku kerja, sifat-sifat manusia, dan perbedaan individu. Termasuk dalam hal ini adalah cara pengrajin selaku pebisnis dalam Usaha Kecil dan Menengah dalam menjalankan usahanya. Berkenaan cara salah satu perilaku pengrajin dalam organisasi yang memengaruhi organisasi adalah *turnover intention*.

Berkenaan dengan *turnover intention* sebagai perilaku individu yang mana berdampak pada organisasi. Dimana, menyatakan bahwa niat, maksud, tujuan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan yang tinggi merupakan ciri organisasional yang efektif merupakan pandangan yang kontroversial. Karena *turnover intention* karyawan yang tinggi berarti juga lebih banyak beban bagi organisasi. Akan tetapi, beberapa organisasi akan memperoleh manfaat jika karyawan yang merusak dan berkinerja rendah keluar. Masalah tingkat *turnover intention* dan berakhir dengan keputusan karyawan keluar, dimana berdampak pada organisasi memerlukan banyak biaya karena mengurangi *output*. Dan masalah ini mengganggu karena menyebabkan jadwal dan program yang harus dimodifikasi. (Carla, 2000; Paul 2000; Julie 2002 dalam Ivancevich et.al, 2007).

Berkaitan dengan *turnover intention* setidaknya ada dua variabel yang berpengaruh. Dua variabel yang berpengaruh, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perilaku individu berkaitan kepuasan kerja merupakan faktor yang memengaruhi

turnover intention. Berkaitan dengan komitmen organisasional dapat diwujudkan dalam penjadwalan kerja yang fleksibel, perawatan kesehatan di tempat kerja, kebijakan waktu yang longgar untuk kelahiran dan perawatan orang lanjut usia, dan rekreasi merupakan bagian tren yang sedang tumbuh dalam hal membantu pekerja yang kelebihan beban kerja dapat dengan baik mengelola waktu dan kehidupan pribadi mereka. Komitmen organisasional unsur penting dalam kehidupan suatu organisasi bisnis. Di Indonesia⁵² salah satu organisasi bisnis adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM pada dasarnya berperan penting di berbagai sektor ekonomi sebagai penyedia²⁷ lapangan kerja, pengembangan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat, pencipta pasar baru, sebagai sumber inovasi, dan hal ini dapat dibuktikan pada masa krisis pada tahun 1998 UKM mampu menyelamatkan perekonomian Indonesia.

Sebanyak 97,3 persen UKM mampu menyerap tenaga kerja dari total angkatan kerja dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap investasi di Indonesia namun tingkat pendidikannya masih sangat rendah hal itu disebabkan kondisi bukan dari usaha yang dilahirkan. Penyebab dari timbulnya permasalahan UKM dalam menopang pembangunan ekonomi nasional diantaranya karena iklim usaha yang belum kondusif, sektor UKM yang menghadapi masalah (terbatasnya akses UKM kepada teknologi dan lembaga Litbang, kurangnya kepedulian UKM, kurangnya insentif lembaga pendukung UKM, belum terbangun prinsip kemitraan struktur/strategi pengembangan usaha, masih adanya gap/kesenjangan kebutuhan UKM,

pengalokasian KUR dari bank kepada pihak pelaku UKM yang masih terkendala dalam hal administrasi (laporan pencatatan hasil usaha dan perizinan usaha).Selanjutnya Dr. Enni Sri Hartati Direktur *Institute For Development of Economic and Finance (INDEF)*, menyatakan:

“Tidak ada perubahan yang berarti dengan mengagungkan Usaha Mikro Kecil Menengah Umum (UKM) karena produktivitas UKM yang besar dengan usaha besar masih jauh. Persoalan krusial dari UKM bukan terletak pada modal melainkan pada akses pasar, namun di sisi lain dalam modal adalah hambatan apabila dilihat dari ekspansinya.” (12 Nopember 2015: [http:// www. Lemhannas .go. id](http://www.Lemhannas.go.id)).

Berkaitan organisasi perusahaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* terdapat fakta yang menarik dalam sentra Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di kota Kediri, salah satunya adalah sentra UKM yang mana berada pada kawasan masyarakat mayoritas beragama Islam. Menurut hasil survey lapangan Yusna, dkk (2015) tentang jumlah pengrajin tenun ikat Bandar kidul 1990-2004 berjumlah 25 pengrajin. Sedangkan 2014 sampai saat ini yang aktif hanya 10 pengrajin. Tenun ikat Bandar Kidul Kediri merupakan daerah kerajinan tangan yang mengolah produk mentah berupa benang hingga menjadi produk setengah jadi (kain). Dalam proses pembuatannya tenun ikat Bandar Kidul Kediri masih menggunakan alat yang sederhana bahkan setiap proses masih dikerjakan secara manual tanpa menggunakan mesin. Berkenaan perkembangan kerajinan tenun Ikat Bandar Kidul Kediri mengalami penurunan dan peningkatan. Hal ini kurangnya kesadaran masyarakat akan

produk lokal dan produk tradisional sehingga permintaan akan produk menurun. Hal ini akibatnya membuat jumlah pengrajin tenun ikat terus berkurang.

Selain itu dampak krisis ekonomi 1998 telah membuat banyak kerajinan tangan tenun ikat terhenti. Mahalnya bahan baku dan rendahnya harga jual membuat pengrajin terpaksa harus menghentikan produksinya untuk mengurangi kerugian yang lebih banyak. Saat krisis ekonomi, pengrajin mulai membuat tenun ikat kembali dengan modal seadanya. Banyak dari pengrajin yang tidak melanjutkan usahanya kembali karena telah menemukan pekerjaan yang lebih menjamin hidup mereka. Bahkan kebanyakan dari pengrajin telah menjual alat produksi tenun ikat yang disebut Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM) saat krisis moneter melanda.

Berdasarkan penjelasan diatas maka judul penelitian ini adalah **Optimalisasi Human Capacity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islam Studi pada : Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention**. Masalah utama UKM di Indonesia adalah adanya optimalisasi *human capacity empowering* sehingga sulit untuk berkembang. Hal ini menunjukkan belum adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini akan mencoba menganalisis permasalahan ini dengan menitikberatkan pada optimalisasi *human capacity empowering* untuk meningkatkan eksistensi sentra UKM tenun ikat khas kediri berbasis data kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Pertanyaan penelitian yang akan dijawab oleh studi ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana kecederungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UK² Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* ? (2) Apakah tingkat Optimalisasi *Human Capacity Empowering* dapat Meningkatkan Eksistensi Sentra UK² Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* ?.

Optimalisasi *Human Capacity Empowering*

Kapasitas merupakan hal yang penting bagi suatu kelembagaan sebab kapasitas menyebabkan berbagai pihak yang terkait dengan kelembagaan tersebut berperilaku dan memberikan respon dengan tepat. Berdasarkan analisis struktur, analisis perilaku, dan analisis kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Veit⁶ dan Deddy (2012) adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan ke¹⁵ pada dasarnya adalah mempunyai segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) dan segi soal psikologi (kesempatan untuk maju, mendapatkan penghargaan, masalah pengawasan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasan).

Selanjutnya, Aprila dan Robinson (2005) konsep kepuasan kerja berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Terdapat dua pendekatan mengenai konsep untuk memahami kepuasan kerja, yaitu: pertama, *component satisfaction* (komponen kepuasan) mengasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan berbagai sikap yang berbeda terhadap komponen-komponen pekerjaan. Misalnya sikap terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah menantang atau tidak terhadap upah, apakah cukup atau tidak. Kedua, *overall satisfaction*, yaitu perasaan secara keseluruhan terhadap pekerjaan yang ditentukan oleh atas niat dan frekuensi pengalaman baik negatif atau positif.

8

Komitmen Organisasional

Menurut Kamus Bahasa Indonesia, pengertian komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melakukan sesuatu; kontrak. Sedangkan pengertian janji adalah perkataan yang menyatakan kesediaan dan kesanggupan untuk berbuat. Jadi komitmen berarti memiliki kualitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan janji. Biasanya istilah komitmen digu¹³kan untuk hal-hal penting.

Baron dan Greenberg (1990) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Barringer, Macy dan Worthman, 1996; Ibrayeva, 1999 yang menyatakan bahwa komitmen perilaku para pengusaha berkaitan dengan pengaruh proses kognitif, variabilitas lingkungan dan

aspek manajerial untuk memperkuat hubungan antara kewirausahaan dengan kinerja perusahaan.

March & Simon, 1958; Mobley, 1977; 1982; Porter & Steers, 1973; Vroom, 1964 dalam Roy & Iveron, 1994) yang lebih memberikan fokus perhatian pada respon atau tanggapan afektif individu atau karyawan terhadap kondisi organisasi, pekerjaan dan pasar tenaga kerja (misalnya, ekspektasi orientasi, ekspektasi kognitif dan ekspektasi pekerjaan tentang karakteristik pekerjaan, yang jika tidak terpenuhi akan mendorong mereka untuk meninggalkan pekerjaan tersebut). Respon afektif yang utama terdiri dari kepuasan kerja, komitmen sikap, pencarian kerja (intensitas dan perilaku), dan komitmen perilaku. Komitmen afektif ditentukan oleh keikatan (*attachment*) emosional atau psikologis

Komitmen dalam berorganisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Merupakan derajat keterikatan relatif pekerja terhadap organisasinya (Porter & Steers, 1991). Komitmen Perilaku adalah tingkat intensitas karyawan untuk tetap berada dalam suatu organisasi (Halaby, 1986 dalam Iveron & Roy, 1994). Keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap sasaran dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap ada dalam organisasi, serta kemauan untuk menggunakan usaha-usaha yang dapat dipertimbangkan (*considerable effort*) atas nama organisasi (Mowday, Steers, dan Porter, 1979; Porter et al., 1974). Ekspresi komitmen perikuantara lain

: tetap bertahan menjadi anggota organisasi, tidak mengeluh dan berpaling ke organisasi lain bila organisasi mengalami kemunduran, memiliki inisiatif dan motif berprestasi, bekerja keras, dan bersedia berkorban tenaga dan pikiran demi keberhasilan organisasi (Porter & Steers, 1991).

Berkenaan konsep komitmen organisasi (Mowday, Steers, and Porter 1982) merupakan pendekatan sikap. Dimana komitmen didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya Moor (1998) menyatakan komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap: (1) rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Menurut Chikudate dan Holden, (1997) berkaitan penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi.

Berkaitan dengan komitmen organisasi pendapat Meyer and Allen (1984), mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasional: (1) *Affective Commitmen*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi, (2) *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu, (3) *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa

berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Selanjutnya berkenaan dengan perkembangan komitmen organisasi berkaitan dengan penghargaan intrinsik. Dimana organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi, dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya. Oleh karena itu, manajer perlu mengembangkan sistem penghargaan yang berfokus pada kepentingan pribadi atau harga diri, menginterasikan tujuan individu dan organisasi, serta merancang pekerjaan yang matang (Ivancevich; Konopske; dan Matteson, 2007).

Turnover intention

Berkenaan turnover intention menurut Siti dan Titik (2010), menyatakan bahwa (*intention*) niat merupakan sebuah istilah yang terkait dengan tindakan dan merupakan unsur yang penting dalam sejumlah tindakan, yang menunjukkan pada keadaan pikiran seseorang yang diarahkan untuk melakukan sesuatu tindakan, yang senyatanya dapat atau tidak dapat dilakukan diarahkan sesuatu tindakan, yang senyatanya dapat atau tidak dapat dilakukan diarahkan entah pada tindakan sekarang atau yang akan datang. Niat memainkan peranan yang khas dalam mengarahkan tindakan, yakni menghubungkan antara pertimbangan yang mendalam yang diyakini dan diinginkan seseorang dengan tindakan tertentu.

Selanjutnya menurut Ivancevich dkk (2007) *turnover intention* merupakan kajian dalam bidang ilmu perilaku terapan. Dimana merupakan cara manajemen memandang para

pekerja dalam konteks kinerja individu yang merupakan pondasi kinerja organisasi. Oleh karena itu, untuk menciptakan manajemen yang efektif, memahami perilaku individu sangat penting. Dalam segi perilaku individu, terdapat tiga pengaruh penting terhadap perilaku organisasi dan motivasi dalam organisasi, yaitu: karakteristik individu, motivasi individu, dan penghargaan.

Menurut Hartono (2002) dalam Palupi (2011) bahwa *turnover intention* karyawan bisa dilihat dari lima indikasi yaitu: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku negatif yang sangat berbeda dari biasanya. Untuk itu, jika ingin menekan kemungkinan terjadinya *turnover intention* maka harus mampu menterjemahkan keinginan karyawan atas indikator-indikator tersebut dengan mengupayakan agar karyawan memiliki kepuasan.

Setiap bentuk kesesuaian antara harapan karyawan atas pekerjaan, promosi, kompensasi yang didapat, hubungan dengan sesama rekan kerja, dan kondisi kerja yang mendukung berarti mampu menekan kemungkinan terjadinya *turnover intention* karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi dalam lingkungan pekerjaan memungkinkan karyawan rentan terhadap keinginan untuk keluar atau berpindah kerja. Kepuasan kerja dapat memengaruhi karyawan untuk menentukan pilihan apakah terus bekerja atau keluar kerja.

Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975) menjelaskan mengenai perilaku spesifik dalam diri individu. Dimana

niat (*intense*) seringkali dipandang sebagai suatu kecenderungan bertingkah laku dari sikap. Biasanya diasumsikan bahwa komponen afektif (menyangkut kehidupan emosional seseorang) dari sikap. Pengertian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara sikap dan intensi (niat).

Menurut teori perilaku terencana, faktor utama dari suatu perilaku yang ditampilkan individu adalah niat untuk menampilkan perilaku tertentu. Niat diasumsikan sebagai faktor motivasional yang memengaruhi perilaku. Niat merupakan indikasi seberapa kuat seseorang berusaha atau seberapa banyak usaha yang dilakukan untuk menampilkan suatu perilaku. Sebagai aturan umum, semakin kuat niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, semakin besar kecenderungan ia untuk benar-benar melakukan perilaku tersebut.

Niat untuk berperilaku dapat menjadi perilaku yang sebenarnya hanya jika perilaku tersebut ada di bawah kontrol individu yang bersangkutan. Individu tersebut memiliki pilihan untuk memutuskan menampilkan perilaku tertentu atau tidak sama sekali. Sampai seberapa jauh individu akan menampilkan perilaku, juga tergantung pada faktor-faktor non motivasional.

Salah satu contoh dari faktor non motivasional adalah ketersediaan kesempatan dan sumber yang dimiliki (misal, uang, waktu, dan bantuan dari pihak lain). Faktor motivasional dan non motivasional mencerminkan kontrol aktual terhadap perilaku. Jika kesempatan dan sumber-sumber yang dimiliki tersedia dan terdapat niat untuk menampilkan perilaku, maka kemungkinan perilaku itu muncul, sangatlah besar. Dengan kata lain,

suatu perilaku akan muncul, jika terdapat motivasi (niat) dan kemampuan (kontrol perilaku).

Mobley (1978) memberikan penjelasan tentang proses psikologis yang mendasari seseorang mengundurkan diri dari kerja. Berawal konsekuensi dari ketidakpuasan kerja adalah munculnya pikiran untuk meninggalkan kerja. Pikiran tersebut, pada gilirannya memunculkan pertimbangan tentang manfaat yang diharapkan dari pencarian kerja dan kerugian jika berhenti.

Langkah selanjutnya adalah keinginan untuk mencari alternatif. Keinginan untuk mencari alternatif tersebut diikuti dengan tindakan pencarian yang sesungguhnya. Jika alternatif tersebut tersedia, evaluasi terhadap alternatif tersebut akan dimulai. Evaluasi terhadap alternatif tersebut akan diikuti dengan upaya membandingkan antara pekerjaan saat ini dengan pekerjaan alternatif. Jika perbandingan tersebut mendukung pilihan alternatif, maka akan mengilhami keinginan untuk berhenti, yang diikuti dengan pengunduran diri yang sesungguhnya.

Power Full Sentra UKM

Konsep pemberdayaan UKM melalui pendekatan "Sentra" diartikan sebagai model perkuatan, pengembangan dan penumbuhan UKM yang dilakukan melalui pengelompokan berdasar jenis usaha. Hal ini didasari pada pemikiran bahwa model pembinaan UKM secara massal dinilai sangat tidak efektif, dan terkesan menghabiskan anggaran. Sentra UKM, adalah pengelompokan jenis usaha yang sejenis (minimal 20 UKM) dikelompokkan dalam satu wilayah tertentu (Maschasin, 2013).

⁵¹ Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah usaha kecil yang berskala “*one man enterprise*” (mandiri) antara 5 -20 karyawan, memiliki kebebasan yang relatif lebih tinggi dalam memilih “masuk ke” atau “keluar dari” pasar dibandingkan dengan skala usaha yang lain (Soeryadjaya, 1988, p.188).

Selanjutnya, sentra UKM dapat dicirikan sebagai berikut: Merupakan unit kecil kawasan, memiliki ciri tertentu (minimal 20 UKM), Didalamnya terdapat kegiatan proses produksi suatu jenis usaha yang menghasilkan produk unggulan, Satu kesatuan fungsional secara fisik lahan, geografis, agroklimat, infrastruktur, dan kelembagaan sumber daya manusia, Berpotensi untuk berkembangnya kegiatan ekonomi dibawah pengaruh pasar dari suatu produk yang mempunyai nilai jual dan daya saing tinggi.

Pengrajin Tenun Ikat Alat Tenun Bukan Mesin(ATBM)

Pengrajin tenun ikat dengan produknya tenun ikat Kediri layak diangkat dan diperkenalkan pada dunia karena merupakan bagian tradisi yang sangat bernilai. Tenun ikat Kediri merupakan produk lokal yang sangat bernilai tinggi dan menjadi ciri khas kota Kediri. Dimana dalam proses pembuatan kain tenun ikat menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Produk kain tenun ikat dikerjakan dalam bentuk usaha kecil menengah (UKM) dari Kelurahan Bandar Kidul, Kecamatan Mojojoto Kota Kediri

METODE

Teknik Pengumpulan dan Analisis

Data

Metode untuk mencapai tujuan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan dan analisis data sebagai berikut: (1) Identifikasi data (jenis dan sumber data), objek penelitian ini adalah seluruh pengrajin sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pengrajin sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri sampai dengan Mei 2016 sebanyak 10 pengrajin. Periode yang dipilih dalam penelitian ini adalah dua titik waktu yaitu 2006 dan 2016. (2) Metode pengumpulan data, sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner tertutup kepada semua pengrajin Tenun Ikat Di Sentra Pengrajin Tenun Ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri) dengan skala *linkert* berdimensi lima selanjutnya dijelaskan dengan statistika deskriptif. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen berkaitan Tenun Ikat di Sentra Pengrajin Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri wilayah Kota Kediri, Dinas Koperasi dan UKM Kota Kediri, Kadin Kota Kediri, Dinas Perdagangan, Pertambangan dan Energi Kota Kediri dan Biro Pusat Statistik Kota Kediri, serta dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian. (3) Kerangka analisis, pertama perkembangan teori pertumbuhan sentra UKM dan Perkembangan pengrajin tenun ikat di dunia. Kedua, sentra UKM tenun ikat di Kota Kediri. Ketiga, analisis sentra tenun ikat menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Keempat, analisis

struktur, analisis perilaku, dan analisis kinerja sentra UKM tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri. Kelima, faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebagai unsur penguat dalam meminimalisir terhadap *Turnover Intention* pengrajin UKM. Dimana pengukuran digunakan skala linkert (berskala 5): 1 = rendah, 2 = rendah, 3 = cukup, 4 = kuat, dan 5 sangat kuat.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan identifikasi potensi dan permasalahan UMKM Tenun Ikat Kediri, Kajian Potensi dan Permasalahan serta Pengembangan UMKM Tenun Ikat Kediri Kerjasama Bank Indonesia Kediri dengan Yayasan Bina Negeri Kediri November 2009 setelah diadakan dengan analisa SWOT, bahwa posisi UMKM Tenun Ikat Kediri berada di diagram ²⁰. Artinya, UMKM tenun ikat Kediri menghadapi peluang pasar yang sangat besar untuk dikembangkan, tetapi di lain pihak menghadapi kendala/kelemahan internal. Sehingga fokus strategi perusahaan adalah meminimalkan internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih besar. Oleh sebab itu kelemahan-kelemahan yang saat ini masih menjadi hambatan berkembangnya UMKM perlu adanya campur tangan dari beberapa pihak, baik pengusaha, pemerintah, pemerintah daerah, dinas koperasi dan UMKM, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Pemasaran,

Perbankan dan BDS. Kemampuan pengusaha sangatlah terbatas, oleh sebab itu campur tangan dan komitmen dari semua pihak untuk membantu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi oleh UMKM tersebut sangatlah perlu. Faktor-faktor yang mendukung potensi berkembangnya tenun ikat Kediri sebagai berikut: (1) Sejarah mencatat bahwa di masa lampau tenun ikat mampu menjadi daya pikat masyarakat baik di tingkat lokal, regional maupun nasional. (2) Dari aspek pemasaran, menunjukkan bahwa permintaan tenun ikat dari tahun ke tahun mengalami kenaikan yang signifikan. (3) Dari aspek produksi, pengusaha UMKM tenun ikat pada umumnya adalah generasi penerus, sehingga sangat menguasai aspek produksi (4) Dari aspek permodalan, saat ini pengusaha UMKM tenun ikat masih mengandalkan modal sendiri dan masih belum banyak mengetahui informasi akses perbankan dan manfaat kredit perbankan. (5) Dari kebijakan pemerintah, baik pemerintah pusat maupun daerah sangat mendukung keberadaan UMKM, apalagi tenun ikat ditetapkan sebagai komoditi unggulan kota Kediri.

Bahan Penelitian Lainnya

Sardanto (2016), Tenun ikat kelurahan Bandar Kidul Kediri merupakan salah satu ikon sentra UMKM di Kota Kediri. Tenun ikat ini merupakan salah satu usaha yang diwariskan secara turun temurun. Perkembangan bisnis tenun ikat di Kediri perkembangannya melambat bahkan stagnan. Kajian ini bersifat kualitatif deskriptif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi menggunakan metode interview, observasi dan diskusi dengan 10 responden selaku pengrajin

tenun ikat. Dalam pembahasan kajian ini, menganalisa faktor-faktor membuat pengrajin tenun ikat tetap mempertahankan bisnis keluarga. Faktor yang menyebabkan adanya keberlanjutan adalah komitmen keluarga dan kepercayaan pada keluarga yang masih sangat kuat. Bisnis keluarga yang diteliti umumnya berada pada tahap dewasa dengan manajemen dan kepemilikannya masih dikuasai keluarga.

Lokasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pengrajin Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri. Populasi yang diambil tanpa membedakan jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman kerja. Pengrajin Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri sebanyak 10 pengrajin.

Karena sedikitnya jumlah individu yang ditentukan maka populasi penelitian ini termasuk pada jenis populasi terbatas (*finit*). Maka dalam penelitian ini menggunakan metode sensus atau *complete enumeration*, atau penelitian ini tidak menggunakan sampel sehingga teknik pengambilan sampel tidak diperlukan. Sensus adalah cara pengumpulan data bila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu sehingga sensus sering disebut pencatatan atau perhitungan yang lengkap dari seluruh elemen populasi dan sensus memberikan hasil data dengan nilai sebenarnya (*true value parameter*).

Perubahan yang diamati/diukur

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja (Aprilia &

Robinson, 2005). Selanjutnya, kepuasan kerja dalam hal ini merupakan adaptasi dari instrumen pengukuran yang dikembangkan oleh Kendall dan Hulin yaitu berkenaan dengan kepuasan kerja dapat digunakan "job descriptive index" dimana merupakan suatu instrumen pengukuran kepuasan kerja. Dimana peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak tujuh indikator yaitu : (1) Karakter pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab. (2) Peluang promosi adalah ketersediaan peluang untuk maju dalam karir dan promosi. (3) Imbalan/gaji adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan. (4) Supervisi adalah kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. (5) Keamanan pekerjaan adalah keyakinan bahwa posisi seorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi. (6) Kondisi kerja adalah sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas. (7) Rekan kerja adalah sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompeten, dan memberikan dukungan.

Komitmen Organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adaptasi dari pendapat Moore (1998) dan berkaitan dengan komitmen organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1984). Dimana berkenaan instrumen pengukuran komitmen organisasi, peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak enam indikator yaitu : (1) Identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah keyakinan kuat karyawan untuk

menerima nilai-nilai organisasi dan tujuan. (2) Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja adalah karyawan berpartisipasi dalam semua kegiatan, baik pekerjaan dan non-pekerjaan yang berkaitan organisasi. (3) Kesetiaan pada organisasi adalah hasrat tertentu untuk memelihara keanggotaan organisasi. (4) Komitmen afektif adalah emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. (5) Komitmen normatif adalah merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang. (6) Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

² *Turnover intention*, berkenaan *turnover intention* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keinginan individu yang diukur dengan *intention* yang dikembangkan oleh Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Dimana pengembangan instrumen pengukur untuk mengetahui tingkat *turnover intention*. Selanjutnya peneliti membuat instrumen penelitian sebanyak empat indikator sebagai berikut: (1) Perasaan adalah keadaan pikiran yang diarahkan untuk melakukan tindakan. (2) Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan. (3) Sikap adalah proses pemberian arti lingkungan oleh seorang individu, dimana sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, tentang suatu objek, orang, atau peristiwa. (4) Perilaku adalah melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri merupakan suatu sentra (kawasan) kerajinan Tenun Ikat yang diusahakan oleh masyarakat setempat. Dimana kerajinan masyarakat setempat ini dalam kategori usaha mikro kecil menengah. Usaha kerajinan ini mengalami pasang surut. Tenun ikat di Bandar Kidul Kota Kediri sudah ada sejak tahun 1950-an dibuat dengan cara tradisional (tidak menggunakan mesin. Produk yang dihasilkan saat waktu itu berupa sarung kotak atau disebut "sarung palikat". Seiring dengan perkembangannya teknologi sarung palikat mulai di buat oleh mesin yang berdampak harga jual lebih murah, sehingga berdampak permintaan pasar akan sarung palikat Bandar Kidul menjadi menurun. Akhirnya para pengrajin mulailah membuat sarung goyor kembang yang mempunyai motif lebih menarik dari sarung palikat.

Sarung palikat ternyata belum dapat membawa tenun ikat Bandar kidul menjadi di kenal masyarakat. Sarung goyor memang diminati oleh masyarakat, akan tetapi kebanyakan tidak tahu bahwa produk tersebut adalah kerajinan tangan (ATBM). Selain itu permintaan untuk sarung goyor hanya ramai saat menjelang bulan Ramadhan dan hari raya Idul Fitri.

Selanjutnya tahun 2000 mulai tercetus ide untuk membuat kain tenun ikat yang dapat dinikmati masyarakat setiap waktu tanpa melihat bulan atau musim. Dengan prakarsa ibu Walikota yang menjabat saat itu mulailah pegrajin tenun ikat membuat kain tenun ikat (ATBM). Kain pertama dibuat dengan menggunakan motif yang ada pada sarung. Produk baru kain tenun ikat ternyata mendapatkan respon yang sangat baik dari masyarakat. Warga

Kediri yang awalnya tidak mengetahui akan kerajinan tenun ikat Bandar Kidul Kediri menjadi tahu setelah kemunculan produk kain tenun tersebut.

Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri merupakan daerah kerajinan tangan yang mengolah mentah berupa benang hingga menjadi produk setengah jadi berupa in. Dalam proses pembuatannya Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri masih menggunakan alat yang sederhana bahkan setiap proses masih dikerjakan secara manual tanpa menggunakan mesin.

Proses perjalanan waktu kerajinan Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri mengalami penurunan dan peningkatan secara kualitas dan kuantitas. Hal ini karena kurangnya kesadaran masyarakat akan produk lokal dan produk tradisional sehingga permintaan akan produk menurun. Hal ini akhirnya membuat jumlah pengrajin tenun ikat semakin terus berkurang. Selain itu adanya dampak krisis ekonomi tahun 1997 telah membuat banyak kerajinan tangan tenun ikat terhenti. Mahalnya bahan baku dan rendahnya harga jual membuat pengrajin terpaksa harus menghentikan produksinya untuk mengurangi kerugian yang lebih banyak. Berikut tabel 1.1 adalah data dari jumlah pengrajin tenun ikat ATBM Bandar Kidul tahun 1990 – 2004 yang dapat dilihat pada tabel 1.

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa setiap pengrajin memiliki merk atau *brand* yang sama. Pada saat ini pembuat tenun ikat masih belum berfikir untuk memberi *brand* pada produk mereka, mereka hanya membuat merek sesuai dengan merk sarung yang diminati saat itu. Saat perekonomian Indonesia dan dunia membaik para pengrajin tenun

ikat mulai memproduksi sarung goyor, akan tetapi tidak semua pengrajin memproduksi tenun. Data pengrajin tenun ikat yang masih aktif sampai tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 2.

Pembahasan

Optimalisasi Variabel

Kepuasan kerja

Dimana hasil penelitian kepuasan kerja: (1) merasa pendapatan yang saya terima selama bekerja di Sentra Tenun Ikat ini sudah sesuai dengan yang saya inginkan, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (2) merasa ketika saya bekerja keras, maka saya memperoleh intensif yang sesuai dengan harapan saya, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (3) merasa telah diberi kesempatan untuk terus maju dalam pengembangan usaha dan itu membuat saya puas, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (4) merasa tidak puas karena selama beberapa tahun bekerja di Sentra Tenun Ikat ini, secara finansial saya tidak pernah naik menjadi lebih baik, padahal saya merasa sudah menunjukkan kinerja yang baik, memiliki nilai 3.4 dari skor tertinggi 5.0. (5) merasa senang sekali dengan program pemberdayaan pemerintah untuk saya dan keluarga, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (6) tidak senang karena saya terlalu sering bekerja lembur dan tidak ada yang menggantikan saya, memiliki nilai 3.2 dari skor tertinggi 5.0. (7) merasa senang karena dapat berbagi tugas dengan sesama pengusaha, sehingga pekerjaan tidak terlalu berat saya rasakan, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (9) merasa senang dengan diadakannya training pengembangan kepribadian oleh pemerintah karena dapat meningkatkan potensi saya, memiliki nilai 3.8 dari

skor tertinggi 5.0. (10) merasa senang karena pemerintah sudah menghargai setiap usaha dan kerja keras saya, memiliki nilai 4.2 dari skor tertinggi 5.0. (11) Penghargaan untuk mempromosikan pengrajin yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan kerja keras dalam bekerja selama di Sentra Tenun Ikat ini, memiliki nilai 3.3 dari skor tertinggi 5.0. (12) merasa bosan dengan rutinitas kerja karena pekerjaan pengrajin Tenun Ikat tidak pernah memberikan kesempatan rekreasi saya dan keluarga, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (13) merasa senang telah diberi kesempatan untuk dapat mengungkapkan ide-ide saya untuk kemajuan Sentra Tenun Ikat oleh pemerintah, memiliki nilai 4.4 dari skor tertinggi 5.0. (14) merasa lemah dan lesu karena di Sentra Tenun Ikat tidak disediakan klub olahraga untuk menunjang semangat saya, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (15) Tunjangan yang saya terima dari pemerintah selama ini di Sentra Tenun Ikat belum sesuai dengan keinginan saya, memiliki nilai 3.1 dari skor tertinggi 5.0. (16) merasa suasana kerja di Sentra Tenun Ikat sangat nyaman dan membuat saya betah untuk berlama-lama disana, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (17) bosan dengan adanya training pengembangan kepribadian yang rutin diadakan oleh Dinas terkait, memiliki nilai 3.8 dari skor tertinggi 5.0. (18) merasa fasilitas parkir di Sentra Tenun Ikat ini baik dan membuat saya aman untuk membawa atau meninggalkan kendaraan saya di lahan parkir Sentra Tenun Ikat ini, memiliki nilai 4.4 dari skor tertinggi 5.0. (19) merasa tidak diberi kesempatan untuk mengungkapkan ide-ide saya bagi Sentra Tenun Ikat dan ini bertentangan

dengan hati nurani saya, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (20) merasa senang karena mendapatkan tunjangan asuransi untuk saya dan keluarga, serta dapat dengan mudah menggunakannya ketika sewaktu-waktu saya atau keluarga ada yang sakit, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (21) merasa diakui oleh Dinas terkait atas posisi yang saya pangku saat ini dan ini membuat saya merasa dihargai, memiliki nilai 3.4 dari skor tertinggi 5.0. (22) tidak merasa dihargai oleh Dinas terkait atas setiap usaha dan kerja keras saya, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (23) senang karena sering pulang kerja tepat waktu dan jarang lembur, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (24) merasa bosan karena tidak ada kegiatan lain disela-sela pekerjaan saya, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (25) merasa tidak pernah diikutsertakan dalam setiap rapat pengambilan keputusan dalam hal tersebut membuat saya menjadi tidak puas dengan keadaan saya dan setiap keputusan yang diambil Dinas terkait, memiliki nilai 3.1 dari skor tertinggi 5.0. (26) merasa suasana kerja di unit saya membosankan dan membuat saya tidak nyaman, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (27) merasa senang atas adanya klub olahraga yang disediakan Sentra Tenun Ikat, yang mana hal tersebut membuat saya merasa bersemangat, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (28) merasa senang atas adanya klub olahraga yang disediakan Sentra Tenun Ikat, yang mana hal tersebut membuat saya merasa bersemangat, memiliki nilai 2.8 dari skor tertinggi 5.0. (29) merasa tidak puas atas tunjangan asuransi yang saya dapat dengan waktu yang lama dari Sentra Tenun Ikat ternyata susah dan berbelit-belit ketika saya gunakan

pada waktu saya dan keluarga sakit, memiliki nilai 3.2 dari skor tertinggi 5.0. (30) merasa fasilitas parkir di Sentra Tenun Ikat ini sangat baik dan membuat saya merasa aman, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (31) merasa selalu diikutsertakan dalam setiap pengambilan keputusan yang berhubungan dengan Sentra Tenun Ikat, yang mana hal tersebut menimbulkan kesesuaian antara saya dengan Dinas terkait, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0.

Komitmen Organisasional

Dimana hasil penelitian kepuasan kerja: (1) merasa pekerjaan sebagai bagian dalam hidup saya, memiliki nilai 4.3 dari skor tertinggi 5.0. (2) merasa Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini memberi inspirasi bagi saya untuk bekerja sebaik-baiknya, memiliki nilai 4.4 dari skor tertinggi 5.0. (3) merasa situasi kerja yang ada di kurang kondusif, memiliki nilai 3.0 dari skor tertinggi 5.0. (4) menemukan pekerjaan baru besok, saya merasa akan meninggalkan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, memiliki nilai 3.2 dari skor tertinggi 5.0. (5) merasa akan mendapat fasilitas yang lebih baik jika saya keluar dari usaha Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini dan pindah ke tempat dan bidang lain, memiliki nilai 3.4 dari skor tertinggi 5.0. (6) seseorang mengkritik atau menjelek-jelekan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, saya merasa dapat menjelaskan kebenarannya, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (7) merasa malas membuang waktu untuk pekerjaan saya, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (8) merasa nilai-nilai yang saya kejar sama dengan nilai-nilai di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, memiliki nilai 3.8 dari skor tertinggi 5.0. (9) merasa selalu bersedia

menerima semua jenis pekerjaan untuk membuat Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini tetap hidup, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (10) merasa bekerja di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini bukan perbudakan, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (11) akan merasa gembira sekali jika dapat hidup tanpa bekerja sama sekali, memiliki nilai 3.2 dari skor tertinggi 5.0. (12) merasa bahwa pekerjaan bukan hal yang penting dalam hidup saya, memiliki nilai 2.7 dari skor tertinggi 5.0. (13) merasa takut dengan apa yang akan terjadi jika saya keluar dari Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (14) merasa akan terlalu banyak kenikmatan hidup yang hilang jika saya keluar dari Sentra Tenun Ikat ini, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (15) Jika saya menemukan pekerjaan baru, saya rasa tidak akan meninggalkan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (16) Saya pikir pembagian kerja yang dilakukan oleh Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul cukup proposional dan baik, memiliki nilai 3.8 dari skor tertinggi 5.0. (17) merasa tidak dapat menjelaskan kebenaran fakta ketika seseorang mengkritik Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, memiliki nilai 3.3 dari skor tertinggi 5.0. (18) merasa, di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul sering kali terjadi persaingan yang sehat antarpengrajin, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (19) merasa bahwa alasan utama tetap bekerja disini karena kalau bekerja ditempat lain saya tidak mendapat fasilitas sebaik disini, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (20) merasa sangat terlibat di pekerjaan saya secara pribadi, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (21) Saya rasa hal yang paling

membosankan adalah pekerjaan saya, memiliki nilai 3.4 dari skor tertinggi 5.0. (22) merasa informasi penting yang menyangkut hak pekerjapengrajin sudah disampaikan kepada pengrajin, memiliki nilai 3.8 dari skor tertinggi 5.0. (22) Saya rasa tidak banyak pengorbanan untuk bisa keluar dari Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini sekarang, memiliki nilai 2.7 dari skor tertinggi 5.0. (23) Menurut saya, lingkungan kerja yang ada di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul kurang nyaman, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (24) Saya rasa tidak ada kesamaan nilai-nilai yang saya kejar dengan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul tempat saya bekerja, memiliki nilai 2.8 dari skor tertinggi 5.0. (25) Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini sering membuat saya merasa malas untuk bekerja, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (26) Saluran informasi yang ada di Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul kurang merata, sehingga banyak pengrajin tidak mengetahui informasi baru, memiliki nilai 3.1 dari skor tertinggi 5.0. (27) merasa tidak mau berkorban apapun untuk Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini, bahkan untuk kemajuan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul sekalipun, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (28) merasa hal-hal yang paling membuat saya tertarik adalah seputar pekerjaan saya, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (29) merasa sangat berat untuk meninggalkan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ini meski saya menginginkan, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0.

Turnover intention

Dimana hasil penelitian, *turnover intention*: (1) Sepanjang waktu saya siap membantu rekan sesama pengusaha dalam menyelesaikan tugas

secara sukarela, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (2) berkoordinasi dengan rekan sesama pengusaha dalam menjalankan tugas, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (3) Tiba lebih awal di tempat kerja sehingga bisa memulai tugas lebih awal, memiliki nilai 4.2 dari skor tertinggi 5.0. (4) Mempercayai bahwa segala sesuatu yang telah ditentukan dan diputuskan oleh organisasi merupakan hal yang terbaik, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (5) Memberi kritik membangun untuk peningkatan kualitas produk dan pelayanan oleh Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul, memiliki nilai 3.8 dari skor tertinggi 5.0. (6) Membaca dan memperhatikan pengumuman-pengumuman Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (7) Membiarkan rekan sesama pengusaha menyelesaikan tugas-tugasnya, meskipun akan lebih cepat jika saya bantu, memiliki nilai 2.1 dari skor tertinggi 5.0. (8) Mempersulit tugas rekan sesama pengusaha di bagian yang lain agar tidak diremehkan, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (9) Baru melakukan tugas kalau sudah mendekati *date line*, memiliki nilai 3.1 dari skor tertinggi 5.0. (10) Beberapa hal yang digariskan organisasi bertentangan dengan prinsip dan harapan saya, memiliki nilai 2.8 dari skor tertinggi 5.0. (11) Berdiri di depan untuk melindungi reputasi Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul ketika diterpa isu, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (12) Tidak membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (13) Segan memberi penjelasan tentang berbagai informasi yang berkaitan dengan tugas, memiliki nilai 2.7 dari skor tertinggi 5.0. (14) Tidak menyelesaikan tugas

dan tidak menghadiri rapat dan acara-acara Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul tepat waktu, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (15) Tidak perlu membicarakan hal-hal yang buruk tentang Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (16) Tidak terlalu memikirkan tentang apa yang akan terjadi dengan Sentra Tenun Ikat Bandar Kidul, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (17) Datang rapat meskipun tidak mengikuti secara intensif tentang apa yang didiskusikan, memiliki nilai 2.5 dari skor tertinggi 5.0. (18) Tidak menjelaskan teknik pengerjaan tugas kepada rekan sesama pengusaha baru, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (19) Tidak bersedia menjadi tempat bertanya sehingga rekan sesama pengusaha mendapat teguran atasan, memiliki nilai 3.6 dari skor tertinggi 5.0. (20) Meminta toleransi waktu pengerjaan tugas sehingga penyelesaiannya lebih lama dan didapat hasil yang lebih baik, memiliki nilai 2.3 dari skor tertinggi 5.0. (21) Instropeksi diri ketika hasil kerja tidak sesuai harapan, memiliki nilai 4.1 dari skor tertinggi 5.0. (22) Memberi saran-saran konstruktif hanya membuang-buang waktu saja, memiliki nilai 3.0 dari skor tertinggi 5.0. (23) Berinisiatif memperkenalkan diri dan membantu tamu maupun calon pembeli, memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0. (24) Tidak mendiskusikan persoalan yang muncul dengan rekan pengusaha tenun ikat, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (25) Lebih baik mencari alasan untuk tidak masuk daripada bekerja, memiliki nilai 3.4 dari skor tertinggi 5.0. (26) Mencari siapa penyebab yang harus bertanggung jawab ketika hasil kerja kurang memuaskan, memiliki nilai 3.1 dari skor tertinggi 5.0. (27) Mendramatisir

hal-hal yang kurang memuaskan dan menceritakannya pada rekan sesama pengusaha, memiliki nilai 3.5 dari skor tertinggi 5.0. (28) Mengobrol dengan rekan sesama pengusaha pada saat melaksanakan tugas merupakan hal yang biasa dan dapat menyenangkan, memiliki nilai 3.7 dari skor tertinggi 5.0. (29) Membiarkan tamu maupun calon pembeli menunggu tanpa memberi informasi yang jelas, memiliki nilai 3.2 dari skor tertinggi 5.0. (30) Tidak menyampaikan keseluruhan informasi sehingga rekan sesama pengusaha menanggung akibatnya, memiliki nilai 3.3 dari skor tertinggi 5.0.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

Kecenderungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0 sehingga masih dimungkinkan untuk dioptimalkan lagi. Tingkat Optimalisasi *Human Capacity Empowering* dapat Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0 sehingga masih dimungkinkan untuk dioptimalkan lagi. Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri sejauh mana dikaji berkaitan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover*

Intention memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0 sehingga masih dimungkinkan untuk dioptimalkan lagi. *Turnover Intention* pada Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri analisis pada faktor-faktor yang menentukan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional memiliki nilai 4.0 dari skor tertinggi 5.0 sehingga masih dimungkinkan untuk dioptimalkan lagi. Adapun implikasi yang dihasilkan : (1) Pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM. (2) Mengukur tingkat Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM. (3) Mengkaji sejauh mana Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan

kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM. (4) Menganalisis faktor-faktor yang menentukan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM.

Saran

Pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM. Perlu dilakukan penelitian dengan skala sentra UKM yang lebih luas berkaitan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pengrajin UKM. Adanya penambahan variabel dalam penelitian misalnya kepemimpinan, kebijakan publik, dan budaya

DAFTAR RUJUKAN

22 Aprilia dan Robinson (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.5 No.1 Hal:23-24. Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Arzu S Wasti (2013). *Organization Commitmen, Turnover intentions and the influnce of Cultural Value*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76.No. 3 September.303-15.

30 Chow S dan Holden R (1997). *Toward an Understanding of Loyalty the Maderating Role of Trust*. *Journal Management Issues*. Musim Semi.255-98.

- ¹⁴ Fishbein M. dan Ajzen I (1975). *Belief Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Reseach. USA. Addison Wesley.*
- ³⁴ Ivancevich John M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. (terjemahan). Erlangga Jakarta.*
- Maschasin (2013). *Strategi Pemberdayaan UKM.*
- ²⁴ Meyer, J.P. dan Allen, N.J. (1984) *Testing the "side bet theory" of organizational commitment: some methodological onsiderations, Jurnal of Applied Psychology* 69: 372-378.
- ²⁵ Mowday R.T., Steers R.M., and Porter. L.W. (1982) *Employee-Organizational Linkage: The Psychology of Commitmen, Absteeism, and Turnover. New York: Academic Press.*
- ³¹ Moor K.R. (1998) *Trust and Reltionship Commitmen in Logistic Alliance: A Buyer Perspective. Jurnal of Purchasing and Materials Management. Pebruary. 24-37.*
- ¹⁴ Mobley W.H. (1978) "An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover", *Jurnal of Applied Psychology*, 63:404-414.
- ¹ Murti Sumarni (2011). *Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover intentions dan Kinerja Karyawan. Journal Akmenika. Volume 8. UPN.*
- Palupi, Sri Rahayu. (2011). ⁴⁴ *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover intentions Karyawan PT. X di Sidoarjo. Skripsi. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Narotama Surabaya.*
- Samad, Sarminah. (2006). *Memprediksi Niat Perputaran: Kasus Malaysia Pemerintah Dokter. "Journal of American Academy of Business Cambridge 8 (2) March: 113-119, ABI/INFORM Global.*
- Sardanto, Rino. (2016). *Kajian Bisnis Keluarga Tenun Ikat Berbasis arifan Lokal. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis VI. Universitas Tarumanegara. Jakarta. ISBN. No: 2089-1040.*
- Siti Nurhasanah dan Titik Amarwati.(2011). *Sikap, Nilai, dan Intensi Kewirausahaan. Proceeding Seminar Nasional "Perkuatan UKM sebagai leading sector perekonomian Indonesia. Diesnatalis 47 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Malang. ISBN: 978-979-7962-11-1.255-263.*
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial. Cetakan Pertama. Refika Aditama Bandung.*
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta: RajaGrafindo Persada.*

Witt A, Martha C. Andrew, dan Michele Kumar. (2000). *The Role of Participation in Decision-Making in the Organizational Politics-Job Satisfaction Relationship, Human Relation* 53. No. 3 Maret 2000. 341-59.

Ikut Kediri. (2009). Kerjasama Bank Indonesia Kediri dengan Yayasan Bina Negeri Kediri

Yusna, dkk (2015). Makalah Tugas Manajemen Koperasi dan UKM. Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Ked

Kajian Potensi dan Permasalahan serta Pengembangan UMKM Tenun

Tabel 1 Pengrajin tenun ikat ATBM Bandar Kidul tahun 1990 – 2004

No	Nama Usaha Tenun Ikat	Pengrajin Pemilih Usaha	Jumlah Alat (ATBM)
1	KB	Kabul	10
2	Kodok Ngorek	M. Ghufron	3
3	Sinar Terag	Moh. Kholil	3
4	Bentoel Barokah	Nur Khamid	3
5	Sinar Solo	Rameli	2
6	Kurniawan	Musta'in	4
7	KB II	Salekan	2
8	Medali Mas	Munawar	3
9	Bintang Timor	Moch. So'in	4
10	Botol Terang	Machfud	2
11	Pelangi Indah	Moch. Saib	3
12	Sinar Barokah	Sudarmanto	3
13	Ujung Lima	Anwar Sugiono	7
14	Sempoerna	Imam Syafi'i	5
15	Bandara	Abdurrahman	4
16	Kerang Mas	Salamat Margono	3
17	Bintang Timor	Mulyadi	2
18	Bintang Timor	Ihkwan	2
19	Bintang Timor	Khojin	2
20	Bintang Timor	Sokran	1
21	Bintang Timor	Rauken	2
22	Bintang Timor	Budi	3
23	Bintang Timor	Khamim	3
24	Bintang Timor	Khowi	2

Tabel 2 Pengrajin tenun ikat ATBM Bandar Kidul tahun 2016

No	Nama Usaha Tenun Ikat	Pengrajin Pemilih Usaha	Jumlah Alat (ATBM)
1	Sinar Barokah 1	Sudarmanto	15
2	Sinar Barokah 2	Erwin Wahyu N.	5
3	Sempurna 1	Imam Syafi'i	11
4	Sempurna 2	M. Asharul Ma'arif	7
5	Kodok Ngorek 1	Ifa Khuriah/Sholkhan	12
6	Kodok Ngorek 2	Solehuddin	15
7	AAM Kodok Ngorek Putra	Eko Hariyanto, S.E.	2
8	Tenun Ikat Kurniawan	H. Ta'in	20
9	Medali Mas	Siti Ruqoyah/Munawar	40
10	Haromain/Bandara	Ishom	8

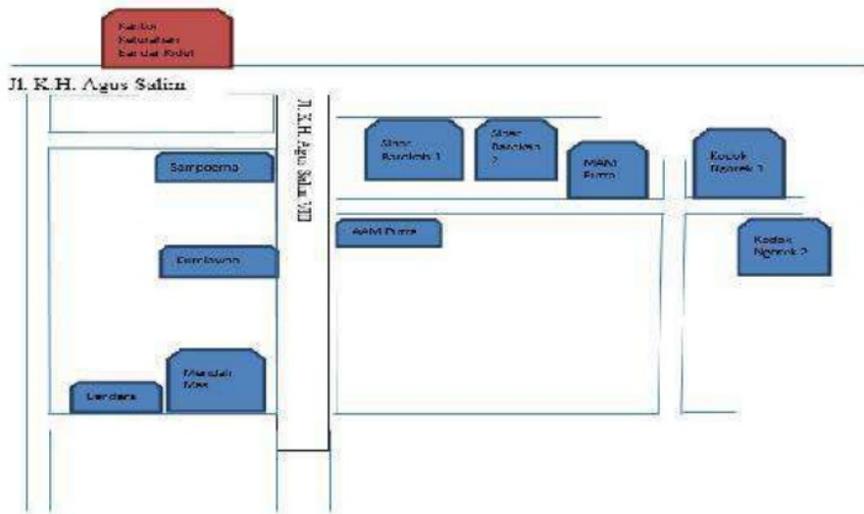
356

3

PROSIDING

Seminar Nasional dan Call For Papers Ekonomi Syariah 2016

"*Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan Sektor Riil di Indonesia*"



Gambar 1 Denah Lokasi Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri 2016

Optimalisasi Human Capacity Empowering untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami Studi pada Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Inte

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ml.scribd.com Internet Source	2%
2	anyflip.com Internet Source	1%
3	Submitted to University of South Australia Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	Submitted to STIE Kesuma Negara Blitar Student Paper	1%
6	Submitted to Sekolah Ciiputra High School Student Paper	1%
7	pendidikansrg.blogspot.com Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%

9	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	1%
10	Yopi Perdana Kusuma. "PROPAGANDA HAK ANGKET DPR TERHADAP KPK (Analisis Propaganda dan Komunikasi Politik)", LONTAR: Jurnal Ilmu Komunikasi, 2017 Publication	1%
11	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	<1%
12	pt.scribd.com Internet Source	<1%
13	Submitted to Sekolah Cikal Jakarta Student Paper	<1%
14	etds.ncl.edu.tw Internet Source	<1%
15	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	<1%
16	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	<1%
17	Linda Umasugi. "Pemetaan Kawasan Sentra Produksi bagi UMKM di Kota Ternate", Agrikan: Jurnal Agribisnis Perikanan, 2018 Publication	<1%
18	Submitted to Binus University International Student Paper	

<1%

19

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf
Tangerang

Student Paper

<1%

20

Submitted to STIE Perbanas Surabaya

Student Paper

<1%

21

irfanadiputra07.blogspot.com

Internet Source

<1%

22

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1%

23

text-id.123dok.com

Internet Source

<1%

24

id.123dok.com

Internet Source

<1%

25

people.dyu.edu.tw

Internet Source

<1%

26

Submitted to Universitas Negeri Semarang

Student Paper

<1%

27

Jumhur Jumhur. "Model Pengembangan
Pedagang Kaki Lima (PKL) Kuliner di Kota
Singkawang", Jurnal Ekonomi Bisnis dan
Kewirausahaan, 2015

Publication

<1%

28	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
29	Submitted to KYUNG HEE UNIVERSITY Student Paper	<1%
30	Submitted to Lynn University Student Paper	<1%
31	Akrout, W., and H. Akrou. "La confiance en B to B: vers une approche dynamique et integrative", Recherche et Applications en Marketing Publication	<1%
32	Franz-Rudolf Esch. "Behavioral Branding", Werbe- und Markenforschung, 2006 Publication	<1%
33	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1%
34	Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta Student Paper	<1%
35	Murniati -, Mariana Takandjandji. "ANALISIS USAHA TENUN IKAT BERBASIS PEWARNA ALAM DI KABUPATEN SUMBA TIMUR: Kasus di Kecamatan Kambera dan Umalulu", Dinamika Kerajinan dan Batik: Majalah Ilmiah, 2016 Publication	<1%

36

Submitted to Universitas krisnadwipayana

Student Paper

<1%

37

journals.sagepub.com

Internet Source

<1%

38

rivistapiccolaimpresa.uniurb.it

Internet Source

<1%

39

www.icommercecetral.com

Internet Source

<1%

40

Submitted to Universiti Kebangsaan Malaysia

Student Paper

<1%

41

Doni Satria, Solikin M. Juhro. "PERILAKU RISIKO DALAM MEKANISME TRANSMISI KEBIJAKAN MONETER DI INDONESIA", Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, 2011

Publication

<1%

42

Submitted to Universitas Jember

Student Paper

<1%

43

jurnal.lppm.unsoed.ac.id

Internet Source

<1%

44

Submitted to President University

Student Paper

<1%

45

ejournal.unsrat.ac.id

Internet Source

<1%

Submitted to Krida Wacana Christian University

46

Student Paper

<1%

47

Submitted to Universiti Teknologi Malaysia

Student Paper

<1%

48

Submitted to Universitas Islam Indonesia

Student Paper

<1%

49

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

<1%

50

Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar

Student Paper

<1%

51

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

<1%

52

Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off