

OPTIMALISASI *HUMAN CAPASITY EMPOWERING* UNTUK MENINGKATKAN EKSISTENSI SENTRA UKM TENUN IKAT KHAS KEDIRI BERBASIS DATA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Bambang Agus Sumantri ¹, Erwin Putera Permana ²

¹Dosen Managemen Universitas Nusantara PGRI (UN PGRI) Kediri

²Dosen PGSD Universitas Nusantara PGRI (UN PGRI) Kediri

Abstrak

Permasalahan optimalisasi *human capacity empowering* untuk meningkatkan eksistensi sentra UKM tenun ikat khas kediri berbasis data kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Tujuan dari penelitian ini (1) Menguji pengaruh parsial dan pengaruh simultan (2) Menghasilkan gambaran Optimalisasi (3) Merancang pengelompokkan karakter. (4) Mendeskripsikan Optimalisasi (5) Menghasilkan referensi empiris Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM. Metode penelitian dengan teknik pengumpulan dan analisis data. Identifikasi data (jenis dan sumber data), objek penelitian adalah seluruh Pengrajin (pemilik dan pekerja) sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di Kota Kediri. Populasi sebanyak 95 orang. Metode pengumpulan data primer dari hasil kuesioner tertutup dengan skala *linkert* berdimensi lima selanjutnya dijelaskan dengan statistik deskriptif. Data primer dari hasil observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder dari dokumen-dokumen berkaitan Tenun Ikat di Sentra Pengrajin Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri di Kota Kediri, Dinas Koperasi dan UKM Kota Kediri, Kadin Kota Kediri, Dinas Perdagangan, Pertambangan, dan Energi Kota Kediri dan Biro Pusat Statistik Kota Kediri. Metode analisis menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi. Hasil penelitian Pola kenyataan memiliki dominan pengaruh karena memiliki pengaruh 60%, sedangkan pola harapan memiliki pengaruh yang kurang dominan yaitu 46%. Sehingga dari dua pola ini perlu dilakukan penelitian dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi. Responden karakter yang berbeda berdampak terhadap variatifnya hasil pengembangan teori tentang potensi dari variabel X1, X2, dan Y yang digunakan yaitu: sangat rendah, rendah, cukup, dan tinggi. Sedangkan yang sangat tinggi tidak ada pada variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan *turnover intention* (Y). Disamping itu tingkat variatif juga dalam hal yang dialami, yaitu kenyataan tinggi, harapan tinggi, dan kenyataan sama dengan harapan. Pengembangan selanjutnya berkenaan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk meningkatkan *power full* sentra UKM melalui manifestasi 4 kecerdasan, yaitu: kecerdasan spiritual (nurani), kecerdasan fisik (disiplin), kecerdasan emosional (gairah), kecerdasan intelektual (visi).

Keywords:

Human Capacity Empowering, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Turnover Intention, Tenun Ikat

Pendahuluan

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 3. 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

* Corresponding author.

E-mail Addresses: -

tersebut sangatlah perlu. Faktor-faktor yang mendukung potensi berkembangnya tenun ikat Kediri sebagai berikut. (1) 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. Selain itu menurut Yudianto (2015) mengatakan bahwa daya saing memiliki peran strategis dalam identifikasi UMK terutama terhadap karakteristik pasar yang akan dikaitkan dengan prospek dimasa depan pada UMK. Berkaitan dengan itu Mahendra (2017) berpendapat bahwa produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Sardanto dalam Sumantri dan Permana (2016:346), 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. Neonufa dkk. (2016) mengatakan bahwa proses pelaksanaan pelatihan tenun ikat yaitu (1) tahap persiapan, (2) tahap pelaksanaan dan (3) tahap evaluasi. Nurmeisarah (2015) mengatakan bahwa bahan-bahan membuat kain tenun biasanya didapat di lingkungan sekitar dan kemudian diracik sendiri tanpa campuran dari hasil industri melalui proses yang lumayan lama sehingga menghasilkan sebuah kain tenun ikat yang menarik. 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 (pemilik dan pekerja) 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.

Berdasarkan penelitian kepada 10 pemilik Pengrajin tenun ikat khas Kediri yang tergabung dalam Sentra UKM Tenun Ikat Bandarkidul Kota Kediri. Berikut adalah data Pengrajin tenun ikat yang masih aktif sampai tahun 2016. Data para Pengrajin dijelaskan pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1
Pengrajin Tenun Ikat ATBM Bandar Kidul tahun 2016

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

Sumantri dan Permana (2016:356)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan optimalisasi *human capacity empowering* untuk meningkatkan eksistensi sentra UKM tenun ikat khas Kediri berbasis data kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*. Adapun tujuan yaitu Menguji pengaruh secara parsial dan pengaruh, Menghasilkan peta atau gambaran, Merancang pengelompokkan karakter, Mendeskripsikan Optimalisasi dan Menghasilkan referensi empiris Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

Dari sudut pandangan orientasi waktu dan fokus penelitian ini adalah mengungkap dan menganalisis tentang apa yang telah berlangsung dimasa lalu dan telah dilaksanakan (dialami) oleh pengrajian (pemilik dan karyawan/pekerja) pada Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri. Oleh karenanya deskripsi, analisis, intepretasi, dan penarikan simpulan atas data yang diperoleh dari pengrajian (pemilik dan karyawan/pekerja) memiliki keterbatasan, yaitu data primer yang diperoleh dari responden

pengrajin (pemilik dan karyawan/pekerja) merupakan pilihan jawaban yang tersedia, tidak sepenuhnya sama dengan apa yang diharapkan oleh responden. Oleh karena itu, interpretasi dari tanggapan yang diberikan oleh responden tidak didasarkan pada respon individu tetapi bertolak dari akumulasi respon dari seluruh responden untuk setiap item pertanyaan/pernyataan.

Metode

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 95 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*). 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 (pemilik dan pekerja) sentra tenun ikat Kelurahan Bandar Kidul di wilayah Kota Kediri sampai dengan April 2017 sebanyak 95 orang. (2) Metode pengumpulan data, sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner tertutup kepada semua Pengrajin Tenun Ikat Kelurahan Bandar Kidul Kota Kediri dengan skala *linkert* berdimensi lima selanjutnya dijelaskan dengan statistika deskriptif. Disamping itu data primer juga diperoleh dari hasil observasi dan wawancara. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen berkaitan Tenun Ikat Bandar Kidul Kediri di 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.

Hasil dan Pembahasan

Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM.

A. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	32 orang
2	Perempuan	59 orang
3	Tidak menjawab jenis kelamin	4 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan lama bekerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Lama Bekerja Responden

No	Lama bekerja	Jumlah
1	Kurang 1 bulan	4 orang
2	1-6 bulan	9 orang
3	6-12 bulan	4 orang
4	Lebih 1 tahun	72 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan umur dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Umur Responden

No	Umur	Jumlah
1	17 s.d 24 tahun	11 orang
2	25 s.d 34 tahun	36 orang
3	35 s.d 44 tahun	21 orang
4	Lebih 45 tahun	22 orang
5	Tidak menjawab	5 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan tingkat pendidikan formal dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Tingkat Pendidikan Formal Responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Tidak Tamat SD	8 orang
2	Tamat SD	19 orang
3	Tamat SMP	30 orang
4	Tamat SMA	26 orang
5	Tamat S-1	7 orang
6	Tidak menjawab	5 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

Berdasarkan hasil dari jawaban responden berkaitan dengan alamat domisili tempat tinggal dapat dijelaskan sebagai berikut

Tabel 4.5

Alamat Domisili Tempat Tinggal Responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Kawasan Bandarkidul	45 orang
2	Luar daerah Bandarkidul	38 orang
3	Tidak menjawab	12 orang
	Jumlah	95 orang

Sumber: hasil tabulasi data kuesioner (2017)

Data pengrajin mengalami penambahan sebanyak 1 pemilik usaha. Di tahun 2016 sebanyak 10 pemilik usaha menjadi 11 pemilik usaha Tenun Ikat di sentra UKM tenun ikat khas Kediri.

Tabel 4.6

Data Jumlah pengrajin

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

Sumber: hasil observasi dan wawancara (2017)

B. Hasil Pengukuran Instrumen Penelitian Kecenderungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan

Hasil Pengukuran Instrumen Penelitian Kecenderungan pola secara parsial dan pengaruh secara simultan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun

Ikut Khas Kediri kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasional (X2) terhadap *turnover intention* (Y) Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM. Kuesioner yang dibuat memiliki 2 pengukuran yaitu pertama pola kenyataan dan kedua pola harapan yang menjadi pengukuran.
1 Pola Kenyataan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,775 ^a	,601	,578		9,79552	1,554

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai *R Square* adalah 0.601 artinya adalah 60.1 persen dipengaruhi oleh *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 39.9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5192,493	2	2596,247	27,058	,000 ^b
	Residual	3454,276	36	95,952		
	Total	8646,769	38			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai $Sig < \alpha$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25,280	15,744		1,606	,117		

x1	-,308	,204	-,222	-1,510	,140	,514	1,947
x2	1,058	,170	,913	6,213	,000	,514	1,947

a. Dependent Variable: y

$$Y = 25.280 - 0.222 X1 + 0.913 X2$$

Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 25.280, ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel X1 (kepuasan kerja) dan X2 (komitmen organisasional) skor jawaban bernilai nol, maka nilai skor jawaban variabel Y (*turnover intention*) adalah sebesar 25.280.

Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0.308, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.308. Koefisien variabel X1 (kepuasan kerja) bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara X1 (kepuasan kerja) dengan Y (*turnover intention*), artinya semakin meningkat nilai variabel X1 (kepuasan kerja) maka akan mengurangi Y (*turnover intention*).

Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.058, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 1.058. Koefisien Variabel X2 (komitmen organisasional) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Variabel X2 (komitmen organisasional) dengan Y (*turnover intention*), artinya semakin meningkat nilai variabel Variabel X2 (komitmen organisasional) maka akan meningkatkan Y (*turnover intention*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,53425422
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,060
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Pola Harapan

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,681 ^a	,464	,431		9,32029	1,792

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai R *Square* adalah 0.464 artinya adalah 46.4 persen dipengaruhi oleh *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sedangkan sisanya 53.6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2410,119	2	1205,059	13,872	,000 ^b
	Residual	2779,767	32	86,868		
	Total	5189,886	34			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Dari tabel ANOVA terlihat bahwa nilai regresi memiliki tingkat signifikansi 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05 atau nilai Sig < α.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	47,156	22,813		2,067	,047		
	x1	-,453	,173	-,363	-2,618	,013	,873	1,146
	x2	1,003	,193	,721	5,204	,000	,873	1,146

a. Dependent Variable: y

$$Y = 47.156 - 0.453 X1 + 1.003 X2$$

Implementasi yang dapat dijabarkan dari model regresi yang terbentuk di atas yaitu, konstanta memiliki nilai sebesar 47.156, ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel X1 (kepuasan kerja) dan X2 (komitmen organisasional) skor jawaban bernilai nol, maka nilai skor jawaban variabel Y (*turnover intention*) adalah sebesar 47.156. Variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar - 0.453, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel kepuasan kerja akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0.453. Koefisien variabel X1 (kepuasan kerja) bernilai negatif artinya terdapat hubungan negatif antara X1 (kepuasan kerja) dengan Y (*turnover intention*), artinya semakin meningkat nilai variabel X1 (kepuasan kerja) maka akan mengurangi Y (*turnover intention*). Variabel X2 (komitmen organisasional) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1.003, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1 % variabel komitmen organisasional akan meningkatkan *turnover intention* sebesar 1.003. Koefisien Variabel X2 (komitmen organisasional) bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Variabel X2 (komitmen organisasional) dengan Y (*turnover intention*), artinya semakin meningkat nilai variabel Variabel X2 (komitmen organisasional) maka akan meningkatkan Y (*turnover intention*).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	9,04200485
Most Extreme Differences	Absolute	,148
	Positive	,127
	Negative	-,148
Test Statistic		,148
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

C. Peta atau gambaran

1. Kepuasan kerja (X1)

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	5 orang
2	Rata-rata 1-2,4	10 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	38 orang
4	Rata-rata 3,5-4	42 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 5 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
 Rata-rata 1-2,4 = 10 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
 Rata-rata 2,5-3,4 = 38 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
 Rata-rata 3,5-4 = 42 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	35 orang
2	Harapan tinggi	53 orang
3	Kenyataan = harapan	7 orang

Jumlah	95 orang
--------	----------

Kenyataan tinggi = 35 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.

Harapan tinggi = 53 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.

Kenyataan = harapan, adalah 7 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

3. Komitmen organisasional (X2) rata-rata

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	13 orang
2	Rata-rata 1-2,4	6 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	42 orang
4	Rata-rata 3,5-4	34 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 13 orang, artinya sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 1-2,4 = 6 orang, artinya rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 2,5-3,4 = 42 orang, artinya cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

Rata-rata 3,5-4 = 34 orang, artinya tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

4. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	26 orang
2	Harapan tinggi	49 orang
3	Kenyataan = harapan	20 orang
	Jumlah	95 orang

Kenyataan tinggi = 26 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.

Harapan tinggi = 49 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.

Kenyataan = harapan, adalah 20 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

5. *Turnover intention* (Y) rata-rata

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Rata-rata kurang 1	19 orang
2	Rata-rata 1-2,4	42 orang
3	Rata-rata 2,5-3,4	31 orang
4	Rata-rata 3,5-4	3 orang
	Jumlah	95 orang

Rata-rata kurang 1 = 19 orang, artinya berpotensi sangat tidak ingin melakukan *turnover intention*.

Rata-rata 1-2,4 = 42 orang, artinya berpotensi tidak ingin melakukan *turnover intention*.

Rata-rata 2,5-3,4 = 31 orang, artinya netral (skala cukup) berpotensi melakukan *turnover intention*.

Rata-rata 3,5-4 = 3 orang, artinya berpotensi ingin melakukan *turnover intention*.

6. *Turnover intention* (Y) antara kenyataan dan harapan

No	Keterangan Skor	Jumlah
1	Kenyataan tinggi	35 orang
2	Harapan tinggi	53 orang
3	Kenyataan = harapan	7 orang

Jumlah	95 orang
--------	----------

Kenyataan tinggi = 40 orang, , artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas (berpotensi tidak melakukan *turnover intention*).

Harapan tinggi = 32 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas (berpotensi melakukan *turnover intention*).

Kenyataan = harapan, adalah 23 orang, artinya tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga memiliki potensi cukup untuk melakukan *turnover intention*.

D. Rancangan pengelompokan karakter: Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM

1. Kepuasan kerja (X1)

Berkenaan kepuasan kerja dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan kepuasan kerja.

2. Kepuasan kerja (X1) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan kepuasan kerja dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok Skala	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

3. Komitmen organisasional (X2) rata-rata

Berkenaan komitmen organisasional dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan komitmen organisasional.

4. Komitmen organisasional (X2) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan komitmen organisasional dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama

dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

5. *Turnover intention* (Y) rata-rata

Berkenaan *turnover intention* dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok (Skala linkert 5)	Artinya
Rata-rata kurang 1	sangat rendah memiliki potensi berkaitan <i>turnover intention</i> .
Rata-rata 1 s.d. 2,4	rendah memiliki potensi berkaitan <i>turnover intention</i> .
Rata-rata 2,5 s.d. 3,4	cukup (netral) memiliki potensi berkaitan <i>turnover intention</i> .
Rata-rata 3,5 s.d. 4	tinggi memiliki potensi berkaitan <i>turnover intention</i> .
Lebih dari 4	Sangat tinggi memiliki potensi berkaitan <i>turnover intention</i> .

6. *Turnover intention* (Y) antara kenyataan dan harapan

Berkenaan *turnover intention* dapat dibuatkan rancangan pengelompokan karakter sebagai berikut:

Jenis Kelompok Skala	Artinya
Kenyataan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan melampaui harapan, sehingga dapat disimpulkan puas.
Harapan tinggi	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan dibawah harapan, sehingga dapat disimpulkan tidak puas.
Kenyataan = harapan	tergolong individu yang mengartikan bahwa kenyataan sama dengan harapan, sehingga dapat disimpulkan cukup puas.

E. Deskripsi Optimalisasi *Human Capasity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* UKM

1. Optimalisasi *Human Capasity Empowering* berdasarkan kepuasan kerja

- Karakter pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
- Peluang promosi adalah ketersediaan peluang untuk maju dalam karir dan promosi.
- Imbalan/gaji adalah jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Supervisi adalah kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung. Supervisi: dimana supervisi berdasarkan atas kepemimpinan partisipatif, menurut pendapat Sutikno (2010:27) dimana ciri kepemimpinan partisipatif, cenderung kepada *transformational leadership*, sebagai berikut:
Keputusan diambil melalui diskusi bersama pihak-pihak terkait; dalam tugas karyawan diberi wewenang, hak, serta tanggung jawab cukup dan jelas untuk menerapkan caranya sendiri bila dianggap efisien; menilai bawahan secara rasional, melihat data dan fakta; memberikan kesempatan kepada bawahan mengajukan ide sejauh hal itu dalam koridor prinsip dan tujuan organisasi / manajemen. Tidak kaku dalam mengawasi bawahan, memperlakukan bawahan sebagai orang dewasa, membangun sinergi melalui interaksi yang berempati.
- Keamanan pekerjaan adalah keyakinan bahwa posisi seorang relatif aman dan ada peluang untuk terus bekerja dalam organisasi.
- Kondisi kerja adalah sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas.
- Rekan kerja adalah sejauh mana rekan kerja bersahabat, berkompeten, dan memberikan dukungan.

2. Optimalisasi *Human Capasity Empowering* berdasarkan komitmen organisasional

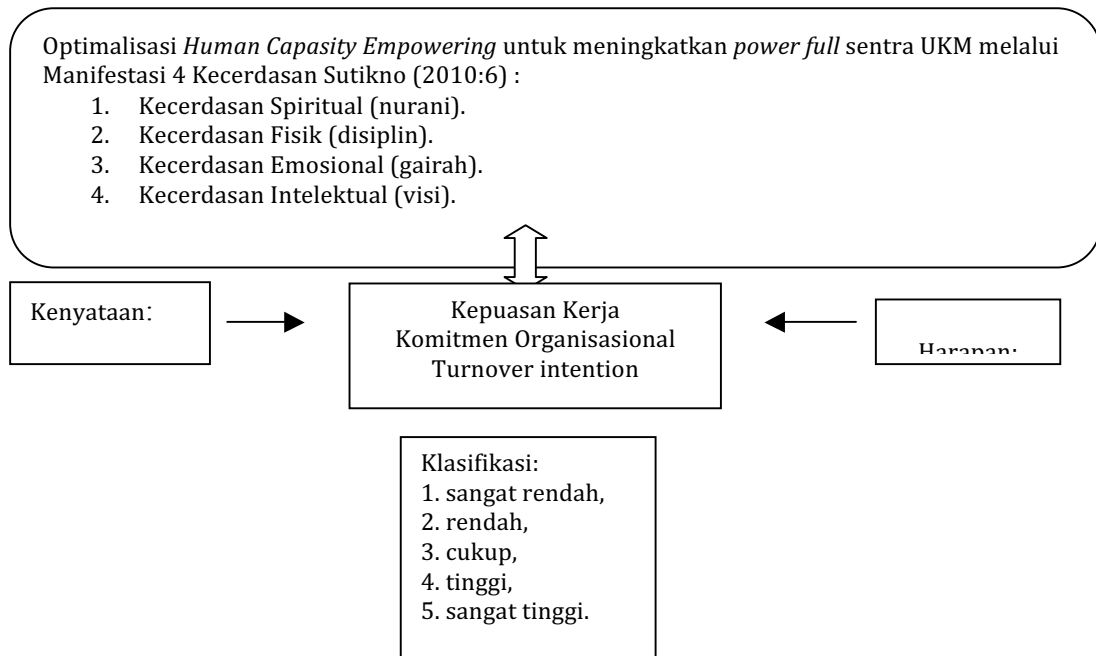
- Identifikasi tujuan dan nilai-nilai organisasi adalah keyakinan kuat karyawan untuk menerima nilai-nilai organisasi dan tujuan.
- Keterlibatan yang tinggi dalam lingkungan kerja adalah karyawan berpartisipasi dalam semua kegiatan, baik pekerjaan dan non-pekerjaan yang berkaitan organisasi. Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM yang sudah terbiasa dengan disiplin waktu yang tinggi, akan membawa kebiasaan sepanjang hidup yang bersangkutan, baik dirumah, diperjalanan, maupun di lingkungan kerja.
- Kesetiaan pada organisasi adalah hasrat tertentu untuk memelihara keanggotaan organisasi.
- Komitmen afektif adalah emosi yang melekat pada diri karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi.

- e. Komitmen normatif adalah merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja sekarang.
- f. Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

3. Optimalisasi *Human Capacity Empowering* berdasarkan *turnover intention*

- a. Perasaan adalah keadaan pikiran yang diarahkan untuk melakukan tindakan. Dimana perasaan ini berhubungan dengan persepsi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009: 325): Persepsi sangat tergantung kepada komunikasi, sebaliknya komunikasi juga tergantung pada persepsi. Persepsi timbul karena adanya dua faktor baik internal dan eksternal. Faktor internal tergantung proses pemahaman sesuatu termasuk di dalamnya system nilai, tujuan, kepercayaan, dan tanggapannya terhadap hasil yang dicapai, sedangkan faktor eksternal berupa lingkungan.
- b. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan tindakan. Motivasi dilingkungan pekerjaan disebut motivasi mikro, sedangkan motivasi yang dipengaruhi lingkungan umum di luar tempat UKM dinamakan motivasi makro.
- c. Sikap adalah proses pemberian arti lingkungan oleh seorang individu, dimana sikap merupakan pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun yang tidak, tentang suatu objek, orang, atas peristiwa.
- d. Perilaku adalah melakukan aktivitas kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Dimana perilaku dapat diartikan sebagai modifikasi perilaku. Menurut Sutikno (2010:162), modifikasi perilaku terjadi pada kegiatan demi kegiatan sehingga diperoleh pendekatan yang bervariasi. Seperti dorongan positif/dorongan negative dan pembentukan prosedur/aturan yang dapat menstimulus.
Oleh karena itu pemilik UKM tenun ikat harus menyusun *guidelines* untuk menerapkan modifikasi perilaku.

F. Hasil referensi empiris Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan *Power Full* Sentra UKM Tenun Ikat Khas Kediri berdasarkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* Pengrajin (pemilik dan pekerja) UKM



Penutup

Hasil penelitian Pola kenyataan memiliki dominan pengaruh karena memiliki pengaruh 60%, sedangkan pola harapan memiliki pengaruh yang kurang dominan yaitu 46%. Sehingga dari dua pola ini perlu dilakukan penelitian dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi. Responden karakter yang berbeda berdampak terhadap variatifnya hasil pengembangan teori tentang potensi dari variabel X1, X2, dan Y yang digunakan yaitu: sangat rendah, rendah, cukup, dan tinggi. Sedangkan yang sangat tinggi tidak ada pada variabel kepuasan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan *turnover intention* (Y).

Disamping itu tingkat variatif juga dalam hal yang dialami, yaitu kenyataan tinggi, harapan tinggi, dan kenyataan sama dengan harapan. Pengembangan selanjutnya berkenaan Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk meningkatkan *power full* sentra UKM melalui manifestasi 4 kecerdasan, yaitu: kecerdasan spiritual (nurani), kecerdasan fisik (disiplin), kecerdasan emosional (gairah), kecerdasan intelektual (visi).

Daftar Pustaka

- Griffin, Ricky W dan Ebert, Ronald J. (2005). *Bisnis*. Edisi Ketujuh. Jilid 1. Indeks-Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Kajian Potensi dan Permasalahan serta Pengembangan UMKM Tenun Ikat Kediri. (2009). Kerjasama Bank Indonesia Kediri dengan Yayasan Bina Negeri Kediri.
- Mahendra, Putu Bayu Putra. 2017. "Analisis Pengaruh Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM MP) Terhadap Produktifitas Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat". Dalam Jurnal *International Journal of Social Science and Business*. Vol.1 (1) pp. 1-13. Program Pascasarjana Universitas Udayana
- Murti Sumarni (2011). Pengaruh Employee Retention terhadap Turnover intentions dan Kinerja Karyawan. *Journal Akmenika*. Volume 8. UPN.
- Neonufa ,Samrid.2016." Pelatihan Tenun Ikat di Rumah Pintar Sonaf Soet Hinef (Analisis Dampak Pelatihan dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Perempuan Penenun)". Dalam **Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan** Volume: 1 Nomor: 6 Bulan Juni Tahun 2016 Halaman: 1216—1223. Pendidikan Luar Sekolah Pascasarjana-Universitas Negeri Malang
- Nurmeisarah ,Trisna. 2015. "Tinjauan Tentang Tenun Tradisional Dusun Sade Desa Rambitan Kecamatan Pujut Kabupaten Lombok Tengah" Dalam Jurnal Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga (Volume X Tahun 2015). Undiksha
- Sardanto, Rino. (2016). Kajian Bisnis Keluarga Tenun Ikat Berbasis KearifanLokal. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis VI. Universitas Tarumanegara. Jakarta. ISBN. No: 2089-1040. Halaman: 210-225.
- 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.
- Sumantri, Bambang Agus dan Erwin Putera Permana. (2016). Optimalisasi *Human Capacity Empowering* untuk Meningkatkan Eksistensi Sentra UKM Islami pada Tenun Ikat Khas Kediri Berbasis Data Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*. Prosiding Seminar Nasional dan *Call for Papers* Ekonomi Syariah dalam Pemberdayaan Sektor Riil di Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. ISBN.No. 978-602-748-133-6. Halaman: 338-357.
- Sutikno, Raja Bambang. *The Power of 4Q for HR and Company Development*. (2010). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Cetakan Pertama. Refika Aditama Bandung
- Wibowo, Agung Edy. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. (2012). Yogyakarta: Gava Media.
- Yudianto , Nugroho dkk. 2015. "Dinamika Pengembangan Usaha Industri Tenun Ikat pada Sentra Kerajinan Tenun Ikat Bandar Kidul Kota Kediri". Dalam Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.