

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR LOCUS OF CONTROL TERHADAP
KOMITMEN PENGRAJIN DAN KINERJA IKM DENGAN BUDAYA KAIZEN
SEBAGAI VARIABEL MODERATOR
(Studi IKM Kabupaten Bangkalan Kecamatan Tanjung Bumi)**

**S Anugrahini Irawati
Bambang Sudarsono**

anugrahini.1962@gmail.com

abstrak

Penelitian ini dilakukan pada pengrajin batik readisional dikecamatan tanjung bumi kabupaten Bangkalan dengan jumlah pengrajin 2833 dari 10 desa. Adapun penelitiannya berjudul Analisis pengaruh faktor-faktor locus of control terhadap komitmen pengrajin dan kinerja ikm dengan budaya kaizen sebagai variabel moderator pada IKM Kabupaten Bangkalan Kecamatan Tanjung Bumi. Adapun permasalahannya adalah Apakah locus of control berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja pengrajin dan Kinerja IKM dan Apakah Budaya Kaizen mempunyai peran dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara locus of control terhadap komitmen pengrajin dan kinerja Industri Kecil Menengah (IKM?).

Penelitian ini menemukan bahwa pelaku IKM hanya mengandalkan keterampilan bawaan dan keyakinan yang tinggi pada kemampuan dirinya untuk mengelola usahanya tanpa banyak melibatkan lembaga-lembaga pemerintahan yang khusus bergerak mengawal dalam bidang IKM sehingga unit usaha yang dikelolanya mampu bertahan dan dapat penyuplai batik tulis tradisional di pasar-pasar p jawa pada umumnya bahkan bisa ke luar negeri seperti malaysia, jepang, hongkong, singapore dan negara Arab lain.

. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan locus of control (X), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pengrajin (Y1) serta kinerja IKM (Y2) dengan budaya kaizen sebagai variabel moderator (M) yang terdapat di industri tenun tradisional yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Locus of control (X) mempunyai pengaruh dan signifikan baik terhadap komitmen pengrajin (Y1) maupun kinerja IKM (Y2) ketika memasukkan budaya kaizen sebagai variabel moderator (M). Sistem nilai yang ada pada pelaku IKM pengrajin batik mampu membangun dan mempertahankan unit usaha yang dikelola.

Kata Kunci: Locus of control, komitmen pengrajin, kinerja IKM, budaya kaizen

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Situasi pasar yang semakin kompetitif penuh dengan ketidakpastian, sehingga pelaku bisnis akan dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat. Kondisi ini meniscayakan pelaku bisnis agar melakukan inovasi sehingga dapat meningkatkan daya saingnya dan kelangsungan usaha berlangsung dalam jangka waktu panjang (survival). Industri Kecil Menengah (IKM) merupakan penopang ekonomi daerah dan menjadi salah satu bagian terpenting dalam

pembangunan perekonomian suatu negara, walaupun dilihat dari skala ekonominya tidak seberapa namun jumlah IKM sangat besar dan mempunyai peranan yang cukup dominan serta memberikan sumbangan yang berarti bagi kehidupan masyarakat maupun untuk Negara. Dengan demikian maka peran penting tersebut dapat memotivasi peningkatan perekonomian suatu negara termasuk Indonesia sehingga terus berupaya untuk mengembangkan IKM. .

Akhir-akhir ini pertumbuhan industri manufaktur sedang dan besar nasional melambat pada triwulan kedua tahun ini dibandingkan tingkat capaian pada periode yang sama tahun sebelumnya. Laju pertumbuhan industri melambat meski pada kuartal II/2017 industri menggenjot produksi untuk memenuhi permintaan puasa dan Lebaran. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan selama kuartal kedua 2017, industri besar dan sedang (IBS) hanya tumbuh 4% (year-on-year/yoy). Dimana pertumbuhan industri tersebut merupakan capaian yang terkecil dibandingkan dengan kuartal II/2016 sebesar 5,06% dan kuartal II/2015 sebesar 5,25%. Selain IBS, BPS mencatat industri manufaktur mikro dan kecil (IMK) juga mengalami perlambatan. Sektor IMK hanya tumbuh 2,5% pada kuartal II/2017 (yoy). Dalam rangka mengantisipasi melambannya pertumbuhan industri ini menurut Gati, pemerintah masih perlu menciptakan kebijakan-kebijakan yang berorientasi meningkatkan daya beli masyarakat sehingga kinerja industri skala besar, menengah, dan kecil akan pulih kembali sesuai harapan.

Target jumlah industri kecil dan menengah (IKM) di Indonesia mencapai 4,03 juta unit di 2017. Salah satu caranya dengan menggandeng IKM asal Jepang untuk bermitra dengan IKM lokal sehingga dapat mencapai target yang diinginkan.. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto mengharapkan ada peningkatan kerja sama Indonesia dan Jepang di sektor industri kecil dan menengah (IKM). Sedangkan upaya tersebut tengah dilakukan dengan cara menggandeng atau bermitra Japan External Trade Organization (Jetro), selain itu juga memacu investasi perusahaan besar Jepang di Indonesia, kami juga mendorong agar pelaku IKM Jepang dapat bermitra dengan pengusaha nasional.

Ada beberapa upaya yang dilakukan pemerintah dalam rangka pengembangan industri kecil dan menengah (IKM) nasional yaitu: 1). upaya peningkatan daya saing, 2). Jumlah populasi dan 3). penyerapan tenaga kerja. Upaya ini dilakukan sejalan dengan butir-butir Nawacita, antara lain 1). mewujudkan kemandirian ekonomi, 2). meningkatkan produktivitas rakyat dan 3). daya saing di pasar internasional, serta 4). membangun daerah dan pedesaan. Untuk pengembangan IKM, pemerintah terus melakukan koordinasi dan sinergi dengan seluruh stakeholders dalam menjalankan berbagai program strategis, yang tentunya tetap fokus pada peningkatan daya saing, populasi dan tenaga kerja sesuai potensi

sumber daya industri di daerah, khususnya. Harapan selanjutnya adalah IKM dapat berperan penting sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

Ada Lima permasalahan yang sering menghambat perkembangan IKM yang meliputi masalah: 1). teknologi, 2). pendanaan, 3); bahan baku, 4). keengganan menggunakan produk lokal dan 5). persaingan dengan produk asing. Untuk teknologi, Sakri mengatakan kemampuan IKM untuk menyediakan komponen yang dimaksud IKM komponen masih terbatas untuk memenuhi persyaratan yang diminta oleh industri perakitan (assembler) karena teknologi yang belum sepenuhnya dikuasai dan belum dimilikinya beberapa jenis teknologi yang diperlukan untuk memenuhi standar mutu tertentu masih belum sesuai. Penguasaan dan pemilikan teknologi ini menurutnya juga perlu didukung oleh investasi yang memadai. Nilai investasi itu juga tidak murah. Sedangkan sampai saat ini belum ada fasilitasi perkreditan yang dapat dimanfaatkan IKM komponen.

Tabel 1.1 menggambarkan jumlah unit IKM, jumlah tenaga kerja, yang mampu diserap oleh IKM di Kabupaten Bangkalan khususnya di Kecamatan Tanjung Bumi yang menjadi objek atau tempat dilakukan penelitian. Data yang diambil sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Dengan demikian akan terlihat bahwa dengan adanya IKM bisa membantu membuka kesempatan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja untuk mengurangi pengangguran.

Tabel 1. Tabel Jumlah Unit IKM dan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan Tahun 2012 – 2016

No.	Tahun	Jumlah Usaha	Tenaga Kerja		Jumlah
			Laki	Perempuan	
1	2012	43	195	24	219
2	2013	59	448	37	485
3	2014	40	415	30	445
4	2015	25	575	48	623
5	2016	54	146	27	173
Jumlah		221	1.779	166	1.945

Sumber : Data Diolah Dari Disperindag Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah IKM dan penyerapan tenaga kerja yang digunakan di Kabupaten Bangkalan dari tahun 2012 sampai tahun 2016 mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan yaitu berkisar antara 25 unit sampai 59 unit

sehingga secara keseluruhan berjumlah 221 unit usaha. Kondisi ini terlihat cukup menjanjikan dalam penyerapan tenaga kerja yang dibutuhkan yaitu berjumlah 1.945 yang terbagi menjadi laki-laki berjumlah 1779 dan tenaga kerja perempuan sebanyak 166 orang. Walaupun gambaran penyerapan tenaga perempuan hanya berkisar 10% dari jumlah tenaga kerja pria, namun hal ini masih dianggap bisa mengatasi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Bangkalan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa perkembangan IKM sedikit mampu mengatasi masalah pengangguran di Kabupaten Bangkalan.

Tabel 2. Jumlah Unit IKM Batik Tradisional Kab.Bangkalan Tahun 2012 – 2016

No.	Desa	Jumlah Unit	Jumlah TenagaKerja
1.	Bumi Anyar	4	47
2.	Tanjung Bumi	12	64
3.	Paseseh	4	51
4.	Pengalangan	1	5
5.	Macajah	5	57
6.	Aeng Taber	3	26
7.	Tlaga Biru	6	52
8.	Tambah Pocoh	2	9
9.	Tanggung	7	29
10.	Bungkeng	5	37
Jumlah		49	382

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa jumlah pelaku usaha Batik sebanyak 21 unit dengan penyerapan tenaga kerja sebanyak 167 orang, hal ini menunjukkan eksistensi pengusaha batik tulis di Kabupaten Bangkalan masih bertahan dalam menyediakan lapangan kerja dan menyediakan kesempatan kerja.

Selanjutnya Jui (2008:572-582) menjelaskan bahwa konsep locus of control mengacu pada kepercayaan bahwa seseorang dapat atau tidak mengendalikan nasibnya. Sedangkan Miller (1982) melakukan penelitian, mengatakan bahwa , locus of control adalah karakteristik personal seseorang yang terlihat menjanjikan dalam menjelaskan perilaku pembuatan keputusan strategik dan mengadopsi struktur-struktur dalam industri kecil. Para pemimpin yang memiliki kepercayaan pada kemampuannya untuk mempengaruhi atas peristiwa-peristiwa organisasional (internal locus of control) adalah lebih besar

kemungkinannya untuk menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional daripada para pemimpin yang percaya bahwa peristiwa-peristiwa adalah berkenaan dengan nasib, takdir, atau tantangan (external locus of control).

Adapun faktor sumberdaya manusia, berbagai faktor yang mendukung keberhasilan IKM antara lain adalah locus of control dengan perantara budaya kaizen mempunyai peran yang penting dalam menentukan tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui pengaruh locus of control terhadap kinerja IKM dengan budaya kaizen sebagai variabel penghubung yang digunakan oleh Industri Kecil Menengah untuk mempertahankan usahanya agar dapat berkembang dan mampu bersaing dengan produk lainnya di pasar bebas.

KAJIAN TEORITIS

Defenisi Locus Of Control

Seorang pakar yang bernama Julian Rotter pada tahun 1966 memperkenalkan konsep locus of control untuk dikembangkan sehingga, memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilaku. Selanjutnya Rotter juga menegaskan tentang konsep locus of control, bahwa locus of control bukanlah sebuah typology atau proposition, karena locus of control adalah pengharapan umum yang akan memprediksikan perilaku seseorang dari berbagai keadaan. (anonymous). Demikian pula Dufty dan Atwarer (2005) dalam Patricia, dkk (2009:88) mengemukakan defenisi locus of control adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya.

Menurut Philip Zimbardo dalam James Neill (2006) salah satu ahli psikologi yang terkenal menyatakan bahwa orientasi locus of control adalah keyakinan tentang hasil perilaku kita adalah tergantung apa yang kita lakukan (orientasi internal) atau tentang peristiwa-peristiwa di luar kontrol pribadi kita (orientasi eksternal).

Tabel 3. Orientasi External-Internal Locus Of Control

External locus of control	Internal Locus Of Control
Seseorang meyakini bahwa perilakunya dikendalikan oleh nasib, keberuntungan atau keadaan eksternal lainnya.	Seseorang Meyakini bahwa Perilakunya dikendalikan oleh Keputusan pribadinya (personal decision) dan usahanya (efforts).

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa orientasi locus of control internal ternyata lebih banyak menimbulkan akibat-akibat yang positif. Seperti yang dikutip oleh Ghufron dan Rini (2010:67) dari Lao, Parvin (1980) bahwa status sosial ekonomi, kepercayaan diri, aspirasi, serta harapan pada mereka yang memiliki locus of control internal ternyata lebih tinggi. Selain itu orang-orang internal lebih aktif mencari informasi dan menggunakannya untuk mengontrol lingkungan serta lebih suka menentang pengaruh-pengaruh dari luar, sedangkan orang yang memiliki locus of control eksternal lebih bersikap konform terhadap pengaruh-pengaruh tersebut.

Selanjutnya Crider (1983) dalam Ghufron dan Rini (2010:68) mengatakan bahwa perbedaan karakteristik antara locus of control internal dengan locus of control eksternal terlihat dalam tabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Perbedaan karakteristik antara locus of control internal dengan locus of control eksternal

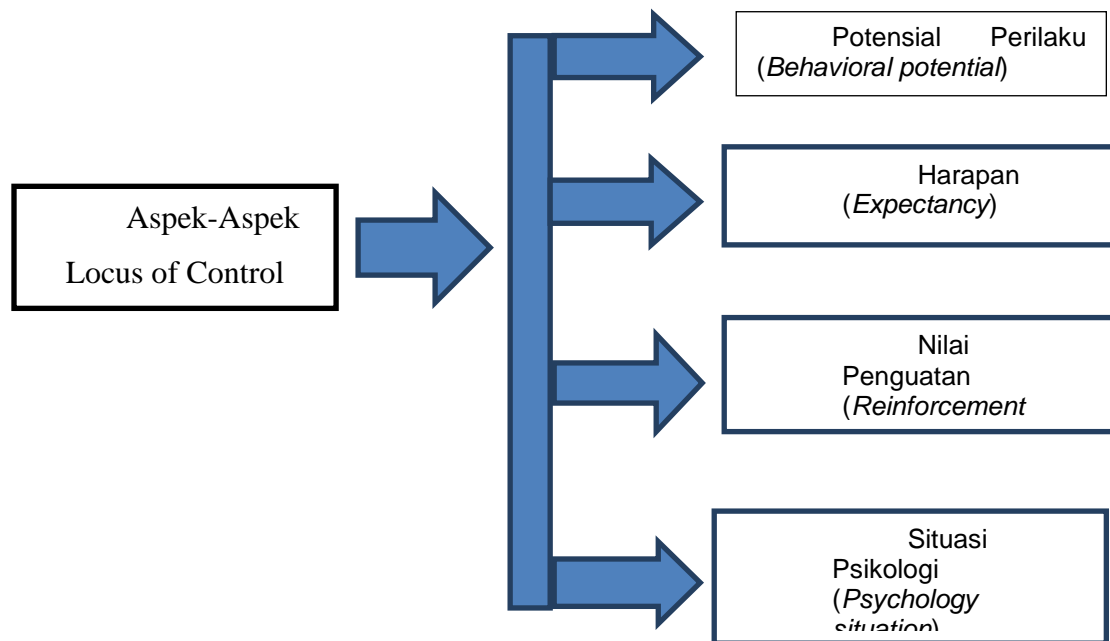
No	Internal Locus Of Control	External Locus Of Control
1	Suka bekerja keras	Kurang memiliki inisiatif
2	Memiliki inisiatif	Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan Kesuksesan
3	Selalu berusaha menemukan pemecahan masalah	Kurang suka berusaha karena Percaya bahwa faktor luar yang Mengontrol
4	Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin	Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah
5	Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.	

Pada dasarnya Locus of control tidak bersifat statis, tetapi dapat berubah, sehingga apabila individu yang berorientasi internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi eksternal. Begitupula sebaliknya, hal tersebut disebabkan situasi dan kondisi yang menyertainya, yaitu ditempat mana individu tinggal dan sering melakukan aktivitasnya. Selain itu aspek-aspek yang mempengaruhi locus of control pada diri seseorang adalah sebagai berikut::

1. Potensi perilaku (behavior potential) yang mana perilaku tertentu akan terjadi dalam situasi tertentu.
2. Pengharapan (expectancy), yang mana berbagai kejadian akan muncul dan dialami oleh seseorang.
3. Nilai penguatan (reinforcement value), tingkat pilihan untuk satu penguatan (reinforcement) sebagai pengganti yang lain.

4. Situasi psikologi (psychological situation), bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang suatu saat tertentu.

Aspek-aspek locus of control:



Industri Kecil Menengah

Definisi secara umum Industri Kecil Menengah (IKM) adalah [industri](#) yang memiliki skala industri kecil dan menengah. Menurut [Error! Hyperlink reference not valid.](#), industri kecil adalah industri yang memiliki karyawan maksimal 19 orang, memiliki nilai investasi kurang dari 1 milyar rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.[1] Sedangkan, yang dimaksud dengan industri menengah adalah industri yang memiliki karyawan maksimal 19 orang dan nilai investasi minimal 1 milyar rupiah atau memiliki karyawan minimal 20 orang dan nilai investasi maksimal 15 milyar rupiah.[2]

Defenisi Industri Kecil Menengah

Pasal 1 Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Industri Kecil Menengah menjelaskan bahwa:

1. Industri Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.

2. Industri Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Industri menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Industri Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini
3. Industri Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Industri Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Komitmen Organisasi

Robbins dalam Slamet (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen terhadap organisasi adalah unsur orientasi hubungan antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Anggota organisasi yang berkomitmen terhadap organisasinya mungkin saja mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi (Anik dan Arifuddin, 2003). Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Faktor-Faktor Komitmen

Menurut Angle dan Perry (Temaluru, 2001: 458), komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yakni masa kerja (tenure) seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Makin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi, semakin memberi ia peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih tinggi, dan peluang menduduki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Makin lama seseorang bekerja pada

suatu organisasi, peluang investasi pribadi (pikiran, tenaga, dan waktu) untuk organisasi semakin besar; dengan demikian, semakin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.

2. Keterlibatan sosial individu dalam dengan organisasi dan masyarakat di lingkungan organisasi tersebut semakin besar, yang memungkinkan memberikan akses yang lebih
3. baik dalam membangun hubungan-hubungan sosial yang bermakna, menyebabkan individu segan untuk meninggalkan organisasi.
4. Mobilitas individu berkurang karena lama berada pada suatu organisasi, yang berakibat kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan lain makin kecil.

Beberapa karakteristik pribadi dianggap memiliki hubungan dengan komitmen, penelitian yang dilakukan Mowday, Porter, dan Steers (Temaluru, 2001:458-460) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi, diantaranya adalah:

1. Usia dan masa kerja. Usia dan masa kerja berkorelasi positif dengan komitmen.
2. Tingkat Pendidikan. Makin tinggi tingkat pendidikan individu, makin banyak pula
3. Harapannya yang mungkin tidak dapat dipenuhi atau tidak sesuai dengan organisasi tempat di mana ia bekerja.
4. Jenis Kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan yang lebih besar dalam pencapaian kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
5. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman menunjukkan bahwa adanya hubungan yang negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi.
6. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi.

Ciri-ciri dan Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Chairy dalam Papernya yang berjudul “Seputar Komitmen Organisasi” (2002) mengemukakan ciri-ciri komitmen organisasi, yaitu:

1. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
2. Kesiapan untuk bekerja keras
3. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Adapun Indikator-indikator komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Bangga menjadi bagian organisasi
2. Membanggakan organisasi kepada orang lain
3. Peduli terhadap nasib organisasi

4. Gembira memilih bekerja pada organisasi tersebut
5. Kesamaan nilai
6. Bekerja melampaui target.

Budaya Kaizen

Budaya Kerja Jepang terkenal dengan sebutan Kaizen. Imai (2008 : 11) kaizen adalah “perbaikan terus-menerus memajukan segala kegiatan”. Wellington (1998 : 48), kaizen ialah “sesuatu yang sederhana, terbentuk dua sifat yaitu: Kai yaitu perubahan, lalu Zen berarti baik, jadi digabungkan berarti perbaikan. Kaizen berguna agar memperbaiki proses manajemen dan kegiatan bisnis terus-menerus dan perlahan lahan dan semua karyawan aktif dalam kegiatannya serta berkomitmen untuk perusahaan.

Hardjosoedarmo (2001 : 147) menyatakan bahwasannya kaizen ialah proses memperbaiki secara berterusan untuk selalu ditingkatkan mutunya dan produktifitas keluaran”. Dalam bahasa Jepang, kaizen berarti perbaikan berkesinambungan. Istilah ini mencakup pengertian perbaikan yang melibatkan semua orang (baik manajer maupun karyawan) dan melibatkan biaya dalam jumlah tak seberapa.

Dalam Filsafat kaizen mempunyai pandangan bahwa cara hidup kita (apakah itu kehidupan kerja atau kehidupan sosial maupun kehidupan rumah tangga) hendaknya berfokus pada upaya perbaikan terus menerus (Imai, 1997, hal.1). Selain itu, Imai (1997, hal.3) juga menjelaskan bahwa kaizen bersifat perbaikan kecil yang berlangsung oleh upaya berkesinambungan. Di sisi lain, kaizen menekankan upaya manusia, moral, komunikasi, pelatihan, kerjasama, pemberdayaan dan disiplin diri, yang merupakan pendekatan berdasarkan akal sehat, berbiaya rendah. Hal yang berkaitan mengenai kaizen juga disebutkan oleh Khan (2011, hal.181), bahwa kaizen meningkatkan pemanfaatan ruang, kualitas produk, penggunaan modal, komunikasi, kapasitas produksi dan retensi karyawan. Kaizen didasarkan pada keyakinan bahwa orang yang melakukan pekerjaan tertentu akan menjadi lebih mengetahui banyak hal dari pada orang lain, termasuk atasan mereka, bagaimana pekerjaan itu dapat ditingkatkan, dan bahwa mereka harus bertanggung jawab untuk membuat perbaikan. Setiap departemen dalam perusahaan dapat melakukan perbaikan terus menerus dalam operasinya dengan membuat perubahan kecil setiap hari. Langkah pertama dalam proses ini adalah untuk menghancurkan semua hambatan komunikasi antara berbagai unit dalam perusahaan (Khan, 2011, hal.181-182).

Kinerja IKM

Ukuran kinerja merupakan alat ukur yang harus bersifat objektif sehingga diperlukan adanya kriteria yang sama. Dengan kriteria yang sama diharapkan memberikan hasil yang dapat diperbandingkan secara objektif dan adil.

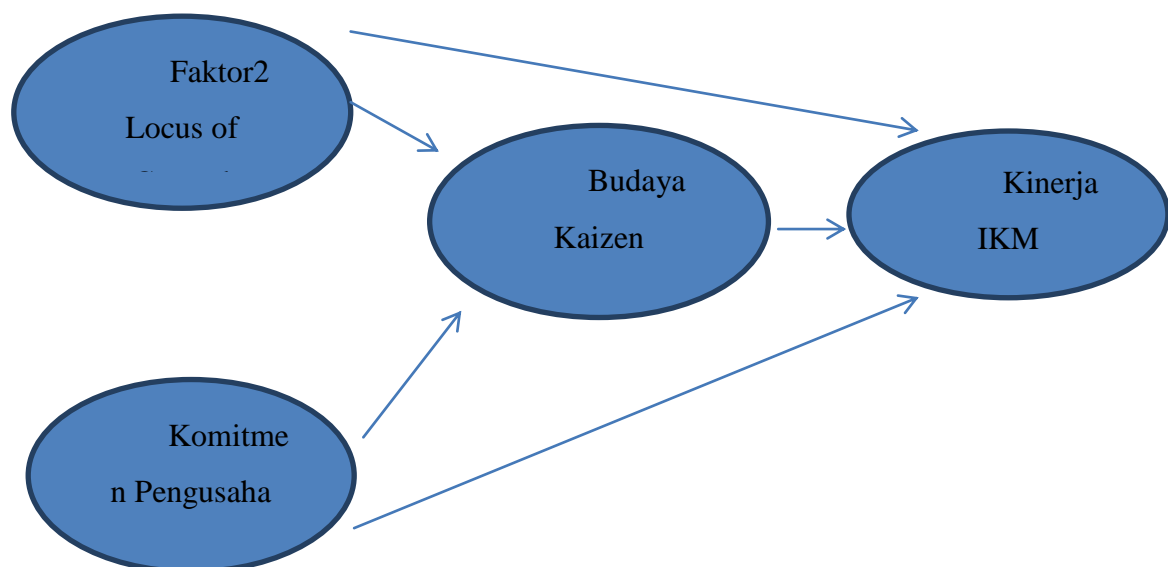
Menurut Wibowo (2007:235-237) sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja, namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Keluarga ukuran berkaitan dengan tipe ukuran yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Produktifitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Cycle time
- e. Pemanfaatan sumber daya
- f. Biaya

Kinerja dapat diukur dengan menggunakan keenam kriteria tersebut diatas sehingga dengan demikian akan lebih jelas dan objektif.

Model Penelitian

Berdasarkan teori - teori locus of control, komitmen pengrajin, kinerja IKM dan budaya kaizen sebagai variabel moderatonya maka model penelitiannya adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Model penelitian tersebut menggambarkan bahwa :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan locus of control sebagai variabel independen terhadap Kinerja IKM.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan locus of control sebagai variabel independen terhadap kinerja IKM dengan Budaya Kaizen sebagai variabel moderator

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi pada penelitian ini adalah pelaku IKM dibidang pengrajin Batik tradisional yang berlokasi di Kecamatan Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan. Adapun populasi pengrajin batik dalam penelitian ini sejumlah 30 unit yang tersebar di 10 Desa (Parseseh 3, tlaqa biru 2, Pangalangan 5, Tanjung Bumi 7 , tambah pocoh 3, tangguh 2, macajah 2, bumi anyar 1, aeng taber 1, bungkeng 3, bandang 1.

Teknik yang digunakan dalam nonprobability sampling ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil dan bisa dijangkau untuk diteliti secara keseluruhan. Sesuai data lapangan yang ada, jumlah industri tenun tradisional di kecamatan yang diteliti tidak lebih dari 21 unit, maka secara keseluruhan populasi yang diambil menjadi sampel secara keseluruhan.

Sumber Data

Data dapat dibagi dua bagian yaitu data sekunder dan data primer. Suliyanto (2006:131-132) menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya sedangkan data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Sekaran (2006:61-65) menjelaskan bahwa data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir. Sedangkan data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan khusus objek yang akan diteliti.

PEMBAHASAN

Pengumpulan data

Proses pendistribusian hingga pengumpulan data kuesioner. Dari 30 kuesioner yang disebar kepada 30 pemilik usaha Batik Tulis yang ada di Kecamatan Tanjung Bumi semuanya kembali kepada peneliti. Dari jumlah kuesioner yang dibagi, tidak terdapat yang cacat dan tidak terisi. Sehingga kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 30 eksemplar.

Tabel 5. Ikhtisar distribusi dan pengembalian kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi kuesioner	30	100%
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang kembali	30	100%
4	Kuesioner yang cacat	0	0
5	Kuesioner yang dapat diolah	30	100%
n sampel = 30			

Sumber : Data Primer, diolah 2017

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berasal dari pemilik usaha Batik tradisional yang berada di Kecamatan Tanjung Bumi. Terdapat beberapa karakteristik responden yang dimasukkan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Nama Responden, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Menekuni Usaha, Nama Perusahaan, Tahun Berdiri, Nama Pemilik, Jumlah Tenaga Kerja, Pendapatan Per Bulan para pengrajin Batik.

Tabel 6. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Laki – laki	8	26,67 %
Perempuan	22	73,33 %
Total	30	100 %
Usia		
Rentang Usia	Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
21-30 Tahun	6	16,67 %
31-40 Tahun	16	53,33 %
41-50 Tahun	10	30 %
Pendidikan		
Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SD	10	36,67 %
SMP	15	50 %
SMA	5	13,33 %
TOTAL	30	100 %

Lama Menekuni Usaha		
Lama bekerja	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
≤ 10 Tahun	6	20 %
11-20 Tahun	11	36,67 %
21-30 Tahun	13	43,33 %
Total	30	100 %

Sumber : data primer yang diolah 2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 24 orang (73,33 %). Berdasarkan usia

sebagian besar memiliki rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang (53,33 %) pada usia produktif. Berdasarkan tingkat pendidikan terbanyak SMP sebanyak 15 orang (50%). Sedangkan mayoritas responden telah menekuni usaha tenun tradisional selama 21-30 tahun sebanyak 13 orang (43,33 %).

Hasil Analisis Regresi

Untuk pengujian pertama dilakukan dengan menguji variabel independen yaitu locus of control sebagai variabel X dan variabel moderator yaitu Budaya Kaizen.sebagai variabel M. Pengujian ini untuk melihat apakah locus of control dan Budaya Kaizen.mempunyai pengaruh langsung secara bersama-sama terhadap variabel Y yaitu komitmen pengrajin(Y1) dan variabel kinerja IKM (Y2). Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Perhitungan Regresi (Variabel X-M)

MODEL	Unstandardized coefficients		Standardized Coeficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	22,848	5,102		4,47	0,00
Locus Of Control	0,255	0,147	0,312	1,73	0,093
R	A		0,312	Keterangan	
R2	0,097			Tingkat sign.	
Fhitung	0,093			5 %	
Sig. F	0,093b			Ttabel=1,70562	
Predictors: (Constant), Locus of control					
Dependent Variable: Budaya Kaizen					

Untuk pengujian kedua yaitu dengan menguji hubungan locus of control (X) sebagai variabel independen dan komitmen pengrajin (Y1) sebagai variabel dependen dengan melibatkan Budaya Kaizen. (M) sebagai variabel moderator. Pengujian untuk melihat hubungan ketiga variabel ini secara bersama-sama dengan menggunakan model two stage. Hasil pengujian variabel ini dapat dilihat pada tabel 8. dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi (X-M-Y1)

MODEL	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	27,635	5,866		4,711	0,000
Locus Of Control	0,195	0,135	0,312	1,73	0,093
Budaya Kaizen	0,764	0,166	0,698	4,607	
R	0,663		Keterangan		
R2	0,440		Tingkat sign.		
Fhitung	10,611		5 %		
Sig. F	0,000		Ttabel=1,70562		
Predictors: (Constant), Locus of control, Budaya Kaizen.					
Dependent Variable: Komitmen Pengrajin					

Untuk pengujian ketiga yaitu dengan menguji hubungan locus of control (X) sebagai variabel independen dan kinerja IKM (Y2) sebagai variabel dependen dengan melibatkan Budaya Kaizen. (M) sebagai variabel moderator. Pengujian untuk melihat hubungan ketiga variabel ini secara bersama-sama dengan menggunakan model two stage. Hasil pengujian variabel ini dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Regresi (Variabel X-M-Y1)

MODEL	Unstandardized coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	27,635	5,866		7,627	0,000
Locus Of Control	0,195	0,135	0,312	4,051	0,093
Komitmen Pengrajin	0,764	0,166	0,698	4,473	0,000
R	0,814		Keterangan		
R2	0,663		Tingkat sign.		
Fhitung	26,605		5 %		
Sig. F	0,000		Ttabel=1,70562		
Predictors: (Constant), Locus of control, Komitmen Pengrajin					
Dependent Variable: Kinerja IKM					

Uji Signifikan Simultan (F)

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pengrajin dan kinerja IKM pada Pengrajin Batik tradisional di Kecamatan Tanjung Bumi pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai $R=0,312$ artinya terdapat hubungan yang kuat antara locus of

control dan Budaya Kaizen yang mempunyai kontribusi sebesar 31,2 %, sisanya sebesar 68,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja IKM pada pengrajin tradisional di Kecamatan Tanjung Bumi, pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai R 0,663 artinya terdapat hubungan yang kuat antara locus of control, komitmen pengrajin dan kinerja IKM yang mempunyai kontribusi sebesar 66,3%, sisanya sebesar 33,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada tabel 8 diatas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 10,611 sedangkan Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat probability 5 % adalah sebesar 2,53. Hal ini berarti Fhitung lebih besar dari pada Ftabel. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa locus of control mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja IKM dengan sebagai variabel Budaya Kaizen. moderator.

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pengrajin pada pengrajin batik tradisional, Tanjung Bumi Kabupaten Bangkalan pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R 0,814 artinya terdapat hubungan yang kuat antara locus of control, Komitmen pengrajin dan Kinerja IKM yang mempunyai kontribusi sebesar 81,4 %, sisanya sebesar 18,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada tabel 9 diatas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 26,605 sedangkan Ftabel pada tabel distribusi dengan tingkat probability 5 % adalah sebesar 2,53. Hal ini berarti Fhitung lebih besar dari pada Ftabel. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa locus of control mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pengrajin dengan Budaya Kaizen sebagai variabel moderator.

Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama menggunakan alat uji t-test. Variabel X (locus of control) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara locus of control sebagai variabel independen dan komitmen pengrajin serta budaya kaizen sebagai variabel moderator. Hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pengrajin dengan budaya kaizen sebagai variabel moderator adalah terbukti dan diterima dalam pengrajin batik tradisional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Badri (2000) serta Amoako & Gyampah (2003) terhadap perusahaan manufaktur di Singapura, Uni Emrat Arab dan Ghana yang menunjukkan hubungan yang kuat antara faktor-faktor budaya kaizen terhadap pilihan

komitmen pengrajin dalam meningkatkan daya kreatif untuk menghasilkan batik yang semi kekinian.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini mengatakan bahwa locus of control mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja IKM dengan budaya kaizen sebagai variabel moderator yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara locus of control sebagai variabel independen dan kinerja IKM sebagai variabel dependen serta budaya kaizen sebagai variabel moderator.

Sehingga hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja IKM dengan budaya kaizen sebagai variabel modator adalah terbukti dan diterima dalam penelitian ini. Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rotter dalam Prasetya (2002) yang menyatakan bahwa berdasarkan teori locus of control secara positif akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil penelitian ini justru mendukung penelitian yang dilakukan oleh Badri (2000), Amoako & Gyampah (2003) yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan akan menurun seiring dengan peningkatan ketidakpastian budaya kaizen para pengrajin.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaku IKM hanya mengandalkan keterampilan bawaan dan keyakinan yang tinggi pada kemampuan dirinya untuk mengelola usahanya tanpa banyak melibatkan lembaga-lembaga pemerintahan yang khusus bergerak dalam bidang IKM sehingga unit usaha yang dikelolanya mampu bertahan dan menjadi penyuplai hasil batik tradisional di pasar-pasar yang ada di wilayah p jawa pada umumnya. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem nilai yang ada pada pelaku IKM pengrajin batik tradisional mampu membangun dan mempertahankan unit usaha yang dikelola tetapi kurang mampu dalam mampu untuk membangun komitmen pengrajinan meningkatkan kinerja IKM sehingga mampu untuk bersaing dengan IKM yang lain dalam budaya kaizen bisnis yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

Benson, Eric, Steele G Ric. 2005. Locus of control. Encyclopedia of human development, (Online), SAGE publications. 10 may 2010. (Available at: <http://www.sage-reference.com/humandevlopment/articleIn382html/> diakses 22 Januari 2012).

Chen, Jui, 2008. The impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan, *Leadership & Organization Development Journal*, (Online), Vol.29.No7,2008pp572-582.
[http://www.Imeraldinsight.Com/Journals.htm?articleid=1746723&show= pdf/](http://www.Imeraldinsight.Com/Journals.htm?articleid=1746723&show=pdf/) diakses 22 Januari 2012).

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Miller, Dany. 1982. Top Executive Locus Of Control and Its Relationship to Strategy Making, Structure and Environment. *Academy Of Management Journal*, Vol. 25, p 237-253.

Neill, James. 2006, Last updated: 06 Dec 2006. what is locus of control. (<http://www.wilderdom.com/psychology/loc/LocusOfControlWhatIs.html/> diakses 20 April 2012).

Patricia, dkk. 2009. Peranan locus of control, self esteem,, self effecacy, dan prestasi belajar terhadap kematangan karier. (Online), *Gifted Review Jurnal* No. 02 Agustus 2009:88 (<http://journal.uad.ac.id>, diakses 23 April 2012).

Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis buku 2*. Jakarta: Salemba empat.

Stake, Amanda. 2004. religiosity, locus of control, and superstitious belief UW-L *Journal Of Undergraduate Research VII* (2004), (Online). (<http://www.uwlax.edu/urc/jur-online/PDF/2004/stanke.pdf/> diakses 23 Maret 2012).

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

UU No. 20 Tahun 2008 Tentang UMKM. 2011. Bandung: Citra Umbara Cet. V.

Wibowo, Prof. Dr. 2012. *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Winarni, Endang Sri. 2006. Strategi Pengembangan Usaha Kecil Melalui Peningkatan Aksesibilitas Kredit Perbankan. (Online), *Infokop Nomor 29 Tahun XXII, 2006*. (http://www.smecda.com/deputi7/file_Infokop/EDISI%2029/kredit_perbankan.pdf/ diakses 23 Maret 2012).