

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBERMAKNAAN HIDUP
TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PELAKU USAHA INDUSTRI
KECIL DAN MENENGAH (IKM) ALAS KAKI DI KABUPATEN BOGOR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND MEANING OF LIFE TOWARD
THE PRODUCTIVE BEHAVIOR OF SMALL TO MEDIUM SIZED
FOOTWEAR INDUSTRY ENTREPRENEURS IN BOGOR REGENCY***

Oleh:
ARFIAN
NPM : 190130160012

DISERTASI
Untuk memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi
Pada Universitas Padjadjaran
Dengan wibawa Rektor Universitas Padjadjaran
Prof. Dr. Rina Indiasuti, M.SIE.

Dipertahankan pada tanggal 10 Februari 2021
Di Universitas Padjadjaran



**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PADJADJARAN
BANDUNG
2021**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBERMAKNAAN HIDUP
TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PELAKU USAHA INDUSTRI
KECIL DAN MENENGAH (IKM) ALAS KAKI DI KABUPATEN BOGOR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND MEANING OF LIFE TOWARD
THE PRODUCTIVE BEHAVIOR OF SMALL TO MEDIUM SIZED
FOOTWEAR INDUSTRY ENTREPRENEURS IN BOGOR REGENCY***

Oleh:
ARFIAN
NPM : 190130160012

DISERTASI
Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar **Doktor** dalam Ilmu Psikologi ini,
Telah disetujui oleh tim Promotor pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Bandung, 03 Februari 2021



Prof. Dr. Diana Harding, M.Si, Psikolog
KETUA TIM PROMOTOR

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBERMAKNAAN HIDUP TERHADAP PERILAKU
PRODUKTIF PELAKU USAHA INDUSTRI KECIL DAN MENENGAH (IKM) ALAS
KAKI DI KABUPATEN BOGOR**

***THE EFFECT OF WORK ETHICS AND MEANING OF LIFE ON PRODUCTIVE
BEHAVIOR OF SMALL AND MEDIUM INDUSTRIAL BUSINESS FOOTWEAR IN
BOGOR REGENCY***

Oleh:
ARFIAN
NPM : 190130160012

DISERTASI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi ini,
Telah disetujui oleh tim Promotor pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Bandung, 03 Februari 2021



Dr. Marina Sulastiana, M.Si, Psikolog
ANGGOTA TIM PROMOTOR

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBERMAKNAAN HIDUP
TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PELAKU USAHA INDUSTRI
KECIL DAN MENENGAH (IKM) ALAS KAKI DI KABUPATEN BOGOR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND MEANING OF LIFE TOWARD
THE PRODUCTIVE BEHAVIOR OF SMALL TO MEDIUM SIZED
FOOTWEAR INDUSTRY ENTREPRENEURS IN BOGOR REGENCY***

Oleh:
ARFIAN
NPM : 190130160012

DISERTASI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar Doktor dalam Ilmu Psikologi ini,
Telah disetujui oleh tim Promotor pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Bandung, 03 Februari 2021



**Dr. Anissa Lestari, M.Psi, Psikolog
ANGGOTA TIM PROMOTOR**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (doktor), baik di Universitas Padjadjaran maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim promotor dan masukan dari penelaah/tim penguji.
3. Dalam karya tulisan ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Bandung, 03 Februari 2021

Yang membuat Pernyataan,



Arfian

NPM : 190130160012

DALIL

1. Etos kerja yang tinggi yang didukung oleh kebermaknaan hidup menghasilkan perilaku produktif.
2. Kebermaknaan hidup berperan dalam meningkatkan perilaku produktif.
3. Kesuksesan diawali dari kebiasaan hidup positif dan tindakan kongkrit
4. Pencapaian tujuan dapat terwujud melalui giat bekerja, disiplin dan motivasi
5. Perilaku produktif dapat meningkatkan produktivitas
6. Kerja keras, tekun dan selalu berinovasi kunci keberhasilan usaha
7. Pendidikan vokasi yang dilandasi dengan moral, motivasi, dedikasi melahirkan generasi yang tangguh

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEBERMAKNAAN HIDUP
TERHADAP PERILAKU PRODUKTIF PELAKU USAHA INDUSTRI
KECIL DAN MENENGAH (IKM) ALAS KAKI DI KABUPATEN BOGOR**

ABSTRAK

Keberhasilan pelaku usaha dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah perilaku produktif. Sehingga penelitian ini, melihat dua aspek yang memengaruhi perilaku produktif yaitu etos kerja dan kebermaknaan hidup. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Kebermaknaan Hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha Industri Kecil dan Menengah (IKM) alas kaki. Sampel penelitian berjumlah 316 pelaku usaha di Kabupaten Bogor. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah skala etos kerja, skala kebermaknaan hidup dan skala perilaku produktif. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) lisrel 8.7. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Etos Kerja dan Kebermaknaan Hidup terhadap Perilaku Produktif Pelaku Usaha. Kebermaknaan hidup memberikan kontribusi lebih besar terhadap perilaku produktif. Secara parsial, kebermaknaan hidup memberikan pengaruh paling kuat terhadap perilaku produktif. Etos kerja dan kebermaknaan hidup masing-masing berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku produktif. Melalui kebermaknaan hidup, pelaku usaha termotivasi untuk berperilaku produktif.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kebermaknaan Hidup, Perilaku Produktif dan Pelaku usaha Industri Kecil dan Menengah (IKM)

***THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND MEANING OF LIFE TOWARD
THE PRODUCTIVE BEHAVIOR OF SMALL TO MEDIUM SIZED
FOOTWEAR INDUSTRY ENTREPRENEURS IN BOGOR REGENCY***

ABSTRACT

The success of entrepreneurs are influenced by many factors, one of the factors is productive behaviors. Hence, this study examined two aspects that influence productive behavior, which are work ethics and meaning of life. This study aims to identify the influence of work ethics and meaning of life toward the productive behavior of small to medium sized footwear industry entrepreneurs. The sample of this study consists of 316 entrepreneurs that resided in Bogor Regency. The measurement that was used in this study are the Work Ethics Scale, the Meaning of Life Scale, and the Productive Behavior Scale. The quantitative method was used in this study, and the collected data was analyzed by using the Structural Equation Modelling (SEM) with Lisrel 8.7. The results showed that work ethics and meaning of life have influences toward the productive behavior of the entrepreneurs, with meaning of life having a bigger influence towards productive behavior. Work ethics and meaning of life are found to have a significant positive correlation with productive behavior. Through meaning of life, the entrepreneurs are motivated to behave productively.

Keywords: work ethics, meaning of life, productive behavior, small to medium sized footwear industry entrepreneurs

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, segala puji hanya bagi Allah yang telah memberikan nikmat sehat, sabar, dan kelancaran dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan disertasi ini. Adapun judul disertasi ini Pengaruh Etos kerja dan Kebermaknaan hidup terhadap Perilaku Produktif Pelaku Usaha Industri Kecil dan Menengah (IKM) Alas Kaki di Kabupaten Bogor. Penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian maupun penulisan naskah disertasi ini:

1. Prof. Dr. Rina Indrastuti, SE., M.SIE., sebagai Rektor Universitas Padjadjaran, Ibu Dr. Zahrotur Rusyda Hinduan, S.Psi., MOP., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, dan Ibu Dr. Marina Sulastiana, M.Si, Psikolog selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran yang telah memberikan dukungan dan kemudahan pada penulis selama menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran .
2. Bapak R. Urip Purwono, M.Sc., Ph.D., dan Ibu Prof. Dr. Wilis Srisayekti selaku Ketua Program Studi Doktor Psikologi terdahulu, Ibu Dr. Ratna Jatnika, M.T., dan Ibu Dr. Efi Fitriana, M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Doktor Psikologi terdahulu, yang telah memberikan banyak arahan dan dukungan selama penulis menjalani studi.
3. Tim Promotor: Ibu Prof. Dr. Diana Harding, M.Si., Psikolog, Ibu Dr. Marina Sulastiana, M.Si., Psikolog, Ibu Dr. Anissa Lestari, M.Psi, Psikolog, dan Ibu Dr. Ratna Jatnika, M.T., (2016-2018) yang telah mengarahkan, membimbing, dan memberikan dukungan dan bantuan yang luar biasa bagi penulis dalam penyusunan disertasi ini. Terimakasih banyak atas waktu, masukan, arahan, petunjuk, kritik, dan saran, yang telah ibu-ibu berikan bagi penulis dengan penuh kesabaran dan kepedulian yang luar biasa. Semoga Allah SWT yang membalas kebaikan dan bantuan ibu-ibu tim promotor dengan nikmat sehat dan rezeki yang melimpah serta dijaga keluarganya oleh Allah SWT.
4. Tim penguji di Seminar Usulan Penelitian, Seminar Hasil Riset, dan Penelaahan Naskah Disertasi, dan Sidang Promosi Doktor: Bapak Prof. Dr. Agus Rahayu, MP., Bapak Prof. Dr. Suryana Sumantri, M.SIE., Psikolog, dan Bapak Dr. Yus Nugraha, M.Si., Psikolog, selaku Oponen Ahli dan Pembahas yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukan yang tajam, komprehensif, dan sangat berharga bagi penulis untuk penyempurnaan disertasi ini. Terimakasih banyak atas kebaikan dan ketulusan hati bapak-bapak sekalian, kiranya Allah SWT yang membalasnya dengan berkah yang melimpah.
5. Representasi Guru Besar pada Sidang Promosi Doktor: Ibu Prof. Dr. Wilis Srisayekti. Terimakasih banyak atas saran dan masukan yang sangat berharga bagi penyempurnaan disertasi ini.

6. Kepada Rektor Universitas Azzahra Jakarta: Bapak Prof Drs. Syamsu Alam Makka, M.Si, dan seluruh Civitas Akademik Universitas Azzahra Jakarta.
7. Teruntuk Ayahanda Lakudra Usman (alm), Ibunda Salma (Almh), Ayahanda M. Abdullah Syauqi (Alm) dan Ibunda Sugiah tersayang terima kasih atas doa, kasih sayang, kelembutan, dan nesehat kepada penulis. Semoga Allah SWT, melapangkan kubur dan menempatkan Ayah dan Ibu di surgaNya. Amin Ya Rabbalalamin.
8. Teruntuk istriku tercinta, Raihana Handayi Syauqi, SS, terimakasih tak terhingga atas segala dukungan, pengertian, pengorbanan, dan kerjasamanya selama penulis menempuh studi S3, serta kesediaannya berbagi ilmu dan masukan terkait penyusunan disertasi sejak ide awal sampai proses penyelesaian disertasi. Untuk anak-anakku, Shirin Arabela Arfiani dan Keenan Bintang Arfian, terimakasih atas dukungan dan pengertiannya selama ayah melanjutkan studi S3, terimakasih sudah selalu mengingatkan ayah agar segera lulus S3.
9. Keluarga besar penulis: Bang Madi, Ka Tini, Ka Cama, Bang Laca, Adik Tina, Adik Santri, Mas Yanto dan Dina. Terimakasih banyak atas dukungan dan doanya yang tiada henti dan selalu mengalir untuk pergumulan dan perjuangan studi penulis; Bongso Amu dan keluarga di Ambon, terima kasih atas doa yang tiada hentinya kepada penulis.
10. Ayahanda Sofran Boy (Alm) dan Bunda Darmiati serta adik-adik di Padang Sumatera Barat: Siska Utami, Fachri, Hani dan Aidina, terimakasih banyak atas dukungan dan doanya untuk penyelesaian studi penulis.
11. Ayahanda Dani Pongktiku (Alm) dan Mbak Tika terima kasih atas dukungan, pencerahan dan selalu memberikan motivasi kepada penulis serta mengangkat penulis dari “jurang yang dalam” disaat penulis mengalami kejenuhan dan kebuntuan dalam menyelesaikan studi S3 ini. Terimakasih atas doa yang terucap disepertiga malam dari ayahanda kepada sang Penguasa Alam Illahi Robbi. Semoga Allah malapangkan kubur dan menempatkan Ayahanda di SurgaNya. Amin ya Rabbalalamin.
12. Kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor Jawa Barat. Bapak Dr. Nuradi, SH, MM, M.Hum dan seluruh staff ASN Disperindag Kabupaten Bogor. Khusus kepada Bapak Taysar Lubis selaku Kabid Industri Kabupaten Bogor dan Ibu Ade sebagai kepala UPT Bogor yang telah membantu memperkenalkan peneliti dengan pelaku usaha IKM Sepatu di Bogor.
13. Bapak/Ibu Camat Kecamatan Ciomas, Camat Kecamatan Tamansari dan Camat Kecamatan Dramaga Kapubaten Bogor : terima kasih banyak karena telah mengeluarkan surat izin melakukan penelitian di wilayah administrasinya.
14. Kepada ketua perkumpulan IKM alas kaki di Kecamatan Ciomas, Bapak Samin dan Ketua perkumpulan IKM alas kaki Kecamatan Tamansari Bapak Acu yang telah membantu peneliti dalam pengumpulan data. Semoga bapak-bapak selalu dilimpahkan nikmat sehat yang rezeki dan usaha yang sukses.

15. Kepada seluruh IKM alas kaki Kabupaten Bogor khususnya kepada Bapak Ibu yang telah meluangkan waktu dan bersedia terlibat secara sukarela sebagai responden dalam penelitian ini.
16. Staf administrasi program studi S3 Psikologi : Pak Juju, Bu Nani, Pak Soleh dan Bu Dewi. Terimakasih banyak atas bantuan, dukungan, dan semangat dari bapak dan ibu terkait urusan administrasi yang sangat menunjang dan memperlancar studi penulis selama ini.
17. Rekan seperjuangan HOPE S3 Psikologi UNPAD angkatan 2016, Terimakasih banyak atas bantuan, doa, dan semangat yang telah diberikan bagi penulis selama menempuh studi S3.
18. Ketua IKA UNPAD, Bapak Brigjen TNI Dr. Arief Budiarto, DESS, terimakasih banyak atas dukungan dan bantuannya terkait literatur-literatur yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi penulis.
19. Sahabat seperjuangan penulis: Komeny, Indra, dan mba Tina (Lurah BUDI DN UNPAD). Terimakasih banyak atas dukungan, bantuan, semangat, serta selalu berbagi suka dan duka selama penulis melanjutkan studi.
20. Yayasan Amal Insani (YAI), Bapak Drs. Ibrahim Ambong, M.Si sebagai ketua YAI yang juga mantan Duta Besar Indonesia untuk Chile, Bang Lamtasim Dasustra, SE., Bang Ir. Subandryo, Bang Azawar Yusuf, Bang Laca, SS, Bang Salih Mangarah Sitompul, SH, Bang Iqbal Pane, Bang Zainuddin Hasibuan, SE, Ir. Zaki Ikhsan dan Salman Nasution. Terimakasih atas bantuan dan dukungan selama penulis menempuh Pendidikan di UNPAD.
21. Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) Kementerian Keuangan Republik Indonesia, terimakasih atas bantuan pembiayaan dana kepada penulis selama studi S3 di UNPAD.
22. Rekan-rekan se-profesi konsultan PT. Insan Mandiri (Bapak Ir. Darwis Darlis dan mas Dimas), PT. Aulia Sakti Internasional (mas Huda), PT. Cipta Esa Unggul (mas Rahmat dan Kang Ujang), PT. Naghayasa (Kang Purwadi), pak Ir. Rachmadi, mas Tendean Ali Akbar, mas Asmudin dan mas Basiman. Terimakasih banyak atas bantuan untuk penulis selama menempuh studi.
23. Rekan-rekan tenaga administrasi Universitas Azzahra, mba Ita dan mas Medi. Terimakasih banyak atas dukungan dan bantuannya terkait pengurusan administrasi tugas belajar penulis.
24. Bapak Drs. Edi Budiono, M.Si., terimakasih banyak untuk bantuan dan dukungannya kepada penulis.
25. Bapak Drs. Masrokhan staff Ahli Menteri Bidang Komunikasi Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Terimakasih atas bantuan dan dukungannya kepada penulis.
26. Guru SD Al-Hilal IV Laha Ambon, Guru SMP Angkasa Laha Ambon, Guru SMU Negeri 7 Ambon, Dosen S1 Fakultas Adab UIN sunan Kalijaga, Dosen Univ. Azzahra Jakarta, Dosen Fakultas Psikologi UGM, dan Dosen Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran: terima kasih telah menularkan ilmu yang bermanfaat kepada penulis. Amal baik Bapak dan Ibu akan tercatat sebagai amal zariyah yang selalu mewarnai kehidupan di akhirat nanti.

27. Teman-teman “ex-Markas Kalibata” Bapak Sahrial Darana, SH.,MH. mas Dr. Bambang Pujiono, mas Dr. Rusdiyanta, mas Bimo, mas Dian, mas Opan, mba Wira, dan mba Ninin: terimakasih banyak atas bantuan dan motivasinya bagi penulis, dengan selalu berdiskusi berbagai hal.
28. Prof. Dr. Ngadisah, MA. Mantan rektor IPDN dan ketua program studi Doktor (S3) Pascasarjana IPDN. Terimakasih atas bantuan dan motivasi, semoga Allah SWT, membalasnya dengan nikmat sehat dan rezeki yang melimpah kepada ibu dan keluarga. Amin ya rabbalalamin.
29. Novebri Krisnandaru Sasongko, SH, M.Ken sebagai ketua Yayasan Cahaya Wirausaha Generasi Muda dan seluruh pengurus Yayasan Wirausaha Generasi Muda. Terimakasih atas dukungan dan doa semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu dengan nikmat sehat dan rezeki yang melimpah. Amin ya rabbalalamin.
30. Pihak-pihak lainnya yang sudah membantu dan mendukung penulis selama ini, namun belum tercantumkan namanya.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlimpah atas semua kebaikan yang telah diberikan Bapak, Ibu, Saudara – saudaraku, Kolega dan Rekan-Rekan Penulis.

Bandung,10 Februari 2021

Arfian

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	v
DALIL	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB. I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	18
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.4. Kegunaan Penelitian	20
BAB. II. KAJIAN KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN	22
DAN DAN HIPOTETIS	
2.1. Tinjauan Pustaka	22
2.1.1. Perilaku Produktif	22
2.1.1.1. Perkembangan Perilaku Produktif	22
2.1.1.2. Pengertian Perilaku Produktif	24
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Memengaruhi	
Perilaku Produktif	26
2.1.1.4. Dimensi Pembentuk Perilaku Produktif ..	28
2.1.2. Etos Kerja	32
2.1.2.1. Perkembangan Etos Kerja	32

2.1.2.2.	Pengertian Etos Kerja	35
2.1.2.3.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	38
2.1.2.4.	Dimensi Pembentukan Etos Kerja	41
2.1.2.5.	Hasil Penelitian Etos Kerja	44
2.1.2.6.	Hubungan Etos Kerja dengan Perilaku Produktif	48
2.1.3	Kebermaknaan Hidup	50
2.1.3.1.	Perkembangan Kebermaknaan Hidup	50
2.1.3.2.	Pengertian Kebermaknaan Hidup	54
2.1.3.3.	Teori-Teori Kebermaknaan Hidup	57
2.1.3.4.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kebermaknaan Hidup	61
2.1.3.5.	Dimensi Kebermaknaan Hidup	64
2.1.3.6.	Hubungan Kebermaknaan Hidup dengan Perilaku Produktif	66
2.1.3.7.	Hasil Penelitian Kebermaknaan Hidup Terhadap Perilaku Produktif	69
2.2.	Kerangka Pemikiran	71
2.3.	Preposisi dan Hipotesis Penelitian	81
BAB. III.	METODOLOGI PENELITIAN	82
3.1.	Pendekatan Penelitian	82
3.2.	Objek Penelitian	82
3.3.	Subjek Penelitian	83
3.4.	Variabel Penelitian	83
3.5.	Populasi dan Teknis Sampling	89
3.6.	Alat Ukur Penelitian	93
3.7.	Validitas dan Reliabilitas	104
3.8.	Teknis Analisis Data	107
3.9.	Hasil Analisis Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>)	

	<i>Analysis</i>)	112
BAB. IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	130
4.1.	Hasil Penelitian	130
4.1.1.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	130
4.1.2.	Hasil Analisis Demografi	131
4.1.2.1.	Karakteristik Demografi Responden Penelitian	131
4.1.2.2.	Perbedaan <i>Mean</i> (T-Test dan F-Test) Faktor Demografi	135
4.1.3.	Deskripsi Variabel Penelitian	135
4.1.3.1.	Deskripsi Variabel Etos Kerja	136
4.1.3.2.	Deskripsi Variabel Prilaku Produktif	139
4.1.3.3.	Deskripsi Variabel Kebermaknaan Hidup	143
4.1.4.	Statistik Deskriptif dan Korelasi	145
4.1.5.	Hasil Analisis Model Struktural	146
4.1.5.1.	Hasil Analisis Model Struktural untuk Model Utama	146
4.1.5.2.	Hasil Analisis Model Struktural untuk Sub Model 1.....	151
4.1.5.3.	Hasil Analisis Model Struktural untuk Sub Model 2	156
4.1.6.	Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural	160
4.1.6.1.	Hasil Uji Linieritas Simultan Persamaan Struktural Model Utama	160
4.1.6.2.	Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural Sub Model 1.....	162
4.1.6.3.	Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural Sub Model 2	162
4.1.7.	Pengaruh Dimensi Etos Kerja dan Dimensi Kebermaknaan Hidup terhadap Perilaku Produktif..	163

4.1.8.	Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian	167
4.1.8.1.	Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian Model Utama	167
4.1.8.2.	Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian Sub Model 1 dan Sub Model 2	169
4.1.9.	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	171
4.2.	Pembahasan	172
4.2.1.	Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.....	173
4.2.2.	Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.....	181
4.2.3.	Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.....	186
4.2.5.	Diskusi	189
BAB.V.	SIMPULAN DAN SARAN	193
5.1.	Simpulan	193
5.2.	Saran	193
5.2.1.	Saran Teoritis	193
5.3.2.	Saran Praktis	194
	DAFTAR PUSTAKA	196
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	1.1.	Sebaran Industri Alas kaki di Indonesia 2010.....	6
Tabel	1.2.	Tingkat Pendidikan pelaku IKM alas kaki Bogor tahun 2015...	8
Tabel	2.1.	Definisi Perilaku Produktif	25
Tabel	2.2.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Perilaku Produktif	27
Tabel	2.3.	Dimensi Perilaku Produktif	30
Tabel	2.4.	Definisi Etos Kerja	37
Tabel	2.5.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja	40
Tabel	2.6.	Dimensi Etos Kerja	43
Tabel	2.7.	Hasil Penelitian Terdahulu tentang Etos Kerja dengan Perilaku Produktif	47
Tabel	2.8.	Definisi Kebermaknaan Hidup	56
Tabel	2.9.	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kebermaknaan Hidup	64
Tabel	2.10.	Dimensi Kebermaknaan Hidup	65
Tabel	2.11.	Penelitian Terdahulu Tentang Kebermaknaan Hidup Terhadap Perilaku Produktif	70
Tabel	3.1.	Jumlah Populasi Pelaku Usaha IKM Alas Kaki di Kabupaten Bogor Tahun 2016	90
Tabel	3.2.	Besaran Sampel Wilayah Bogor Tengah Disetiap Kecamatan .	92
Tabel	3.3.	Kisi-Kisi Etos Kerja	95
Tabel	3.4.	Kisi-Kisi Kebermaknaan Hidup	99
Tabel	3.5.	Kisi-Kisi Perilaku Produktif	102
Tabel	3.6.	Rangkuman Reliabilitas	107
Tabel	3.7.	Hasil Pengujian Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit</i>) Variabel Etos Kerja	115
Tabel	3.8.	Hasil Pengujian Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit</i>) Variabel Kebermaknaan Hidup	121
Tabel	3.9.	Hasil Pengujian Kesesuaian Model (<i>Goodness of Fit</i>) Variabel Perilaku Produktif	127

Tabel 4.1.	Profil Demografi Berdasarkan Pendidikan	131
Tabel 4.2.	Profil Demografi Berdasarkan Usia	132
Tabel 4.3.	Profil Demografi Berdasarkan Lama berproduksi (Tahun).....	133
Tabel 4.4.	Profil Demografi dari Responden Berdasarkan Perbedaan <i>Mean</i> (T-Test dan F-Test) pada Variabel Penelitian	135
Tabel 4.5.	Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian	136
Tabel 4.6.	Kategori Skor Variabel Etos Kerja	137
Tabel 4.7.	Kategori Skor Variabel Prilaku Produktif	140
Tabel 4.8.	Kategori Skor Variabel Kebermaknaan Hidup	143
Tabel 4.9.	Statistik Deskriptif dan Korelasi	145
Tabel 4.10.	Hasil Pengujian Model (<i>Goodness of Fit</i>) untuk Model Utama .	148
Tabel 4.11.	Hasil Pengujian Model (<i>Goodness of Fit</i>) untuk Model 1	153
Tabel 4.12.	Hasil Pengujian Model (<i>Goodness of Fit</i>) untuk Model 2	157
Tabel 4.13.	Sumbangan Efektif Dimensi Etos Kerja dan Dimensi Kebermaknaan Hidup secara Bersama-sama terhadap Perilaku Produktif	165
Tabel 4.14.	Sumbangan Efektif Dimensi Etos Kerja terhadap Perilaku Produktif	166
Tabel 4.15.	Sumbangan Efektif Dimensi Kebermaknaan Hidup terhadap Perilaku Produktif	166
Tabel 4.16.	Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t dan simpulan hasil pengujian model struktural (model utama)	167
Tabel 4.17.	Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t dan simpulan hasil pengujian model struktural (sub model 1 dan sub model 2).....	169
Tabel 4.18.	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis penelitian	171

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1.	Dimensi Pembentuk Perilaku Produktif diadaptasi dari Robert M. Ranftl dalam Timpe (1989)	32
Gambar	2.2.	Dimensi Pembentuk Etos Kerja	44
Gambar	2.3.	Dimensi Pembentuk Kebermaknaan Hidup	66
Gambar	2.4.	Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Etos Kerja dan Kebermaknaan Hidup Terhadap Perilaku Produktif Pelaku Usaha IKM alas kaki di Bogor.....	79
Gambar	2.5.	Bagan Hubungan antara variable etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif IKM alas kaki	80
Gambar	3.1.	<i>First Order CFA</i> Variabel Etos Kerja <i>Standardized Solution (Loading Faktor)</i>	112
Gambar	3.2.	<i>First Order CFA</i> Variabel Etos Kerja T-Value (<i>Loading Faktor</i>)	113
Gambar	3.3.	<i>First Order CFA</i> Variabel Kebermaknaan Hidup <i>Standardized Solution (Loading Faktor)</i>	118
Gambar	3.4.	<i>First Order CFA</i> Variabel Kebermaknaan Hidup T-Value (<i>Loading Faktor</i>)	119
Gambar	3.5.	<i>First Order CFA</i> Variabel Perilaku Produktif <i>Standardized Solution (Loading Faktor)</i>	124
Gambar	3.6.	<i>First Order CFA</i> Variabel Perilaku Produktif T-Values (<i>Loading Faktor</i>)	125
Gambar	4.1.	Profil Demografi Berdasarkan Pendidikan	131
Gambar	4.2.	Profil Demografi Berdasarkan Usia	132
Gambar	4.3.	Profil Demografi Berdasarkan Lama berproduksi (Tahun) ...	134
Gambar	4.4.	Kategori Skor Responden terhadap Variabel Etos Kerja	138
Gambar	4.5.	Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Etos Kerja	138

Gambar	4.6.	Kategori Skor Responden terhadap Variabel Prilaku Produktif	141
Gambar	4.7.	Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Prilaku Produktif	142
Gambar	4.8.	Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Kebermaknaan Hidup	143
Gambar	4.9.	Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Kebermaknaan Hidup	144
Gambar	4.10.	<i>Structural Model (Standardized Solution)</i> untuk Model Utama	146
Gambar	4.11.	<i>Structural Model (t-value)</i> untuk Model Utama	147
Gambar	4.12.	<i>Structural Model (Standardized Solution)</i> untuk Model 1 ...	151
Gambar	4.13.	<i>Structural Model (t-value)</i> untuk Model 1	151
Gambar	4.14.	<i>Structural Model (Standardized Solution)</i> untuk Model 2 ...	156
Gambar	4.15.	<i>Structural Model (t-value)</i> untuk Model 2	156
Gambar	4.16.	Model Struktural - Loading Factor	161
Gambar	4.17.	<i>Estimasi Dimensional (Standardized Solution)</i>	163
Gambar	4.18.	<i>Estimasi Dimensional (T-Value)</i>	164

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Globalisasi ekonomi peningkatan integrasi ekonomi dan saling ketergantungan ekonomi nasional, regional, dan lokal di seluruh dunia melalui intensifikasi pergerakan barang, jasa, teknologi, dan modal lintas batas. Globalisasi ekonomi erat kaitannya dengan perdagangan bebas. *Free trade* atau perdagangan bebas berusaha menciptakan kawasan perdagangan yang makin luas dan menghilangkan hambatan-hambatan perdagangan internasional. Globalisasi ekonomi terdiri dari globalisasi produksi dan keuangan, pasar dan teknologi, rezim organisasi dan lembaga, perusahaan dan tenaga kerja. Berkaitan dengan globalisasi, maka di kawasan Asia Tenggara telah diberlakukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015, Indonesia akan fokus di sektor jasa karena sektor jasa menjadi penyumbang cukup besar dalam pertumbuhan ekonomi. Berlakunya MEA tersebut, Indonesia sebagai negara yang berpenduduk terbanyak setelah Cina dan India menjadi pangsa pasar yang akan diserbu oleh produk dari luar negeri. Indonesia perlu untuk meningkatkan kualitas produksi untuk tetap dapat bersaing di pasar MEA tersebut.

Masyarakat ASEAN bertujuan untuk menciptakan sebuah masyarakat yang berpandangan maju, hidup dalam lingkungan yang damai, stabil, dan makmur, yang dipersatukan oleh hubungan kemitraan secara dinamis serta menciptakan masyarakat yang saling peduli. Masyarakat ASEAN dibentuk untuk lebih mempererat integrasi ASEAN dalam menghadapi perkembangan konstelasi politik internasional. Untuk

itu, pembentukan Masyarakat ASEAN 2015 dilandasi oleh tiga pilar, yaitu Pilar Politik-Keamanan, Pilar Ekonomi, dan Pilar Sosial Budaya (Pembentukan Masyarakat ASEAN 2015).

Pilar Ekonomi ASEAN, yaitu: 1). Perdagangan Barang ASEAN berupa liberalisasi perdagangan ASEAN untuk memfasilitasi perdagangan yang lebih lancar dengan mengeliminasi 96,01% pos tarif. Negosiasi perdagangan barang ASEAN terkait praktik perdagangan barang oleh setiap negara anggota ASEAN seperti isu transposisi tarif, *non-tariff measures* (NTMs), dan *rules of origin* (ROO). 2). Perdagangan Jasa ASEAN, yaitu meningkatkan kerja sama ekonomi melalui liberalisasi perdagangan di bidang jasa, dengan demikian, sektor jasa yang dibuka terbatas pada sektor-sektor yang dikomitmenkan setiap negara (Masyarakat Ekonomi ASEAN, 2015).

Salah satu produk yang masuk dalam perdagangan MEA adalah produk alas kaki. Alas kaki amat penting dalam banyak aktivitas manusia, selain digunakan sebagai perlindungan terhadap lingkungan, alas kaki juga digunakan untuk menjaga kebersihan ataupun sebagai gaya busana di waktu-waktu tertentu. Indonesia menjadi salah satu negara pengekspor alas kaki ke manca negara. Alas kaki yang diekspor terbuat dari berbagai macam bahan, mulai dari kayu, karet, logam, kulit, plastik, tekstil, hingga serat tanaman. Jenis-jenis sepatu yang biasa diproduksi dan dijual pun beragam, seperti sepatu boot, sepatu olahraga, sepatu khusus, sandal, alas kaki tradisional dan banyak lagi (Daftar HS Code untuk Produk Alas Kaki, 2019).

Menurut peneliti, kondisi Indonesia saat ini dimasuki oleh produk-produk alas kaki dari Cina yang membanjiri pasar-pasar di Indonesia, sehingga produk alas kaki dalam negeri mengalami ancaman yang serius. Indonesia dijadikan pangsa pasar untuk menjual produk mereka dengan harga yang relatif murah.

Footwear Distributors and Retailers of America (2015) menyebutkan bahwa pada tahun 2014 negara-negara produksi alas kaki dunia tersebar di 7 negara produsen alas kaki yang mengekspor ke Amerika yaitu China 66 %, Vietnam 12 %, Italy 6%, Indonesia 5%, Cambodia 2%, India 1%, dan Mexico 2%. Cina menguasai 66 % pasar dunia (Global Footwear Sourcing Assessment, 2015). Daya saing alas kaki di Asia Tenggara Indonesia tertinggal dari Vietnam. Adapun sebelas negara terbesar pengekspor sepatu dunia, yaitu China, Vietnam, Italy, Indonesia, Belgium, German, Hongkong, Spain, Netherlands, France dan India (Bangladesh Footwear Industri Report, 2016).

Data *World Economic Forum* mempublikasikan mengenai daya saing global atau *The Global Competitiveness report 2017 – 2018*. Indikator yang dijadikan standar penilaian adalah lingkungan yang mendukung (institusi, infrastruktur, makro ekonomi), *Human capital* (kesehatan dan pendidikan), Pasar (efisiensi pasar barang, pasar tenaga kerja, pasar keuangan), Inovasi (kesiapan teknologi, besaran pasar, kecanggihan bisnis). Data *Global Competitiveness Index 2016-2017* juga menunjukkan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 37 dari 138 negara di Dunia, sedangkan untuk ASEAN, Indonesia menduduki peringkat ke 4. Artinya posisi daya saing Indonesia di tingkat ASEAN jauh di bawah negara-negara tetangga lainnya, Singapura peringkat 2, Malaysia peringkat 18 dan Thailand peringkat 32. Kondisi seperti ini diperparah dengan iklim usaha di dalam negeri yang tidak kondusif,

mahalnya bahan baku, naiknya BBM dan kebutuhan pokok lainnya sangat berpengaruh terhadap kondisi iklim usaha Indonesia.

Daya saing Indonesia yang di dukung oleh *Human capital* masih rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya. Indonesia urutan 77 dari 139 negara atau di Asia Tenggara Indonesia urutan 5. Philipina urutan 69, Brunei Darussalam 54, Malaysia 36, Singapura 14. Rendahnya daya saing Indonesia melalui SDM ini disebabkan beberapa faktor utama antara lain iklim usaha yang tidak kondusif dan infrastruktur yang kurang memadai (World Economic Forum, 2017).

Di era MEA, pasar sangat ditentukan oleh teknologi informasi, sehingga konsumen mendapatkan produk-produk terbaik dengan harga terjangkau melalui internet. Sehingga para pelaku usaha harus menguasai teknologi informasi. Selain itu teknologi juga dapat membantu dalam produksi. Di era MEA, para pelaku usaha mendesain produknya dengan menggunakan teknologi, sehingga hasilnya lebih berkualitas dan berdaya saing di pasar. Sehubungan dengan hal di atas, saat ini kesiapan teknologi Indonesia berada pada rangking 91 dunia jauh tertinggal dari Negara tetangga, seperti Singapura rangking 9, Malaysia rangking 43, Thailand rangking 63, Philipina rangking 83, dan Brunei Darussalam rangking 84 (*The Global Competitiveness report 2017 – 2018*).

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian berupaya untuk meningkatkan daya saing Indonesia, merumuskan visi pembangunan industri nasional sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Presiden nomor 28 tahun 2008 tentang kebijakan industri nasional adalah Indonesia menjadi negara industri tangguh pada tahun 2025. Upaya mewujudkan Indonesia sebagai negara industri yang tangguh pada tahun 2025 tersebut, Kementerian Perindustrian Republik

Indonesia menyusun *Road Map* pengembangan klaster industri prioritas industri kecil dan menengah tertentu tahun 2010 – 2014 (Kementerian Perindustrian 2009). Salah satu diantaranya adalah pengembangan klaster industri alas kaki (sepatu dan sandal) menjadi prioritas pengembangan industri nasional. Sesuai dengan peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 110/M-IND/PER/10/2009 tentang peta panduan (road map) pengembangan klaster industri alas kaki. Industri alas kaki adalah industri yang terdiri dari alas kaki untuk keperluan sehari-hari, industri sepatu olah raga, industri sepatu teknik lapangan/keperluan industri, dan industri alas kaki lainnya. Pengembangan industri alas kaki diarahkan kepada penguatan dan pengembangan klaster industri alas kaki guna meningkatkan daya saing dipasar global. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan pasokan bahan baku, teknologi, SDM dan meningkatkan pasar ekspor dan luar negeri (Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia, 2009).

Peran industri kecil menengah (IKM) dalam menggerakkan sektor riil, merupakan kegiatan ekonomi nasional yang sangat penting dan strategis. Oleh karena itu, penguatan terhadap ekonomi skala kecil dan menengah dipandang perlu, menjadi prioritas yang harus dilakukan untuk menopang ekonomi nasional yang kuat dan terciptanya fundamental ekonomi yang tangguh. Hal ini dilihat dari jumlah IKM seluruh Indonesia adalah 3.508.562 perusahaan pada tahun 2015 yang tersebar di seluruh Indonesia atau 34 Propinsi (BPS, 2016). Selain itu, IKM dapat bertahan walau negara sedang dalam kondisi krisis. Hal ini terbukti ketika Indonesia menghadapi krisis ekonomi tahun 1998, usaha industri yang berskala besar mengalami kebangkrutan, tetapi IKM tetap bertahan (*survive*). IKM dapat menyerap banyak tenaga kerja, dimana sejumlah 3.508.562 perusahaan IKM pada tahun 2015 dapat menyerap 8.735.781 tenaga kerja (BPS, 2016).

Data sebaran IKM alas kaki badan pengembangan industri persepatuan Indonesia tahun 2010 (BPIPI) menunjukkan bahwa, industri alas kaki nasional yang berpotensi memberikan sumbangan bagi perekonomian Indonesia adalah provinsi Jawa Barat dan Jawa Timur. Rincinya dapat dilihat pada tabel 1.1. di bawah ini.

Tabel. 1.1. Sebaran Industri Alas kaki di Indonesia 2010

No.	Provinsi	Sebaran Usaha (%)	Sebaran Tenaga Kerja (%)
1	Jawa Barat	49,62	58,86
2	Jawa Timur	32,3	20,29
3	DKI Jakarta	4,75	7,98
4	Sumatera Utara	5,01	5,17
5	Jawa Tengah	3,74	3,67
6	Banten	1,3	1,69
7	Bali	1,53	1,11
8	Sumatera Barat	1,13	0,84
9	Yogyakarta	0,21	0,15
10	Aceh	0,19	0,09
11	Lainnya	0,22	0,15

Sumber: Peta Potensi dan profil IKM Alas kaki Nasional (BPIPI, 2010)

Berdasarkan tabel 1.1. di atas menunjukkan bahwa produksi alas kaki di Jawa Barat sebesar 49,62 dari total produk alas kaki Indonesia, hal ini berarti bahwa Jawa Barat menyumbangkan 50% dari total produk alas kaki Indonesia. Sebaran Industri alas kaki di Jawa Barat terdapat di Bogor, Bandung dan Tasikmalaya. Sebaran usaha 49,62 % IKM alas kaki di Jawa Barat, hal tersebut menyerap 58,86 % tenaga kerja. Selain itu, sebanyak 82 % dari industri alas kaki nasional skala kecil dan mikro berada di pulau Jawa, seperti di Bogor, Bandung, dan Tasikmalaya, serta Jawa Timur yang meliputi Pasuruan, Sidoarjo, Mojokerto, Jombang, dan Magetan.

Penelitian ini dilakukan di industri kecil dan menengah (IKM) Kabupaten Bogor dikarenakan, bila dibandingkan dengan sentra-sentra IKM alas kaki lainnya yang ada di Jawa Barat seperti Cibaduyut Bandung dan Tasikmalaya. Kabupaten

Bogor memiliki jumlah sebaran IKM yang paling banyak, karena tersebar di 12 Kecamatan dari 40 Kecamatan di Kabupaten Bogor. Jumlah seluruhnya 825 pelaku usaha IKM alas kaki yang memproduksi sepatu dan sandal berbagai merek dan jenisnya (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor, 2016).

Hasil identifikasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Perindag) Kabupaten Bogor bekerjasama dengan dengan Desa/Kelurahan dalam rangka mendata sebaran IKM alas kaki di Bogor tahun 2016. Hasil identifikasi tersebut, 825 jumlah IKM alas kaki di Bogor yang tersebar di 12 Kecamatan atau 36 Desa di Kabupaten Bogor. Jumlah karyawannya sebanyak 4.806 orang tenaga kerja. Kecamatan Ciomas dan Kecamatan Tamansari merupakan Kecamatan yang memiliki lebih banyak industri alas kaki dan jumlah pekerjaannya. Jumlah IKM alas kaki di Kecamatan Ciomas 428 IKM dengan jumlah tenaga kerja 2.662 orang. Jumlah IKM alas kaki di Kecamatan Tamansari 250 IKM dengan jumlah tenaga kerja 1.295 orang (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor, 2016). Dari jumlah 825 pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, 726 pelaku usaha tersebar di tiga kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga.

Bila dilihat dari sebaran IKM alas kaki, Bogor memiliki potensi yang cukup besar untuk dikembangkan menjadi potensi unggulan daerah. Konsep *One Village one Product* (OVOP) pendekatan pengembangan potensi daerah untuk menghasilkan satu produk kelas global yang unik dan khas dengan pemanfaatan sumberdaya lokal. Hal ini mengarahkan pemerintah untuk mengembangkan produk daerah berdasarkan potensi daerahnya masing-masing atau setiap daerah memiliki ciri khas produknya dan Ciomas Kabupaten Bagor identik dengan produk alas kaki (sepatu dan sandal). Hanya saja potensi ini tidak ditunjang dengan SDM pelaku usaha yang memiliki

kualitas yang baik, hal ini tentu berpengaruh terhadap output IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor (2016), tingkat pendidikan pelaku usaha IKM alas kaki yang tersebar di Kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga di Kabupaten Bogor terbanyak adalah tamatan SMP sebesar 341 orang dan yang berpendidikan diploma sarjana adalah 17 orang. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.2. di bawah ini.

Tabel 1.2. Tingkat pendidikan pelaku usaha IKM alas kaki Bogor tahun 2015

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah IKM
1.	SD	279
2.	SMP	301
3.	SMA	138
4.	Diploma	7
5.	Sarjana	1
Jumlah		726

Sumber: Dinas Peridag Kab. Bogor 2016

Berdasarkan tabel 1.2. diatas terlihat bahwa SDM pelaku usaha di Kabupaten Bogor tergolong rendah, hal ini terlihat dari sebagian besar pendidikan pelaku usaha adalah berpendidikan SD dan SMP. Padahal salah satu aspek keunggulan bersaing yang menjadi fokus utama IKM adalah sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas produksi, terutama dalam menghadapi persaingan. Sumber daya manusia pelaku usaha IKM harus ditingkatkan, sehingga dapat memperbaiki mutu dan kualitas produksi serta meningkatkan jumlah produksinya. Kompetensi dan keterampilan teknis produksi sesuai permintaan pasar, saat ini kurang mencukupi bagi IKM yang ingin *survive* dan unggul dalam persaingan. Produksi yang hanya seadanya saja mungkin dapat

memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun tidak mampu bertahan dalam menghadapi persaingan global.

Salah satu ciri khas IKM adalah semua pekerjaan dikerjakan sendiri pemilik usahanya yang dibantu oleh keluarga. Sehingga pemilik usaha merangkap sebagai pekerja hal ini menyebabkan mekanisme organisasi tidak berfungsi sebagaimana pelaku usaha besar yang mekanisme organisasi perusahaannya berjalan dengan baik. Padahal keberhasilan usaha dipengaruhi juga oleh kinerja organisasi menjadi peranan penting sebagai tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan kinerja organisasi banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah faktor kepemimpinan dan pegawainya (Sri Wartini, 2014). Berbeda dengan kinerja pelaku usaha IKM alas kaki tidak memiliki struktur organisasi dan pelaku usaha yang menggerakkan sendiri usaha.

Kinerja pelaku usaha IKM sebagai *owner* yang keberhasilan usahanya tergantung pada pelaku usahanya, karena pelaku usaha yang menentukan usaha sendiri mulai dari mencari order, produksi sampai dengan penjualan ditangani langsung oleh pelaku usahanya. Dengan demikian pelaku usaha harusnya memiliki skill yang lebih untuk mencapai keberhasilan usahanya.

Penelitian awal untuk memperdalam fenomena peneliti melakukan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan beberapa pertanyaan kunci, yaitu Bagaimana dengan usaha yang sudah dilakukan ? Bagaimana kondisi usaha bila dibandingkan dengan tahun tahun sebelumnya ? Apa faktor yang mendorong usaha, Apa faktor yang menghambat usaha? Apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas usaha (Aspek psikologis/Individu)?

FGD dilakukan pada tanggal 5 Maret 2018 dengan jumlah peserta FGD adalah 10 orang pelaku usaha IKM alas kaki (produksi sepatu dan sandal) yang bertempat di

Balai Desa Parakan Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor pada pukul 10.00-12.00 WIB. Hadir dalam pelaksanaan FGD tersebut adalah pelaku usaha IKM/pemilik usaha. Pelaku usaha IKM alas kaki dapat berasal dari pemilik usaha dan pekerja. Sedangkan pemilik usaha adalah yang memiliki usaha IKM alas kaki.

Hasil pelaksanaan FGD dengan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor adalah 70 % Pelaku usaha IKM alas kaki bekerja untuk menabung dan biaya kebutuhan sehari-hari seperti biaya kesehatan dan biaya sekolah untuk masa depan dan bermanfaat buat keluarga serta mensyukuri hasil yang diperoleh. Walaupun kondisi saat ini IKM bekerja sekedar menjalankan rutinitas sehari-hari. Pelaku usaha 100 % mengakui bahwa usaha yang dijalani IKM saat ini lebih menurun drastis dibandingkan dengan tahun lalu. (adanya persaingan dari luar negeri (Cina) / persaingan, teknologi yang tidak mendukung, dan kurangnya tenaga terampil). Faktor yang mendorong usaha tetap berjalan adalah 80 % pelaku usaha IKM alas kaki mengatakan giat, kerja keras, tekun, dan sabar dalam menjalani usaha. Faktor yang menghambat usaha, 60 % peserta FGD menjawab adalah persaingan, keterampilan, inovasi, dan motivasi. Sehingga enam puluh persen pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor berinisiatif bekerja dan kreatif dalam berusaha, walaupun dukungan keterampilan/skill yang dimiliki masih rendah namun tetap termotivasi dan berusaha menjaga hubungan baik dengan konsumen, yang disebut sebagai perilaku produktif (*productive behavior*).

Pelaku usaha IKM alas kaki dalam menjalankan usaha produksi belum menunjukkan perilaku produktif yang maksimal. Salah satu indikator adalah dukungan keterampilan/skill yang dimiliki masih rendah. Dalam hal tenaga terampil khususnya untuk mendisain sepatu dan sandal, pelaku usaha IKM alas kaki masih

kekurangan tenaga terampil. Menurut pendapat penulis kondisi seperti ini harus ditangani karena akan berpengaruh langsung terhadap output yang dihasilkan oleh pelaku usaha IKM alas kaki.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti selama terlibat dipemberdayakan IKM alas kaki, terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh IKM, yaitu : Pelaku usaha tidak percaya diri dan merasa minder, apalagi saat bertemu dengan orang-orang yang baru dikenal. Pelaku usaha IKM alas kaki dalam bekerja hanya sekedar menjalankan rutinitas sehari-hari, sehingga jika sudah merasa mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari seperti sekolah dan menabung, maka tidak ada kepedulian untuk meningkatkan usahanya menjadi lebih baik. Hasil wawancara peneliti dengan salah seorang pelaku usaha pada tanggal 10 Desember 2017, yang memproduksi sepatu *flat shoes* yang mendapat orderan dari salah satu merek terkenal, sehingga mendapat orderan 3.000 pasang dalam seminggu, namun order tersebut dikerjakan hanya dengan modal saling percaya tanpa surat perjanjian kerjasama antara kedua pihak. Selain itu peneliti juga menemukan bahwa karakteristik pelaku usaha IKM alas kaki, selain sebagai pemilik usaha juga sebagai pekerja dan dapat mengerjakan semua hal mulai dari mencari order, disain sampai dengan penjualan ke pasar. Hal ini tentu berpengaruh terhadap produktivitas IKM alas kaki karena sangat tergantung kepada pemilik usaha/pelakunya.

Penelitian awal yang dilaksanakan pada bulan November dan Desember 2017 dengan metode wawancara kepada 10 orang pelaku usaha IKM alas kaki, usia rata-rata responden 40 – 60 tahun. Diperoleh hasil berupa, 80 % dari 10 orang mengalami kesulitan dalam melakukan inovasi produk karena keterbatasan sumber daya manusia (tidak memiliki keterampilan). Tujuh puluh persen dari 10 orang tidak teliti dalam

berproduksi, sehingga sering terjadi kesalahan. Keseluruhan informan atau 100 % tidak ada upaya untuk meningkatkan keterampilan, sehingga bekerja hanya dengan keterampilan dibawah standar. Sehingga dengan demikian hal tersebut menyebabkan kualifikasi pekerjaan cenderung rendah. Hal ini terlihat bahwa konsumen mengembalikan atau membatalkan pesanan karena tidak sesuai dengan spesifikasi yang diberikan sejak awal order.

Selain itu, 90 % tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mengembangkan usaha, sehingga tidak memiliki upaya untuk mengembangkan pasar. Lima puluh persen sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup, sekolah anak dan menabung. Enam puluh persen tidak sanggup menghadapi tantangan, sehingga berkeinginan untuk pindah pekerjaan. Sembilan puluh persen sering meniru produk orang lain, sehingga menyebabkan pelaku IKM tidak kreatif dalam mengembangkan model-model yang terbaru. Seratus persen pilih kasih dalam menerima order dan selalu order yang lebih besar yang didahulukan, meskipun yang memesan lebih dulu adalah order yang kecil. Sehingga para pengorder kecil berpindah ke produsen lainnya.

Hubungan kerjasama serta relasi pelaku usaha, 20 % dari 10 orang terlibat dalam kegiatan perkumpulan tingkat kecamatan. Empat puluh persen tidak sanggup kerjasama dengan rekan pelaku usaha lainnya, karena kadang dihianati. Hal ini sering terjadi antara dua atau lebih pelaku usaha yang telah sepakat untuk berproduksi bersama, namun dalam perjalanannya ternyata produksi mereka gagal karena salah satu teman tidak melaksanakan amanah untuk berproduksi sebagaimana tanggungjawab awal yang diberikan kepadanya. Enam puluh persen selalu minder dan tidak mampu mengungkapkan ide saat mengikuti kegiatan. Hal ini terlihat pada saat pelaku usaha mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas

Perindustrian dan Perdagangan, mereka pasif tidak berani mengungkapkan kendala yang mereka hadapi saat berproduksi. Tujuh puluh persen menghindari persaingan antara teman sesama pelaku usaha. Delapan puluh persen dalam pengurusan perizinan usaha dan HaKi, Tidak mandiri dan selalu tergantung pada pemerintah. Hal ini terlihat bahwa pelaku usaha IKM alas kaki tidak punya inisiatif untuk mendaftarkan merek, mereka menunggu sampai ada pengurusan kolektif yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor. Hal di atas berdampak terhadap produktivitas pelaku usaha IKM alas kaki karena produk alas kaki tidak mengalami kenaikan.

Pemahaman terhadap konsep Perilaku produktif tidak akan lengkap tanpa pemahaman terhadap faktor-faktor determinannya. Faktor determinan nantinya dapat digunakan sebagai faktor yang dapat diintervensi untuk meningkatkan perilaku produktif IKM alas kaki. Oleh karenanya dalam penelitian pendahuluan peneliti juga mengeksplorasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku produktif sesuai jawaban responden. Hasilnya menemukan dua faktor, yaitu etos kerja dan kebermaknaan hidup.

Hasil FGD terlihat bahwa 80 % pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor giat bekerja, kerja keras, tekun, dan sabar dalam menjalani usaha, yang disebut sebagai etos kerja. Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor tidak memiliki suatu alasan dan pandangan terhadap kerja dan nilai-nilai kerja, dan motivasi kerja. Penghasilan buat masa depan keluarga, sehingga membuat mereka bekerja sebagai rutinitas saja. Selain itu masih belum munculnya kedisiplinan serta dedikasi yang tinggi pada para pelaku usaha IKM. Hal tersebut dapat mengurangi produktivitas yang tinggi pada para pelaku usaha IKM.

Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan pelaku usaha IKM alas kaki akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek agama, intelektual, sosial, pribadi, fisik, dan moral. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan. Perwujudan etos kerja dalam kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki.

Penelitian tentang etos kerja sudah banyak dilakukan. Adapun beberapa penelitian etos kerja, Murtaza dkk, (2016) etos kerja memiliki efek positif pada pekerja. Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku lebih baik dari mereka dengan etos kerja rendah. Pelaku usaha IKM alas kaki yang memiliki etos kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perkembangan usaha produksinya. Mathani (2016) ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dimensi praktik etos kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja. Dimensi etos kerja dari sentralitas kerja berhubungan positif dengan etika kerja moralitas (Meriac dan Gorman, 2016). Meriac (2015) Etos kerja berhubungan dengan kinerja, bekerja lebih keras adalah kunci keberhasilan. Omisore dan Adeleke (2015) Etika kerja, nilai dan sikap dapat dipengaruhi oleh organisasi melalui intervensi seperti pelatihan, motivasi, pembinaan, dll. Namun, tidak dapat diubah secara paksa karena bersifat intrinsik. Meriac (2012) Etos kerja memainkan peran penting dalam memprediksi kinerja. Etos kerja menjelaskan varians unik dalam kinerja tidak dijelaskan oleh

prediktor konvensional. Etos kerja tampaknya menjadi konstruk yang relevan untuk dipertimbangkan.

Hasil FGD dengan pelaku usaha IKM alas kaki pada tanggal 5 Maret 2018, tujuh puluh persen bekerja untuk menabung dan biaya kebutuhan sehari-hari seperti biaya kesehatan dan biaya sekolah untuk masa depan dan bermanfaat buat keluarga serta mensyukuri hasil yang diperoleh, yang disebut sebagai kebermaknaan hidup.

Hasil wawancara kepada 10 pelaku usaha Pelaku usaha IKM alas kaki awalnya adalah mereka bekerja di pabrik sepatu sebagai tukang, kemudian mereka berhenti dan membuka usaha sendiri. Mengapa mereka ingin menjadi pengusaha alas kaki? Mengapa mereka ingin mengubah diri dari tukang menjadi pengusaha? Hal ini menunjukkan bahwa pelaku usaha meningkatkan martabat hidup dengan menjadi pengusaha untuk mewujudkan impiannya menjadi orang yang berguna bagi keluarga dan orang lain. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki merasa terpandang di lingkungan tempat tinggalnya dan merupakan suatu kebanggaan bagi dirinya dan ada nilai tambah untuk memperbaiki masa depan. Walau mereka menyadari kalau sebagai pengusaha pasti banyak risikonya karena harus menyediakan modal dan pemasaran yang luas. Kriteria pelaku usaha IKM alas kaki adalah, memiliki keterbatasan modal usaha, masih menggunakan manajemen *family* artinya kalau suami yang jadi pengusahaan maka istri atau anak yang mengurus keuangan, sehingga antara keuangan usaha dan keuangan keluarga menyatu, tidak punya akses pasar yang luas sehingga hasil produksinya sulit untuk dijual, dan pemilik usaha juga sebagai pekerja.

Bermakna adalah persepsi subjektif yang didefinisikan sebagai nilai dari tujuan kerja, atau tujuan, dinilai sesuai dengan cita-cita atau standar individu itu sendiri (Mey, Gilson, & Harter, 2004). Menurut Rosso, dkk (2010) model, pekerjaan yang bermakna memiliki dua dimensi psikologis: (a) arah suatu tindakan yaitu, terhadap orang lain atau diri sendiri, dan (b) motif yang mendasari yaitu, kelompok. Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor berusaha untuk menemukan makna hidup melalui usaha produksi alas kaki. Upaya untuk memperbaiki kehidupan yang menyebabkan pelaku usaha melakukan perubahan-perubahan dalam dirinya, yang semula bekerja sebagai tukang di pabrik sepatu, kemudian berhenti dan membuka usaha sendiri.

Kebermaknaan hidup dapat diwujudkan dalam sebuah keinginan untuk menjadi orang yang berguna bagi banyak orang seperti anak, istri, keluarga dekat, komunitas, negara dan bahkan umat manusia (Frankl, dalam Ancok 2006). Hasil wawancara dengan 10 orang pelaku IKM alas kaki, delapan orang memberikan penjelasan bahwa membuka usaha produksi alas kaki dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti biaya hidup sehari hari, biaya sekolah dan menabung untuk masa depan keluarga. Dengan membuka usaha, pelaku IKM alas kaki dapat membantu keluarga dan orang disekitarnya, karena para pekerjanya berasal dari kerabat dekat yang tinggal disekitarnya.

Hasil penelitian terdahulu tentang kebermaknaan hidup, yaitu hasil penelitian De Klerk, dkk (2016) Hubungan yang signifikan antara rasa makna dalam kehidupan, orientasi kerja yang positif, komitmen karir dan motivasi kerja. Motivasi kerja dan komitmen, sumber yang lebih mendasar dari yang tercakup dalam teori

motivasi yang ada komitmen dan motivasi juga bisa menjadi ekspresi dari rasa makna dalam diri kehidupan seseorang.

Ünal & Turgut (2017) hubungan positif antara pekerjaan yang bermakna dan kehidupan yang bermakna. Pekerjaan yang bermakna bersama orang lain, inspirasi, keseimbangan stres memiliki kontribusi positif terhadap pengalaman makna kehidupan. Bailey and Phillips (2015) Ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dan makna dalam kehidupan. motivasi eksternal menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan makna dalam hidup.

Terdapat beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian dengan variabel perilaku produktif dan kebermaknaan hidup pelaku IKM alas kaki di Indonesia masih sangat minim. Kedua, penelitian menggunakan konsep etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif di Indonesia umumnya dan pada IKM alas kaki khususnya masih sangat minim . Ketiga, penelitian ini akan menguji model yang menjelaskan etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor. Keempat, penelitian ini mengembangkan konsep perilaku produktif yang dipengaruhi oleh kebermaknaan hidup, hal ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yang selalu menghubungkan kebermaknaan hidup dengan kesehatan, motivasi dan keagamaan. Kelima, penelitian ini untuk melihat pelaku usaha IKM alas kaki yang semula bekerja di pabrik sepatu kemudian berhenti dan menjadi pengusaha sepatu, keberanian atau motivasi untuk menjadi pengusaha yang dilihat dari etos kerja dan kebermaknaan hidup, hal ini merupakan kebaruan dari penelitian ini.

Kebaharuan penelitian ini adalah menguji kebermaknaan hidup dan etos kerja terhadap perilaku produktif secara Bersama-sama pada pelaku usaha yang sebelumnya belum pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian ini ingin membuktikan pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif yang peneliti-peneliti sebelumnya belum ada yang menjadikan kebermaknaan hidup sebagai predictor terhadap perilaku produktif yang diimplementasikan pada pelaku usaha khususnya IKM alas kaki.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai perilaku produktif dilihat dari etos kerja dan kebermaknaan hidup pada pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

1.2. Rumusan Masalah

Di era persaingan global, SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas adalah meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Etos kerja yang tinggi dan kebermaknaan hidup yang tinggi akan mendorong pelaku usaha IKM alas kaki untuk lebih berproduktif. Pelaku usaha IKM alas kaki bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dalam melaksanakan rutinitas sebagai pelaku usaha IKM alas kaki tentunya membutuhkan etos kerja yang tinggi dan memaknai kerja sebagai cara untuk menemukan kebermaknaan hidup untuk berperilaku produktif. Mengerjakan hal-hal positif dalam bekerja untuk menemukan makna hidup sehingga dapat meningkatkan perilaku produktif. Kebermaknaan hidup yang tinggi dapat meningkatkan etos kerja, selain itu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kebermaknaan hidup dan perilaku produktif.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan utama penelitian ini adalah "Apakah etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor?"

Menjawab permasalahan utama tersebut, maka perlu dirumuskan masalah secara spesifik penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor?
2. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Memperoleh gambaran etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor
- 2) Menganalisis pola hubungan kausal (pengaruh) antara etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif.
- 3) Memperoleh temuan berupa:
 - a. Eksplanasi yang teruji secara empiris pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.
 - b. Eksplanasi yang teruji secara empiris pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

- c. Eksplanasi yang teruji secara empiris pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Penelitian Kegunaan Akademik-Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan sebuah model etos kerja dan kebermaknaan hidup yang merupakan prediktor berpengaruh terhadap perilaku produktif pada pelaku usaha, khususnya IKM alas kaki. Selain itu bermanfaat bagi penelitian lanjutan dalam konteks perilaku produktif. Temuan dalam penelitian ini berguna bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi dalam bidang psikologi kewirausahaan khususnya peningkatan perilaku produktif untuk meningkatkan produktivitas.

2. Kegunaan Praktis

- 1) Hasil temuan ini dapat digunakan oleh pelaku IKM alas kaki dan Industri lainnya sebagai acuan bagi para trainer dalam meningkatkan perilaku produktif, etos kerja dan kebermaknaan hidup pelaku usaha IKM alas kaki guna meningkatkan produktivitas IKM.
- 2) Hasil dari penelitian ini dijadikan masukan bagi Kementerian Perindustrian Republik Indonesia dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor untuk membuat kebijakan pengembangan industri alas kaki khususnya IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dan IKM alas kaki Indonesia. Selain itu dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan SDM pelaku usaha IKM alas kaki dalam pengembangan pelatihan, dampingan,

bantuan tenaga teknis, yang dapat mengatasi permasalahan IKM dalam meningkatkan produksi alas kaki di Kabupaten Bogor.

- 3) Hasil dari penelitian ini dijadikan masukan bagi pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor dalam meningkatkan perilaku produktif dengan meningkatkan etos kerja dan belajar untuk menemukan makna hidup dalam bekerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bagian Bab II akan disampaikan kajian pustaka mengenai perilaku produktif, etos kerja, kebermaknaan hidup, kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1. Kajian Pustaka.

2.1.1. Perilaku Produktif (*Productive Behavior*)

2.1.1.1. Perkembangan Perilaku Produktif

Menurut teori behavioristik belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman (Persons., dkk, 2001). Belajar merupakan akibat adanya interaksi antara stimulus dan respon (Slavin, 2000).

Menurut Persons., dkk (2001) belajar adalah penambahan pengetahuan, suatu perubahan perilaku yang bertahan dalam kehidupan seseorang yang tidak disebabkan oleh kecenderungan genetik dan perubahan perilaku yang *relative permanent* sebagai hasil dari latihan. Bagian yang paling penting belajar adalah perubahan perilaku atau kapasitas yang diperoleh melalui pengalaman.

Dalam pandangan behaviorisme tentang belajar, Ormrod (2003) mengemukakan bahwa ada lima asumsi dasar mengenai belajar, yaitu; 1) Sebagian besar perilaku orang diperoleh dari pengalaman karena rangsangan dari lingkungan. 2) Belajar merupakan hubungan berbagai peristiwa yang dapat diamati, yaitu hubungan antara stimulus dan respon. 3) Belajar memerlukan suatu perubahan perilaku. 4) Belajar paling mungkin terjadi ketika stimulus dan respon muncul pada

waktu berdekatan, dan 5) Banyak spesies, termasuk manusia belajar dengan cara - cara yang hampir sama.

Seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilakunya. Menurut teori ini, dalam belajar yang penting adalah input yang berupa stimulus dan output yang berupa respon. Stimulus adalah apa saja yang diberikan guru kepada siswa, sedangkan respon berupa reaksi atau tanggapan siswa terhadap stimulus yang diberikan oleh guru tersebut. Proses yang terjadi antara stimulus dan respon tidak penting untuk diperhatikan karena tidak dapat diamati dan tidak dapat diukur. Yang dapat diamati adalah stimulus dan respon, oleh karena itu apa yang diberikan oleh guru (stimulus) dan apa yang diterima oleh siswa (respon) harus dapat diamati dan diukur. Teori ini mengutamakan pengukuran, sebab pengukuran merupakan suatu hal penting untuk melihat terjadi atau tidaknya perubahan tingkah laku tersebut.

Faktor lain yang dianggap penting oleh aliran behavioristik adalah faktor penguatan (*reinforcement*). Bila penguatan ditambahkan (*positive reinforcement*), maka respon akan semakin kuat. Begitu pula bila respon dikurangi/dihilangkan (*negative reinforcement*), maka responpun akan semakin lemah.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan belajar adalah perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman karena adanya interaksi antara stimulus dan respon.

Teori perubahan perilaku (belajar) dalam kelompok behaviorisme ini memandang manusia sebagai produk lingkungan. Segala perilaku manusia sebagian besar akibat pengaruh lingkungan sekitarnya karena lingkunganlah yang membentuk kepribadian manusia. *Behaviorisme* tidak bermaksud mempermasalahkan norma-

norma pada manusia. Apakah seorang manusia tergolong baik, tidak baik, emosional, rasional dan irasional. Perilaku manusia itu sebagai akibat berinteraksi dengan lingkungan, dan pola interaksi tersebut harus bisa diamati dari luar.

Litwin dan Stringer dalam Gibson (1987) menyatakan bahwa munculnya perilaku produktif dipengaruhi oleh 2 hal, yaitu: faktor individu dan lingkungan. Dengan kata lain, *behavior is a function of people (P) and situation (S)*, *mathematically* $\beta = f(P,S)$. Menurut Fishbein dan Ajzen (2004) perilaku produktif akan dipengaruhi oleh faktor individu, sosial dan faktor informasi. Faktor individu mencakup dimensi kepribadian, emosi, intelektual, usia, jenis kelamin, agama, suku, ras, dan budaya. Faktor informasi mencakup pengetahuan, media dan intervensi.

2.1.1.2. Pengertian Perilaku Produktif (*Productive Behavior*)

Menurut Gibson, dkk (2000) perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya. Perilaku produktif berarti suatu fungsi dari interaksi individu dengan lingkungannya yang secara produktif dapat menghasilkan luaran yang dapat membantunya menyesuaikan diri secara efektif dengan tantangan lingkungannya.

Katz dkk (dalam Yanhan Zhu, 2013) mendefinisikan perilaku in-role extra-role. In-role sebagai perilaku yang diperlukan atau yang diharapkan untuk pencapaian tugas pekerjaan. Perilaku extra-role serangkaian tindakan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Ranftl (1979) perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana

dia berada, seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif.

Tabel 2.1. Definisi Perilaku Produktif

No	Penulis/Tahun	Definisi Perilaku Produktif
1.	Ranftl (1979)	Perilaku Produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana dia berada seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif.
2.	Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2000)	Suatu fungsi dari interaksi-interaksi antara seseorang individu dengan lingkungannya.
3.	Katz dkk, (Dalam Yanhan Zhu, 2013)	mendefinisikan perilaku in-role extra-role. in-role sebagai perilaku yang diperlukan atau yang diharapkan untuk pencapaian tugas pekerjaan. Perilaku extra-role serangkaian tindakan yang tidak termasuk dalam pernyataan pekerjaan .

Berdasarkan definisi di atas, maka yang digunakan atau sesuai dengan penelitian ini adalah definisi dari Ranftl (1979) Perilaku produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam berusaha yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana dia berada seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif. Perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki adalah suatu tindakan yang konstruktif dan kreatif dari pelaku usaha dalam menjalankan usahanya yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan usahanya.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Produktif (*Productive Behavior*)

Para ahli menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku produktif berbeda sesuai dengan sudut pandang para ahli tersebut. Adapun beberapa pendapat para ahli sebagai berikut:

Menurut Sulistiyani, dkk (2009) dan Gomes (2003) Faktor-faktor yang Mempengaruhi produktivitas manusia, yaitu: 1. *Knowledge*, merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal dan memberikan kontribusi pada seseorang untuk pemecahan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. *Skills*, kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. 3. *Abilities*, kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu. 4. *Attitudes*, Sikap merupakan kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang, maka akan menguntungkan bagi orang tersebut, dan 5. *Behavior* adalah operasionalisasi dan aktualisasi sikap seseorang atau suatu kelompok terhadap suatu (situasi dan kondisi) lingkungan (masyarakat, alam, teknologi, dan organisasi). Perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri, sehingga dapat mendukung kerja yang efektif, hal ini dapat meningkatkan produktivitas.

Robbins (1998) mengatakan bahwa variabel tingkat individu yang mempengaruhi perilaku produktif sebagai berikut: 1). Karakteristik biografis, yaitu kondisi biografis seseorang seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja. 2). Karakteristik personal, yaitu kapasitas individu untuk

mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang pada hakekatnya, terdiri dari dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. 3). Kepribadian, keseluruhan aktivitas individu dalam berinteraksi dengan orang lain, biasanya terbentuk karena keturunan, lingkungan dan situasi, dan 4). Pembelajaran, yaitu setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Tabel 2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Perilaku Produktif

No	Penulis/Tahun	Temuan Faktor Yang memengaruhi Perilaku Produktif
1.	Kopelman, Richard E., (1986)	Kondisi dan keadaan lingkungan luar organisasi (<i>environment</i>), Karakteristik organisasi (<i>organizational characteristics</i>) seperti struktur organisasi, system imbalan, kepemimpinan, gaya manajemen, dan sebagainya. Karakteristik pekerjaan (<i>work characteristics</i>) yang dilaksanakan oleh individu tersebut seperti jadwal kerja, umpan balik kinerja, tingkat kenyamanan dan keamanan kerja, serta hal-ha yang terkait dengan rancangan pekerjaan itu sendiri.
2.	Ruch, William A. (1994).	(1) karakteristik individu (misalnya, ukuran, kekuatan, stamina); (2) variabel psikologis (mis., Sikap dan kepercayaan individu); (3) variabel sosiologis (yaitu, faktor-faktor yang berperan saat individu berinteraksi dalam kelompok dengan berbagai ukuran); (4) variabel teknologi (mis., Alat, peralatan, bahan); dan (5) variabel sistem (misalnya, kebijakan, gaya manajemen, sistem komunikasi).
3.	Robbins (1998)	Karakteristik biografis, Karakteristik personal, Kepribadian dan Pembelajaran
4.	Sulistiyani, dkk (2009) dan Gomes (2003)	1. <i>Knowledge</i> 2. <i>Skills</i> 3. <i>Abilities</i> 4. <i>Attitudes</i> 5. <i>Behavior</i>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi Perilaku Produktif adalah karakteristik biografis, karakteristik personal, kepribadian dan pembelajaran. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku produktif tindakan yang konstruktif, imajinatif,

inovatif dan kreatif serta selalu belajar untuk memperbaiki kualitas produknya yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas usahanya.

2.1.1.4. Dimensi Perilaku Produktif (*Productive Behavior*)

Menurut Ranftl (1979), karakteristik ciri kunci profil pegawai produktif sebagai berikut:

- 1). Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi dianggap mendasar bagi pekerjaan. Dianggap bahwa produktivitas yang tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar. Pengamatan yang khas adalah dapat belajar dengan cepat, kompeten secara professional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan dan selalu mencari perbaikan dan selalu meningkatkan diri. Pelaku Usaha IKM alas kaki Bagor mampu memahami tugas yang diberikan oleh pemberi order dengan cepat dan mengerjakan order tepat waktu serta mendasain model baru dan menawarkan kepada calon pembeli.
- 2). Motivasi. Hal ini merupakan faktor penggerak mengapa individu mengarahkan energinya untuk bertingkah laku. Pengamatan yang khas dalam lingkup perilaku produktif seperti dapat memotivasi diri, berinisiatif, dapat memacu diri, dan memiliki komitmen. Tekun, menyelesaikan pekerjaan meskipun ada hambatan. Memiliki kemauan keras untuk bekerja dan bekerja efektif. Melihat hal-hal yang harus dikerjakan dan mengambil tindakan yang perlu. Menyukai tantangan dan memecahkan masalah. Selalu ingin bertanya, menunjukkan tingkat intelektual dan selalu memikirkan perbaikan. Pelaku usaha IKM alas kaki bekerja secara efektif, kreatif, dan menyukai tantangan baru serta tekun dan berkemauan keras

untuk bekerja. Pelaku usaha IKM alas kaki termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru kerana tuntutan pasar.

- 3). Mempunyai orientasi pekerjaan positif. Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan seperti menetapkan standar yang tinggi, mempunyai kebiasaan kerja yang baik, menyukai pekerjaannya, akurat dan dapat dipercaya, serta konsisten, menghormati dan mempunyai hubungan baik dengan pemberi pekerjaan (order), dapat menerima tantangan dan tugas baru dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Pelaku usaha IKM alas kaki selalu terlibat secara aktif dan memiliki orientasi positif dalam pekerjaan, dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan alas kaki masyarakat serta dapat dipercaya oleh pelanggan.
- 4). Dapat bergaul dengan efektif. Kemampuan untuk memantapkan hubungan antar pribadi yang positif seperti memperagakan kecerdasan sosial, pribadi yang menyenangkan, berkomunikasi dengan efektif dan jelas serta pendengar yang baik, dapat bekerja sama dan memperagakan sikap positif dan antusiasme. Pelaku usaha IKM alas kaki menampilkan pribadi yang menyenangkan pada saat berhubungan dengan pelanggan. Pelaku usaha IKM alas kaki bekerja produktif dalam menyelesaikan order secara bersama-sama dengan pekerja.
- 5). Dewasa. Kemampuan dan kemauan seseorang untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan seperti bersikap jujur, mempunyai rasa tanggung jawab yang kuat, mengetahui kelemahan dan kekuatan diri, mandiri dan disiplin, mantap secara emosional, dapat bekerja efektif di bawah tekanan, dapat belajar dari pengalaman dan mempunyai ambisi yang sehat. Pelaku usaha IKM alas kaki

di Bagor dapat bekerja secara efektif saat permintaan meningkat dan mampu menjadikan suatu kesalahan produksi sebagai pengalaman dan pembelajaran.

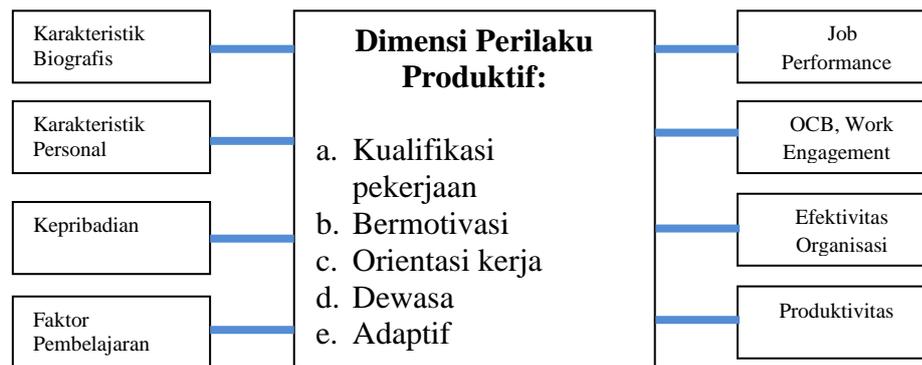
Perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki dapat diukur melalui dimensi perilaku produktif, yaitu perilaku yang mencerminkan efisiensi dan perilaku yang mencerminkan efektivitas McNeese-Smith (1996) dalam Kadiyono (2011). Perilaku produktif adalah perilaku dari pelaku usaha yang berorientasi efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan.

Tabel 2.3. Dimensi Perilaku Produktif (*Productive Behavior*)

No.	Penulis/Tahun	Dimensi Pembentuk Perilaku Produktif
1.	Erich Fromm (1975)	Memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya, dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya.
2.	Ranftl (1979)	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. - Motivasi. - Mempunyai orientasi pekerjaan positif. - Dapat bergaul dengan efektif. - Dewasa.
3.	Gilmore (1974)	<ul style="list-style-type: none"> - Tindakan konstruktif. - Percaya pada diri sendiri. - Bertanggung jawab. - Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. - Mempunyai pandangan ke depan. - Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah. - Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif). - Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Penelitian ini menggunakan dimensi perilaku produktif menurut Ranftl (1979), yang terdiri dari 5 dimensi yaitu lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, motivasi, mempunyai orientasi pekerjaan positif, dapat bergaul dengan efektif dan dewasa.

Pelaku usaha IKM alas kaki yang memenuhi kualifikasi pekerjaan, yaitu IKM yang menguasai dan memahami proses produksi mulai dari memilih bahan baku, proses produksi sampai pada proses pemasaran hasil produksi. 1). Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan, pelaku usaha IKM alas kaki mampu memahami tugas yang diberikan oleh pemberi order dengan cepat dan mengerjakan order tepat waktu serta mendesain model baru dan menawarkan kepada calon pembeli lainnya. 2). Motivasi, pelaku usaha IKM alas kaki bekerja secara efektif, kreatif, dan menyukai tantangan baru dalam mengikuti perkembangan *fashion* serta tekun dan berkemauan keras untuk memproduksi. Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru kerana tuntutan pasar. 3). Mempunyai orientasi pekerjaan positif, pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor terlibat secara aktif dan memiliki orientasi positif dalam pekerjaan, dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan alas kaki masyarakat serta dapat dipercaya oleh pelanggan. 4). Dapat bergaul dengan efektif, pelaku usaha IKM alas kaki menampilkan pribadi yang menyenangkan pada saat berhubungan dengan pelanggan. Pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor bekerja produktif dalam menyelesaikan order secara bersama-sama dengan pekerja. 5). Dewasa, pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dapat bekerja secara efektif saat permintaan meningkat dan mampu menjadikan suatu kesalahan produksi sebagai pengalaman dan pembelajaran.



Gambar 2.1. Dimensi Pembentuk Perilaku Produktif diadaptasi dari Robert M. Ranftl (1979)

2.1.2. Etos Kerja (*Work Ethic*)

2.1.2.1. Perkembangan Etos Kerja (*Work Ethic*)

Konsep etos kerja pertama kali dicetuskan oleh Weber (1930) dalam *The Protestant Ethic and Spirit of Capitalism*. Weber menjelaskan perkembangan ekonomi dipengaruhi oleh nilai-nilai agama yang tumbuh di masyarakat. Weber melakukan studi mendalam terhadap sejumlah agama besar di berbagai negara. Penelitiannya tersebut dilandasi pertanyaan mendasar, yaitu mengapa pada masyarakat non Barat, perkembangan ilmiah, kesenian, politik maupun ekonomi tidak mengikuti jalur rasionalisasi yang unik di Barat. Weber meneliti hampir semua agama, termasuk agama-agama di Cina, India dan Israel kuno. Hasil penelitian ini, Weber menyimpulkan bahwa perkembangan kapitalisme di dunia Barat dipengaruhi oleh etika protestan yang melandasi perilaku masyarakat. Etika protestan menekankan pada praktik keagamaan yang rasional dan inovatif. Dasar pemikiran Weber bahwa teologi protestan, terutama sekte Calvinis, mendorong orang untuk melakukan aktivitas keduniaannya secara rasional di satu sisi dan di sisi lain etika tersebut juga mendorong orang untuk mewujudkan kehidupan yang sederhana, rajin

beribadah, dan hidup hemat. Sikap hidup demikian ini ditunjukkan untuk memperoleh belas kasih Tuhan, sehingga menjadi insan yang “dipilih” Tuhan. Bagi penganut Protestan, kerja yang dilakukan seseorang bukan “tujuan” hidup melainkan “alat” untuk menjadi pilihan Tuhan karena kerja di anggap sebagai *calling* (panggilan atau tugas suci). Konsekuensinya, ketika orang melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya, orang tersebut akan melakukannya dengan sungguh-sungguh dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu pun menjadi optimal. Jika hal ini ditambah dengan sikap hidup yang sederhana, akan menghasilkan surplus sumber daya alam yang menjadi faktor utama perkembangan ekonomi masyarakat.

Sejak 1904 ketika “The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism” dikeluarkan, hipotesis mengenai *Protestant Work Ethic* (PWE) ini menjadi sangat populer dan menjadi perbincangan di kalangan ilmuwan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, memberikan hasil yang bervariasi, yaitu mendukung dan menolak hipotesis tersebut. Sampai akhirnya PWE mulai digunakan sebagai *literature* untuk menjelaskan kunci suksesnya perekonomian di Amerika Serikat, Inggris, dan Belanda.

Menurut Weber (1958), reformasi yang dilakukan oleh Protestant turut mengarah pada sikap dan perilaku baru yang cenderung lebih mendukung pada perkembangan ekonomi. Hal ini disebabkan oleh ciri dari *Protestant Ethic* yaitu bekerja keras, mencari keuntungan dan menghindari kesenangan, sikap diam ataupun membuang-buang waktu (Weber, 1958).

Perkembangan kekinian, *Protestant Work Ethic* (PWE) telah menjadi nilai yang universal (Ray, 1982). Hal ini karena masyarakat telah mengadopsi nilai-nilai PWE tersebut. PWE telah menjadi nilai umum dan tidak terkait dengan orientasi

religious tertentu, hal ini juga didukung oleh fakta bahwa mayoritas agama menekankan pentingnya bekerja. Walaupun konsep awal mengenai *work ethic* berasal dari konteks agama, tetapi seiring waktu menjadi sekuler dan menyebar ke seluruh penduduk dunia tidak terbatas pada Protestan saja. Ray (1982) menyebutkan bahwa *work ethic* tidak lah mati, karena sudah menyebar diluar Protestant (*Protestant work ethic although is certainly not dead, it is just no longer Protestant*).

Teori Weber dikembangkan lebih lanjut oleh McClelland (1985) dalam teori motivasi berprestasi yang menghubungkan tingkat analisis individual, *achievement* kepada level makro dari *work ethic*. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi merupakan faktor kepribadian yang dihasilkan dari pola asuh anak yang menekankan pelatihan kemandirian. Kemudian Cherrington (1980) menjadi tokoh yang membawa *work ethic* untuk diterapkan ditempat kerja. Sebuah tinjauan literatur oleh Furnham (1990) pada studi PWE mengungkapkan bahwa orang-orang yang percaya pada PWE cenderung memiliki kontrol internal yang tinggi, sikap konservatif dan keyakinan, dan kebutuhan untuk berprestasi.

Weber tahun 1930 memberikan penekanan akan pentingnya *value* dari komitmen terhadap pekerjaan, dan memunculkan pertanyaan mengapa beberapa orang sangat mementingkan pekerjaan dan bekerja lebih giat dibanding beberapa orang lainnya (Van Ness dkk, 2010).

Sementara Calvinisme melihat pekerjaan sebagai cara untuk memuliakan Allah, Barbash (1983) menelusuri sebagian besar keyakinan yang modern tentang pekerjaan di era revolusi industri. Barbash (1983), secara khusus, menegaskan bahwa etos kerja sebagai sebuah konsep/ produk di era sulit dan serba kekurangan dimana para pekerja harus bekerja agar tidak mengalami kelaparan. Barbash (1983)

melihat etos kerja sebagai ideologi yang disebarkan oleh masyarakat kelas menengah kepada masyarakat pekerja. Ali (2013) bersama dengan peneliti lainnya, juga menyimpulkan bahwa keberadaan etos kerja adalah fenomena yang berhubungan dengan munculnya revolusi industri dan munculnya kapitalisme kontemporer.

Etos Kerja dianggap sebagai faktor penting dibalik kesuksesan negara Amerika (Porter, 2010). Pada beberapa tahun terakhir, *work ethic* mengalami beberapa perkembangan. Menurut Furnham (1990), Furnham dan Koritsas (1990), individu dengan *work ethic* yang tinggi digambarkan memiliki sikap yang konservatif, dan memegang teguh *value* untuk mencapai prestasi, *equity*, kepatuhan, *salvation*, *cleanliness*, keamanan dan kesopanan. Sehingga ilmuwan sosial dari beberapa latar belakang yang berbeda sangat tertarik terhadap PWE untuk dikembangkan.

2.1.2.2. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yang berarti ciri sifat atau istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki oleh seseorang, atau golongan atau suatu bangsa. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin (Tasmara, 2002).

Etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok (*Webster's New Word Dictionary*, 2004). Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh

kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya.

Para ahli memberikan berbagai defenisi mengenai etos kerja, sesuai dengan dengan *basic* keilmuannya. Menurut Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut. Hal ini akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas yang akan menjadi budaya kerja.

Parboteeah, dkk (2010), mendefinisikan *Work ethics is a normative rule than contains the value system and moral principle as a guideline for employees to do their work within the organization*. Etos kerja adalah suatu aturan normatif yang berisi sistem nilai dan prinsip moral sebagai pedoman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dalam organisasi.

Miller dkk (2002) mengemukakan bahwa *Work ethics* merupakan suatu set belief dan *attitudes* yang merefleksikan nilai fundamental dalam bekerja.

Miller et al., (2002) & Van Ness et al., (2010) memberi definisi etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Etos didefinisikan sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Bertens (1994) menjelaskan secara etimologis istilah etos berasal

dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan

Menurut Sukardewi, dkk (2013) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Tabel. 2.4. Definisi Etos Kerja

No	Penulis/Tahun	Definisi Etos Kerja
1.	Furnham, (1984)	PWE mencerminkan <i>work values</i> dari individu dan merepresentasikan seberapa besar derajat individu meyakini bahwa pekerjaannya juga memberikan reward secara intrinsic, bukan hanya untuk meraih reward ekstrinsik saja.
2.	K. Bertens (1994)	Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan
3.	Miller dkk, (2002)	“Work ethic is a constellation of attitudes and beliefs pertaining to work behavior” Etos kerja adalah sekumpulan sikap dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja.
4.	Webster's New Word Dictionary (2004)	Etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok.
5.	Sinamo (2005)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.
6.	Parboteeah, Chen, Lin, Chen, Lee & Chung, (2010)	Suatu aturan normatif yang berisi sistem nilai dan prinsip moral sebagai pedoman bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dalam organisasi.
7.	Max Weber (1930), Miller et al., (2002), Van Ness et al., (2010)	Etos kerja adalah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, maka penelitian menggunakan definisi menurut Miller et al., (2002), Hal ini karena sesuai dengan kondisi pelaku usaha alas kaki. “Work ethic is a constellation of attitudes and beliefs pertaining to work behavior” Etos kerja

adalah sekumpulan sikap dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja. Etos kerja pelaku usaha alas kaki adalah perilaku positif yang terlihat pada saat pelaku usaha alas kaki mulai memilih bahan baku, disain, berproduksi dan pemasaran. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor, *values* dan *belief* dipengaruhi oleh pelaku usahanya karena keberhasilan usaha sangat tergantung pada pelaku usahanya.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja

Para ahli berbeda dalam memberikan argumen terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja.

Anoraga (2001) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja sebagai berikut: *Agama*, Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam menjalankan kehidupan beragama secara baik dan benar. *Pendidikan*, Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. *Kondisi Lingkungan/Geografis*, Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut. Letak Bogor yang dekat dengan Jakarta sebagai pusat Ibu Kota Negara Indonesia sangat memungkinkan para wisatawan yang datang ke Jakarta tertarik untuk berkunjung langsung ke pusat sentra produksi untuk membeli sepatu atau sandal di Kabupaten Bogor. Selain itu, memudahkan pelaku usaha IKM alas kaki untuk membeli bahan

baku dan menjual hasil produksi ke Jakarta. *Budaya*, Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan, yaitu budaya sunda. Luthans (2006) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. *Sosial Politik*, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras. *Struktur Ekonomi*, Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi karena dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil usahanya. *Motivasi Intrinsik Individu*, Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Anoraga (2009) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang karena hal ini dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih giat.

Fitriyani, dkk (2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu: faktor gaji, faktor agama, faktor disiplin, faktor sosial politik, kondisi lingkungan, tingkat pendidikan, struktur ekonomi, dan faktor motivasi.

Berdasarkan hasil kajian pustaka, beberapa faktor yang memengaruhi etos kerja dapat di lihat pada tabel 2.5. di bawah ini.

Tabel 2.5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Etos Kerja

No	Penulis/Tahun	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Etos Kerja
1.	Furnham (1990)	Agama Budaya Sosial Politik Kondisi Lingkungan Pendidikan Motivasi
2.	Abele dan Diehl. (2008)	motivation losses
3.	Kalemci dan Duman (2011)	Religiosity
4.	Kumar dan Rose. (2012).	Knowledge sharing Innovation capability
5.	McMurray, dan Scott (2013)	Work values ethic Country of birth GNP per capita Immigrants
6.	Ali (2013)	Hard work Religious beliefs
7.	Lowery dan Duesing (2014)	Spiritualitas, Kontekstual, dan Persepsi Etika
8.	Sebastian (2014)	Modernization Cultural history
9.	Choi dan Fu (2015)	leisure motivation, leisure satisfaction
10.	Hite dkk (2015)	asimilasi budaya "Transkulturasi" persepsi etos kerja
11.	Imam dkk (2015)	Personality Performance
12.	Khan dkk (2015)	Organizational justice Turnover intentions Job satisfaction dan Job involvement
13.	Omisore, dan A, Oyende (2015)	etika kerja, nilai, sikap dan kinerja
14.	Pastoriza, dkk (2015)	etis kerja perusahaan modal sosial internal perusahaan
15.	Shamsudin, dkk (2015)	Eosional Intelligensi Leadership Practice

No	Penulis/Tahun	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Etos Kerja
16.	Mathani (2016)	Sumber daya manusia Pelatihan dan pengembangan Upah dan penghargaan Mengevaluasi karyawan Kinerja resmi karyawan
17.	Murtaza dkk (2016)	Kinerja karyawan tambahan Knowledge sharing behaviors Organizational citizenship behaviors (OCB)
18	Ryan dan Tipu (2016)	Work values

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah agama, pendidikan, faktor geografis, budaya, sosial politik, kondisi ekonomi, dan motivasi individu.

2.1.2.4. Dimensi Etos Kerja (*Work Ethic*)

Sharma & Rai (2015) dan Banister (2018) menjelaskan tujuh dimensi etos kerja adalah kemandirian, moralitas / etika, waktu luang, kerja keras, sentralitas kerja, membuang-buang waktu dan menunda kepuasan.

Miller, et al. (2002) dan Van Ness, dkk (2010) mengadopsi konsep Weber (1930) pada penelitian berjudul *Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?* dengan menggunakan *Multidimensional Work Ethic Questionnaire* dari Miller, et al., (2002). *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), memiliki tujuh dimensi Weber: *Self Reliance, Morality/Ethic, Leisure, Hard Work, Centrality of Work, Wasted Time, dan Delay of Gratification* (Miller et al., 2002). *Self Reliance*, Individu yang belum mapan dalam karier perlu bagi mereka untuk dengan cepat menunjukkan kemampuan untuk bekerja secara mandiri (Van Ness, dkk, 2010). Sikap pelaku usaha alas kaki untuk berusaha secara mandiri dan tidak bergantung

pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. *Morality/Ethics*, Moralitas adalah referensi untuk penilaian karakter, kebiasaan, dan hal-hal perilaku. Moralitas digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang bertindak, sedangkan etika digunakan untuk mendefinisikan studi standar perilaku, khususnya aturan yang benar dan yang salah (Gbadamosi, 2004). Pelaku usaha alas kaki dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bermoral. Selain itu pelaku usaha alas kaki bertanggungjawab terhadap kesalahan produksi yang terjadi akibat kelalaian. *Leisure*, waktu luang dimaksudkan untuk merujuk pada orientasi waktu luang yaitu, pentingnya tempat individu pada kegiatan waktu luang atau pada saat libur kerja (Van Ness, dkk 2010). Sikap pelaku usaha alas kaki untuk memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat seperti arisan, pengajian dan rekreasi. *Hard Work*, kerja keras adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi orang yang lebih baik dan mencapai tujuannya melalui komitmen untuk nilai dan pentingnya bekerja. Pelaku usaha alas kaki di Bogor menyadari bahwa kerja keras akan mendapatkan hasil yang lebih baik. *Centrality of Work*, Sentralitas Kerja mengacu pada pentingnya kesempatan untuk bekerja pada individu. Hal ini melampaui kebutuhan dari sekedar keinginan mendapatkan kompensasi (Hirschfeld dan Field, 2000). Pelaku usaha alas kaki memanfaatkan peluang usaha untuk berusaha lebih baik serta pelaku usaha alas kaki menyadari akan pentingnya bekerja. Kerja keras akan mengangkat martabat bagi pelaku usaha alas kaki. *Wasted Time*, Membuang-buang waktu dalam konteks ini tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya atau tidak memiliki komitmen yang tinggi untuk manajemen waktu guna memaksimalkan produktivitas. Efisien dan penggunaan konstruktif waktu yang konsisten dengan etika kerja yang kuat (Herman, 2002). Peningkatan kinerja terkait dengan penggunaan waktu yang efisien (Mudrack,

1999). Efisiensi penggunaan waktu adalah keterampilan yang dipelajari untuk menurunkan perilaku penghindaran, mengurangi kecemasan dan meningkatkan kepuasan (Van Eerde, 2003; Mudrack, 1999). Prinsip waktu adalah uang, sehingga pelaku usaha alas kaki di Bogor untuk merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. *Delay of Gratification*, Penundaan akan gratifikasi mencerminkan kemampuan untuk menunda membeli hal-hal yang dirasa tidak prioritas. Kemampuan individu untuk mempertahankan tindakan yang dipilih untuk pencapaian jangka panjang (Reynolds dan Schiffbauer, 2005). Pelaku usaha alas kaki menunda untuk membeli hal-hal yang tidak penting dan memfokuskan untuk modal usaha. Orientasi pelaku usaha alas kaki terhadap masa depan dan menunda kepuasan.

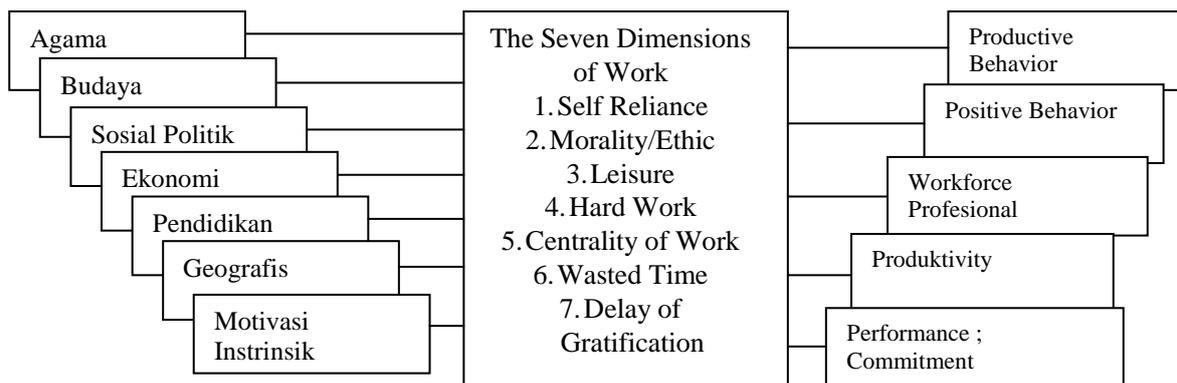
Tabel 2.6. Dimensi Etos Kerja

No.	Penulis/Tahun	Dimensi Pembentuk Etos Kerja
1.	Miller, et al. (2002); Max Weber (1930)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Self Reliance</i> 2. <i>Morality/ Ethics</i> 3. <i>Leisure</i> 4. <i>Hard Work</i> 5. <i>Centrality of Work</i> 6. <i>Wasted Time</i> 7. <i>Delay of Gratification</i>
2.	Furnham (1990)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras, 2. Menghindari bermalas -malas an, Religius, 3. Mandiri, 4. <i>asceticism</i> (contohnya lebih memilih untuk berinvestasi daripada menabung ataupun menghabiskan uang untuk berfoya-foya).
3.	Van Ness, Rose, dan Selfert. (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan 2. Waktu Terbuang 3. Kemandirian 4. Keabadian 5. Keterlambatan Gratifikasi 6. Keyakinan akan Kerja Keras 7. Moralitas / Etika
4.	Ryan dan Tipu. (2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wasted Time, 2. Centrality of Work, 3. Leisure, 4. Hard Work, 5. Self-reliance

Berdasarkan dimensi-dimensi *work ethic* yang telah dikemukakan oleh para ahli, dan telah dikembangkan dalam perkembangan penelitian etos kerja, maka dimensi yang sesuai dengan penelitian dengan subjeknya pelaku usaha Industri Kecil dan Menengah (IKM) alas kaki adalah dimensi etos kerja menurut Miller, et al. (2002), Van Ness, et al (2010) mengadopsi konsep Weber (1930) mengenai dimensi-dimensi pembentuk etos kerja yang dapat digolongkan ke dalam 7 dimensi, yaitu: *Self Reliance, Morality / Ethics, Leisure, Hard Work, Centrality of Work, Wasted Time, dan Delay of Gratification.*

Hal ini dapat dilihat dalam gambar dimensi pembentuk etos kerja sebagai berikut :

The Seven Dimensions of Work



Gambar 2.2. Dimensi Pembentuk Etos Kerja diadaptasi dari Miller et al (2002) Van Ness, et al (2010) dan Webber (1930)

2.1.2.5. Hasil Penelitian Etos Kerja

PWE telah menjadi konsep yang paling menonjol sejak Max Weber (1930) pertama menguraikan hubungan antara nilai budaya dan pembangunan ekonomi (Zhang, Liu, dan Liu, 2010). Miller et al. (2002) *propose a multidimensional work*

ethic construct comprising the seven work ethic dimensions of Self-reliance, Morality/ethics, leisure, Hard Work, Centrality of Work, Wasted Time, and Delay of Gratification.

Konsep ini telah di digunakan untuk meneliti pada berbagai etnis dan agama di Dunia. Van Ness, dkk (2010) yang melakukan penelitian berjudul *Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?* dengan menggunakan Multidimensional *Work Ethic Questionnaire* dari Miller, et al., (2002). *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP), memiliki tujuh dimensi Weber: *Self Reliance, Morality/Ethic, Leisure, Hard Work, Centrality of Work, Wasted Time,* dan *Delay of Gratification* (Miller et al., 2002). Studi ini membandingkan dimensi individual etika kerja lulusan perguruan tinggi dan mahasiswa dengan tenaga kerja profesional. *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) digunakan untuk mengoperasionalkan tujuh dimensi etos kerja tersebut. Temuannya menunjukkan bahwa para siswa dan tenaga kerja profesional berbeda dalam dimensi individual, namun secara kuantitatif, mereka memiliki kesamaan etos kerja secara keseluruhan. Variansi dalam dimensi etos kerja memiliki implikasi penting bagi manajer perusahaan dalam meningkatkan etos kerja.

Penelitian Ryan dan Tipu (2016) meneliti etika kerja Arab melalui penggunaan profil etik kerja multidimensional (MWEP) dengan hanya memilih lima dimensi dari MPWE yaitu *Wasted Time, Centrality of Work, Leisure, Hard Work, dan Self-reliance*. Dengan membandingkan etika kerja multidimensi dalam konteks Arab, *Islam Work Ethic* dan *Protestant Work Ethic*. Etika kerja menggambarkan nilai fundamental dari pekerjaan tercermin dalam sikap dan kepercayaan seseorang (Meriac et al. 2010). Seperti disebutkan sebelumnya, sebuah pendekatan yang bermanfaat untuk konseptualisasi etos kerja adalah menganggapnya sebagai

kumpulan nilai, keyakinan, niat dan tujuan pekerjaan (Clarke 1983). Peran nilai kerja dan etika kerja individu agar lebih memahami hubungan kinerja dengan proses kerja dan hasil (Meriac et al 2013).

MWEP ditemukan memiliki reliabilitas skala di bawah tingkat yang dapat diterima dari alpha Cronbach 0,7. Sehingga MWEP perlu penyempurnaan untuk dapat diterapkan pada responden yang beragama Islam, khususnya di Timur Tengah.

Penelitian Zhang, Liu, dan Liu (2012), berjudul *Investigating the Relationship Between Protestant Work Ethic and Confucian Dynamism: An Empirical Test in Mainland China*. Hasilnya menunjukkan bahwa semua dimensi PWE berhubungan positif dengan confusianisme, namun secara *negative* orientasi guanxi hasilnya juga menunjukkan bahwa tiga PWE dimensi, yaitu: kerja keras, motif internal dan kesukaan terhadap pekerjaan secara positif dan signifikan terkait dengan orientasi jangka panjang, namun dua diantaranya terkait negatif dan signifikan terhadap orientasi jangka pendek dinamika konfusius. Dimensi kekaguman kerja dari PWE secara signifikan dan negatif terkait dengan orientasi guanxi, tapi secara signifikan dan positif untuk orientasi jangka pendek.

Tabel 2.7. Hasil Penelitian terdahulu etos kerja terhadap Perilaku Produktif

No.	Judul Artikel	Jurnal (Pengarang dan Tahun)	Hasil	Analisis
1.	<i>Work ethic as a predictor of task persistence and intensity</i>	<i>Learning and Individual Differences</i> Meriac, dkk (2014)	Etos kerja sebagai prediktor intensitas dan ketekunan tugas. Skor etos kerja secara signifikan terkait dengan intensitas tugas dan moralitas / etika. Dimensi etika kerja dari waktu luang tidak berhubungan secara signifikan dengan persistensi tugas. Individu dengan tingkat moralitas / etika tinggi dapat memberikan hasil yang lebih baik dan bertanggungjawab serta bekerja lebih efisien.	Bila individu yang memiliki etos kerja tinggi, lebih tekun dalam melaksanakan usahanya.
2.	<i>Work Ethic and Work Outcomes in an Expanded Criterion Domain</i>	<i>Journal of Business and Psychology.</i> Meriac, (2016)	Dimensi etos kerja dari sentralitas kerja berhubungan positif dengan kedua dimensi OCB (OCB-I dan OCB-O) Dimensi moralitas / etika berhubungan negatif dengan dimensi CWB-I.	Dimensi etos kerja (sentralitas kerja) berkorelasi dengan OCB
3.	<i>Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance</i>	<i>Educational Psychology.</i> Meriac (2015)	Etos kerja diteliti sebagai prediktor kinerja. Etos kerja berhubungan dengan kinerja.	Bekerja lebih keras adalah kunci keberhasilan
4.	<i>Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior</i>	<i>Learning and Individual Differences.</i> Meriac (2012)	Etos kerja berperan penting dalam memprediksi kinerja.	Etos kerja menjelaskan varians unik dalam kinerja. etos kerja menjadi konstruk yang relevan untuk dipertimbangkan.
5.	<i>Work Ethics, Values, Attitudes and Performance in the Nigerian Public Service: Issues, Challenges and the way Forward</i>	<i>Journal of Public Administration and Governance.</i> Omisore and Ayende (2015)	Etika kerja, nilai dan sikap dapat dipengaruhi oleh organisasi melalui intervensi seperti pelatihan, motivasi, pembinaan, dll. Namun, tidak dapat diubah secara paksa karena bersifat intrinsik.	Etika kerja dapat ditingkatkan melalui intervensi. Hal ini menyebabkan pentingnya etos kerja dalam menjalankan usahanya.

No.	Judul Artikel	Jurnal (Pengarang dan Tahun)	Hasil	Analisis
6.	<i>The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing two Models of Personality X and Personality Y.</i>	Sci, Int, Lahore. Imam, dkk (2015).	Etika kerja terbukti menjadi prediktor kinerja yang baik. Etika kerja Islam dapat meningkatkan kinerja.	Etika kerja dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha dalam menjalankan usaha sebagai pelaku usaha
7.	<i>Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors</i>	Journal Bussines Ethics. Murtaza, dkk (2016)	Etos kerja memiliki efek positif pada OCBs. Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku Kewarganegaraan lebih dari mereka dengan IWE rendah.	Pengusaha yang memiliki etos kerja tinggi dapat meningkatkan perilaku positif dalam menjalankan usahanya.
8.	<i>The Significance of Work Ethics in Human Resource Management for Upgrading the Performance of Employees: an Applied Study</i>	<i>European Scientific Journal.</i> Mathani (2016)	Ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dimensi praktik etika kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja.	Etika kerja sangat diperlukan dalam mengelola SDM untuk meningkatkan perilaku produktif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan pengusaha yang memiliki etos kerja tinggi dapat meningkatkan perilaku positif dalam menjalankan usahanya. Etika kerja, nilai dan sikap dapat dipengaruhi oleh organisasi melalui intervensi seperti pelatihan, motivasi, dan pembinaan. Namun, tidak dapat diubah secara paksa karena bersifat intrinsik.

2.1.2.6. Hubungan Etos Kerja dengan Perilaku Produktif

Di era globalisasi, persaingan kerja yang semakin meningkat memaksa setiap individu untuk menguasai keterampilan dan teknologi serta kemampuan khusus. Untuk dapat menjawab tantangan ini diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan

kejujuran dalam bekerja. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik, menurut Anoraga (1992) bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, hal ini sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: (1) disiplin kerja (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kemampuannya. Disiplin yang dimaksud adalah bukan disiplin yang didasari dengan penuh pemahaman, pengertian dan keikhlasan. Sikap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan karena sikap mendasari arah dan intensitas kinerja. Perwujudan unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya. Mencintai pekerjaan sendiri adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan unjuk kerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan. Orientasi kerja, juga termasuk ke dalam unsur sikap seperti orientasi terhadap nilai tambah, orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola

perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia dan kebiasaan bekerja keras.

Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan kinerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan pelaku usaha IKM alas kaki akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, dan moral. Hal ini dapat diartikan bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan dalam bekerja. Perwujudan etos kerja dalam kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki.

Hasil penelitian etos kerja, Murtaza dkk, (2016) etos kerja memiliki efek positif pada pekerja. Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku lebih baik dari mereka dengan etos kerja rendah. Mathani (2016) ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dimensi praktik etos kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja.

2.1.3. Kebermaknaan Hidup

2.1.3.1. Perkembangan Kebermaknaan Hidup

Psikologi eksistensial mengartikan makna hidup berkaitan dengan hadir dan menjawab pertanyaan filosofis seperti apa arti dan tujuan eksistensi manusia. Tertarik untuk mengetahui sifat dari pengalaman hidup yang bermakna dan kondisi seseorang akan mengalami makna seperti itu?

Filsafat eksistensialis berpendapat bahwa pemenuhan eksistensi manusia dapat dicapai dengan mengalami makna nyata (Klemke, 2000; Metz, 2002). Menurut Frankl (2020a), keterlibatan, agensi, dan pengarahan diri adalah fungsi makna dan orang memiliki keinginan bawaan untuk menemukannya. Frankl (2020b) menggarisbawahi bahwa makna adalah sesuatu yang dapat ditemukan dalam kehidupan seseorang. Lanjut Frankl (2020b) setiap manusia memiliki pekerjaan dan misi untuk menyelesaikan tugas khusus. Dalam kaitan dengan tugas khusus tersebut dia tidak bisa digantikan dan hidupnya tidak bisa diulang. Karena itu, setiap manusia memiliki tugas yang unik dan kesempatan unik menyelesaikan tugasnya.

Crumbaugh dan Maholick (1964) merupakan peneliti pertama yang mengadopsi pendekatan *psychometric* untuk mengukur makna dalam kehidupan, sebagaimana dikonseptualisasikan oleh Frankl (1959), dengan tujuan mereka dalam *life test*. Beberapa instrumen yang ditingkatkan diikuti, seperti Battista dan Almond (1973) *life regard index*. Dukungan empiris untuk kesehatan psikometrik dari instrumen ini didokumentasikan dengan baik dan penelitian mendukung proposisi bahwa kebermaknaan hidup merupakan dimensi dapat diukur secara ilmiah (Chamberlain dan Zika, 1988).

Penelitian tentang makna telah dilakukan terutama dibidang psikiatri dan klinis dan fokus pada hubungan antara hidup dalam kehidupan dan kesejahteraan psikologis. Studi-studi ini secara konsisten menunjukkan korelasi antara makna dan konsep-konsep seperti partisipasi sosial (Chamberlain dan Zika, 1988), *lokus of kontrol internal* (Phillips, 1980), *selfesteemand self-concept* (Chamberlain dan Zika, 1988), *life experiences* positif dan kesejahteraan (Reker, dkk, 1987; Scannell, Allenand Burton, 2002), perubahan hidup yang sukses (Heatherton dan Nichols,

1994), sukses penuaan dan penerimaan kematian (Reker, 1994; Debats and Drost, 1995). kebermaknaan hidup tampaknya menjadi salah satu fitur yang biasa dari fungsi normal meskipun belum tentu merupakan prasyarat untuk fungsi normal.

Pengembangan konsep kebermaknaan hidup di Indonesia dilakukan oleh Bastaman (2005) memodifikasi metode untuk menemukan makna hidup yang dikembangkan oleh Crumbaugh menjadi “Panca Cara Temukan Makna” yang digunakan dalam menyusun program pelatihan melatih diri mengembangkan pribadi, yaitu: 1). Pemahaman pribadi, dengan mengenali kelebihan-kelebihan dan kelemahan-kelemahan diri secara objektif, baik yang potensial maupun yang sudah teraktualisasi. Dengan demikian akan memperjelas gambaran mengenai diri sendiri yang diistilahkan dengan konsep diri. 2). Bertindak positif, dengan cara membiasakan diri melakukan tindakan-tindakan yang baik dan bermanfaat, sehingga akan memberi dampak positif pula terhadap perkembangan pribadi dan kehidupan sosial. 3). Pengakraban hubungan, dengan membina hubungan yang akrab dengan orang lain, sehingga dihayati sebagai hubungan yang dekat, mendalam, saling percaya dan saling memahami. 4). Pendalaman tri nilai, dengan berusaha memahami dan memenuhi tiga macam nilai hidup, yaitu: Nilai-nilai Kreatif (*creative Value*), bekerja dan berkarya serta melaksanakan tugas dengan keterlibatan dan tanggung jawab penuh pada pekerjaan. Sebenarnya pekerjaan hanya merupakan sarana yang dapat memberikan kesempatan untuk menemukan dan mengembangkan makna hidup. Makna hidup bukan terletak pada pekerjaan, melainkan sikap dan cara kerja yang mencerminkan keterlibatan pribadi pada pekerjaan. Frankl (2020b) mengatakan bahwa yang terpenting dalam aktivitas kerja bukan lingkup atau luasnya pekerjaan, melainkan bagaimana seseorang bekerja, sehingga orang tersebut mampu mengisi

penuh lingkaran aktivitasnya. Berbuat kebajikan dan melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan termasuk usaha merealisasi nilai-nilai kreatif. Nilai-nilai penghayatan (*Experiential Value*), nilai-nilai penghayatan mencoba memahami, meyakini dan menghayati berbagai nilai yang ada dalam kehidupan, seperti kebenaran, keindahan, kasih sayang, kebajikan dan keimanan. Frankl (2020b) juga mengemukakan kegiatan yang berkaitan dengan nilai penghayatan, yakni meyakini kebenaran dalam kitab suci, merasakan keakraban dalam keluarga, menjalankan ritual keagamaan. Nilai-nilai penghayatan ini akan menimbulkan rasa bahagia, kepuasan, ketentraman dan perasaan diri bermakna. Nilai-nilai bersikap (*Attitudinal Value*), setiap perjalanan hidup individu pasti mendapat keadaan yang menyedihkan, kondisi-kondisi tragis atau peristiwa mengenaskan. Esensi nilai bersikap terletak pada cara seseorang yang dengan ikhlas dan tawakkal menyerahkan diri pada keadaan yang tidak dapat dihindari. Dalam keadaan ini hanya sikap yang dapat diubah dan bukan peristiwa itu sendiri. Dengan mengambil sikap yang tepat, maka beban pengalaman-pengalaman tragis yang dialami berkurang, bahkan mungkin peristiwa tersebut memberikan pelajaran berharga dan menimbulkan makna yang berarti bagi individu yang bersangkutan. 5). Ibadah, melaksanakan perintah Tuhan dan mencegah diri dari melakukan hal-hal yang dilarang-Nya menurut ketentuan agama. Ibadah yang dilaksanakan dengan khusyu' dapat menimbulkan perasaan tentram, mantap dan tabah. Manusia secara hakiki mampu menemukan makna hidupnya dengan mendekatkan diri pada agama serta mendapatkan ketenangan menghadapi persoalan-persoalan hidup dengan lebih bijaksana.

2.1.3.2. Pengertian Kebermaknaan Hidup

Istilah hidup bermakna, meskipun sering digunakan dalam istilah sehari-hari belum menemukan definisi yang jelas sebagai konstruksi dalam domain psikologi. Dalam bukunya, *Man Search for Meaning*, Victor Frankl, seorang psikolog eksistensial, menekankan peran dan pentingnya menemukan makna dalam kehidupan seseorang. Lanjut Frankl bahwa kemauan untuk menemukan makna adalah motif utama perilaku manusia agar orang tersebut tetap bertanya-tanya tentang pengalamannya yang terbatas dan sering membingungkan (Frankl, 2020a).

Frankl (2003) menjelaskan bahwa kebermaknaan hidup adalah keadaan yang menunjukkan sejauh mana seseorang telah mengalami dan menghayati kepentingan keberadaan hidupnya menurut sudut pandang dirinya sendiri. Lanjut Frankl makna hidup adalah hal-hal yang dianggap penting dan berharga serta memberi nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan dalam kehidupan.

Tasmara (1999) mengemukakan bahwa kebermaknaan hidup merupakan seluruh keyakinan serta cita-cita yang paling mulia yang dimiliki seseorang. Frankl (2020b) dalam *Man Search for Meaning* memahami kebermaknaan hidup sebagai proses yang bermakna intrinsik secara individual. Menurut teorinya kebermaknaan tidak diciptakan tetapi ditemukan di luar individu. Pencarian kebermaknaan hidup yang unik merupakan motif yang melekat pada diri tiap manusia. Pemenuhan kebermaknaan hidup selalu mengimplikasikan pembuatan keputusan dan tidak mengikuti prinsip homeostasis seperti kepuasan akan kebutuhan. Kebermaknaan hidup dapat dicapai melalui nilai kreatif, pengalaman dan sikap.

Menurut Frankl (Schiltz, 1991) seperti dikutip oleh Sumanto (2006) dalam tulisannya berjudul *Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup* yang dipublikasikan

dalam Buletin Psikologi menjelaskan 3 nilai, yaitu *nilai kreatif* memberikan inspirasi kepada individu untuk menghasilkan, menciptakan dan mencapai keberhasilan, yang biasanya berhubungan dengan karya dan pekerjaan. *Nilai pengalaman* termasuk pengalaman positif seperti menemukan kebenaran, cinta, dan apresiasi terhadap keindahan. *Nilai sikap*, berkaitan dengan sikap yang diberikan individu terhadap kondisi-kondisi yang tak dapat diubah, seperti ketidakadilan, penyakit, penderitaan dan kematian. Situasi-situasi yang sangat buruk yang menimbulkan keputusasaan dan tampak tanpa ada harapan dapat juga memberi kesempatan yang sangat besar pada individu untuk menemukan kebermaknaan hidup.

Bastaman (2007) menyatakan bahwa makna hidup merupakan suatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi individu. Makna hidup jika berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan terasa bermakna dan berharga yang pada gilirannya akan menimbulkan perasaan bahagia. Bagi pelaku usaha yang semula bekerja sebagai tukang pada pabrik sepatu kemudian berhenti dan membuka usaha sendiri menjadi pelaku usaha IKM alas kaki merasa lebih bahagia kerana dengan membuka usaha sendiri dapat meningkatkan martabat, terpandang dilingkungan tempat tinggalnya dan merasa bangga karena telah menemukan kepuasan diri.

Pengertian mengenai makna hidup menunjukkan bahwa dalam makna hidup ada tujuan hidup, yakni hal-hal yang perlu dicapai dan dipenuhi. Mengingat antara makna hidup dan tujuan hidup tidak dapat dipisahkan, maka untuk keperluan praktis pengertian makna hidup dan tujuan hidup dapat disamakan. Makna hidup dan tujuan hidup dalam penggunaan sehari-hari sering disamakan artinya walaupun

mengandung konotasi yang berlainan. Makna hidup lebih menunjuk apa yang seharusnya dicapai (Bastaman, 2007).

Secara teoritis, kebermaknaan dapat didefinisikan sebagai makna mendasar, berdasarkan penilaian kehidupan seseorang secara koheren, signifikan, diarahkan, dan dimiliki (Schnell, 2009). Lanjut Schnell (2009), hal ini terkait erat dengan komponen motivasi dari sumber makna, yaitu orientasi dasar yang memotivasi komitmen dan arah berbagai bidang kehidupan. Evaluasi mendalam dari definisi ini memungkinkan seseorang untuk memahami kebermaknaan dengan menggabungkan komponen kognitif-evaluatif dan motivasi. Terkait hal ini, Reker & Wong (1988) mendefinisikan makna hidup sebagai "kesadaran akan keteraturan, koherensi dan tujuan dalam keberadaan seseorang, pengejaran dan pencapaian tujuan yang bermanfaat dan rasa kepuasan yang menyertainya.

Kedua definisi tersebut mempertahankan gagasan bahwa makna adalah hubungan dengan kehidupan "Komitmen karakteristik" (Schnell, 2009), atau "mengejar tujuan yang berharga" (Reker & Wong, 1988). Tujuan atau komitmen ini dapat didefinisikan sebagai tujuan hidup (McKnight & Kashdan, 2009), yang terkait dengan definisi sebagai sumber maknanya (Schnell, 2009).

Tabel. 2.8. Definisi Kebermaknaan Hidup

No	Penulis/Tahun	Definisi Kebermaknaan Hidup
1.	Tasmara (1999)	seluruh keyakinan serta cita-cita yang paling mulia yang dimiliki seseorang.
2.	Frankl (2020b)	proses penemuan isi dunia sekitar yang bermakna intrinsik secara individual.
3.	Bastaman (2007)	suatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi individu.
4.	Schnell, (2009)	sebagai makna mendasar, berdasarkan penilaian kehidupan seseorang secara koheren, signifikan, diarahkan, dan dimiliki
5.	Reker & Wong (1988)	makna dalam hidup sebagai "kesadaran akan keteraturan, koherensi dan tujuan dalam keberadaan seseorang, pengejaran dan pencapaian tujuan yang bermanfaat, dan rasa kepuasan yang menyertainya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas maka penelitian ini menggunakan definisi dari Bastaman (2007) kebermanaan hidup merupakan sesuatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi individu. Makna hidup jika berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan terasa bermakna dan berharga yang pada gilirannya akan menimbulkan perasaan bahagia. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor kebermanaan hidup adalah perubahan hidup yang terjadi akibat dari pencaharian makna dalam bekerja yang diakibatkan dari cobaan, penderitaan dan jatuh bangun usahanya dan berusaha untuk memperbaikinya, sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi kehidupan diri dan keluarganya yang akhirnya menimbulkan perasaan bahagia.

2.1.3.3. Teori-teori Kebermanaan Hidup

Teori teori kebermanaan hidup yang sekarang berkembang, pada dasarnya diilhami hanya oleh dua teori pokok yaitu teori Frankl dan Maslow.

a. Teori Frankl.

Victor Frankl adalah tokoh yang pertama mendalami kebermanaan hidup melalui teorinya yang dikenal dengan *Logoterapi*. Kata logos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “makna”. Logoterapi juga dikenal dengan aliran psikologi ketiga dari Wina. *Logoterapi* menerapkan metode yang tidak terlalu retrospektif dan tidak terlalu introspektif. *Logoterapi* lebih memusatkan perhatian pada masa depan atau pada pencaharian makna hidup yang harus dilakukan oleh pasien di masa depannya. Jadi logoterapi adalah psikoterapi yang memusatkan upaya pada pencaharian makna hidup (Frankl, 2020a). Psikoterapi tidak akan bisa eksis apabila tidak ada teori

tentang manusia dan filsafat kehidupan sebagai fondasi yang mendasarinya (Frankl, 2020b). Lanjut Frankl kebermaknaan tidak diciptakan tetapi ditemukan di luar individu.

Menurut Logoterapi konsep manusia berdasarkan pada tiga pilar, a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak), b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna), c. *The meaning of life* (Makna hidup) (Frankl, 2020b). kebebasan berkehendak dipandang bertentangan dengan determinisme. Determinisme adalah keyakinan bahwa semua peristiwa tidak bisa terelakkan. Determinisme dipandang sebagai salah satu karakteristik dasar yang menandai pendekatan yang dominan saat ini tentang manusia. Manusia tak hanya mampu mengambil sikap terhadap dunia namun juga sanggup dan bebas mengambil sikap untuk mengambil jarak terhadap dirinya, manusia dapat keluar dari ruang biologis dan psikologisnya dan masuk ke ruang spiritual. Dimensi inilah yang menyebabkan manusia hadir sebagai dalam fenomena yang berbeda dengan makhluk ciptaan Tuhan yang lain (Frankl, 2020b). Lanjut Frankl (2020b) *Kebebasan berkeinginan* yang merupakan ciri unik dari keberadaan dan pengalaman manusia. *Kebermaknaan hidup* adalah kualitas penghayatan individu terhadap seberapa besar dirinya dapat mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi-potensi serta kapasitas yang dimilikinya dan terhadap seberapa jauh dirinya telah mencapai tujuan-tujuan hidupnya, dalam rangka memberi makna kepada kehidupannya.

Gagasan terbesar Frankl (2020a) berdasarkan pengalamannya yang dialami di Auschwitz adalah hidup, utamanya bukan sebuah upaya untuk mencari kepuasan seperti yang diyakini Freud, atau mengejar kekuasaan sebagaimana pemikiran Alfred Adler, tetapi pencaharian makna. Lanjut Frankl tugas terbesar manusia adalah

mencari makna dalam hidupnya. Frankl melihat ada tiga kemungkinan sumber makna hidup, yaitu dalam kerja (melakukan sesuatu yang penting, dalam cinta (kepedulian pada orang lain, dan dalam keberanian di saat-saat sulit.

Frankl dalam Schiltz (1991) menjelaskan bahwa ada nilai kreatif, nilai pengalaman dan nilai sikap pada seseorang. 1). *Nilai kreatif* yang memberikan inspirasi kepada individu untuk menghasilkan, menciptakan dan mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. 2). *Nilai pengalaman* pengalaman positif dalam menemukan kebenaran, cinta dan apresiasi terhadap keindahan. 3). *Nilai sikap* yang diberikan individu terhadap kondisi-kondisi yang tidak dapat diubah, seperti ketidakadilan, penyakit, penderitaan dan kematian. Situasi-situasi yang sangat buruk yang menimbulkan keputusasaan dan tampak tanpa ada harapan dapat juga memberi kesempatan yang sangat besar pada individu untuk menemukan kebermaknaan hidup (Sumanto, 2006). Frankl (2020a) melihat ada tiga sumber makna hidup, yaitu dalam kerja (melakukan sesuatu yang penting, dalam cinta (kepedulian pada orang lain, dan dalam keberanian di saat-saat sulit.

b. Teori Motivasi

Menurut Maslow (dalam Sumanto, 2006) kebermaknaan hidup adalah suatu sifat yang muncul dari dalam diri seseorang. Dasarnya adalah kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi, nilai dan kebermaknaan hidup mempunyai dampak yang kecil terhadap motivasi. Kebutuhan yang lebih rendah terpuaskan, nilai menjadi pendorong motivasi dalam diri seseorang untuk mendedikasikan pada beberapa misi (tugas).

Manusia pada dasarnya memusatkan perhatian pada mempertahankan atau memulihkan keseimbangan yang ada di dalam dirinya (*inner equilibrium*), hal ini dicapai dengan mengurangi berbagai ketegangan yang ada. Hal ini dicapai melalui pemuasan dorongan dan pemuasan kebutuhan (Frankl, 2020b).

Kebermaknaan hidup adalah *meta motives* atau *meta needs* atau kebutuhan yang berkembang, yang bekerja sesuai dengan aturan yang berbeda dengan teori *drive reduction*. McClelland (1971) berpendapat bahwa ada tiga pendorong motivasi yang mempengaruhi perilaku dan sikap pekerja, yaitu kebutuhan untuk berprestasi; kebutuhan akan afiliasi; dan kebutuhan akan kekuasaan. Ada sejumlah ukuran berdasarkan teori ini yang dimaksudkan baik untuk menilai motivasi implisit atau eksplisit (Lawrence dan Jordan, 2009).

Charlotte dalam Frankl (2020b) menjelaskan bahwa konsep keinginan untuk bermakna dengan asumsi yang selaras dengan kecenderungan dasar (*basic tendencies*), pencapaian tujuan akhir dengan mewujudkan makna ketimbang mewujudkan atau mengaktualisasikan diri. Aktualisasi diri bukanlah tujuan akhir manusia dan bukan menjadi atensi utama. Aktualisasi diri apabila sampai menjadi tujuan, justru bertentangan dengan kemampuan eksistensi manusia untuk melampaui dirinya sendiri. Aktualisasi diri merupakan dampak dari pencapaian makna hidup. Menurut teori kebutuhan Maslow aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi pada individu.

Dalam pandangan Maslow perilaku manusia dikendalikan oleh kedua faktor, yaitu internal dan eksternal. Selain itu, Maslow juga menyatakan bahwa manusia mempunyai kemampuan unik untuk membuat pilihan dan melaksanakan pilihan mereka sendiri. Hal ini menurut Motivasi merupakan suatu kekuatan yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Inti teori Maslow adalah bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki, mulai dari kebutuhan di tingkat yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri (Sri Mendari, 2010).

Upaya manusia untuk mencari makna merupakan motivator utama dalam hidupnya, dan bukan “rasionalisasi sekunder” yang muncul karena dorongan-dorongan naluriahnya. Makna ini merupakan sesuatu yang unik dan khusus, yang bisa dipenuhi oleh orang tersebut, berkaitan dengan pemuasan keinginan orang tersebut untuk mencapai makna hidup (Frankl, 2020a).

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kebermaknaan Hidup

Bastaman (2005) menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kebermaknaan hidup adalah pemahaman diri, bertindak positif, pengakraban hubungan, pendalaman nilai dan ibadah. Pendalaman tri nilai, dengan berusaha memahami dan memenuhi tiga macam nilai hidup, yaitu: nilai-nilai kreatif (*creative value*) bekerja dan berkarya serta melaksanakan tugas dengan keterlibatan dan tanggung jawab penuh pada pekerjaan. Lanjut Bastaman (2005) dengan melaksanakan perintah Allah dan mencegah diri dari perbuatan yang dilarang oleh agama. Ibadah yang dilaksanakan dengan benar dapat menimbulkan perasaan tentram, sabar dan ikhlas. Manusia secara hakiki mampu menemukan makna hidupnya dengan mendekatkan diri pada agama, sehingga mendapatkan ketenangan dan menghadapi persoalan-persoalan hidup dengan lebih bijaksana.

Frankl (2004) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk mengisi lingkungan aktivitasnya. Berbuat kebajikan dan melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi

lingkungan termasuk usaha merealisasi nilai-nilai kreatif. Lanjut Frankl (2004) Nilai-nilai penghayatan (*Experiential Value*) memahami, meyakini dan menghayati berbagai nilai yang ada dalam kehidupan. Adapun nilai-nilai dimaksud adalah nilai kebenaran, keindahan, kasih sayang, kebajikan dan agama. Nilai-nilai ini akan menimbulkan rasa bahagia, kepuasan, ketentraman dan bermakna. Nilai-nilai bersikap (*Attitudinal Value*) setiap individu pasti mengalami keadaan yang menyedihkan, kondisi-kondisi tragis atau peristiwa mengenaskan. Hal ini disikapi dengan ikhlas dan tawakkal menyerahkan diri kepada Allah dengan taat beribadah dan menjauhi larang-Nya. Pelaku usaha IKM secara hakiki mampu menemukan makna hidupnya dengan mendekati diri pada agama serta melaksanakan perintah-Nya dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan ketenangan menghadapi persoalan-persoalan hidup dengan lebih bijaksana.

Menurut Frankl (2020b), kebermaknaan hidup adalah salah satu pilar dari tiga pilar logoterapi, yaitu kebebasan berkendak, keinginan untuk bermakna dan kebermaknaan hidup. Koesworo (1987) manusia tidak hanya mengurus urusan dunia, namun juga melaksanakan perintah agamanya. Manusia mampu mengambil sikap terhadap dunia, namun juga sanggup dan bebas mengambil sikap untuk mengambil jarak terhadap dirinya, manusia dapat keluar dari ruang biologis dan psikologisnya dan masuk ke ruang spiritual. Dimensi inilah yang menyebabkan manusia hadir sebagai fenomena yang berbeda dengan makhluk ciptaan Tuhan yang lainnya.

Frankl (Bastaman, 2005) mengemukakan bahwa orang yang menghayati kebermaknaan hidup dapat menjalani kehidupan dengan penuh semangat, optimis, memiliki tujuan hidup, focus pada kegiatan, mampu beradaptasi dengan lingkungan,

luwes dalam bergaul, sabar dalam menghadapi cobaan dan menyadari bahwa ada hikmah di balik cobaan tersebut serta mencintai kepada sesame, yaitu keluarga dan orang lain. Berdasarkan hal di atas, lanjut Bastaman (2005) menyimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang menemukan kebermaknaan hidupnya antara lain, yaitu : 1). Memiliki kebebasan memilih tindakan. 2). Kehidupannya penuh semangat atau optimis. 3). Tidak terpengaruh oleh eksternal. 4). Memiliki tujuan hidup jelas yang berorientasi pada masa depan. 5). Focus pada kegiatan yang bermanfaat. 6). Mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. 7). Sabar dalam menghadapi cobaan dan menyadari bahwa ada hikmah dibalik penderitaan. Dan, 8). Komitmen terhadap pekerjaan.

Menurut Emmons (2003) dan Schnell (2009) menjelaskan sumber makna terkait erat dengan komponen motivasi membangun kebermaknaan hidup, dan mencerminkan interaksi kebutuhan dan nilai-nilai pribadi seseorang. Sumber nilai-nilai pribadi, yaitu tindakan individu, pencarian dan pencapaian tujuan hidup. Hal ini sejalan dengan Schnell (2009) sumber makna dapat dianggap sebagai landasan makna hidup, dengan memungkinkan penataan kehidupan bermakna yang secara eksplisit berjuang untuk menemukan makna.

Reker dan Wong (1988) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara usia dan sumber makna menemukan bahwa orang dewasa yang lebih tua cenderung mempersepsikan makna hidup terkait dengan aktivitas keagamaan, penyebab sosial, transendensi diri, tradisi, dan nilai-nilai budaya. Cenderung lebih berkomitmen untuk pemenuhan kebutuhan dasar dan pencapaian hidup. Sejalan dengan temuan ini, Schnell (2009) menunjukkan bahwa transendensi diri dan keteraturan cenderung meningkat seiring bertambahnya usia.

Tabel 2.9. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kebermaknaan Hidup

No	Penulis/Tahun	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kebermaknaan Hidup
1.	Bastaman (2005)	pemahaman diri bertindak positif pengakraban hubungan pendalaman nilai ibadah
2.	Reker dan Wong (1988)	aktivitas keagamaan, penyebab sosial, transendensi diri, tradisi, nilai-nilai budaya
3.	Schnell (2009)	demokrafi kesejahteraan

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang memengaruhi kebermaknaan hidup, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup, yaitu kepribadian, sosial, transendensi diri, nilai budaya, motivasi dan dan pendalaman nilai ibadah. Faktor-faktor kebermaknaan hidup yang mempengaruhi pelaku usaha IKM alas kaki cobaan dan kesalahan yang terjadi dimasa lalu selama menjadi pelaku usaha dijadikan sebagai pembelajaran yang bermanfaat untuk memperbaiki produktivitas dikemudian hari serta menyukuri nikmat yang Allah berikan.

2.1.3.5. Dimensi Kebermaknaan Hidup

Frankl (2020b) menyatakan ada tiga pilar penting dalam menemukan kebermaknaan hidup, yaitu: a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak), manusia sebagai makhluk serba terbatas, namun manusia memiliki potensi yang luar biasa. b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna), setiap orang menginginkan dirinya menjadi orang yang bermartabat dan berguna bagi dirinya, keluarga, lingkungan kerja, masyarakat sekitar dan berharga dimata Tuhan. c. *The*

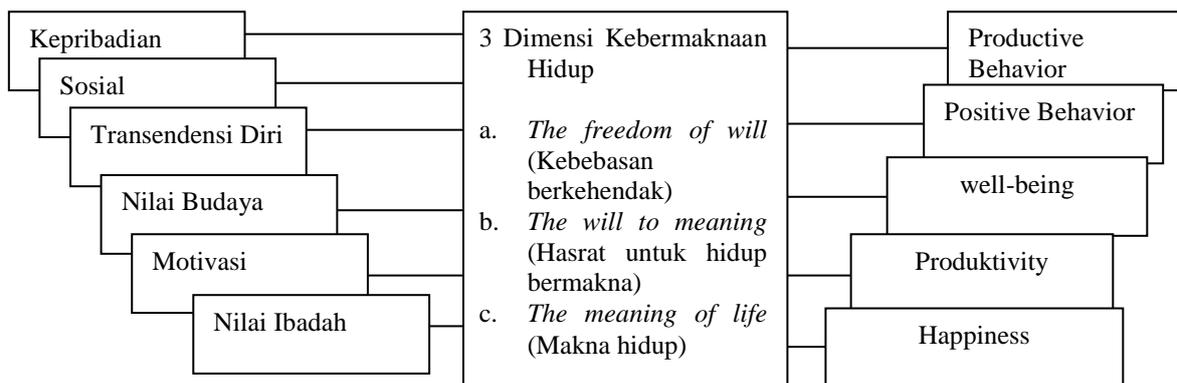
meaning of life (Makna hidup), hal-hal yang dianggap sangat penting dan berharga serta memberikan nilai khusus bagi seseorang, sehingga layak dijadikan tujuan hidup dalam kehidupan.

Damásio, dkk (2013) melakukan penelitian berjudul *Sources of meaning and meaning in life questionnaire (some): psychometric properties and socio demographic findings in a large brazilian sample* dengan menggunakan 4 dimensi, yaitu: 1) Transendensi diri, terdiri dari transendensi diri vertikal dan transendensi diri horizontal. Transendensi diri vertikal yaitu spiritualitas dan religiusitas. Transendensi diri horizontal menggabungkan kreativitas, pengetahuan, pengembangan dari aktualisasi diri, serta kesejahteraan dan keterkaitan. Sumber makna transendensi diri horizontal, pada tingkat yang tinggi ialah aspek kesejahteraan dan orientasi kebutuhan seseorang. 2) Aktualisasi diri mencerminkan aspek kemajuan atau kemandirian pribadi seperti, individualisme, kekuasaan, dan kebebasan. Kesejahteraan pribadi seperti kesenangan dan kenyamanan, sosial seperti cinta, komunitas dan perhatian. 3) Keteraturan, mewakili aspek-aspek yang berkaitan dengan nilai moral dan kehati-hatian, dan 4) kesejahteraan dan keterkaitan.

Tabel 2.10. Dimensi Kebermaknaan Hidup

No.	Penulis/Tahun	Dimensi Pembentuk Kebermaknaan Hidup
1.	Frankl (2020b)	1. <i>The freedom of will</i> (Kebebasan berkehendak) 2. <i>The will to meaning</i> (Hasrat untuk hidup bermakna) 3. <i>The meaning of life</i> (Makna hidup)
2.	Schnell (2009)	1. transendensi diri 2. aktualisasi diri 3. keteraturan 4. usia
3.	Damásio, dkk (2013)	1. transendensi diri 2. aktualisasi diri 3. keteraturan 4. kesejahteraan dan keterkaitan

Berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka penelitian menggunakan dimensi kebermaknaan hidup dari Frankl (2020b) 3 dimensi kebermaknaan hidup, yaitu: a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak). b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna), dan c. *The meaning of life* (Makna hidup). Dimensi kebermaknaan hidup bagi pelaku usaha IKM alas kaki, yaitu pelaku usaha bebas memilih jenis produk alas kaki yang hendak dikembangkan, walau disadari pelaku usaha juga memiliki keterbatasan kemampuan/skill. Ada keinginan pelaku usaha untuk menjadi orang yang bermartabat dan berguna bagi dirinya, keluarga, lingkungan kerja, masyarakat sekitar dan selalu ingat kepada ciptaan Allah dengan selalu melaksanakan rutinitas ibadah. Pelaku usaha IKM alas kaki menjadikan usahanya sebagai ‘ladang’ untuk mencapai tujuan hidup dunia akhirat.



Gambar 2.3. Dimensi Kebermaknaan Hidup Frankl (2020b)

2.1.3.6. Hubungan Kebermaknaan Hidup dengan Perilaku Produktif

Kebermaknaan hidup adalah salah satu prinsip dari tiga prinsip logoterapi, yaitu: kebebasan berkeinginan, kebebasan akan kebermaknaan, dan kebermaknaan hidup (Koesworo, 1987 dan Frankl, 2020b). Faktor-faktor yang memengaruhi kebermaknaan hidup adalah pemahaman diri, bertindak positif, pengakraban

hubungan, pendalaman nilai dan ibadah. Yang terangkum dalam 3 dimensi kebermaknaan hidup, yaitu: a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak). b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna). c. *The meaning of life* (Makna hidup) (Frankl, 2020b).

Menghayati kebermaknaan hidup menunjukkan kehidupan yang dijalani seseorang penuh dengan semangat, optimis, tujuan yang hidup jelas, kegiatan yang mereka lakukan lebih terarah dan lebih disadari, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, luwes dalam bergaul, tabah apabila dihadapkan pada suatu penderitaan dan menyadari bahwa ada hikmah di balik penderitaan serta mencintai dan menerima cinta (Frankl dalam Bastaman, 2005). Frankl (2020a) melihat ada tiga sumber makna hidup, yaitu dalam kerja (melakukan sesuatu yang penting, dalam cinta (kepedulian pada orang lain, dan dalam keberanian di saat-saat sulit.

Frankl (dalam Bastaman, 2005) Ciri-ciri orang yang menemukan kebermaknaan hidupnya sebagai berikut: kehidupannya penuh semangat atau optimis, memiliki tujuan hidup jelas yang berorientasi pada masa depan, memiliki kebebasan memilih tindakan positif, bertanggung jawab terhadap tingkah lakunya dan kontrol diri, kegiatan yang lakukan lebih terarah, tidak ditentukan oleh kekuatan-kekuatan di luar dirinya, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, luwes dalam bergaul, dapat menemukan arti kehidupan yang cocok, tabah apabila dihadapkan pada suatu penderitaan karena ada hikmah dibalik penderitaan tersebut, komitmen terhadap pekerjaan, dapat memberi dan menerima cinta dan dapat mengungkapkan nilai-nilai daya cipta, nilai-nilai pengalaman atau nilai-nilai sikap. Pada gilirannya cenderung lebih berkomitmen untuk pemenuhan kebutuhan dasar dan pencapaian pribadi (Reker dan Wong, 1988).

Frankl (1992) menegaskan bahwa individu yang sering melakukan pekerjaan atau kegiatan yang sepele dapat mengurangi makna hidup. Heintzman and Mannell (2003) menggambarkan kesendirian sebagai hal yang penting bagi kesehatan spiritual. Sehingga walau sesibuk apapun dalam bekerja, tetap saja menjaga ibadah kepada Allah. Lanjut Frankl tidak semua orang menemukan makna hidup mereka dalam pekerjaan, dan bekerja tidak selalu penting bagi kehidupan setiap orang. Waktu luang, teman atau keluarga, dan olahraga menunjukkan aspek keseimbangan kerja atau kehidupan yang bermakna dan sehat (De Klerk, 2005; Heintzman dan Mannell, 2003). Kekuatan keyakinan agama jelas merupakan masalah spiritual (King, 2003), harus ditingkatkan oleh setiap individu. Kekuatan keyakinan agama sebagai ukuran kesehatan spiritual, bagian penting dari kesejahteraan (Myers et al., 2000).

Berbuat kebajikan dan melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi lingkungan termasuk usaha merealisasi nilai-nilai kreatif. Nilai-nilai penghayatan (*Experiential Value*) yang mencoba memahami, meyakini dan menghayati berbagai nilai yang ada dalam kehidupan, seperti kebenaran, keindahan, kasih sayang, kebajikan dan keimanan (Frankl, 2004).

Makna hidup mengarah pada pendekatan transenden diri terhadap kehidupan dan pekerjaan (Fry, 2005; Fry et al., 2005; Markow dan Klenke, 2005). Sedekah menjadi tindakan spiritual transendensi dan orientasi kehidupan yang positif (Schervish dan O'Herlihy, 2002). Keterlibatan aktif dalam komunitas atau aktif di tempat pekerjaan dan berkontribusi terhadap pekerjaan, hal ini juga sebagai ukuran transendensi kepada Tuhan karena transendensi merupakan kesadaran ketuhanan atau kesadaran vertikal manusia. Orang-orang yang menemukan makna dalam pekerjaan

dapat melakukan pekerjaannya lebih baik dan lebih positif (Frankl, 1992; Baum dan Stewart, 1990). Hal ini menyebabkan adanya kepuasan dengan kemajuan karir, kesediaan untuk terus bekerja, dan melanjutkan pekerjaan yang sama dalam kehidupan sehari-hari. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Heatherton dan Nichols (1994) kebermaknaan hidup berkorelasi dengan keberhasilan seseorang. Orang yang menemukan arti kehidupan diharapkan untuk mencari dan menemukan pekerjaan yang selaras dengan kemampuan dan tujuan hidupnya (De Klerk, 2005). Pelaku usaha IKM alas kaki adalah kreator dari pekerjaannya dan menentukan serta mengelola sendiri usahanya yang berorientasi kerja yang positif. Sehingga akhirnya akan meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

2.1.3.7. Hasil Penelitian Kebermaknaan Hidup Terhadap Perilaku Produktif

Hasil penelitian terdahulu tentang kebermaknaan hidup, yaitu hasil penelitian Siwek, dkk (2017) motivasi berkorelasi dengan kebermaknaan hidup. Penelitian ini telah menunjukkan bahwa menyadari nilai-nilai perjuangan untuk memenuhi kebutuhan hidup secara signifikan berkorelasi dengan makna hidup. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa prediktor tingkat makna dalam kehidupan termasuk nilai intrinsik keintiman / persahabatan dan nilai ekstrinsik dari kesuksesan finansial, serta motivasi eksternal memberikan pengaruh terbesar terhadap kebermaknaan hidup.

Norwood dkk (2013) pentingnya emosi sifat positif dan mengembangkan sistem nilai dengan baik dalam proses makna. Peningkatan makna hidup dikaitkan dengan tingkat yang lebih tinggi dari emosi sifat positif (misalnya, antusias, tertarik,

bangga dan waspada). De Klerk, dkk (2016) hubungan yang signifikan antara makna kehidupan, orientasi kerja yang positif, komitmen karir dan motivasi kerja. Motivasi kerja dan komitmen, sumber yang lebih mendasar dari teori motivasi karena dapat menjadi ekspresi dari makna hidup dalam diri kehidupan seseorang. Ünal & Turgut (2017) ada hubungan positif antara pekerjaan yang bermakna dan kehidupan yang bermakna. Pekerjaan yang bermakna: bersama orang lain, inspirasi, keseimbangan stress, memiliki kontribusi positif terhadap kebermaknaan hidup. Hasil penelitian Bailey and Phillips (2015) ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dan makna kehidupan. motivasi eksternal menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan makna hidup dan dimensinya.

Table 2.11. Penelitian terdahulu Tentang Kebermaknaan hidup Terhadap Perilaku Produktif

No.	Judul Artikel	Jurnal (Pengarang dan Tahun)	Hasil	Analisis
1.	<i>Values Realized in Personal Strivings and Motivation, and Meaning in Life in Polish University Students</i>	<i>Journal of Happiness Study</i> Siwek, dkk (2017)	Nilai-nilai Perjuangan secara signifikan berkorelasi dengan kebermaknaan hidup. Berkorelasi dengan nilai intrinsik / persahabatan dan nilai ekstrinsik dari kesuksesan finansial, serta motivasi eksternal.	Hubungan antara nilai dan makna dalam kehidupan setiap orang berbeda.
2.	<i>Affective and motivational predictors of perceived meaning in life among college students</i>	<i>The Journal of Happiness & Well-Being.</i> Norwood, dkk (2013)	Kebermaknaan berkorelasi dengan emosi sifat positif misalnya, antusias, tertarik, dan bangga. Nilai beragam dan bermakna dikaitkan dengan peningkatan emosi positif yang berlangsung lama.	Aspek yang lebih positif dari kepribadian dan perilaku untuk lebih memahami proses makna.
3.	<i>Spirituality in Practice: Relationships Between Meaning in Life, Commitment and Motivation</i>	<i>Journal of Management, Spirituality & Religion.</i> De Klerk, dkk (2016)	Hubungan yang signifikan antara rasa Kebermaknaan hidup, orientasi kerja yang positif, komitmen karir dan motivasi kerja. Spiritual sebagai motivasi kerja dan komitmen. motivasi menjadi ekspresi dari kebermaknaan hidup.	Kontribusi utama dari penelitian ini adalah konfirmasi dari hubungan antara makna hidup dengan komitmen karir dan motivasi kerja.

No.	Judul Artikel	Jurnal (Pengarang dan Tahun)	Hasil	Analisis
4.	<i>The Existential Motivation: Searching for Meaning -The Contribution of Meaningful Work on Meaning in Life</i>	<i>Journal of Behavior at Work</i> Ünal dan Turgut (2017)	Ada hubungan positif antara pekerjaan yang bermakna dan kehidupan yang bermakna. Pekerjaan yang bermakna: bersama orang lain, inspirasi, keseimbangan stres memiliki kontribusi positif terhadap pengalaman makna kehidupan.	Pekerjaan yang bermanfaat dapat meningkatkan makna hidup
5.	<i>The influence of motivation and adaptation on students' subjective well-being, meaning in life and academic performance</i>	<i>Higher Education Research & Development.</i> Bailey and Phillips (2015)	Ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dan makna hidup. Motivasi eksternal menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan makna hidup.	Motivasi merupakan antesenden terhadap makna hidup.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan antesenden terhadap makna dalam kehidupan. hubungan antara makna hidup dengan komitmen karir dan motivasi kerja terhadap pekerjaan yang bermakna dan kehidupan yang bermakna. Pekerjaan yang bermakna, bersama orang lain, inspirasi, keseimbangan stres memiliki kontribusi positif terhadap makna hidup.

2.2. Kerangka Pemikiran

Pengembangan potensi produk alas kaki sebagai salah satu solusi dalam mengentaskan pengangguran dan kemiskinan serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, perlu diikuti dengan upaya peningkatan SDM pelaku usaha IKM alas kaki. Keterampilan pelaku usaha alas kaki sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas. Sehingga dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia unggul dibidang usaha. Salah satu upaya adalah meningkatkan

perilaku produktif pelaku usaha alas kaki. Faktor-faktor yang mendorong meningkatnya perilaku produktif dilihat dari etos kerja dan kebermaknaan hidup.

Etos kerja sebagai sekumpulan sikap pelaku usaha alas kaki dan keyakinan yang mempengaruhi tingkah laku kerjanya. Sikap dan keyakinan ini akan mempengaruhi perilaku kerja pengusaha alas kaki, sehingga secara konsisten menampilkan perilaku yang menunjang produktivitas. Produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Hal ini diperkuat dengan kebermaknaan hidup pelaku usaha alas kaki yang tinggi pada 3 dimensi kebermaknaan hidup, yaitu: a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak). b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna). c. *The meaning of life* (Makna hidup). Dimensi kebermaknaan hidup bagi pelaku usaha IKM alas kaki, yaitu pelaku usaha bebas memilih jenis produk alas kaki yang hendak dikembangkan, walau disadari pelaku usaha juga memiliki keterbatasan kemampuan/skill. Ada keinginan pelaku usaha untuk menjadi orang yang bermartabat dan berguna bagi dirinya, keluarga, lingkungan kerja, masyarakat sekitar dan selalu ingat kepada ciptaan Allah dengan selalu melaksanakan rutinitas ibadah. Pelaku usaha IKM alas kaki menjadikan usahanya sebagai 'ladang' untuk mencapai tujuan hidup dunia akhirat.

Kebermaknaan hidup merupakan sesuatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi pelaku usaha. Makna hidup jika berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan terasa bermakna dan berharga yang pada gilirannya akan menimbulkan perasaan bahagia. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, kebermaknaan hidup yang terjadi akibat dari pencaharian makna dalam bekerja yang diakibatkan dari cobaan, penderitaan dan jatuh bangun usahanya dan berusaha untuk memperbaikinya, sehingga dapat

memberikan nilai tambah bagi kehidupan diri dan keluarganya yang akhirnya menimbulkan perasaan bahagia. Perasaan Bahagia yang dirasakan oleh pelaku usaha dapat menjadi motivasi yang kuat untuk berperilaku produktif yang tentunya sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas yang dihasilkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebermaknaan hidup, yaitu kepribadian, penyebab sosial, transendensi diri, nilai-nilai budaya, motivasi, kesejahteraan dan pendalaman nilai ibadah. Faktor-faktor kebermaknaan hidup yang mempengaruhi pelaku usaha IKM alas kaki, yaitu kesalahan yang terjadi dimasa lalu selama menjadi pelaku usaha dijadikan sebagai pembelajaran yang bermanfaat untuk memperbaiki produktivitas dikemudian hari serta menyukuri nikmat yang Allah berikan. Namun dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut tidak diteliti kecuali motivasi yang merupakan salah satu dimensi perilaku produktif.

Perilaku produktif merupakan salah satu aspek keunggulan bersaing, hal yang menjadi fokus utama pengembangan IKM adalah sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas produksi, terutama dalam menghadapi persaingan. Sumber daya manusia pelaku usaha IKM alas kaki harus ditingkatkan, sehingga dapat memperbaiki mutu dan kualitas produksi serta meningkatkan jumlah produksinya. Kompetensi dan keterampilan teknis produksi sesuai permintaan pasar, saat ini kurang mencukupi bagi IKM yang ingin *survive* dan unggul dalam persaingan. Produksi yang hanya seadanya saja mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun tidak mampu bertahan dalam menghadapi persaingan global.

Kinerja organisasi menjadi peranan penting sebagai tolok ukur keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai keberhasilan tersebut kinerja organisasi

banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya adalah faktor kepemimpinan dan pegawainya (Sri Wartini, 2014). Berbeda dengan kinerja IKM alas kaki tidak memiliki struktur organisasi dan pelaku usaha yang mengerjakan sendiri usaha. Sehingga berkembang atau tidaknya usaha yang tekuni tergantung kepada pelaku usahanya.

Kinerja pelaku IKM sebagai *owner* yang keberhasilan usahanya tergantung pada pelaku usahanya, karena pelaku usaha yang menentukan usaha mulai dari mencari order, produksi sampai dengan penjualan ditangani langsung oleh pelaku usahanya. Dengan demikian pelaku usaha harusnya memiliki *skill* yang lebih untuk mencapai keberhasilan usahanya. Etos kerja pelaku usaha alas kaki yang terlihat pada saat pelaku usaha alas kaki mulai memilih bahan baku, disain, berproduksi dan pemasaran. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, *values* dan *belief* dipengaruhi oleh pelaku usahanya karena keberhasilan usaha sangat tergantung pada pelaku usahanya.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor berinisiatif bekerja dan kreatif dalam berusaha, walaupun dukungan keterampilan/skill yang dimiliki masih rendah namun tetap termotivasi dan berusaha menjaga hubungan baik dengan konsumen, yang disebut sebagai perilaku produktif..

Tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam berusaha yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana seseorang berada seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif. Perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki adalah suatu tindakan yang konstruktif dan kreatif dari pelaku usaha dalam menjalankan usahanya yang dapat memberikan kontribusi nyata terhadap perkembangan usahanya.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor dalam menjalankan usaha belum menunjukkan perilaku produktif yang maksimal karena pelaku masa hanya menunggu pelanggan/konsumen yang datang mengorder dan tidak punya inisiatif untuk mencari pelanggan yang baru. Selain itu, dukungan keterampilan/skill yang dimiliki masih rendah. Menurut pendapat penulis kondisi seperti ini harus ditangani untuk meningkatkan perilaku produktif karena perilaku produktif akan berpengaruh langsung terhadap output yang dihasilkan oleh pelaku usaha IKM alas kaki. Adapun variabel tingkat individu yang memengaruhi perilaku (produktif), yaitu : 1). Karakteristik biografis pelaku usaha seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja. 2). Karakteristik personal seperti kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, dan 3). Kepribadian yang muncul pada pelaku usaha dalam berinteraksi dengan konsumen (Robbins, 1998).

Tingkat individu yang memengaruhi perilaku produktif yang ditunjang dengan etos kerja yang tinggi memunculkan sikap dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja (Miller et al., 2002). Etos kerja pelaku usaha IKM alas kaki yang positif terlihat pada saat pelaku usaha mulai bekerja, memilih bahan baku, disain, berproduksi dan pemasaran.

Dimensi-dimensi pembentuk etos kerja seperti *Self reliance, morality / ethics, leisure, hard work, centrality of work, wasted time, dan delay of gratification* (Miller, et al, 2002). Hal ini menjadi dorongan terhadap pelaku usaha untuk bekerja lebih giat dengan selalu belajar untuk memperbaiki kualitas produknya.

Etos kerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti agama, pendidikan, faktor geografis, budaya, sosial politik, kondisi ekonomi, dan motivasi individu. Namun faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini karena keterbatasan peneliti dalam pembiayaan dan waktu, sehingga diharapkan dilain kesempatan faktor-faktor tersebut dapat dikembangkan dalam penelitian berskala nasional. Faktor motivasi telah masuk pada dimensi perilaku produktif sehingga tidak dijadikan variabel tersendiri pada penelitian ini.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupan pelaku usaha. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh etos kerja. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: (1) disiplin kerja (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya.

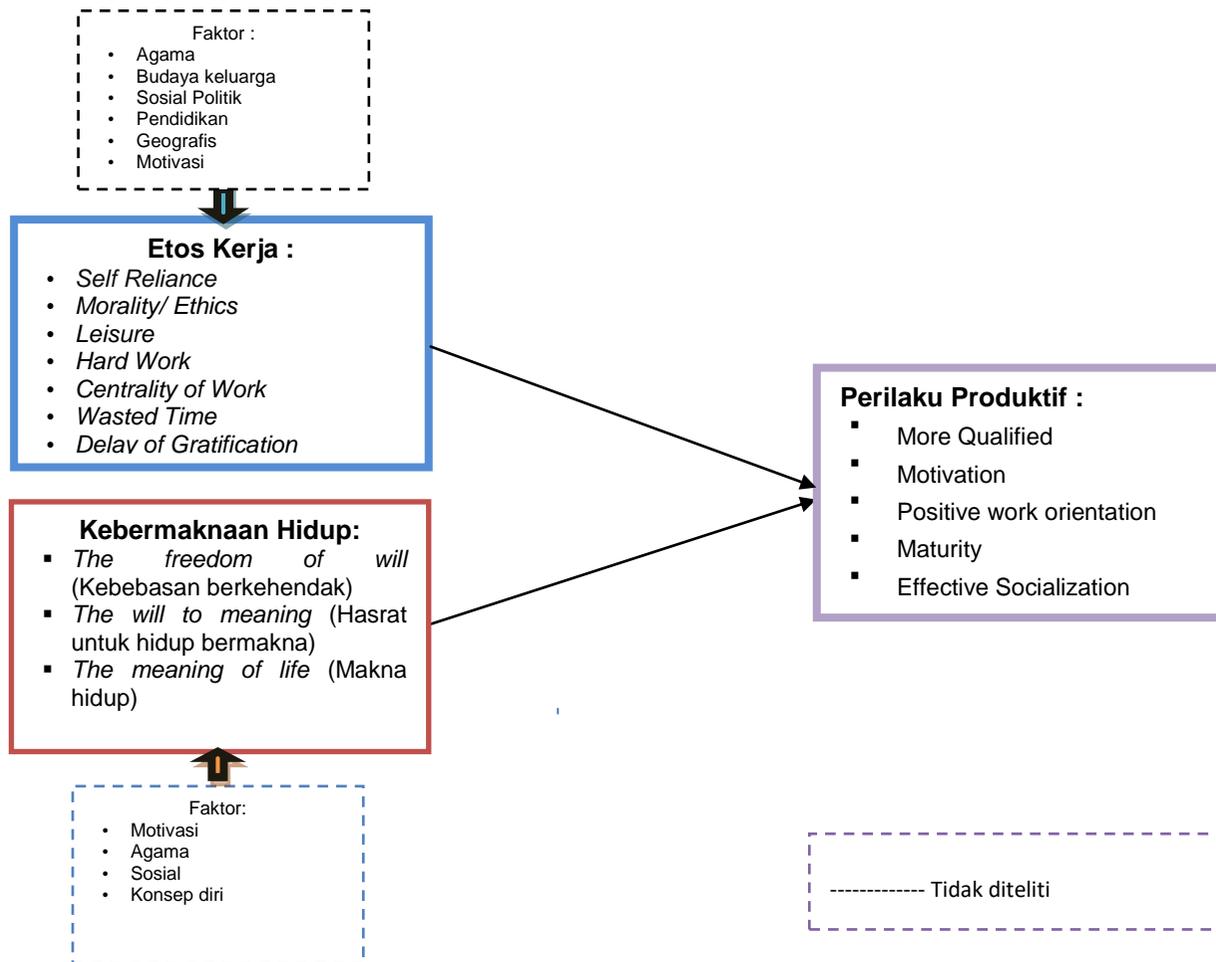
Disiplin yang dimaksud di sini adalah disiplin yang didasari dengan penuh pemahaman, pengertian dan keikhlasan. Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja. Perwujudan kinerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya. Mencintai pekerjaan sendiri adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Demikian pula keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan kinerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan. Orientasi kerja, juga termasuk ke dalam unsur sikap seperti orientasi terhadap nilai

tambah, orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia dan kebiasaan bekerja keras.

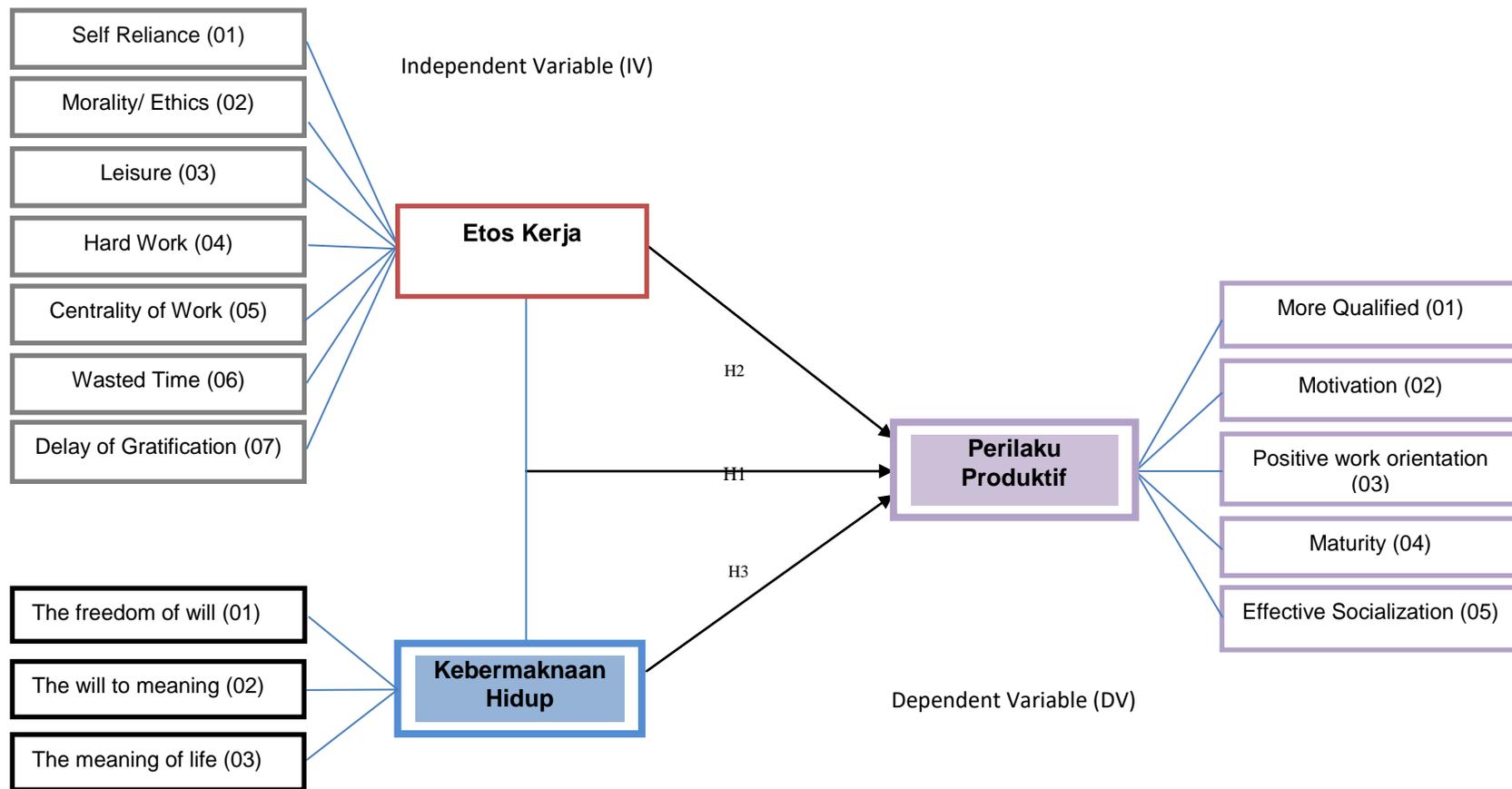
Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan kinerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat diharapkan pelaku usaha IKM alas kaki akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik dan moral. Hal itu dapat berarti bahwa seseorang yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan. Perwujudan etos kerja dalam kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Pelaku usaha IKM alas kaki sebagai pengambil kebijakan dalam menentukan serta mengelola sendiri usahanya yang berorientasi kerja yang positif. Sehingga keberhasilan untuk meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor sangat dipengaruhi oleh pelaku usahanya.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor yang semula bekerja di pabrik sepatu sebagai tukang, kemudian berhenti dan menjadi pengusaha alas kaki (sepatu/sandal) keberanian atau motivasi untuk menjadi pengusaha karena mereka sudah memiliki dasar pengetahuan sebagai tukang. Walaupun sebagai pengusaha penuh dengan resiko, mulai dari modal usaha, keterampilan, produksi dan pemasaran.

Terdapat beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. **Pertama**, penelitian dengan variabel kebermaknaan hidup dan etos kerja terhadap perilaku produktif, pelaku IKM alas kaki di Indonesia masih sangat minim. **Kedua**, penelitian menggunakan konsep kebermaknaan hidup dan perilaku produktif di Indonesia umumnya dan pada IKM alas kaki khususnya masih sangat minim. **Ketiga**, penelitian ini akan menguji model yang menjelaskan etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor. **Keempat**, penelitian ini mengembangkan konsep perilaku produktif yang dipengaruhi oleh kebermaknaan hidup dan etos kerja, hal ini yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yang selalu menghubungkan kebermaknaan hidup dengan kesehatan, motivasi dan keagamaan. Sehingga ini merupakan kebaruan dari penelitian ini.



Gambar. 2.4. Bagan Kerangka Pemikiran pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif IKM alas kaki di Bogor.



Gambar 2.5. Bagan Hubungan antara variable etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif IKM alas kaki

2.3. Preposisi dan Hipotesis Penelitian

a. Preposisi

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka ditemukan sejumlah preposisi penelitian sebagai berikut:

1. Perilaku produktif dipengaruhi oleh etos kerja dan kebermaknaan hidup pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.
2. Etos kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.
3. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

a. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.
2. Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.
3. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian non ekperimental atau survey. Creswell (2017), Penelitian survey ini mendeskripsikan kuantifikasi mengenai *trend*, sikap atau pendapat dari suatu populasi dengan meneliti sampel populasi tersebut. Alasan peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah 1) dapat menjelaskan hubungan antar variable, 2) peneliti membuktikan beberapa hipotesis, 3) tuntutan peneliti secara metodologi untuk menggunakan banyak subjek penelitian sebagai sampel supaya dapat menggambarkan sikap dan pendapat subjek terkait dengan variable yang diteliti.

Penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang menghasilkan data angka atau nomerik dalam pengukuran beberapa variabel penelitian. Dengan data variabel ini, peneliti membuktikan teori dengan melalui pengujian hipotesis kausal antar variable. Variabel penelitian ini adalah perilaku produktif, etos kerja dan kebermaknaan hidup.

3.2. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah perilaku produktif, etos kerja dan kebermaknaan hidup. Penelitian ini dilakukan pada lingkup pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten Bogor sebagai salah satu sentra alas kaki terbesar di Indonesia.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pelaku usaha IKM alas kaki yang berada di Kabupaten Bogor, terdiri dari 3 Kecamatan yaitu Kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari, dan Kecamatan Dramaga. Subjek dalam penelitian ini seratus persen beragama Islam dengan usia antara 17 - >60 tahun. Pelaku usaha sekaligus pemilik usaha IKM, sehingga pemilik usaha juga ikut bekerja mulai dari mencari order, mendisain alas kaki, produksi, dan pemasaran.

3.4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2003) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau aspek dari orang maupun obyek yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu 2 variabel bebas (etos kerja dan kebermaknaan hidup) dan 1 variabel tergantung yaitu Perilaku produktif, Variabel tersebut diklasifikasikan dalam 2 (dua) kategori yaitu:

1. Variabel bebas atau independen adalah variabel yang menjadi penyebab perubahan suatu atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini yang dikategorikan variabel bebas adalah etos kerja dan kebermaknaan hidup.
2. Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Penelitian ini yang dikategorikan sebagai variabel terikat adalah perilaku produktif.

Hubungan antara variabel-variabel yang tercakup dalam penelitian ini, berikut akan dijelaskan secara konseptual dan operasional.

3.4.1. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian

Berikut akan dijelaskan secara konseptual dan operasional masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

3.4.1.1. Etos Kerja

Definisi Konseptual Etos Kerja

Work ethic is a constellation of attitudes and beliefs pertaining to work behavior. Etos kerja adalah sekumpulan sikap dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja (Miller et al., 2002).

Definisi Operasional Etos Kerja

Etos kerja adalah total skor dari sekumpulan sikap dan keyakinan yang memengaruhi perilaku kerja pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor yang diukur dengan 7 (tujuh) dimensi etos kerja sebagai berikut: *Self Reliance, Morality/Ethics, Leisure, Hard Work, Centrality of Work, Wasted Time, Delay of Gratification.*

- 1) *Self Reliance*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki untuk berusaha secara mandiri dan tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.
- 2) *Morality/Ethics*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan Pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bermoral. Selain itu pelaku usaha IKM alas kaki bertanggungjawab terhadap kesalahan produksi yang terjadi akibat kelalaian.

- 3) *Leisure*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki untuk memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat seperti arisan, pengajian dan rekreasi.
- 4) *Hard Work*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor bahwa kerja keras akan mendapatkan hasil yang lebih baik.
- 5) *Centrality of Work*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki memanfaatkan peluang usaha untuk berusaha lebih baik dan pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor menyadari akan pentingnya bekerja. Karena kerja keras akan mengangkat martabat bagi pelaku usaha IKM alas kaki.
- 6) *Wasted Time*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, untuk merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.
- 7) *Delay of Gratification*, Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan sikap dan keyakinan orientasi pelaku usaha IKM alas kaki menunda untuk membeli hal-hal yang tidak penting dan memfokuskan untuk modal usaha. Orientasi pelaku usaha IKM alas kaki terhadap masa depan dan menunda kepuasan.

3.4.1.2. Kebermaknaan Hidup

Definisi Konseptual Kebermaknaan Hidup

Meaning of life is something that is considered important, true and coveted and provides special value for individuals. The meaning of life if it is found and fulfilled

will cause life to feel meaningful and valuable which in turn will lead to a feeling of happiness.

Kebermaknaan hidup adalah sesuatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi individu. Makna hidup jika berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan terasa bermakna dan berharga yang pada gilirannya akan menimbulkan perasaan bahagia (Bastaman, 2007).

Definisi Operasional Kebermaknaan Hidup

Kebermaknaan hidup adalah total skor dari sesuatu yang dianggap penting, benar dan didambakan serta memberikan nilai khusus bagi pelaku usaha IKM alas kaki. Makna hidup jika berhasil ditemukan dan dipenuhi akan menyebabkan kehidupan terasa bermakna dan berharga yang pada gilirannya akan menimbulkan perasaan bahagia bagi pelaku usaha IKM alas kaki. Hal ini diukur melalui tiga pilar penting dalam menemukan kebermaknaan hidup (Frankl, 2020b), yaitu: a. *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak), b. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna), dan c. *The meaning of life* (Makna hidup).

- 1) *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak), Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan Pelaku usaha berusaha mengembangkan potensi diri, bebas untuk mengatur usahanya sendiri, bebas dalam berkreasi untuk mengembangkan produk yang lebih inovatif.
- 2) *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna), Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dalam merubah masa depan menjadi lebih baik, yang bermartabat, terpendang dan

merasa bangga serta ingin menjadi pengusaha tanggu, berguna bagi diri, keluarga dan masyarakat.

- 3) *The meaning of life* (Makna hidup), Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan Pelaku usaha berusaha untuk meningkatkan usahanya, memberikan nilai tambah, dan bermanfaat untuk keluarga. Hal ini menyebabkan pelaku usaha merasakan kehidupan lebih berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia.

3.4.1.3. Perilaku Produktif

Definisi Konseptual

“Productive Behavior is a constructive, imaginative and creative action of an individual in a business that can provide a real and significant contribution to the work environment where he is like high motivation, exceeds work qualifications, is positively oriented to work, adults and interacts effectively”.

Perilaku Produktif adalah suatu tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari individu dalam berusaha yang dapat memberikan kontribusi yang nyata dan signifikan terhadap lingkungan kerja dimana dia berada seperti motivasi tinggi, melebihi kualifikasi kerja, berorientasi positif pada pekerjaan, dewasa dan bergaul secara efektif (Ranftl, 1979).

Definisi Operasional

Perilaku produktif adalah tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dalam bekerja untuk dapat

memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan usaha produksi alas kakinya. Hal ini dapat diukur dari total skor kuesioner yang mengukur perilaku pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dari 5 dimensi, yaitu *More Qualified, Motivation, Positive work orientation, Maturity, dan Effective Socialization*.

- 1). Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan. Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari SDM pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor untuk mampu memahami tugas yang diberikan oleh pemberi order dengan cepat dan mengerjakan order tepat waktu serta mendesain model baru dan menawarkan kepada calon pembeli.
- 2). Motivasi. Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari pelaku usaha IKM alas kaki untuk bekerja secara konstruktif, imajinatif dan kreatif, dan menyukai tantangan baru serta tekun dan berkemauan keras untuk bekerja. Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru kerana tuntutan pasar.
- 3). Mempunyai orientasi pekerjaan positif. Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor untuk terlibat secara aktif dan memiliki orientasi positif dalam pekerjaan, dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan kebutuhan alas kaki masyarakat serta dapat dipercaya oleh pelanggan.
- 4). Dapat bergaul dengan efektif. Penjumlahan dari skor item yang menunjukkan tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif dari pelaku usaha IKM alas

kaki untuk menampilkan pribadi yang menyenangkan pada saat berhubungan dengan pelanggan. Pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor bekerja produktif dalam menyelesaikan order secara bersama-sama dengan pekerja.

- 5). Dewasa. Penjumlahan dari skor item dari tindakan yang konstruktif, imajinatif dan kreatif yang menunjukkan kematangan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dapat bekerja secara efektif saat permintaan meningkat dan mampu menjadikan suatu kesalahan produksi sebagai pengalaman dan pembelajaran.

3.5. Populasi dan Teknik Sampling

3.5.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pelaku usaha Industri Kecil Menengah (IKM) alas kaki di Kabupaten Bogor berjumlah 756 pelaku usaha, yang tersebar di 3 Kecamatan, yaitu Kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga (Dinas Perindag Kabupaten Bogor, 2016). Alasan peneliti membatasi subjek penelitian hanya IKM alas kaki adalah supaya populasinya homogen. Hal ini dimaksud untuk mendapatkan homogenitas subjek penelitian. Alasan pemilihan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, sebagai berikut:

- 1) Sebaran IKM alas kaki terbanyak di Indonesia berada di Kabupaten Bogor.
- 2) Letak Bogor berdekatan dengan Ibu Kota Jakarta berimplikasi ekonomis, dibandingkan dengan daerah lainnya. Hal ini menyebabkan pengusaha alas kaki di Kabupaten Bogor lebih dituntut untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam

menghasilkan produk yang berkualitas yang mampu bersaing dipasar nasional dan internasional.

- 3) Dalam rangka meningkatkan kualitas produksi, pelaku usaha IKM alas kaki dituntut untuk menunjukkan perilaku produktif untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja secara profesional.
- 4) Berdasarkan penuturan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor kalau alas kaki di Kabupaten Bogor merupakan asal mulanya muncul IKM alas kaki di Jawa Barat, termasuk Bandung. Namun dalam perkembangannya lebih lambat bila dibandingkan dengan IKM alas kaki di Kabupaten Bandung.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi Pelaku Usaha IKM Alas Kaki di Kabupaten Bogor Tahun 2016

No.	Kecamatan	Jumlah Pelaku Usaha IKM Alas Kaki
1	Ciomas	428
2.	Tamansari	250
3.	Dramaga	78
	Jumlah	756

Sumber: Dinas Perindag Kabupaten Bogor tahun 2016

3.5.2. Karakteristik Populasi

Karakteristik populasi, sebagai berikut:

- 1). Pemilik usaha (*owner*)/pelaku usaha
- 2). Yang usahanya sedang berjalan / berproduksi alas kaki
- 3). Usia 17-65 tahun
- 4). Jenis kelamin pria dan wanita
- 5). Kriteria skala usaha berdasarkan tenaga kerja adalah sebagai berikut:

- a) Industri kecil adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 5-19 orang.
 - b) Industri menengah adalah perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 20-99 orang.
- 6). Menurut UU nomor 20 tahun 2008, kriteria UMKM sebagai berikut:
- a) Usaha kecil memiliki kekayaan bersih lebih dari 50 juta sampai dengan paling banyak 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari 300 juta sampai 2,5 Milyar.
 - b) Usaha menengah memiliki kekayaan bersih lebih dari 500 juta sampai dengan paling banyak 10 milyar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari 2,5 milyar sampai 50 Milyar.

3.5.3. Teknik Sampling

Menurut data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor tahun 2016, jumlah populasi IKM alas kaki adalah 756 pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, yang sebarannya di 3 Kecamatan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan proporsional untuk menuntukan sampel akhir di masing-masing Kecamatan (Dinas Perindag Kabupaten Bogor, 2016).

Menurut Sugiyono (2008) jumlah 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. Semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka semakin kecil terjadinya kesalahan dalam melakukan generalisasi hasil penelitian. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Kline (2011), perbandingan antara sampel ideal dan parameter adalah 20 : 1. Maka

dalam penelitian ini terdapat 15 parameter (20 x 15) adalah 300 pelaku usaha IKM alas kaki. Jumlah sampel tersebut di distribusikan dalam 3 Kecamatan.

Berdasarkan sebaran populasi yang berada di 3 Kecamatan di Kabupaten Bogor yang jumlah populasi adalah 756 pelaku usaha, namun sampel diambil di 3 Kecamatan, yaitu Kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga.

Tabel. 3.2. Besaran Sampel Wilayah Bogor Tengah disetiap Kecamatan

No.	Kecamatan	Jumlah Pelaku Usaha IKM Alas Kaki	Jumlah Sampel Kecamatan	Presentasi (%)
1.	Ciomas	428	170	57 %
2.	Tamansari	250	99	33 %
3.	Dramaga	78	31	10 %
	Jumlah	756	300	100 %

Berdasarkan tabel 3.2. maka sampel penelitian ini berjumlah 300 pelaku usaha IKM alas kaki yang kemudian didistribusikan kedalam 3 Kecamatan.

3.5.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder berupa data pelaku usaha dikumpulkan dari Dinas Peindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor, Kantor Kecamatan, Kantor Desa, BPS, Kementerian Perindustrian dan Instansi terkait lainnya. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Pengisian kuesioner dengan cara peneliti langsung datang ke tempat pelaku usaha alas kaki.

3.6. Alat Ukur Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 pengukuran variabel, yaitu perilaku produktif, etos kerja dan kebermaknaan hidup. Ketiga alat ukur tersebut berupa skala pengukuran psikologis yang disusun dengan 4 (empat) alternatif jawaban. Model Skala likert yang dimodifikasi disesuaikan dengan variabel dan kondisi responden penelitian. Hal ini diharapkan pengukuran tersebut mampu mengungkap atribut-atribut individu melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk butir-butir (Saifuddin Azwar, 2000).

3.6.1. Skala Etos Kerja

Alat ukur etos kerja di adaptasi dari alat ukur Miller, Woehr dan Hupspeth (2001) yang dimuat dalam jurnal perilaku berjudul makna dan pengukuran etos kerja: konstruksi dan validasi persediaan multidimensi. Alat ukur etos kerja tersebut terdiri dari 65 pertanyaan. Akan tetapi dalam penelitian ini, peneliti melakukan modifikasi dengan pengurangan jumlah item pertanyaan yang disesuaikan dengan konteks pelaku usaha alas kaki. Alat ukur etos kerja dari Miller, Woehr dan Hupspeth (2002) dengan 7 dimensi dan masing-masing dimensi ada 3 item, sehingga jumlah keseluruhan 21 item.

Alat ukur penelitian ini disusun dengan *method of summated rating* atau lebih (Sumadi, 2000). *Method of summated rating* terdiri dari 4 alternatif jawaban, yaitu sangat penting (SP), penting (P), tidak penting (TP), dan sangat tidak penting (STP). Skor pada item *favorable* adalah sangat penting (SP) = 4, penting (P) = 3, tidak penting (TP) = 2, dan sangat tidak penting (STP) = 1. Skor pada item *unfavorable*

adalah sangat penting (SP), penting (P), tidak penting (TP), dan sangat tidak penting (STP). Skor pada item favorable adalah sangat penting (SP) = 1, penting (P) = 2, tidak penting (TP) = 3, dan sangat tidak penting (STP) = 4.

Pertanyaan yang *favorable*, subjek diminta untuk memilih alternative jawaban pada lembar jawaban:

Pilihan 4, apabila pertanyaan alat ukur **Sangat Penting (SP)** dilakukan subjek

Pilihan 3, apabila pertanyaan alat ukur **Penting (P)** dilakukan subjek

Pilihan 2, apabila pertanyaan alat ukur **Tidak Penting (TS)** dilakukan subjek

Pilihan 1, apabila pertanyaan alat ukur **Sangat Tidak Penting (STP)** dilakukan subjek.

Tabel 3.3. Kisi-Kisi Etos Kerja

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
1	<i>Self Reliance</i>	Mampu bangkit dari keagalannya	Untuk mencapai kesuksesan, setiap orang harus mampu bangkit dari keagalannya	5
		Tidak bergantung pada orang lain	Sedapat mungkin, kita tidak bergantung pada orang lain	14
		Mengandalkan dirinya sendiri yang dapat maju dalam kehidupannya	Hanya mereka yang dapat mengandalkan dirinya sendiri yang dapat maju dalam kehidupannya	20
2	<i>Morality/Ethics</i>	Bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya	Setiap orang harus bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya	6
		Mengganti bahan baku tersebut tanpa perlu diketahui oleh pelanggan	Bila memang bahan baku produk harganya mahal, kita dapat mengganti bahan baku tersebut tanpa perlu diketahui oleh pelanggan	10(-)
3	<i>Leisure</i>	Perlakukan adil dalam melakukan kerjanya menyeimbangkan waktu pekerjaan maupun waktu luang	Setiap orang harus diperlakukan adil dalam melakukan kerjanya Saya dapat menyeimbangkan waktu pekerjaan maupun waktu luang	9 4
		Menggunakan waktu saya untuk bersosialisasi dan beribadah	Selain bekerja, saya dapat menggunakan waktu saya untuk bersosialisasi dan beribadah	16
4	<i>Hard Work</i>	Kerja keras membuat kehidupan yang lebih baik	Saya tidak memiliki waktu untuk dapat berekreasi/ berlibur	21(-)
			Banyak yang mengatakan, bahwa saya adalah pekerja keras	11
5	<i>Centrality of Work</i>	Dapat mengatasi dengan bekerja keras	Saya bekerja cukup keras karena ingin membuat kehidupan yang lebih baik bagi diri saya sendiri	12
		Menyelesaikan pekerjaan sampai selesai	Setiap masalah saya dapat diatasi dengan bekerja keras	18
		Bekerja walaupun saya telah dapat mencukupi kehidupan saya dan keluarga	Saya merasa tidak tenang ketika masih ada pekerjaan yang perlu saya selesaikan	2
		Bekerja menghasilkan kepuasan	Saya akan tetap bekerja walaupun saya telah dapat mencukupi kehidupan saya dan keluarga Menjalani hari kerja yang sulit menghasilkan kepuasan bagi saya	7 8

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
6	<i>Wasted Time</i>	Tetap bekerja dan tidak membuang-buang waktu	Menurut saya penting untuk tetap bekerja dan tidak membuang-buang waktu	1
		Menggunakan waktu saya secara produktif	Saya menghindari kegiatan yang tidak penting dan terus mencari cara untuk dapat menggunakan waktu saya secara produktif	13
		Membuat rencana kerja yang efektif	Saya membuat rencana pada setiap hari kerja saya untuk menghindari buang-buang waktu	17
7	<i>Delay of Gratification</i>	Membeli sesuatu tanpa berhutang	Jika saya ingin membeli sesuatu, saya tidak mau berhutang dan akan menabung hingga saya dapat mampu membelinya	3
		Demi pencapaian tujuan masa depan, harus menunda membeli barang untuk bersenang-senang	Saya menikmati proses dalam pencapaian tujuan masa depan saya meski harus menunda membeli barang untuk bersenang-senang	15
		menunda pembelian barang-barang yang tidak penting agar tujuan saya tercapai	Saya memiliki tujuan dalam bekerja, dan rela menunda pembelian barang-barang yang ingin saya miliki (hobby) agar tujuan saya tercapai	19

Kategorisasi alat ukur perilaku produktif untuk membantu pengolahan data secara deskriptif. Skor terendah adalah 3 dan tertinggi adalah 12, sehingga skor tiap dimensi variable etos kerja yaitu 9,75 – 12 tinggi, 7,5 – 9,75 cenderung tinggi, 5,25 – 7,5 cenderung rendah, 3 – 5,25 rendah.

3.6.2. Skala Kebermaknaan Hidup

Alat ukur kebermaknaan hidup di adaptasi dari alat ukur Steger, Frazier, Oishi and Kaler (2006) *The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the Presence of and Search for Meaning in Life* yang dimuat dalam *Journal of Counseling Psychology*. Terdiri dari 10 item skala 1 sampai 7. Alat ukur kemudian di kembangkan oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Penambahan 1 dimensi dan penambahan 11 item pertanyaan menjadi 21 pertanyaan.

Alat ukur penelitian ini disusun dengan *method of summated rating* (Sumadi, 2000). *Method of summated rating* terdiri dari 4 alternatif jawaban, yaitu sangat bernilai (SB), bernilai (B), tidak bernilai (TB), dan sangat sangat tidak bernilai (STB). Skor pada item *favorable* adalah sangat penting (SP) = 4, bernilai (B) = 3, tidak bernilai (TB) = 2, dan sangat tidak bernilai (STB) = 1. Skor pada item *unfavorable* adalah sangat bernilai (SB), bernilai (B), tidak bernilai (TB), dan sangat tidak bernilai (STB). Skor pada item *favorable* adalah sangat bernilai (SB) = 1, bernilai (B) = 2, tidak bernilai (TB) = 3, dan sangat tidak bernilai (STB) = 4. Untuk pertanyaan yang *favorable*, subjek diminta untuk memilih alternative jawaban pada lembar jawaban:

Pilihan 4, apabila pertanyaan alat ukur **Sangat Bernilai (SB)** dilakukan subjek

Pilihan 3, apabila pertanyaan alat ukur **Bernilai (B)** dilakukan subjek

Pilihan 2, apabila pertanyaan alat ukur **Tidak Bernilai (TB)** dilakukan subjek

Pilihan 1, apabila pertanyaan alat ukur **Sangat Tidak Bernilai (STB)** dilakukan subjek.

Tabel 3.4. Kisi-Kisi Kebermaknaan Hidup

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
1.	<i>The freedom of will</i> (Kebebasan berkehendak)	1. Pelaku usaha berusaha untuk mengembangkan potensi diri	1. Selalu berusaha untuk mengembangkan potensi diri.	1 dan 2
		2. Pelaku usaha IKM alas kaki bebas untuk mengatur usahanya sendiri	2. Aktif dalam kegiatan pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh Dinas Perindag/Instansi lainnya	
		3. Pelaku usaha IKM alas kaki bebas dalam berkreasi untuk mengembangkan produk yang lebih inovatif	3. Bebas untuk menentukan usaha 4. Menentukan pilihan usaha untuk ditekuni sebagai modal masa depan 5. Saya bebas memilih jenis produk untuk dikembangkan menjadi usaha saya.	3, 5 dan 7
2.	<i>The will to meaning</i> (Hasrat untuk hidup bermakna),	1. Keberadaan makna bagi pelaku usaha	6. Saya mmemenuhi kebutuhan keluarga dengan berproduksi yang baik 7. Inovasi upaya untuk mengembangkan usaha saya 8. Saya mencari sesuatu yang membuat hidup saya terasa bermakna.	4 dan 6 8, 9 dan 12
		2. Pelaku usaha merasa lebih bermartabat dengan usaha yang dimiliki	9. Saya selalu mencari untuk menemukan tujuan hidup saya. 10. Saya mencari makna dalam hidup saya.	14
		3. Pelaku usaha ingin menjadi pengusaha yang tanggu	11. Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidup dengan lebih giat bekerja.	13
		4. Berguna bagi diri, keluarga dan masyarakat	12. Bekerja keras untuk menemukan makna hidup saya	10 dan 11
3.	<i>The meaning of life</i> (Makna hidup).	1. Mencari makna hidup	13. Saya selalu mencari sesuatu yang membuat hidup saya terasa penting. 14. Saya mencari tujuan atau misi untuk hidup saya. 15. Saya mengerti makna hidup saya.	15, 19 dan 16
		2. Rasa bahagia yang dirasakan oleh pelaku usaha IKM alas kaki karena usahanya berhasil	16. Hidupku tidak memiliki tujuan yang jelas. 17. Hidupku memiliki tujuan yang jelas. 18. Saya memiliki pemahaman yang baik tentang apa yang membuat hidup saya bermakna. 19. Saya telah menemukan tujuan hidup yang memuaskan.	17 dan 18

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
3.		Merasa bahagia bila dapat memenuhi permintaan pelanggan tepat waktu	20. Keberhasilan usaha dapat membuat keluarga saya bahagia 21. Usaha saya dapat membantu orang lain	20 dan 21

Kategorisasi alat ukur perilaku produktif untuk membantu pengolahan data secara diskriptif. Skor terendah adalah 7 dan tertinggi adalah 28, sehingga skor tiap dimensi variable kebermaknaan hidup yaitu 22,75 – 28 tinggi, 17,5 – 22,75 cenderung tinggi, 12,25 – 17,5 cenderung rendah, 7 – 12,25 rendah.

3.6.3. Skala Perilaku Produktif

Alat ukur perilaku produktif diadaptasi dari Diana Harding dan Anissa Lestari (2015) dengan skala model Likert dengan 20 item, Alat ukur penelitian ini disusun dengan *method of summated rating* (Sumadi, 2000). *Method of summated rating* terdiri dari 4 alternatif jawaban, yaitu sering (S), selalu (S), kadang-kadang (K) dan tidak pernah (TP). Skor pada item *favorable* adalah sering (S) = 4, Selalu (S) = 3, kadang-kadang (K) = 2 dan tidak pernah (TP) = 1. Skor pada item *unfavorable* adalah sering (S) = 1, Selalu (S) = 2, kadang-kadang (K) = 3 dan Tidak pernah (TP) = 4. Pertanyaan yang *favorable*, subjek diminta untuk memilih alternative jawaban pada lembar jawaban:

Pilihan 4, apabila pertanyaan alat ukur **sering (S)** dilakukan subjek

Pilihan 3, apabila pertanyaan alat ukur **selalu (S)** dilakukan subjek

Pilihan 2, apabila pertanyaan alat ukur **kadang-kadang (K)** dilakukan subjek

Pilihan 1, apabila pertanyaan alat ukur **tidak pernah (TP)** dilakukan subjek

Tabel 3.5. Kisi-Kisi Perilaku Produktif

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
1.	More Qualified	Mampu memahami tugas yang diberikan dengan cepat	1. Saya menganggap kesalahan yang saya lakukan sebagai sarana belajar untuk dapat bekerja secara lebih baik.	1 dan 2
		Mengerjakan tugas tambahan tanpa diminta (inisiatif)	2. Saya memiliki ide-ide kreatif sebagai upaya pemecahan masalah yang ditemui. 3. Saya mengerjakan tugas melebihi dari apa yang diminta.	
2.	Motivation	Efektif, kreatif, dan selalu mencari tantangan	4. Saya selalu berupaya mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja saya 5. Saya dapat mendorong diri saya untuk berbuat yang lebih dari yang biasanya saya lakukan.	3 dan 4
		Tekun dan berkemauan keras untuk bekerja	6. Saya adalah orang yang tekun dan mampu menghadapi tantangan kerja. 7. Saya memiliki kemauan yang keras untuk bekerja.	
3.	Positive work orientation	Selalu terlibat secara aktif dan memiliki orientasi positif dalam pekerjaan	8. Saya melakukan perbaikan secara terus-menerus pada apa yang saya lakukan 9. Saya dapat mendorong diri saya untuk berbuat yang lebih dari yang biasanya saya lakukan.	5 dan 6
		Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan	10. Saya menyenangi pekerjaan saya. 11. Saya dapat menyesuaikan hasil kerja saya dengan tuntutan pelanggan/ lingkungan untuk memenuhi permintaan yang berubah-ubah.	
4.	Maturity	Dapat dipercaya baik oleh atasan atau teman sejawat	12. Saya adalah orang yang dapat dipercaya dalam menyelesaikan pesan/ tugas-tugas yang diberikan.	7 dan 8
		Dapat bekerja secara efektif saat berada di bawah tekanan	13. Meski dikecewakan pelanggan dikarenakan pesanan yang batal/ berubah, saya tetap menjalin hubungan	

No	Dimensi	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	No. Item
5.	Effective Socialization	Mampu menjadikan suatu permasalahan sebagai pengalaman dan pembelajaran	baik dengan pelanggan.	15 dan 16 17 dan 18 19 dan 20
			14. Saya berupaya sekuat tenaga memenuhi permintaan pelanggan yang bermacam-macam.	
		Menampilkan pribadi yang menyenangkan	15. Saya belajar dari kesalahan dalam membuat produk untuk membuat produk yang lebih baik.	
			16. Saya menjadikan pengalaman menghadapi pelanggan yang mengesalkan untuk meningkatkan pelayanan saya pada pelanggan.	
Mampu bekerja produktif dalam tim	17. Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif pada orang lain.			
	18. Saya adalah seorang yang positif dan memiliki antusiasme dalam bekerja.			
			19. Saya dapat bekerja sama dalam kelompok kerja.	
			20. Meski orang berbeda-beda, namun saya dapat menggabung kekuatan dan kelemahan setiap orang untuk dapat meningkatkan produksi/ hasil kerja	

Kategorisasi alat ukur perilaku produktif untuk membantuk pengolahan data secara diskriptif. Skor terendah adalah 4 dan tertinggi adalah 16, sehingga skor tiap dimensi variable kebermaknaan hidup yaitu 13 – 16 tinggi, 10 – 13 cenderung tinggi, 7 - 10 cenderung rendah, 4 – 7 rendah.

3.7. Validitas dan Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat dinyatakan baik sebagai alat ukur apabila dapat memberikan informasi yang tidak menyesatkan atau memenuhi kriteria. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila diulangi dua kali atau lebih (Singarimbun dan Effendi, 1995).

Alat ukur dikatakan baik bila telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Untuk menentukan pilihan atas skala pengukuran, yang perlu diperhatikan adalah validitas dan reliabilitas (Mudrajad, 2003). Validitas dan reliabilitas alat ukur dapat diperoleh dengan evaluasi oleh *expert*, kemudian dilanjutkan dengan try-out atau uji coba alat ukur secara empirik dengan melibatkan sejumlah subjek. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan benar-benar memiliki validitas dan reliabilitas yang baik, sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

3.7.1. Validitas

Validitas berasal sari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2000). Sebuah alat ukur disebut valid bila dapat melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan

kesesuaian antara suatu konstruk dengan indikator yang digunakan untuk mengukurnya. Validitas merupakan kesesuaian antara definisi operasional dengan definisi konseptual. Semakin dekat definisi operasional itu dengan definisi konseptual, maka validitas perangkat ukur tersebut semakin tinggi.

Suatu instrumen dapat dikatakan memenuhi kriteria *convergent validity* apabila ítem-ítem yang secara teori dinyatakan untuk mengukur mengukur variabel sama, maka hasil pengukurannya harus berkorelasi tinggi dan untuk mengukur *convergent validity* dapat digunakan koefisien korelasi antar ítem. Koefisien korelasi yang memadai minimal 0.3 (Arikunto, 2013).

3.7.2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan terhadap konsistensi dan stabilitas dari alat ukur. berasal dari kata reliabel dan diartikan sebagai sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama (Azwar, 1999). Menurut Sumadi (2000) reliabilitas alat ukur menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hal ini ditunjukkan oleh taraf kejegan (konsistensi) skor yang diperoleh oleh para subjek di ukur dengan alat yang sama atau di ukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Adapun menurut Azwar (2000) menjelaskan bahwa ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat di percaya. Masih lanjut Azwar hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama di peroleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang di ukur pada diri

subjek memang belum berubah. Azwar (1999) menjelaskan bahwa semakin besar porsi varians error maka tes akan semakin kurang reliabel, sebaliknya semakin kecil porsi varians error maka tes akan semakin reliabel.

Besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1 dan selalu memiliki nilai positif. Hal ini karena angka yang negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas alat ukur. Menurut Azwar (2013), reliabilitas dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xy}=0,900$, namun untuk skala yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang sangat penting sebaiknya koefisien reliabilitasnya mencapai angka $r_{xy}=0,950$. Tinggi rendahnya reliabilitas dicerminkan oleh tinggi rendahnya korelasi skor antara 2 alat ukur yang paralel yang dikenakan pada subjek yang sama. Penelitian ini, reliabilitas alat ukur diperoleh menggunakan formula *Alpha Cronbach*.

Adapun uji reliabilitas alat ukur (*Construct Reliability*) dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Multivariate, dengan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

$$CR = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i}{\left[\sum_{i=1}^n \lambda_i \right] \left[\sum_{i=1}^n \delta_i \right]}$$

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil, yaitu etos kerja 0.944, kebermanfaatan hidup 0,916, dan perilaku produktif 0.913.

Tabel 3.6. Rangkuman Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Etos Kerja (X1)	0.944	Baik / reliable
2.	Kebermaknaan Hidup (X2)	0.916	Baik / reliable
3.	Perilaku Produktif (Y)	0.913	Baik / reliable

Nilai reliabilitas alat ukur diperoleh melalui pengolahan data hasil *tryout* dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 24.0 *for Windows* dengan memperhatikan koefisien *Cronbach Alpha* (α).

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Model Penelitian

Tahapan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari 2 tahap sebagai berikut:

- 1). Analisis deskriptif terhadap data penelitian masing-masing variabel (perilaku produktif, etos kerja dan kebermaknaan hidup). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan penelitian, yang memperoleh deskriptif tentang etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis prekuensi dari masing-masing instrumen, melalui perhitungan statistik deduktif bentuk rata-rata nilai presentase (%). Hasil frekuensi analisis ini selanjutnya diinterpretasikan sebagai gambaran kondisi variabel pada sampel penelitian.
- 2). Melakukan uji model struktur pada hubungan 3 variabel dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*). Model struktural dievaluasi dengan menggunakan uji t dan *R-square* serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Uji t-values digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel-

variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabelnya. Nilai t hitung diperoleh dengan bantuan *lisrel SEM*.

Kaidah keputusan :

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Menggunakan SEM dalam penelitian ini karena SEM merupakan teknik statistik yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat (Ghozali dan Fuad, 2008).

Model struktural dalam *structural equation model* (SEM) yang menggunakan analisis faktor konfirmatori dua jenjang (second order confirmatory faktor analysis) dengan pendekatan estimasi *maximum likelihood* (ML). Menurut (Brown & Moore, 2012), terdapat dua pendekatan dalam SEM, yaitu *covariance-based structural equation modelling* (CB-SEM) yang dikembangkan oleh Jöreskog tahun 1969 dan *partial least squares path modeling* (PLS-SEM) sering disebut *variance* atau *component-based structural equation modelling* yang dikembangkan oleh Wold tahun 1982. Secara umum, penggunaan CB-SEM bertujuan untuk mengestimasi model struktural berdasarkan telaah teoretis yang kuat untuk menguji hubungan kausalitas antara konstruk atau variabel laten serta mengukur kelayakan model dan mengkonfirmasi sesuai dengan data empirisnya. Konsekuensinya penggunaan CB-SEM adalah menuntut basis teori

yang kuat, memenuhi berbagai asumsi parametrik dan memenuhi uji kelayakan model (goodness of fit). Oleh karena itu CB-SEM sangat tepat digunakan untuk menguji teori dan mendapatkan hasil Analisis SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah CB-SEM dengan bantuan program *software LISREL* versi 8.8.

Analisis SEM dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran kesesuaian/*Goodness of Fit Test* (GOF). Pada dasarnya ukuran GOF terdiri dari tiga yaitu ukuran yang bersifat absolute (absolute fit test), komparatif (incremental fit measures) dan parsimoni (parsimonius fit measures).

Absolute Fit Test

1. *Chi-Square* dan nilai P: ukuran uji kesesuaian model berbasis *maximum likelihood* (ML). Diharapkan nilainya rendah sehingga diperoleh nilai p (probability) yang tinggi melebihi 0,05.
2. *Goodness of Fit Index* (GFI): ukuran kesesuaian model secara deskriptif. Nilainya diharapkan lebih tinggi atau sama dengan 0,90.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA): nilai aproksimasi akar rata-rata kuadrat error. Diharapkan nilainya lebih rendah atau sama dengan 0,08.
4. *Expected Cross-Validation Index* (ECVI): ukuran kesesuaian model jika model yang diestimasi diuji lagi dengan sampel yang berbeda tetapi dengan ukuran yang sama.

Incremental Fit Measures

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI): nilai GFI yang disesuaikan. Nilainya diharapkan lebih tinggi atau sama dengan 0,90.
2. *Normed Fit Index* (NFI): ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap base line atau model nol. Model nol umumnya merupakan suatu model yang menyatakan bahwa antara variabel- variabel yang terdapat dalam model

yang diestimasi tidak saling berhubungan. Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 3. *Comparative Fit Index* (CFI): ukuran kesesuaian model berbasis komparatif dengan model nol. Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 4. *Incremental Fit Index* (IFI): ukuran kesesuaian komparatif yang nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 5. *Relative Fit Index* (RFI): Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 6. *Tucker-Lewis Index*: ukuran kesesuaian model sebagai koreksi terhadap ukuran NFI. Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90.

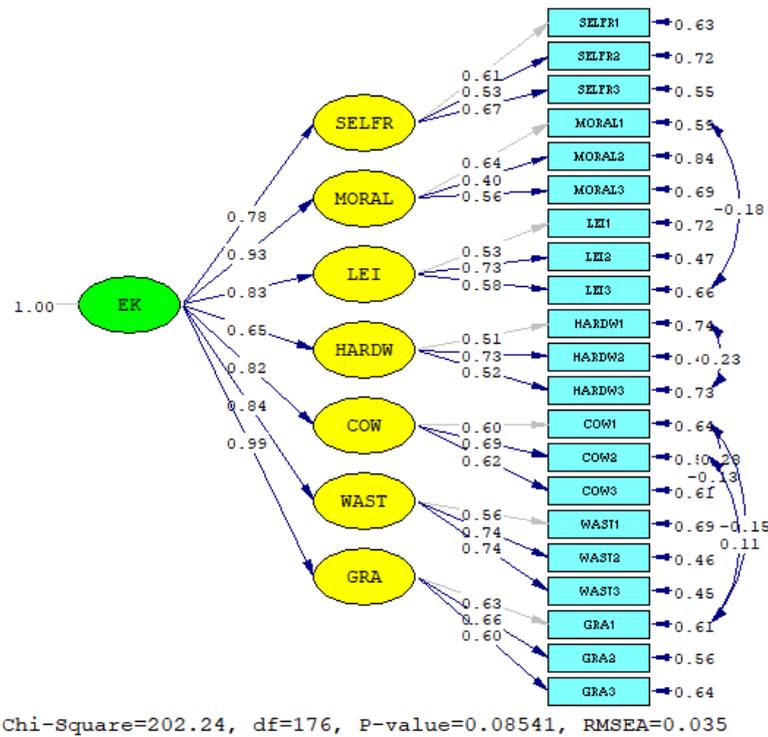
Parsimonius Fit Measures 1. *Normed Chi Square* (NCS): ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni, yaitu menguji koefisien yang diestimasi memenuhi syarat untuk mencapai suatu model fit. NCS bernilai antar 1 sampai dengan 5 mengindikasikan model fit dengan data. 2. *Parsimonious Normed Fit Index* (PNFI): ukuran kesesuaian yang bersifat parsimoni sebagai modifikasi ukuran NFI. Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 3. *Parsimonious Goodness of Fit Index* (PGFI): ukuran kesesuaian parsimoni sebagai koreksi dari GFI. Nilainya diharapkan lebih besar atau sama dengan 0,90. 4. *Akaike Information Criterion* (AIC): ukuran kesesuaian parsimoni dari Akaike. Semakin kecil AIC mendekati nol (0) menunjukkan model lebih parsimoni. Model yang memenuhi ukuran-ukuran *Goodness of Fit Index* (GOF) yang telah dijelaskan di atas merupakan model yang baik bagi data. Secara prinsip, semakin banyak kriteria ukuran yang terpenuhi oleh model maka model tersebut cocok untuk data atau sampel yang kita punya. Beberapa teori menyebutkan bahwa minimal 5 kriteria terpenuhi dengan penekanan pada

absolute dan incremental fit test sudah dapat memenuhi uji model (Bollen, 2002). Pada prinsipnya SEM menguji suatu teori yang dimodelkan pada data sampel yang kita punya, maka diperlukan ketelitian dan kehati-hatian dalam menentukan kesimpulan atas model yang didapatkan berdasarkan kriteria GOF.

Sebelum dilakukan uji model struktural, data hasil penelitian dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan bantuan program SPSS Statistics 24. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan nilai average, standar deviasi dan mengkategorikan variabel menjadi berbagai tingkatan.

3.9 Hasil Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model Analysis*)

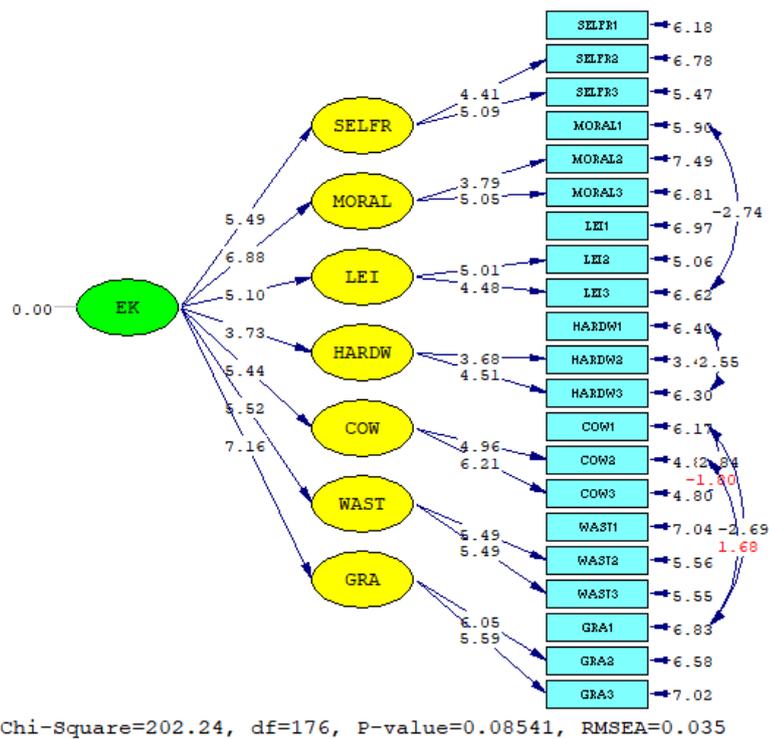
3.9.1 *Confirmatory Faktor Analysis (CFA) Variabel Etos Kerja*



Gambar 3.1 *First Order CFA Variabel Etos Kerja Standardized Solution (Loading Faktor)*

Keterangan :

- Self Reliance (SELFR)
- Morality/ Ethics (MORAL)
- Leisure (LEI)
- Hard Work (HARDW)
- Centrality of Work (COW)
- Wasted Time (WAST)
- Delay of Gratification (GRA)



Gambar 3.2 *First Order CFA* Variabel Etos Kerja T-Value (*Loading Faktor*)

Keterangan :

Self Reliance (SELFR)

Morality/ Ethics (MORAL)

Leisure (LEI)

Hard Work (HARDW)

Centrality of Work (COW)

Wasted Time (WAST)

Delay of Gratification (GRA)

Hasil perhitungan *first order CFA* untuk variabel etos kerja pada gambar 3.1. *First Order CFA* Variabel Etos Kerja *Standardized Solution* di atas menunjukkan bahwa *loading faktor* tertinggi terdapat pada indikator *Wasted Time* (WAST2 dan WAST3) dengan koefisien masing-masing sebesar 0.74. Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui juga bahwa indikator memiliki *loading faktor* (λ) < 0,5. Oleh karena itu indikator Morality/ Ethics (Moral2) dihapus dari model.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui juga bahwa seluruh indikator pembentuk variabel laten memiliki *loading faktor* (λ) $\geq 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa 20 indikator pembentuk variabel laten dinyatakan valid.

Model uji *second order Confirmatory Faktor Analysis* (CFA), hasil pengujian *second order CFA* untuk variabel *etos kerja* dapat dilihat pada gambar 3.1. di atas. Berdasarkan hasil perhitungan *second order CFA* untuk variabel *etos kerja* pada gambar di atas, maka diketahui bahwa nilai *loading faktor* tertinggi terdapat pada dimensi *Delay of Gratification* (GRA) dengan koefisien sebesar 0,99. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *Delay of Gratification* (GRA) memiliki pengaruh yang paling kuat apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi *etos kerja* lainnya. Adapun nilai *loading faktor* terendah terdapat pada dimensi *Hard Work* (HARDW) dengan koefisien sebesar 0,65. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *Hard Work* (HARDW) memiliki pengaruh yang paling lemah apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi *etos kerja* lainnya. Selain itu seluruh dimensi *etos kerja* memiliki skor *t-value* $> 1,96$, menunjukkan bahwa seluruh dimensi *etos kerja*, antara lain: *Self Reliance* (SELFR), *Morality/ Ethics* (MORAL), *Leisure* (LEI), *Hard Work* (HARDW), *Centrality of Work* (COW), *Wasted Time* (WAST) dan *Delay of Gratification* (GRA), signifikan dan dinyatakan valid dalam membentuk variabel *etos kerja*.

Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model pengukuran pada variabel *etos kerja* untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*) Variabel Etos Kerja

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	Signifikan	0.08541
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	732.74
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.035
	< 0.05	Very Good Fit	
	< 0.01	Outstanding Fit	
P-value for test of close fit	> 0.05	Bad Fit	0.46
GFI	> 0.90	Good Fit	0.87
AGFI	> 0.90	Bad Fit	0.82
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.91
NNFI or Tucker Lewis	0.9	Good Fit	0.97
Index (TLI)			
CFI	0.9	Good Fit	0,97
RFI	0.9	Good Fit	0,89
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.76
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.66

Penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. *Statistic Chi-Square* (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 732.74 berada pada kategori $2 < X^2/df < 5$ artinya model fit. Dengan jumlah sampel sebesar 316, nilai chi-square sebesar 732.74 sudah dapat dinyatakan baik. Hal ini menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *structural equation modeling (SEM)*.

2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,87. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 87,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,035. Nilai 0,035 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model *Very Good Fit*.

B. Comparative Fit

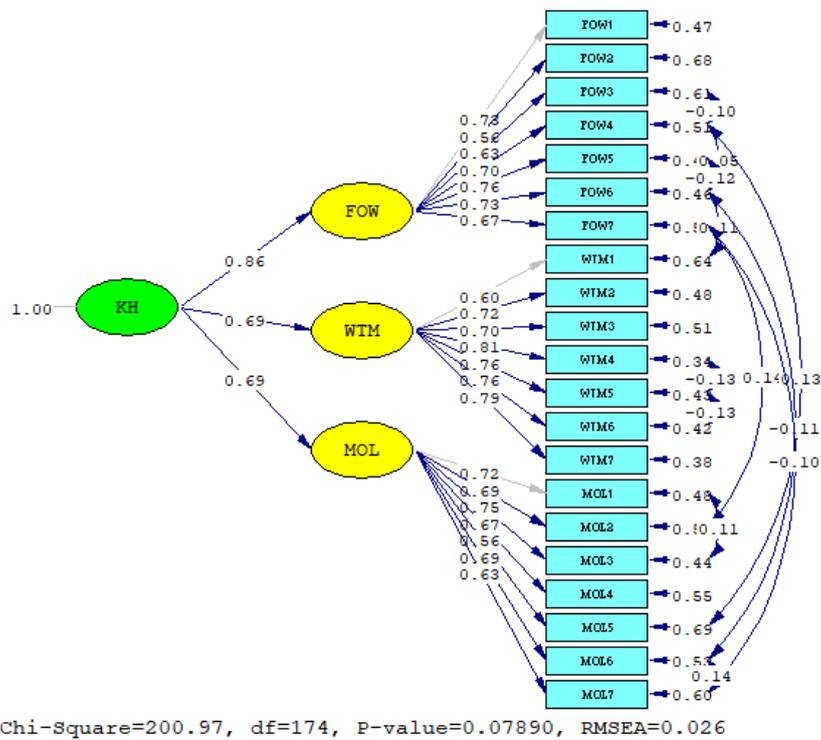
1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,82. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,82 menunjukkan model *bad fit*.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,91. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,91 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 91,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 0,97. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 0,97 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,89. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,89 merupakan batasan model dapat dikatakan *fit*.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,76.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,66.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

3.9.2 Confirmatory Faktor Analysis (CFA) Variabel Kebermaknaan Hidup



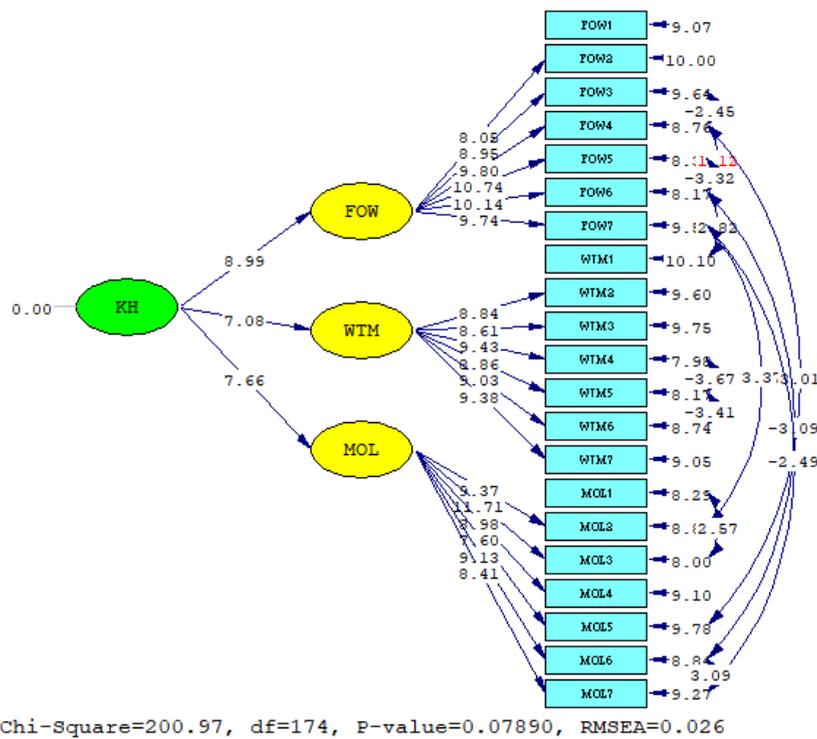
Gambar 3.3 *First Order CFA* Variabel Kebermaknaan Hidup *Standardized Solution* (Loading Faktor)

Keterangan:

The freedom of will (Kebebasan berkehendak) (FOW)

The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM)

The meaning of life (Makna hidup) (MOL)



Gambar 3.4 *First Order CFA* Variabel Kebermaknaan Hidup T-Value (*Loading Faktor*)

Keterangan:

The freedom of will (Kebebasan berkehendak) (FOW)

The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM)

The meaning of life (Makna hidup) (MOL)

Hasil perhitungan *first order CFA* untuk variabel kebermaknaan hidup pada gambar Gambar 3.3 *First Order CFA* Variabel Kebermaknaan Hidup *Standardized Solution* di atas menunjukkan bahwa *loading faktor* tertinggi terdapat pada indikator *The will to meaning* (WTM4) dengan koefisien sebesar 0.81. *loading faktor* terendah terdapat pada indikator *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (FOW3) dan *The meaning of life* (Makna hidup) (MOL5) dengan koefisien sebesar 0.56. Indikator *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM4) memiliki pengaruh yang paling kuat dibandingkan indikator yang lain. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui juga bahwa seluruh indikator pembentuk variabel laten memiliki *loading*

faktor (λ) $\geq 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa 21 indikator pembentuk variabel laten dinyatakan valid.

Model uji *second order Confirmatory Faktor Analysis* (CFA), hasil pengujian *second order CFA* untuk variabel kebermaknaan hidup dapat dilihat pada gambar 3.3. di atas. Berdasarkan hasil perhitungan *second order CFA* untuk variabel kebermaknaan hidup pada gambar di atas, maka diketahui bahwa nilai *loading faktor* tertinggi terdapat pada dimensi *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (FOW) dengan koefisien sebesar 0,86. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (FOW) memiliki pengaruh yang paling kuat apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi kebermaknaan hidup lainnya. Adapun nilai *loading faktor* terendah terdapat pada dimensi *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM) dan *The meaning of life* (Makna hidup) (MOL), dengan koefisien sebesar 0,69. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM) dan *The meaning of life* (Makna hidup) (MOL), memiliki pengaruh yang paling lemah apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi kebermaknaan hidup lainnya. Selain itu seluruh dimensi kebermaknaan hidup memiliki skor *t-value* $> 1,96$, menunjukkan bahwa seluruh dimensi kebermaknaan hidup, antara lain: *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (FOW), *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM), dan *The meaning of life* (Makna hidup) (MOL), signifikan dan dinyatakan valid dalam membentuk variabel kebermaknaan hidup.

Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model pengukuran pada variabel kebermaknaan hidup untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-

indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 3.8. Hasil Pengujian Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*) Variabel Kebermaknaan Hidup

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	Signifikan	0.07890
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	200,97
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.026
	< 0.05	Very Good Fit	
P-value for test of close fit	< 0.01	Outstanding Fit	
GFI	> 0.05	Good Fit	1.00
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.92
	> 0.90	Good Fit	0.69
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.97
NNFI or Tucker Lewis Index (TLI)	0.9	Good Fit	0.99
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0.96
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.80
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.69

Penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. *Statistic Chi-Square* (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 200,97 berada pada kategori $2 < X^2/df < 5$ artinya model fit. Dengan jumlah sampel sebesar 316, nilai chi-square sebesar 200,97 sudah dapat dinyatakan baik. Hal

ini menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *structural equation modeling*.

2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,92. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 92,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,026. Nilai 0,026 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,90. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,90 menunjukkan model *good fit*.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,97. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,97 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 97,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1,00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1,00 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.

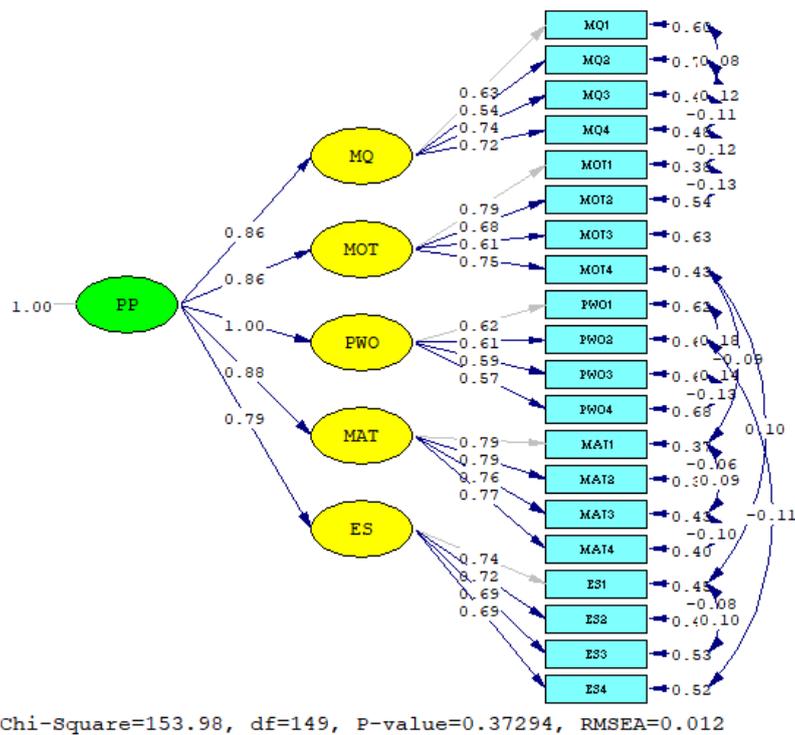
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,96. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,96 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,80.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,69.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

3.9.3 Confirmatory Faktor Analysis (CFA) Variabel Perilaku Produktif



Gambar 3.5 First Order CFA Variabel Perilaku Produktif Standardized Solution (Loading Faktor)

Keterangan:

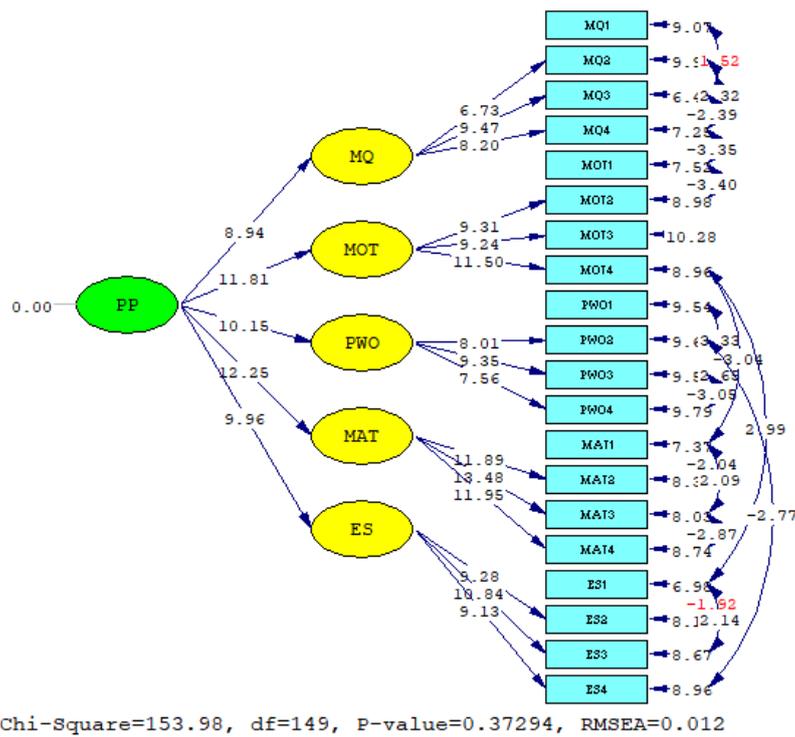
More Qualified (MQ)

Motivation (MOT)

Positive work orientation (PWO)

Maturity (MAT)

Effective Socialization (ES)



Gambar 3.6 *First Order CFA* Variabel Perilaku Produktif T-Values (*Loading Faktor*)

Keterangan:

More Qualified (MQ)

Motivation (MOT)

Positive work orientation (PWO)

Maturity (MAT)

Effective Socialization (ES)

Hasil perhitungan *first order CFA* untuk variabel perilaku produktif pada gambar 3.5 *First Order CFA* Variabel Perilaku Produktif *Standardized Solution* di atas menunjukkan bahwa *loading faktor* tertinggi terdapat pada indikator *Motivation (MOT1)* dan *Maturity (MAT1 dan MAT2)* dengan koefisien sebesar 0.79. indikator *Motivation (MOT1)* dan *Maturity (MAT1 dan MAT2)* memiliki pengaruh yang paling kuat dibandingkan indikator yang lain. *Loading faktor* terendah terdapat pada indikator *More Qualified (MQ2)* dengan koefisien sebesar 0.54. Berdasarkan hasil ini dapat diketahui juga bahwa seluruh indikator pembentuk variabel laten memiliki

loading faktor (λ) $\geq 0,5$. Hal ini menunjukkan bahwa 20 indikator pembentuk variabel laten dinyatakan valid.

Model uji *second order Confirmatory Faktor Analysis* (CFA), hasil pengujian *second order CFA* untuk variabel perilaku produktif dapat dilihat pada gambar 3.5. di atas. Berdasarkan hasil perhitungan *second order CFA* untuk variabel perilaku produktif pada gambar di atas, maka diketahui bahwa nilai *loading faktor* tertinggi terdapat pada dimensi *Positive work orientation* (PWO) dengan koefisien sebesar 1.00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *Positive work orientation* (PWO) memiliki pengaruh yang paling kuat apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi perilaku produktif lainnya. Adapun nilai *loading faktor* terendah terdapat pada dimensi *Effective Socialization* (ES), dengan koefisien sebesar 0,79. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dimensi *Effective Socialization* (ES), memiliki pengaruh yang paling lemah apabila dibandingkan dengan dimensi-dimensi perilaku produktif lainnya. Selain itu seluruh dimensi perilaku produktif memiliki skor *t-value* $> 1,96$, menunjukkan bahwa seluruh dimensi kebermaknaan hidup, antara lain: *More Qualified* (MQ), *Motivation* (MOT), *Positive work orientation* (PWO), *Maturity* (MAT) dan *Effective Socialization* (ES), signifikan dan dinyatakan valid dalam membentuk variabel perilaku produktif.

Selanjutnya dilakukan pengujian kesesuaian model pengukuran pada variabel Perilaku produktif untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori (Hu & Bentler, 1999).

Tabel 3.9 Hasil Pengujian Kesesuaian Model (*Goodness of Fit*) Variabel Perilaku Produktif

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	Signifikan	0.37294
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	153,98
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.012
	< 0.05	Very Good Fit	
	< 0.01	Outstanding Fit	
P-value for test of close fit	> 0.05	Bad Fit	1.00
GFI	> 0.90	Good Fit	0.94
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.92
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.98
NNFI or Tucker Lewis	0.9	Good Fit	1.00
Index (TLI)			
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0.97
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.77
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.67

Penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. *Statistic Chi-Square* (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 153,98 berada pada kategori $2 < X^2/df < 5$ artinya model fit. Dengan jumlah sampel sebesar 316, nilai *chi-square* sebesar 153,98 sudah dapat dinyatakan baik. Hal

ini menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *structural equation modeling*.

2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,94. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 94,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,012. Nilai 0,012 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,92. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,92 menunjukkan model good fit.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,98. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,98 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 98,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1.00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1.00 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.

4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,97. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,97 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,77.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,67.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Subjek Penelitian

Industri alas kaki merupakan industri prioritas untuk dikembangkan dengan pertimbangan mempunyai peluang dan potensi ekspor cukup besar serta dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak.

Industri alas kaki merupakan salah satu sektor industri yang prospektif bagi pertumbuhan perekonomian Indonesia. Hal ini dikarenakan alas kaki sudah menjadi salah satu kebutuhan pokok setiap individu dengan segmen pasar yang luas, mulai dari anak kecil sampai dewasa dalam setiap lapisan masyarakat. Jumlah penduduk yang meningkat dan perubahan gaya hidup masyarakat akan menyebabkan permintaan alas kaki semakin meningkat (Putri, dkk. 2015).

Jawa Barat merupakan wilayah yang banyak memproduksi alas kaki Indonesia, yang sebagian besar berada di Kabupaten Bogor. Kecamatan Ciomas di Kabupaten Bogor dengan mayoritas masyarakatnya bekerja sebagai pembuat alas kaki yang sudah menjadi usaha dominan di kalangan masyarakat Kabupaten Bogor.

Kabupaten Bogor merupakan salah satu wilayah potensial penghasil produk alas kaki. Data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor tahun 2016 tercatat ada sekitar 756 unit usaha yang tersebar Kecamatan Ciomas,

Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga (Dinas Perindag Kabupaten Bogor, 2016).

Subjek penelitian ini adalah pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten Bogor yaitu Kecamatan Ciomas, Kecamatan Tamansari dan Kecamatan Dramaga.

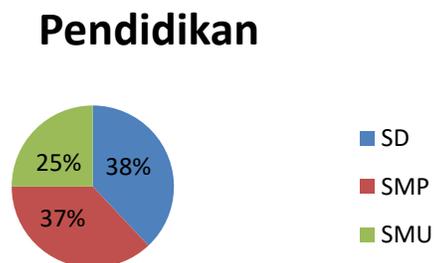
4.1.2. Hasil Analisis Demografi

4.1.2.1. Karakteristik Demografi Subjek Penelitian

Data karakteristik demografi dari responden penelitian ini diperoleh dari subjek penelitian sebanyak 316 pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian, maka diperoleh profil karakteristik demografi responden penelitian, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil Demografi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	120	38.0
SMP	117	37.0
SMU	79	25.0
Total	316	100.0

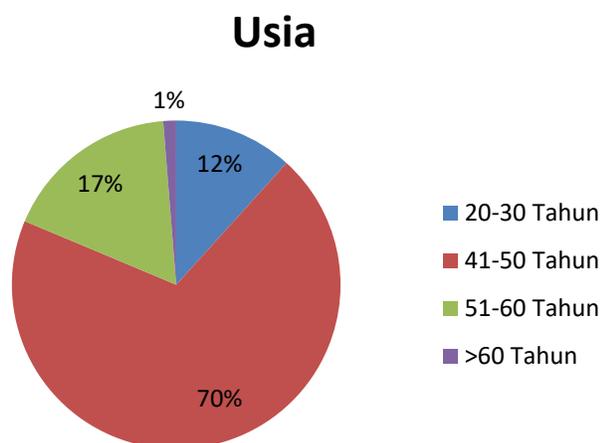


Gambar 4.1 Profil Demografi Berdasarkan Pendidikan

Apabila ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden menempuh pendidikan terakhir pada jenjang SD sejumlah 120 orang (38,0%). Selanjutnya diikuti oleh jenjang pendidikan SMP sejumlah 117 orang (37,0%). Kategori jenjang pendidikan yang paling sedikit jumlahnya adalah jenjang pendidikan SMU/Sarjana sejumlah 79 orang (25,0%). Data ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan tingkat SD dan SMP mendominasi tingkat pendidikan pelaku IKM alas kaki. Hal ini dikarenakan tingkat Pendidikan pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor kebanyakan adalah berpendidikan SD dan SMP.

Tabel 4.2 Profil Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	37	11.7
41-50 Tahun	220	69.6
51-60 Tahun	55	17.4
>60 Tahun	4	1.3
Total	316	100.0



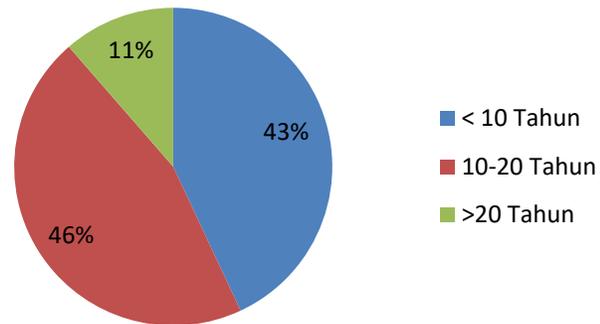
Gambar 4.2 Profil Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan profil demografi responden penelitian pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa dari total 316 responden, responden didominasi para pelaku usaha IKM yang memiliki rentang usia antara 41-50 tahun sejumlah 220 orang (69,6%). Selanjutnya diikuti oleh para pelaku usaha IKM pada rentang usia antara 51-60 tahun sejumlah 55 orang (17,4%) dan para pelaku usaha IKM pada rentang usia antara 20-30 tahun sejumlah 37 orang (11,7%). Kategori rentang usia yang paling sedikit jumlahnya adalah rentang usia di atas 60 tahun sejumlah 4 orang (1,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang diambil adalah usia produktif, namun kenyataannya bahwa pelaku usaha alas kaki di Bogor saat ini kebanyakan diatas 40 tahun dan regenerasi pelaku usaha alas kaki terancam terputus karena generasi mudah yang orang tuannya pelaku usaha alas kaki, anaknya memilih untuk bekerja disektor lain dan tidak mau meneruskan usaha orang tuanya. Sehingga kesulitan peneliti kesulitan untuk menemukan responden pelaku usaha yang usianya dibawah 40 tahun.

Tabel 4.3 Profil Demografi Berdasarkan Lama berproduksi (Tahun)

Lama berproduksi (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 10 Tahun	136	43.0
10-20 Tahun	144	45.6
>20 Tahun	36	11.4
Total	316	100.0

Lama berproduksi (Tahun)



Gambar 4.3 Profil Demografi Berdasarkan Lama berproduksi (Tahun)

Berdasarkan profil demografi responden penelitian pada tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa dari total 316 responden, responden didominasi dengan lama berproduksi antara 10-20 tahun sejumlah 144 orang (45,6%). Selanjutnya diikuti dengan lama berproduksi lebih kecil dari 10 tahun sejumlah 136 orang (43,0%). Kategori lama berproduksi yang paling sedikit jumlahnya adalah lama berproduksi di atas 20 tahun sejumlah 36 orang (11,4%). Hal ini menunjukkan responden yang diteliti memiliki pengalaman dalam berproduksi alas kaki lebih dari 10 tahun dan kurang dari 20 tahun. Lama produksi lebih dari 10 tahun menunjukkan kematangan dengan pengalaman yang cukup baik serta konsisten dan dalam berproduksi alas kaki.

4.1.2.2. Perbedaan *Mean* (T-Test dan F-Test) Faktor Demografi

Uji perbedaan *mean* menunjukkan sejauh mana sebaran data dari seluruh faktor demografi dalam penelitian, yaitu: tingkat pendidikan dan lama produksi, memiliki variasi data dan perbedaan *mean* untuk seluruh variabel penelitian.

Tabel 4.4 Profil Demografi dari Responden Berdasarkan Perbedaan *Mean* (T-Test dan F-Test) pada Variabel Penelitian

Faktor Demografi	Uji Perbedaan/UP (p-value)	
	Kebermaknaan Hidup	Perilaku Produktif
Pendidikan	0.745	0.751
Lama Produksi	0.467	-

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil perhitungan uji beda menunjukkan p-value > 0,05 yang berarti seluruh data demografi disetiap variabel kebermaknaan hidup dan perilaku produktif tidak memiliki perbedaan baik dari tingkat pendidikan maupun dari lama produksi.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Salah satu cara untuk mendeskripsikan variabel penelitian adalah melalui penyebaran frekuensi jawaban responden pada setiap variabel penelitian. Deskripsi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5 Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Etos Kerja	Rendah	8	2.5
	Cenderung rendah	24	7.6
	Cendrung tinggi	148	46.8
	Tinggi	136	43.0
	Total	316	100.0
Perilaku Produktif	Rendah	11	3.5
	Cenderung rendah	27	8.5
	Cendrung tinggi	75	23.7
	Tinggi	203	64.2
	Total	316	100.0
Kebermaknaan Hidup	Rendah	22	7.0
	Cenderung rendah	23	7.3
	Cendrung tinggi	156	49.4
	Tinggi	115	36.4
	Total	316	100.0

Berdasarkan tabel 4.5. di atas, secara umum diketahui bahwa sebagian besar para pelaku IKM (148 orang) mempersepsikan bahwa mereka memiliki etos kerja yang cenderung tinggi (46,8%). Sebagian besar para pelaku IKM (203 orang) juga memiliki perilaku produksi yang tinggi (64,2%). Selanjutnya sebagian besar para pelaku IKM (156 orang) memiliki kebermaknaan hidup cenderung tinggi (49,4%).

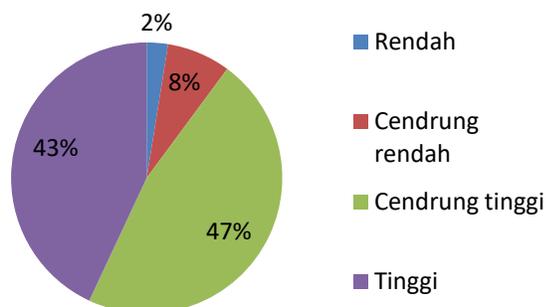
4.1.3.1.Deskripsi Variabel Etos Kerja

Hasil pengolahan data secara deskriptif untuk variabel etos kerja pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4.6 Kategori Skor Variabel Etos Kerja

Deskripsi	Etos Kerja		Self Reliance (SELFR)		Morality/Ethics (MORAL)		Leisure (LEI)		Hard Work (HARDW)		Centrality of Work (COW)		Wasted Time (WAST)		Delay of Gratification (GRA)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Rendah	8	2.5	13	4.1	14	4.4	16	5.1	18	5.7	12	3.8	15	4.7	10
Cenderung rendah	24	7.6	43	13.6	29	9.2	20	6.3	36	11.4	29	9.2	27	8.5	33	10.4
Cenderung tinggi	148	46.8	95	30.1	108	34.2	105	33.2	98	31.0	96	30.4	109	34.5	116	36.7
Tinggi	136	43.0	165	52.2	165	52.2	175	55.4	164	51.9	179	56.6	165	52.2	157	49.7
Total	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0
Rata-rata	3.12		3.09		3.10		3.15		3.06		3.16		3.17		3.11	

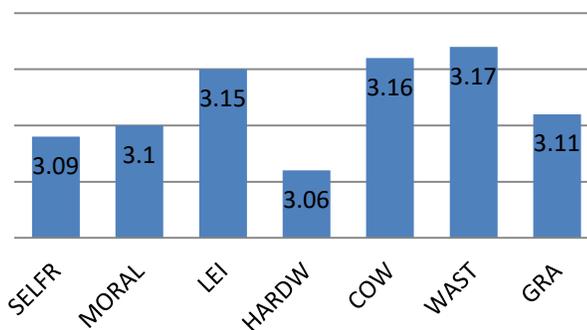
Etos Kerja



Gambar 4.4 Kategori Skor Responden terhadap Variabel Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.4 di atas, diketahui bahwa sebagian besar para pelaku IKM (148 orang/46,8%) memiliki etos kerja yang cenderung tinggi. Selanjutnya diikuti oleh 136 orang para pelaku IKM (43,0%) yang memiliki etos kerja yang tinggi dan 24 orang para pelaku IKM (7,6%) memiliki etos kerja cenderung rendah. Sedangkan 8 orang para pelaku IKM (2,5%) memiliki etos kerja rendah.

Komponen Etos Kerja



Gambar 4.5 Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Etos Kerja

Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.5, diketahui bahwa secara umum para pelaku IKM memberikan respon pada kategori “cenderung tinggi” untuk ketujuh komponen etos kerja. Rata-rata skor tertinggi dari respon pelaku IKM berada pada komponen *Wasted Time* (WAST) diikuti oleh komponen *Centrality of Work* (COW), *Leisure* (LEI), *Delay of Gratification* (GRA), *Morality/ Ethics* (MORAL) dan *Self Reliance* (SELR). Sedangkan dimensi *Hard Work* (HARDW) memiliki skor terendah berdasarkan tanggapan responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel etos kerja komponen *Wasted Time* (WAST) dipandang paling tinggi dibandingkan komponen-komponen lainnya.

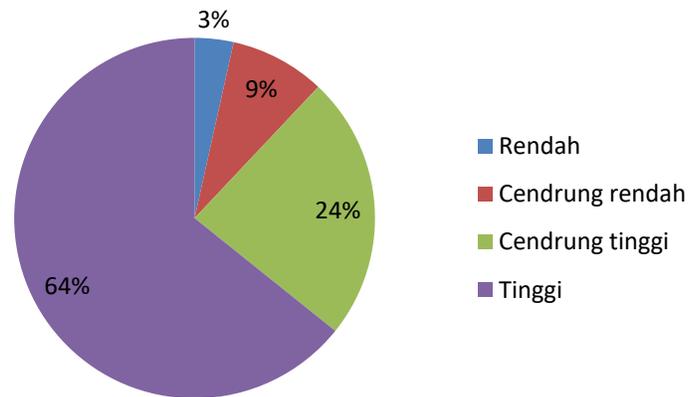
4.1.3.2.Deskripsi Variabel Perilaku Produktif

Hasil pengolahan data secara deskriptif untuk variabel perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, dapat dilihat pada tabel 4.7. dan gambar 4.6. berikut ini:

Tabel 4.7 Kategori Skor Variabel Perilaku Produktif

Deskripsi	Perilaku Produktif		More Qualified (MQ)		Motivation (MOT)		Positive work Orientation (PWO)		Maturity (MAT)		Effective Socialization (ES)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Rendah	11	3.5	11	3.5	6	1.9	33	10.4	17	5.4	20	6.3
Cenderung rendah	27	8.5	41	13.0	34	10.8	16	5.1	28	8.9	38	12.0
Cenderung tinggi	75	23.7	114	36.1	80	25.3	71	22.5	81	25.6	100	31.6
Tinggi	203	64.2	150	47.5	196	62.0	196	62.0	190	60.1	158	50.0
Total	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0
Rata-rata	3.3		3.2		3.4		3.4		3.4		3.2	

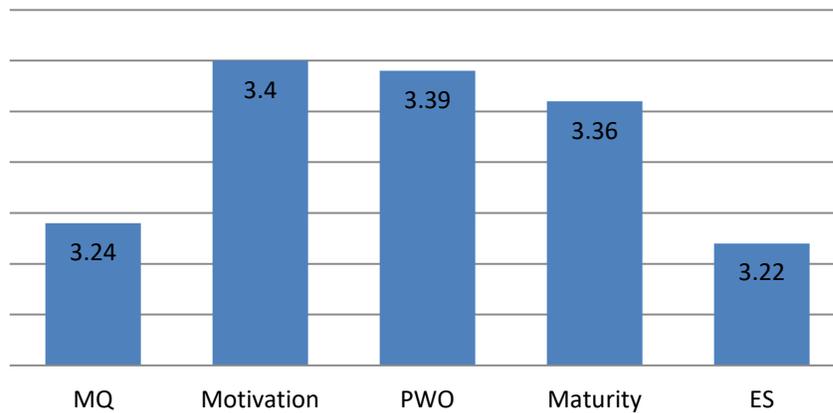
Perilaku Produktif



Gambar 4.6 Kategori Skor Responden terhadap Variabel Perilaku Produktif

Berdasarkan tabel 4.7 dan gambar 4.6 di atas, diketahui bahwa sebagian besar para pelaku IKM (203 orang/64,2%) memiliki perilaku produktif tinggi. Selanjutnya diikuti oleh 75 orang para pelaku IKM (23,7%) memiliki perilaku produktif cukup tinggi dan 27 orang para pelaku IKM (8,5%) memiliki perilaku produktif cukup rendah. Sedangkan 11 orang para pelaku IKM (3,5%) memiliki perilaku produktif rendah.

Komponen Perilaku Produktif



Gambar 4.7 Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Perilaku Produktif

Berdasarkan tabel 4.7 dan gambar 4.7, diketahui bahwa secara umum para pelaku IKM memberikan respon pada kategori “tinggi” untuk kelima komponen perilaku produktif. Rata-rata skor tertinggi dari respon pelaku IKM berada pada komponen motivasi dan *Positive work orientation* (PWO) diikuti oleh komponen maturity. Sedangkan dimensi *More Qualified* (MQ) dan *Effective Socialization* (ES) memiliki skor terendah berdasarkan tanggapan responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel perilaku produktif komponen motivasi dan *Positive work orientation* (PWO) dipandang paling tinggi dibandingkan komponen-komponen lainnya.

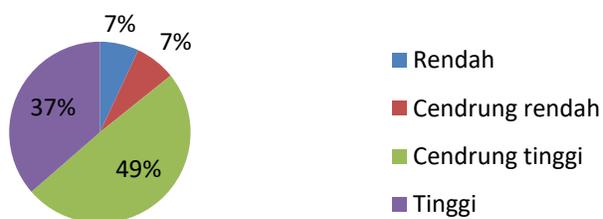
4.1.3.3.Deskripsi Variabel Kebermaknaan Hidup

Hasil pengolahan data secara deskriptif untuk variabel kebermaknaan hidup pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, dapat dilihat pada tabel dan gambar berikut ini:

Tabel 4.8 Kategori Skor Variabel Kebermaknaan Hidup

Deskripsi	Kebermaknaan Hidup		The freedom of will		The will to meaning		The meaning of life	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Rendah	22	7.0	6	1.9	8	2.5	14	4.4
Cenderung rendah	23	7.3	37	11.7	40	12.7	34	10.8
Cenderung tinggi	156	49.4	99	31.3	88	27.8	125	39.6
Tinggi	115	36.4	174	55.1	180	57.0	143	45.3
Total	316	100.0	316	100.0	316	100.0	316	100.0
Rata-rata		3.17		3.20		3.22		3.09

Kebermaknaan Hidup



Gambar 4.8 Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Kebermaknaan Hidup

Berdasarkan tabel 4.7 dan gambar 4.8 di atas, diketahui bahwa sebagian besar para pelaku IKM (156 orang/49,4%) memiliki kebermaknaan hidup cenderung tinggi.

Selanjutnya diikuti oleh 115 orang para pelaku IKM (36,4%) memiliki kebermaknaan hidup tinggi dan 23 orang para pelaku IKM (7,3%) memiliki kebermaknaan hidup cukup rendah. Sedangkan 22 orang para pelaku IKM (7,0%) memiliki kebermaknaan hidup rendah.

Komponen Kebermaknaan Hidup



Gambar 4.9 Kategori Skor Persepsi Responden terhadap Komponen Kebermaknaan Hidup

Berdasarkan tabel 4.8 dan gambar 4.9, diketahui bahwa secara umum para pelaku IKM memberikan respon pada kategori “tinggi” untuk ketiga komponen kebermaknaan hidup. Rata-rata skor tertinggi dari respon pelaku IKM berada pada komponen *the will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) (WTM) diikuti oleh komponen *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (FOW). Sedangkan dimensi *The meaning of life* (Makna hidup) (MOL) memiliki skor terendah berdasarkan tanggapan responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kebermaknaan

hidup komponen *the will to meaning* (WTM) dipandang paling tinggi dibandingkan komponen-komponen lainnya.

4.1.4. Statistik Deskriptif dan Korelasi

Hasil perhitungan statistik deskriptif dan korelasi antar variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

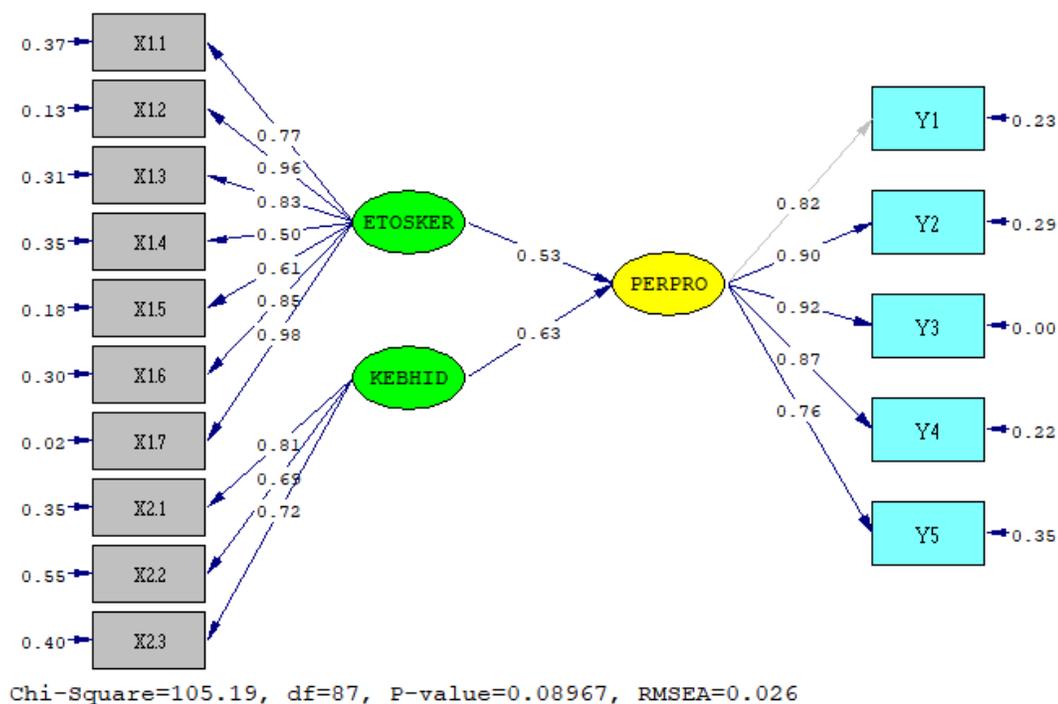
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif dan Korelasi

No	Variabel	Rata-rata	Std.Deviasi	EK	PP	KH
1	Etos Kerja (EK)	3.12	9.9		0.473	0.482
2	Perilaku Produktif (PP)	3.22	11.4	0.473		0.600
3	Kebermaknaan Hidup (KH)	3.17	10.9	0.482	0.600	

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa rata-rata skor untuk setiap variabel penelitian berkisar antara 3,12 – 3,22 yang menunjukkan bahwa setiap variabel berada pada kategori “Tinggi” dengan mengacu pada norma kategori yang telah ditetapkan. Sedangkan standar deviasi setiap variabel berada pada skor 9,9 – 11,4. Selanjutnya diketahui pula bahwa koefisien korelasi antar variabel penelitian berkisar antara 0,473 – 0,600 yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan hubungan searah antar variabel penelitian.

4.1.5. Hasil Analisis Model Struktural

4.1.5.1. Hasil Analisis Model Struktural untuk Model Utama

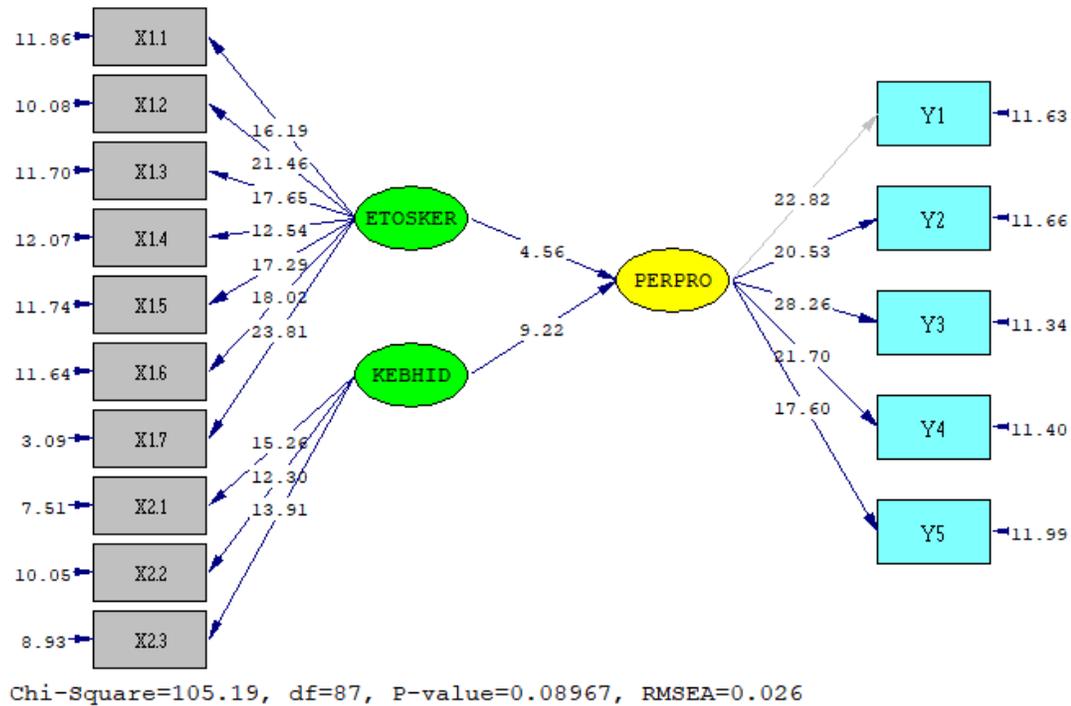


Gambar 4.10 Structural Model (Standardized Solution) untuk Model Utama

Keterangan:

Self Reliance (Kemandirian) (X1.1)
 Morality/ Ethics (Moral / Etika) (X1.2)
 Leisure (Waktu Luang) (X1.3)
 Hard Work (Kerja keras) (X1.4)
 Centrality of Work (Sentralitas Pekerjaan) (X1.5)
 Wasted Time (Membuang-Buang Waktu) (X1.6)
 Delay of Gratification (Penundaan Gratifikasi) (X1.7)
 The freedom of will (Kebebasan berkehendak) (X2.1)
 The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) (X2.2)
 The meaning of life (Makna hidup) (X2.3)

More Qualified (Y1)
 Motivation (Y2)
 Positive work Orientation (Y3)
 Maturity (Y4)
 Effective Socialization (Y5)



Gambar 4.11 Structural Model (T-Value) untuk Model Utama

Hasil pengujian untuk persamaan struktural untuk model utama disajikan pada gambar di atas. Pengujian model SEM dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model dan signifikansi kausalitas melalui koefisien regresi. Pengujian model SEM digunakan untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori.

Berdasarkan hasil analisis di structural equation diperoleh hasil yaitu T-Value =4,56 dan 9,22 melebihi $> 1,96$, p-value = 0.08967 (>0.05), RMSEA=0.026 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model estimasi pengaruh

kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif sebagai model yang valid. Model konseptual telah sesuai dengan data yang diperoleh, sehingga model tersebut dinyatakan fit. Adapun besaran pengaruh dapat dilihat melalui diagram jalur *standardized solution* dengan nilai $R^2 = 0.47$ atau 47%.

Tabel 4.10 Hasil Pengujian Model (*Goodness of Fit*) untuk Model Utama

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	Good Fit	0.08967
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	105.19
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.026
	< 0.05	Very Good Fit	
P-value for test of close fit	< 0.01	Outstanding Fit	0.99
	> 0.05	Good Fit	
GFI	> 0.90	Good Fit	0.96
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.94
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.99
NNFI or Tucker Lewis	0.9	Good Fit	1.00
Index (TLI)			
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0.98
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.82
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.69

Adapun penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel 4.10 diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. Statistic Chi-Square (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 105.19 berada pada kategori < 2 artinya model Over Fitting.
2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,96. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 96,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,026. Nilai 0,026 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,94. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,94 menunjukkan model cocok dengan data.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,99. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,99 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 99,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1,00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1,00 menyatakan bahwa model

memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.

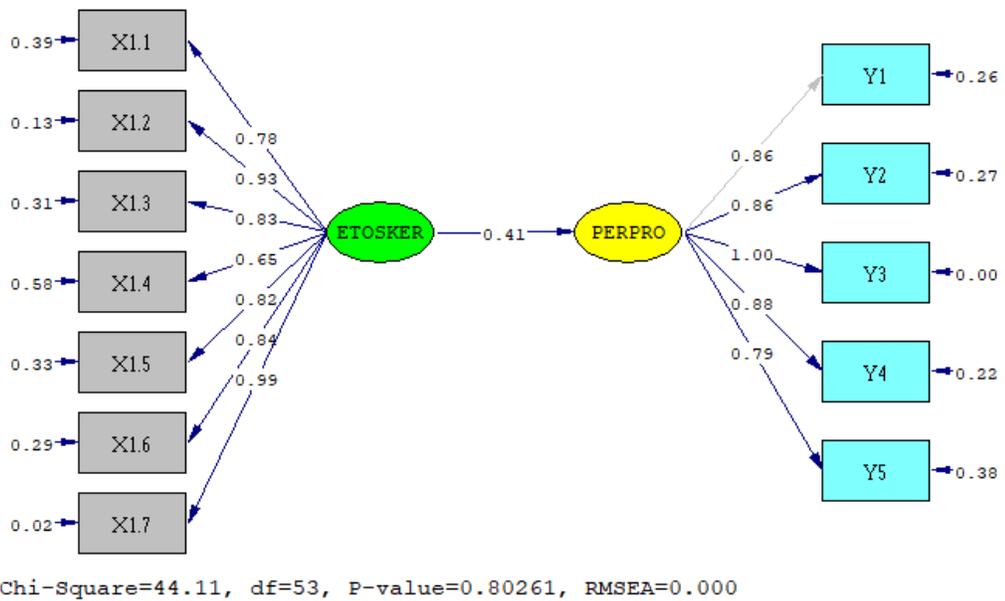
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,98. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,98 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

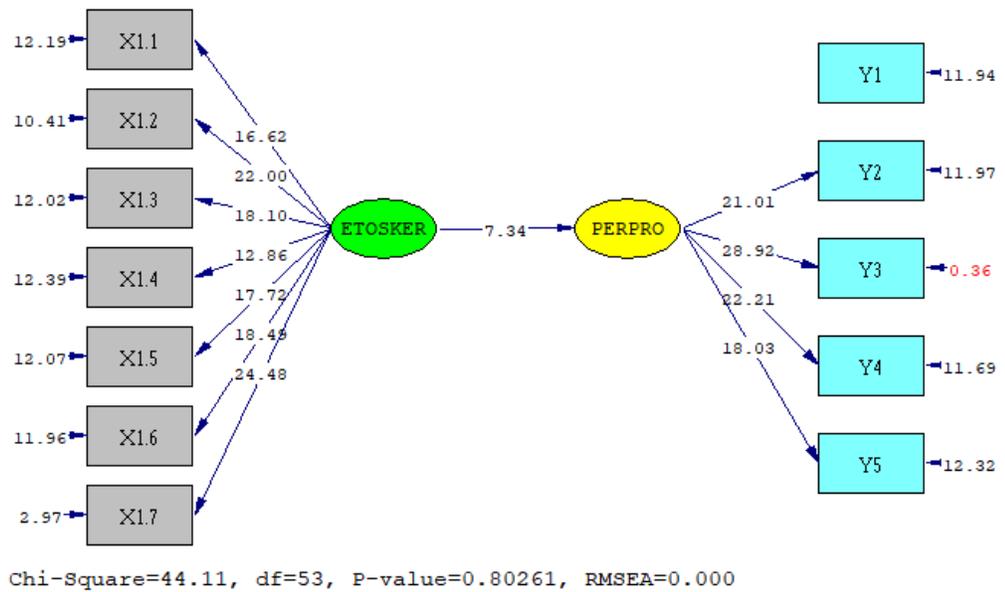
1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,82.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,69.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

4.1.5.2. Hasil Analisis Model Struktural untuk Sub Model 1



Gambar 4.12 Structural Model (Standardized Solution) untuk Model 1



Gambar 4.13 Structural Model (T-Value) untuk Model 1

Hasil pengujian untuk persamaan struktural untuk sub model 1 (Parsial) disajikan pada gambar di atas. Pengujian model SEM dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model dan signifikansi kausalitas melalui koefisien regresi. Pengujian model SEM digunakan untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori.

Berdasarkan hasil analisis di structural equation diperoleh hasil yaitu T-Value =7.34 melebihi > 1,96, p-value = 0.80261 (>0.05), RMSEA=0.000 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model estimasi pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif sebagai model yang valid. Model konseptual telah sesuai dengan data yang diperoleh, sehingga model tersebut dinyatakan fit. Adapun besaran pengaruh dapat dilihat melalui diagram jalur *standardized solution* dengan nilai $R^2 = 0.41$ atau 41%.

Tabel 4.11 Hasil Pengujian Model (*Goodness of Fit*) untuk Model 1

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	signifikan	0.80261
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	44,11
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.000
	< 0.05	Very Good Fit	
P-value for test of close fit	< 0.01	Outstanding Fit	
GFI	> 0.05	Good Fit	1.00
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.98
	> 0.90	Good Fit	0.97
Comparative Fit			
NFI	0.9	Good Fit	0.99
NNFI or Tucker Lewis	0.9	Good Fit	1.00
Index (TLI)			
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0,99
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.80
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.66

Adapun penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. *Statistic Chi-Square* ($\chi^2/$) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 44,11 berada pada kategori $2 < X^2/df < 5$ artinya model fit. Dengan jumlah sampel sebesar 316, nilai chi-square sebesar 44,11 sudah dapat dinyatakan baik. Hal

ini menunjukkan bahwa data empiris yang diperoleh identik dengan teori yang telah dibangun berdasarkan *structural equation modeling*.

2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,98. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 98% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,000. Nilai 0,000 yang lebih kecil sama dengan dari 0,10 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,97. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,97 menunjukkan model cocok dengan data.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,99. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,99 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 99,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1,00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1.00 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.

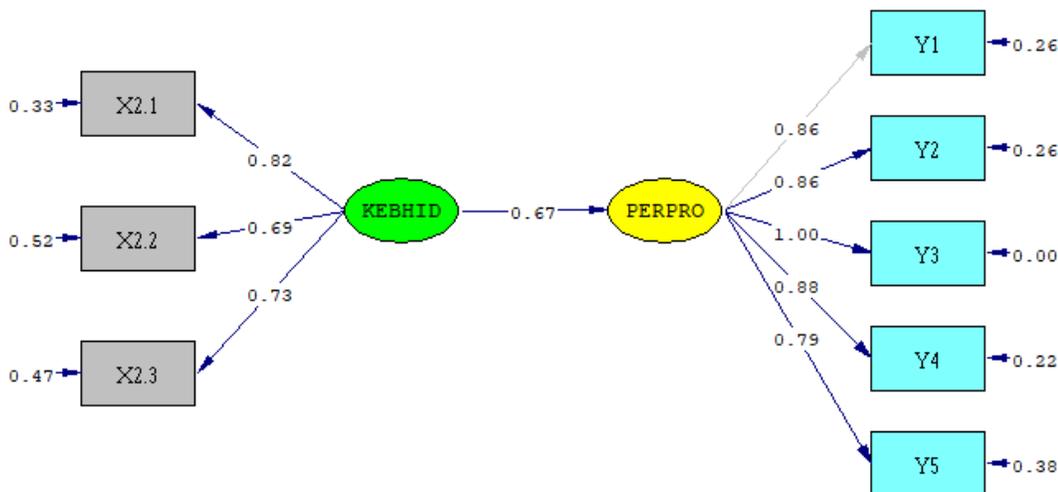
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,99. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,99 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang diperoleh sebesar 0,80.
2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,66.

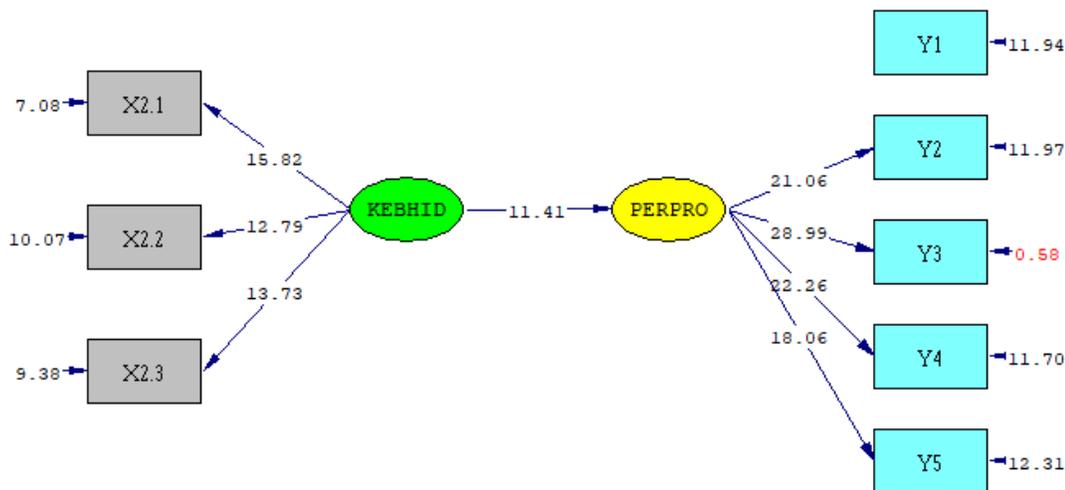
Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

4.1.5.3. Hasil Analisis Model Struktural untuk Sub Model 2



Chi-Square=17.97, df=19, P-value=0.52439, RMSEA=0.000

Gambar 4.14 Structural Model (Standardized Solution) untuk Model 2



Chi-Square=17.97, df=19, P-value=0.52439, RMSEA=0.000

Gambar 4.15 Structural Model (T-Value) untuk Model 2

Hasil pengujian untuk persamaan struktural untuk sub model 2 (parsial) disajikan pada gambar di atas. Pengujian model SEM dilakukan dengan dua macam pengujian, yaitu kesesuaian model dan signifikansi kausalitas melalui koefisien regresi. Pengujian model SEM digunakan untuk melihat kelayakan model atau kesesuaian model. Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama dengan indeks-indeks pada analisis faktor konfirmatori.

Berdasarkan hasil analisis di structural equation diperoleh hasil yaitu T-Value =11.41 melebihi $> 1,96$, p-value = 0.52439 (>0.05), RMSEA=0.000 (<0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model estimasi pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif sebagai model yang valid. Model konseptual telah sesuai dengan data yang diperoleh, sehingga model tersebut dinyatakan fit. Adapun besaran pengaruh dapat dilihat melalui diagram jalur *standardized solution* dengan nilai $R^2=0.67$ atau 67%.

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Model (*Goodness of Fit*) untuk Model 2

Indikator Fit	Nilai yang Direkomendasikan	Evaluasi Model	Hasil Penelitian
Absolute Fit			
Probabilitas	$p > 0.05$	Signifikan	0.52439
Normed Chi-Square (X^2/df)	< 2	Over Fitting	17,97
	$2 < X^2/df < 5$	Good Fit	
RMSEA	< 0.10	Good Fit	0.000
	< 0.05	Very Good Fit	
P-value for test of close fit	< 0.01	Outstanding Fit	0.97
GFI	> 0.05	Good Fit	0.99
AGFI	> 0.90	Good Fit	0.97
Comparative Fit			

NFI	0.9	Good Fit	0.99
NNFI or Tucker Lewis Index (TLI)	0.9	Good Fit	1.00
CFI	0.9	Good Fit	1.00
RFI	0.9	Good Fit	0,99
Parsimonious Fit			
PNFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.67
PGFI	0-1	Lebih besar lebih baik	0.52

Adapun penjelasan dari uji kecocokan keseluruhan model berdasarkan pada tabel diatas yaitu:

A. Absolute Fit

1. *Statistic Chi-Square* (χ^2) atau nilai discrepancy model SEM sebesar 17,97 berada pada kategori < 2 artinya model good fit.
2. *Goodness of Fit Index* (GFI) model SEM sebesar 0,99. Ukuran GFI selaras dengan ukuran koefisien determinasi determinasi R^2 dalam analisis regresi. Ukuran ini memberikan makna keragaman data yang dapat dijelaskan secara simultan oleh model yang dibangun. Keragaman data yang dijelaskan mencapai 99,0% dan hal ini dapat dikatakan baik, sehingga model dapat dikatakan cocok.
3. *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) model SEM sebesar 0,000. Nilai 0,000 yang lebih kecil sama dengan dari 0,05 menyimpulkan bahwa model good fit.

B. Comparative Fit

1. *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) model SEM sebesar 0,97. Nilai ini adalah nilai penyesuaian GFI atas derajat bebas dari model. Nilai AGFI yang mendekati 0,97 menunjukkan model cocok dengan data.
2. *Normed Fit Index* (NFI) model SEM sebesar 0,99. Nilai NFI menyatakan derajat kecocokan model. Dengan nilai sebesar 0,99 berarti model memiliki tingkat kecocokan mencapai 99,0%.
3. *Comparative Fit Index* (CFI) model SEM sebesar 1,00. Ukuran CFI menyatakan ukuran validasi model. Nilai CFI 1,00 menyatakan bahwa model memiliki tingkat validasi yang baik dan berarti tingkat kecocokan model juga semakin baik.
4. *Relative Fit Index* (RFI) model SEM sebesar 0,99. Suatu model dikatakan baik apabila memiliki nilai RFI yang mendekati 1, sementara 0,99 merupakan batasan model dapat dikatakan fit.

C. Parsimonious Fit

1. *Parsimony Normed Fit Index* (PNFI), bertujuan untuk melihat nilai derajat kebebasan yang digunakan untuk mencapai kecocokan model dan juga dapat digunakan untuk tujuan membandingkan dua model yang mana jika nilainya lebih besar akan semakin baik. Pada penelitian ini nilai PNFI yang didapat sebesar 0,67.

2. *Parsimony Goodness of Fit Index* (PGFI), merupakan modifikasi dari GFI dengan melihat berapa banyak variabel laten yang dibentuk dalam model. Nilai PGFI jika nilainya lebih besar akan semakin baik selama berada dalam rentang 0 – 1. Pada penelitian ini nilai PGFI yang didapat sebesar 0,52.

Berdasarkan uji kecocokan keseluruhan model dalam penelitian ini, hasil secara keseluruhan mengindikasikan bahwa pengujian telah memperlihatkan model tergolong fit.

4.1.6. Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural

4.1.6.1. Hasil Uji Linieritas Simultan Persamaan Struktural Model Utama

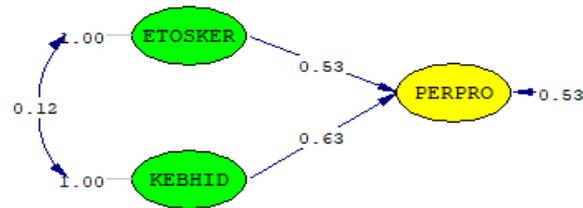
Hasil perhitungan persamaan struktural pada model utama sebagai berikut:

$$\text{PERPRO} = 0.0035 * \text{ETOSKER} + 0.023 * \text{KEBHID}, \text{ Errorvar.} = 0.00069, R^2 = 0.47$$

(0.0021)	(0.0025)	(0.00)
4.56	9.22	8.35

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui bahwa koefisien variabel laten eksogen etos kerja terhadap variabel perilaku produktif sebesar 0,0035, menunjukkan adanya hubungan positif, yang artinya ada hubungan searah antara etos kerja dengan perilaku produktif. Ketika variabel etos kerja meningkat, maka perilaku produktif akan meningkat pula. Selanjutnya koefisien variabel kebermaknaan hidup terhadap variabel perilaku produktif sebesar 0,023, menunjukkan adanya hubungan positif, yang artinya ada hubungan searah antara kebermaknaan hidup dengan perilaku

produktif. Ketika variabel kebermaknaan hidup meningkat, maka perilaku produktif akan meningkat pula.



Chi-Square=105.19, df=87, p-value=0.08967, RMSEA=0.026

Gambar. 4.16. Model Struktural - Loading Factor

X_1 terhadap $Y = 0,53$

X_2 terhadap $Y = 0,63$

X_1 dan X_2 Terhadap $Y = 0,47$

Besaran etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap variabel laten eksogen perilaku produktif ditunjukkan oleh nilai R square (R^2), nilai R square 0.47 menunjukkan kontribusi atau pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif sebesar 47%, sisanya sebesar 53% dipengaruhi faktor lain, tidak terestimasi dalam penelitian ini. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku produktif.

4.1.6.2. Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural Sub Model 1

Hasil perhitungan persamaan struktural pada model utama sebagai berikut:

$$\text{PERPRO} = 0.41 * \text{ETOSKER}, \text{ Errorvar.} = 0.83, R^2 = 0.17$$

(0.056)	(0.087)
7.34	9.58

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa koefisien variabel laten eksogen etos kerja terhadap variabel perilaku produktif sebesar 0,41, menunjukkan adanya hubungan positif, yang artinya ada hubungan searah antara etos kerja dengan perilaku produktif. Ketika variabel etos kerja meningkat, maka perilaku produktif akan meningkat pula.

Besaran etos kerja terhadap variabel laten eksogen perilaku produktif ditunjukkan oleh nilai R square (R^2), nilai R square 0,17. menunjukkan kontribusi atau pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif sebesar 17%, sisanya sebesar 83% dipengaruhi faktor lain.

4.1.6.3. Hasil Uji Linieritas Persamaan Struktural Sub Model 2

Hasil perhitungan persamaan struktural pada sub model utama sebagai berikut:

$$\text{PERPRO} = 0.68 * \text{KEBHID}, \text{ Errorvar.} = 0.55, R^2 = 0.46$$

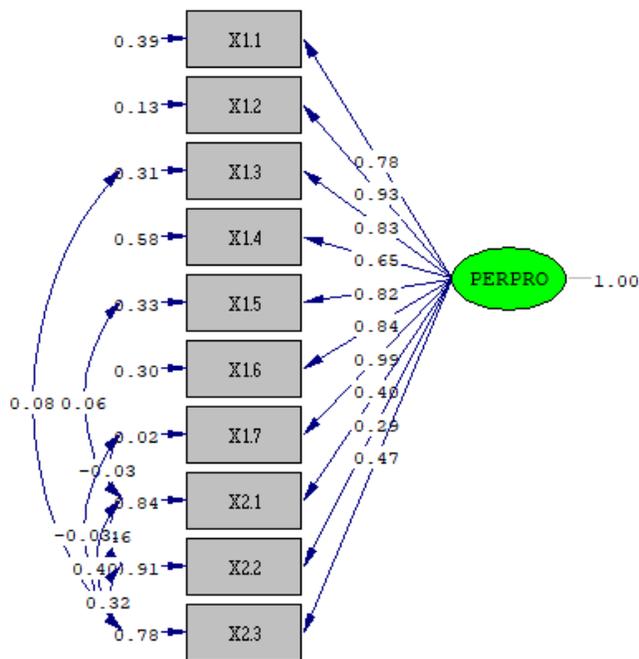
(0.059)	(0.064)
11.41	8.47

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa koefisien variabel laten eksogen kebermaknaan hidup terhadap variabel perilaku produktif sebesar 0,68,

menunjukkan adanya hubungan positif, yang artinya ada hubungan searah antara kebermanaan hidup dengan perilaku produktif. Ketika variabel kebermanaan hidup meningkat, maka perilaku produktif akan meningkat pula.

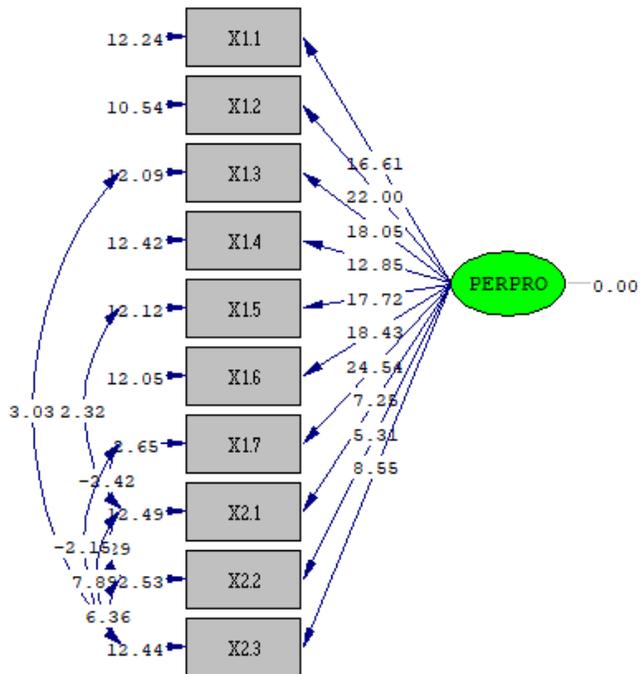
Besaran kebermanaan hidup terhadap variabel laten eksogen perilaku produktif ditunjukkan oleh nilai R square (R^2), nilai R square 0,46. menunjukkan kontribusi atau pengaruh kebermanaan hidup terhadap perilaku produktif sebesar 46%, sisanya sebesar 54% dipengaruhi faktor lain.

4.1.7. Pengaruh Dimensi Etos Kerja dan Dimensi Kebermanaan Hidup terhadap Perilaku Produktif



Chi-Square=31.94, df=28, P-value=0.27678, RMSEA=0.021

Gambar 4.17. Estimasi Dimensional (Standardized Solution)



Chi-Square=31.94, df=28, P-value=0.27678, RMSEA=0.021

Gambar 4.18. Estimasi Dimensional (T-Value)

Besaran pengaruh setiap dimensi etos kerja dan dimensi kebermakaan hidup secara bersama-sama terhadap perilaku produktif dapat dilihat pada *Estimasi dimensional* (Standardized Solution) tabel. 4.13. di bawah ini.

Tabel. 4.13. Sumbangan Efektif Dimensi Etos Kerja dan Dimensi Kebermaknaan Hidup secara Bersama-sama terhadap Perilaku Produktif

No.	Dimensi	Pengaruh Tiap Dimensi
1	Self Reliance (Kemandirian) (X1.1)	78 %
2	Morality/ Ethics (Moral / Etika) (X1.2)	93 %
3	Leisure (Waktu Luang) (X1.3)	83 %
4	Hard Work (Kerja keras) (X1.4)	65 %
5	Centrality of Work (Sentralitas Pekerjaan) (X1.5)	82 %
6	Wasted Time (Membuang-Buang Waktu) (X1.6)	84 %
7	Delay of Gratification (Penundaan Gratifikasi) (X1.7)	99 %
8	The freedom of will (Kebebasan berkehendak) (X2.1)	40 %
9	The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) (X2.2)	29 %
10	The meaning of life (Makna hidup) (X2.3)	47 %

Berdasarkan tabel 4.13. di atas, maka dimensi *Delay of Gratification* (Penundaan Kepuasan) dari variabel etos kerja yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif sebesar 99% dan 1% dari dimensi *Delay of Gratification* yang tidak terukur. The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) dimensi kebermaknaan hidup memberikan sumbangan terendah kepada perilaku produktif sebesar 29% dan 71% The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) yang tidak ukur dari dimensi tersebut.

Tabel. 4.14. Sumbangan Efektif Dimensi Etos Kerja terhadap Perilaku Produktif

No.	Dimensi	Sumbangan Efektif Masing-Masing Variabel Etos Kerja (%)
1	Self Reliance (Kemandirian) (X1.1)	78 %
2	Morality/ Ethics (Moral / Etika) (X1.2)	93 %
3	Leisure (Waktu Luang) (X1.3)	83 %
4	Hard Work (Kerja keras) (X1.4)	65 %
5	Centrality of Work (Sentralitas Pekerjaan) (X1.5)	82 %
6	Wasted Time (Membuang-Buang Waktu) (X1.6)	84 %
7	Delay of Gratification (Penundaan Gratifikasi) (X1.7)	99 %

Berdasarkan tabel 4.15. di atas, maka dimensi *Delay of Gratification* (Penundaan Kepuasan) yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif. *Hard Work* (Kerja keras) dari yang memberikan sumbangan terendah kepada perilaku produktif.

Tabel. 4.15. Sumbangan Efektif Dimensi Kebermaknaan Hidup terhadap Perilaku Produktif

No.	Dimensi	Sumbangan Efektif (%)
1	The freedom of will (Kebebasan berkehendak) (X2.1)	82 %
2	The will to meaning (Hasrat untuk hidup bermakna) (X2.2)	69 %
3	The meaning of life (Makna hidup) (X3.3)	73 %

Berdasarkan tabel 4.15. di atas, menunjukkan bahwa dimensi *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) (X2.1) dari variabel kebermaknaan hidup yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif di dibandingkan dengan

dimensi lain variabel kebermaknaan hidup. *The will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna) dari variabel kebermaknaan hidup yang memberikan sumbangan terendah kepada perilaku produktif.

4.1.8. Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian

4.1.8.1 Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian Model Utama

Pengujian hubungan kausal antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam penelitian ini mengacu pada hasil estimasi model struktural. Berdasarkan hasil analisis model struktural pada model utama, diketahui bahwa terdapat hubungan kausal yang terbukti signifikan secara statistik. Nilai t (t-value) berada pada rentang skor 4,56-9,22, dengan demikian korelasi antar variabel laten memiliki nilai t (t-value) > 1.96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian. Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t, dan simpulan dari hasil pengujian model struktural dapat dilihat pada tabel 4.16. berikut ini.

Tabel 4.16. Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t dan simpulan hasil pengujian model struktural (model utama)

No.	Path	Estimasi	Nilai-t	Simpulan
1.	Etos kerja – Perilaku produktif	0.53	4.56	Signifikan
2.	Kebermaknaan hidup-Perilaku produktif	0.63	9.22	Signifikan
3.	Etos Kerja dan kebermaknaan hidup – Perilaku produktif	0.47	8.35	Signifikan

Berdasarkan rekapitulasi hasil yang telah dipaparkan pada tabel 4.16. di atas, maka rumusan hasil pengujian model struktural untuk model utama, sebagai berikut:

1. Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 4,56 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap perilaku produktif.

2. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 9,22 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif.

3. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 8.35 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan terhadap perilaku produktif.

4.1.8.2. Hubungan Kausal antar Variabel Penelitian Sub Model 1 dan Sub Model 2

Pengujian hubungan kausal antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya dalam penelitian ini mengacu pada hasil estimasi model struktural pada sub model 1 yang dianalisis secara terpisah dari model utama. Berdasarkan hasil analisis model struktural pada sub model 1, diketahui bahwa hubungan kausal terbukti signifikan secara statistik. Nilai t (t-value) sebesar 7.34, dengan demikian korelasi antar variabel laten memiliki nilai t (t-value) >1.96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian. Hasil analisis model struktural pada sub model 2, diketahui bahwa hubungan kausal terbukti signifikan secara statistik. Nilai t (t-value) sebesar 11.41, dengan demikian korelasi antar variabel laten memiliki nilai t (t-value) >1.96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian. Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t, dan simpulan dari hasil pengujian model struktural untuk sub model, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.17. Rekapitulasi koefisien korelasi, nilai-t dan simpulan hasil pengujian model struktural (sub model 1 dan sub model 2)

No.	Path	Estimasi	Nilai-t	Simpulan
1.	Etos kerja – Perilaku produktif	0.41	7.34	Signifikan
2.	Kebermaknaan hidup-Perilaku Produktif	0.66	11.41	Signifikan

Berdasarkan rekapitulasi hasil yang telah dipaparkan pada tabel di atas, maka rumusan hasil pengujian model struktural untuk sub model 1 dan sub model 2, sebagai berikut:

1. Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 7.34 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap perilaku produktif.

2. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 11.41 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif.

3. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 8,35 lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan terhadap perilaku produktif.

4.1.9. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis mengacu pada rekapitulasi hasil analisis model struktural pada model utama, sub model 1 dan sub model 2 yang dianalisis secara terpisah.

Berdasarkan hasil analisis model struktural, diketahui bahwa seluruh hipotesis terbukti signifikan secara statistik. Nilai t (t-value) berada pada rentang skor 7.34-11.41, dengan demikian korelasi antar variabel laten memiliki nilai t (t-value) > 1,96, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antar variabel penelitian. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18. Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis penelitian

Model	Path	T-Value	R ²	Simpulan
Sub Model 1 (Uji Terpisah)	Etos kerja – Perilaku produktif	7.34	17%	Signifikan
Sub Model 2 (Uji Terpisah)	Kebermaknaan hidup- Perilaku produktif	11.41	46%	Signifikan
model utama (uji simultan)	Etos Kerja dan kebermaknaan hidup – Perilaku produktif	8.35	47%	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.18. maka hasil hipotesis pengujian penelitian sebagai berikut:

1. Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 7.34 pada uji sub model 1 secara terpisah lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap perilaku produktif.

2. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 11.41 pada uji sub model 2 secara terpisah lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif.

3. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Diketahui nilai t hitung 8.35 (pada uji model utama secara simultan), lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu $\pm 1,96$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan terhadap perilaku produktif.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian dan diskusi akan dibahas pada bagian ini, berupa temuan-temuan yang menonjol dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan rumusan masalah dan hasil pengujian hipotesis penelitian ini. Hipotesis penelitian ini terdiri hipotesis mayor dan hipotesis minor. 1) Hipotesis mayor adalah etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. 2) Hipotesis minor yaitu etos kerja

memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten Bogor. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten Bogor. Kebermaknaan memengaruhi etos kerja pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten Bogor. Tujuan penelitian ini yaitu: (1) memperoleh gambaran etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor. (2) Menganalisis pola hubungan kausal (pengaruh) antara etos kerja, kebermaknaan hidup dan perilaku produktif. Persepsi pelaku usaha terhadap etos kerja adalah penting dan persepsi pelaku usaha terhadap kebermaknaan hidup yang bernilai. juga memiliki perilaku produksi yang tinggi.

4.2.1. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM Alas kaki di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian untuk model penelitian utama menggunakan SEM Lisrel, diketahui bahwa hipotesis mayor terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku produktif dapat diprediksi dari etos kerja dan kebermaknaan hidup pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor. Uraian di atas menyimpulkan bahwa hipotesis mayor “etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif” teruji dan dapat diterima. Perilaku produktif pelaku usaha akan meningkat karena peran nilai-nilai *Self reliance, morality / ethics, leisure, hard work, centrality of work, wasted time, dan delay of*

gratification yang berasal dari etos kerja bersama kebebasan berkehendak, hasrat untuk hidup bermakna dan makna hidup yang berasal dari nilai-nilai kebermaknaan hidup. Nilai-nilai etos kerja dan kebermaknaan hidup secara bersama-sama meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha alas kaki. Berdasarkan penelitian terdahulu, belum ditemukan adanya pengaruh simultan nilai-nilai etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif pelaku usaha, karena beberapa temuan terdahulu pada perilaku produktif hanya menghubungkan antara variabel motivasi berkorelasi dengan kebermaknaan hidup Siwek, dkk (2017). Hubungan yang signifikan antara kebermaknaan hidup, orientasi kerja yang positif, komitmen karir dan motivasi kerja (De Klerk dkk, 2016). Hubungan positif antara pekerjaan yang bermakna dan kehidupan yang bermakna (Ünal & Turgut, 2017). Hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kebermaknaan hidup (Bailey and Phillips, 2015). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan model pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan terhadap perilaku produktif ini merupakan temuan baru pada penelitian pelaku usaha IKM alas kaki. Secara demografi pelaku usaha di Kabupaten Bogor mayoritas beragama Islam yang berasal dari kultur berbudaya sunda. Sehingga nilai-nilai keagamaan terlihat pada pelaku usaha dalam praktek kehidupan sehari-hari. Selain rajin beribadah, pelaku usaha dianggap oleh masyarakat sekitar sebagai kelas menengah yang selalu berperan dalam kegiatan social keagamaan, baik terlibat secara langsung maupun berpartisipasi dalam memberikan bantuan dana kegiatan yang diselenggarakan oleh RT atau Desa

setempat. Selain itu, nilai-nilai budaya sunda yang mencerminkan kearifan lokal menjadi motivasi bagi pelaku usaha untuk menampilkan kinerja yang positif.

Kontribusi etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap variabel laten eksogen perilaku produktif atau pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup secara bersama-sama menghasilkan kontribusi terhadap perilaku produktif sebesar 47%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan kebermaknaan hidup dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha industri kecil dan menengah alas kaki di Kabupaten bogor. Kontribusi kedua variabel tersebut dapat dikatakan cukup memiliki makna untuk menjelaskan kontribusinya terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor. Di luar kedua variabel tersebut, masih ada 53% variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, akan tetapi diduga memberikan pengaruh terhadap perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki.

Perilaku produktif, secara teoritis dapat dipengaruhi oleh banyak factor, baik personal maupun non-personal. Penelitian ini terkait variabel yang berkarakter personal, yaitu kebermaknaan hidup dan etos kerja. Masih banyak variabel lain yang diteliti sebelumnya terkait factor personal, misalnya motivasi berprestasi (Danabakyam dan Kurian, 2012), kepribadian Rauch dan Frase (2000), dan inisiatif personal (Rose, dkk, 2006) serta factor lainnya yang berasal dari demografi. Hal ini berarti bahwa masih ada peluang untuk mengeksplorasi pengaruh variabel selain etos kerja dan kebermaknaan hidup. Karena pengaruh variabel etos kerja dan kebermaknaan hidup sudah cukup baik, karena memiliki kekuatan prediksi yang baik

dan model ini dapat dipertahankan sebagai model yang kuat dalam melihat pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif.

Jika dilihat dari model structural akan terlihat bahwa kedua variabel etos kerja dan kebermaknaan hidup bersama-sama mempengaruhi perilaku produktif pelaku usaha alas kaki dengan tingkat kekuatan yang berbeda. Kebermaknaan hidup paling kuat memengaruhi perilaku produktif, diikuti oleh etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa bagi pelaku usaha alas kaki di Kabupaten Bogor, kebermaknaan hidup memegang peranan penting terutama dimensi *The meaning of life* (Makna hidup) dari variabel kebermaknaan hidup yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif. Pentingnya makna hidup ini juga dapat dilihat dari hasil analisis data pada tabel 4.13. Makna hidup yang tinggi yang diikuti dengan *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak), selain itu dimensi *Delay of Gratification* (Penundaan Kepuasan) dari variabel etos kerja memiliki sumbangan terbesar dari semua dimensi variabel etos kerja. Dimensi *Hard Work* (Kerja keras) dari variabel etos kerja memiliki sumbangan terendah terhadap perilaku produktif.

Pelaku usaha akan merasa keberhasilan dalam usaha akan dicapai bila memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh perilaku produktif pelaku usaha yang menjalankan aktivitas berproduksi setiap hari. Perilaku produktif sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu dan kualitas produksi IKM alas kaki. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pelaku usaha alas kaki memiliki etos kerja yang tinggi dan kebermaknaan hidup yang tinggi akan dapat meningkatkan perilaku produktif

pelaku usaha yang diikuti dengan peningkatan produktivitas alas kaki. Hal ini tentunya berdampak kepada peningkatan ekonomi keluarga pelaku usaha, sehingga muncul rasa bahagia pada pelaku usaha. Dengan demikian muncul motivasi dari pelaku usaha untuk bekerja lebih giat demi untuk masa depan keluarganya.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor dalam menjalankan usaha selalu mencari pelanggan untuk mendapatkan order. Selain itu, pelaku usaha juga berusaha untuk meningkatkan keterampilan/skill melalui kegiatan pelatihan dan bimbingan teknis produksi alas kaki yang diadakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor atau program pemberdayaan IKM dari Kementerian Perindustrian Republik Indonesia serta instansi lainnya yang peduli terhadap pengembangan IKM alas kaki. Upaya ini dilakukan oleh pelaku usaha alas kaki untuk meningkatkan perilaku produktif karena perilaku produktif akan berpengaruh langsung terhadap output yang dihasilkan oleh pelaku IKM alas kaki. Peningkatan sumber daya manusia pelaku usaha IKM alas kaki untuk dapat memperbaiki mutu dan kualitas produksi serta meningkatkan jumlah produksinya. Kompetensi dan keterampilan teknis produksi sesuai permintaan pasar, sehingga IKM dapat *survive* dan unggul dalam persaingan. Produksi yang hanya seadanya saja mungkin dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun tidak mampu bertahan dalam menghadapi persaingan global.

Jika dilihat dari kontribusi masing-masing variabel secara terpisah, diketahui bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku produktif.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pelaku usaha, maka perilaku produktif akan semakin tinggi pula. Demikian sebaliknya, jika semakin rendah etos kerja yang dimiliki oleh pelaku usaha, maka semakin rendah perilaku produktifnya. Selanjutnya kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif, menunjukkan adanya berpengaruh positif dan signifikan, yang artinya kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. Ketika pelaku usaha memiliki kebermaknaan hidup, maka perilaku produktif akan meningkat pula.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupan pelaku usaha. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku usaha ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh etos kerja. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsur antara lain: (1) disiplin kerja (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya. Disiplin yang dimaksud di atas yang didasari dengan penuh pemahaman, pengertian, dan keikhlasan. Sikap terhadap pekerjaan merupakan landasan yang paling berperan, karena sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja. Perwujudan unjuk kerja yang baik, didasari oleh sikap dasar yang positif dan wajar terhadap pekerjaannya. Mencintai pekerjaan sendiri adalah salah satu contoh sikap terhadap pekerjaan. Demikian

pula keinginan untuk senantiasa mengembangkan kualitas pekerjaan dan unjuk kerja merupakan refleksi sikap terhadap pekerjaan. Orientasi kerja, juga termasuk ke dalam unsur sikap seperti orientasi terhadap hasil tambah, orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Kebiasaan kerja, merupakan pola-pola perilaku kerja yang ditunjukkan oleh pekerja secara konsisten. Beberapa unsur kebiasaan kerja antara lain: kebiasaan mengatur waktu, kebiasaan pengembangan diri, disiplin kerja, kebiasaan hubungan antar manusia, kebiasaan bekerja keras.

Etos kerja merupakan tuntutan internal untuk berperilaku etis dalam mewujudkan unjuk kerja yang baik dan produktif. Dengan etos kerja yang baik dan kuat sangat pelaku usaha IKM alas kaki akan senantiasa melakukan pekerjaannya secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosial, pribadi, fisik, dan moral. Hal itu dapat berarti bahwa mereka yang dipandang memiliki etos kerja yang tinggi dan kuat akan memiliki keunggulan. Perwujudan etos kerja dalam kehidupan sehari-hari dapat meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Pelaku usaha IKM alas kaki yang menentukan dan mengelola sendiri usahanya yang berorientasi kerja yang positif. Sehingga akhirnya akan meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor.

Kembali ke hasil penelitian di atas, pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor memperlihatkan kebebasan untuk mendirikan usaha dan menentukan jenis produk alas kaki yang dihendaki yang bersumber dari kebermaknaan hidup. Selain itu, pelaku usaha merasa pentingnya kebermaknaan hidup dalam menjalankan usaha produksi alas kaki karena dengan demikian akan menimbulkan perasaan bahagia. Bagi pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor kebermaknaan hidup yang terjadi akibat dari pencaharian makna dalam bekerja yang diakibatkan dari cobaan, penderitaan dan jatuh bangun usahanya dan berusaha untuk memperbaikinya, sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi kehidupan diri dan keluarganya yang akhirnya menimbulkan perasaan bahagia. Perasaan Bahagia yang dirasakan oleh pelaku usaha dapat menjadi motivasi yang kuat untuk berperilaku produktif yang tentunya sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rheza, dkk (2017) yang meneliti tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku produktif menemukan bahwa pendidikan ekonomi di keluarga terbukti memengaruhi perilaku produktif. Pendidikan informal yang diperoleh pelaku usaha alas kaki selama bekerja sebagai tukang menjadi “modal skill” untuk menjadi pelaku usaha.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaku usaha IKM alas kaki memiliki perilaku produktif yang tinggi, dimensi yang paling berpengaruh adalah *Positive work orientation* dan motivasi. Pelaku usaha memiliki motivasi yang tinggi dalam memproduksi alas kaki. Efektif, kreatif, dan selalu mencari tantangan serta tekun dan

berkemauan keras untuk bekerja. Selain itu *Positive work orientation*, pelaku usaha mempunyai perilaku positif terhadap pekerjaannya dan secara tulus serta tanpa paksaan akan memenuhi tugasnya sebagai pelaku usaha yang selalu menerima order dan memproduksi alas kaki. Pelaku usaha alas kaki juga selalu terlibat secara aktif dalam memproduksi sehingga walau secara struktur dalam usaha sebagai pemilik usaha namun ikut bekerja dalam setiap proses produksi, yang dimulai dari mencari order, proses produksi dan pemasaran. Selain itu, pelaku usaha juga memiliki orientasi positif dalam bekerja. Hal lain *Positive work orientation*, pelaku usaha dapat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada, dapat dipercaya baik oleh tukang/pekerja maupun konsumen sebagai pengguna alas kaki. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada perilaku produktif komponen motivasi dan *Positive work orientation* dipandang paling tinggi dibandingkan komponen-komponen lainnya.

4.2.2. Etos Kerja memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis sub model 1 yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa hipotesis minor terbukti, dimana terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap perilaku produktif. Hal ini berarti perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki lebih meningkat jika ditunjang oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja berperan dalam meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Etos Kerja

memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor” teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini secara khusus belum ditemukan pada penelitian terdahulu. Kajian sebelumnya melibatkan etos kerja namun tidak bersama-sama dengan perilaku produktif. Etos kerja memiliki efek positif pada pekerja Murtaza dkk, (2016). Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku lebih baik dari mereka dengan etos kerja rendah. Etos kerja memperbaiki kinerja Mathani (2016).

Berdasarkan tabel 4.14. hasil perhitungan sumbangan efektif dimensi variabel etos kerja terhadap perilaku produktif, menunjukkan bahwa dimensi *Delay of Gratification* (Penundaan Gratifikasi) dari variabel etos kerja yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif. *Hard Work* (Kerja keras) dari variabel etos kerja yang memberikan sumbangan terendah kepada perilaku produktif. Etos kerja berkontribusi sebesar 17% terhadap perilaku produktif. Dibandingkan dengan hasil sebelumnya, ketika etos kerja bersama-sama dengan kebermaknaan hidup sebesar 53% dan ketika berdiri sendiri memberikan kontribusi sebesar 17%. Ternyata bila secara sendiri, etos kerja akan memberikan kontribusi lebih besar, hal ini menunjukkan bahwa etos kerja akan berkontribusi lebih tinggi terhadap perilaku produktif bila berdiri sendiri, artinya etos kerja tanpa kebermaknaanpun sudah dapat memengaruhi perilaku produktif. Pelaku usaha alas kaki di Bogor memiliki etos kerja yang tinggi, rata-rata kontribusi tertinggi dari respon pelaku IKM berada pada komponen *Wasted Time* diikuti oleh komponen *Centrality of Work, Leisure, Delay of Gratification, Morality/Ethics* dan *Self Reliance*. Sedangkan dimensi *Hard Work*

memiliki skor terendah berdasarkan tanggapan responden. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel etos kerja komponen *Wasted Time* dipandang paling tinggi memberi kontribusi terhadap perilaku usaha dibandingkan komponen-komponen lainnya.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor yang telah bekerja untuk mengumpulkan uang dari hasil penjualan produksi, mereka menyisihkan Sebagian untuk menabung guna untuk membiayai kebutuhan hidup sehari-hari dan biaya Pendidikan anaknya. Karena mereka menyadari bahwa keuntungan hasil produksi berjalan tidak stabil kadang naik dan kadang turun. Sehingga hidup hemat dan sederhana pelaku usaha IKM alas kaki digunakan untuk menyimpan cadangan modal usaha untuk mengantisipasi apabila order berlebihan dan adanya kenaikan bahan baku. Sifat irit pelaku usaha alas kaki sangat dibutuhkan untuk mengatur ritme produksi karena produksi kadang tidak stabil, ada saat tertentu pelaku usaha mendapat order lebih misalnya 1 bulan menjelang idul fitri. Disaat kelebihan order tersebut pelaku usaha bisa tetap berproduksi dengan menggunakan modal sendiri dari hasil simpanan dari keuntungan penjualan hasil produksi.

Etos Kerja dianggap sebagai faktor penting dibalik kesuksesan pelaku usaha Porter (2010). Pelaku usaha dengan *work ethic* yang tinggi digambarkan memiliki sikap yang konservatif, dan memegang teguh *value* untuk mencapai prestasi, *equity*, kepatuhan, *salvation*, *cleanliness*, keamanan dan kesopanan. Dalam konteks pelaku usaha *Self Reliance*, pelaku usaha IKM alas kaki untuk berusaha secara mandiri dan

tidak bergantung pada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. *Morality/Ethics*, Pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor dalam menciptakan lingkungan kerja yang adil dan bermoral. Selain itu pelaku usaha IKM alas kaki bertanggungjawab terhadap kesalahan produksi yang terjadi akibat kelalaian. *Leisure*, pelaku usaha IKM alas kaki untuk memanfaatkan waktu luang dengan kegiatan yang bermanfaat seperti arisan, pengajian dan rekreasi. *Hard Work*, Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor menyadari bahwa kerja keras akan mendapatkan hasil yang lebih baik. *Centrality of Work*, pelaku usaha IKM alas kaki memanfaatkan peluang usaha untuk berusaha lebih baik dan pelaku usaha IKM alas kaki Kabupaten Bogor menyadari akan pentingnya bekerja. Karena kerja keras akan mengangkat martabat bagi pelaku usaha IKM alas kaki. *Wasted Time*, sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, untuk merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. *Delay of Gratification*, pelaku usaha IKM alas kaki menunda untuk membeli hal-hal yang tidak penting dan memfokuskan untuk modal usaha. Orientasi pelaku usaha IKM alas kaki terhadap masa depan dan menunda kepuasan. *Self Reliance* pelaku usaha memiliki *Self Reliance* kategori tinggi, dibandingkan dengan *Morality/Ethics*, *Hard Work*, *Centrality of Work*, *Wasted Time*, dan *Delay of Gratification*.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor menyadari bahwa kerja keras akan mendapatkan hasil yang lebih baik. Pelaku usaha IKM alas kaki memanfaatkan peluang usaha untuk berusaha lebih baik dan pelaku usaha IKM alas kaki menyadari

akan pentingnya bekerja. Karena kerja keras akan mengangkat martabat bagi pelaku usaha IKM alas kaki. Dalam konteks pelaku usaha alas kaki, Bila individu yang memiliki etos kerja tinggi, lebih tekun dalam melaksanakan usahanya.

Pelaku yang memiliki etos kerja tinggi dapat meningkatkan perilaku positif dalam menjalankan usahanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Meriac (2015) etos kerja berhubungan positif dengan kinerja. Bekerja lebih keras adalah kunci keberhasilan.

Hasil penelitian etos kerja, Murtaza dkk, (2016) etos kerja memiliki efek positif pada pekerja. Etos kerja tinggi menunjukkan perilaku lebih baik dari mereka dengan etos kerja rendah. Mathani (2016) ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dimensi praktik etos kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja. Hasil penelitian Mathani (2016) ada hubungan yang signifikan secara statistik antara dimensi praktik etos kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja. Dalam konteks pelaku usaha untuk meningkatkan etos kerja, SDM pelaku usaha perlu ditingkat. Salah satu indikator peningkatan SDM adalah adanya kemampuan pelaku usaha dalam melakukan inovasi produk dengan desain yang actual sesuai permintaan konsumen.

4.2.3. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha

IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil analisis untuk sub model 2 menunjukkan bahwa kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial perilaku produktif dapat diprediksi dari kebermaknaan hidup. Hasil ini menunjukkan kontribusi atau pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif sebesar 46%. Semakin kebermaknaan hidup semakin tinggi perilaku produktif. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor”, teruji dan dapat diterima. Hasil penelitian ini belum ditemukan pada penelitian sebelumnya, kajian terdahulu kebermaknaan hidup dikaitkan dengan antusias, tertarik, dan bangga (Norwood & Garcini, Short., 2013). Kebermaknaan hidup terhadap motivasi kerja, Kebermaknaan hidup dengan spiritual, kebermaknaan hidup dengan kebahagiaan, dan kebermaknaan hidup dengan sejahteraan. Sementara kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif tidak ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan model pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif merupakan temuan baru pada penelitian perilaku produktif pelaku usaha alas kaki IKM alas kaki di Kabupaten Bogor.

Berdasarkan tabel 4.15. menunjukkan bahwa dimensi *The freedom of will* (Kebebasan berkehendak) dari variabel kebermaknaan hidup yang memberikan sumbangan tertinggi kepada perilaku produktif. *The will to meaning* (Hasrat untuk

hidup bermakna) dari variabel kebermaknaan hidup yang memberikan sumbangan terendah kepada perilaku produktif.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai kebermaknaan hidup berkontribusi sebesar sebesar 46% terhadap perilaku produktif. Hal ini bila dibandingkan dengan nilai kebermaknaan hidup bersama-sama dengan etos kerja berkontribusi 63% terhadap perilaku produktif. Kebermaknaan hidup berdiri sendiri lebih kecil kontribusinya kepada perilaku produktif daripada secara bersama-sama dengan etos kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai kebermaknaan, yaitu kebebasan berkehendak, hasrat untuk hidup bermakna dan makna hidup, akan lebih baik bila sinergi dengan nilai-nilai etos kerja akan meningkatkan perilaku produktif secara maksimal. Hasil temuan ini sejalan penelitian peningkatan kebermaknaan hidup dikaitkan dengan antusias, tertarik, dan bangga (Norwood & Garcini, 2013). Hubungan yang signifikan antara kebermaknaan hidup, orientasi kerja yang positif, komitmen karir dan motivasi kerja (De Klerk, 2016). Pelaku usaha alas kaki yang menemukan kebermaknaan hidup diharapkan untuk mencari dan menemukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan hidup (De Klerk, 2005). Karena pelaku usaha IKM alas kaki adalah pencipta aktif dari pekerjaan dan menentukan serta mengelola sendiri usahanya yang berorientasi kerja yang positif. Sehingga akhirnya akan meningkatkan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Bogor.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor yang semula bekerja di pabrik sepatu sebagai tukang, kemudian berhenti dan menjadi pengusaha alas kaki

(sepatu/sandal) keberanian atau motivasi untuk menjadi pengusaha karena mereka sudah memiliki dasar pengetahuan sebagai tukang. Walaupun sebagai pengusaha penuh dengan resiko, mulai dari modal usaha, keterampilan, produksi dan pemasaran.

Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor yang telah menemukan makna dapat merubah masa depan menjadi lebih baik, yang bermartabat, terpandang dan merasa bangga. Kondisi ini terlihat dari keseharian pelaku usaha di masyarakat, dihargai dan dihormati, sering menjadi imam sholat dan selalu menjadi panutan. Pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor berusaha dan memberikan nilai tambah bagi pengembangan usahanya dan bermanfaat bagi keluarga menyebabkan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor merasakan kehidupan yang berarti dan pada akhirnya akan menimbulkan perasaan bahagia.

Kembali ke hasil penelitian, pelaku usaha IKM alas kaki memiliki kebermaknaan hidup cenderung tinggi. Secara umum para pelaku IKM memberikan respon pada kategori “tinggi” untuk ketiga komponen kebermaknaan hidup. Rata-rata skor tertinggi dari respon pelaku IKM berada pada komponen *the will to meaning* (Hasrat untuk hidup bermakna). Penjelasan ini sesuai dengan pelaku usaha berusaha untuk mengembangkan potensi diri dengan keterlibatan diri dalam kegiatan pelatihan dan pendampingan. Pelaku usaha IKM alas kaki bebas untuk mengatur usahanya sendiri, Pelaku usaha IKM alas kaki bebas dalam berkreasi untuk mengembangkan produk yang lebih inovatif. Selalu berusaha untuk mengembangkan potensi diri, aktif dalam kegiatan pengembangan potensi yang dilaksanakan oleh Dinas

Perindag/Instansi lainnya, bebas untuk menentukan usaha, memenuhi kebutuhan keluarga dengan berproduksi yang baik, menentukan pilihan usaha untuk ditekuni sebagai modal masa depan, inovasi upaya untuk mengembangkan usaha saya dan bebas memilih jenis produk untuk dikembangkan menjadi usaha. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kebermaknaan hidup komponen The freedom of will (Kebebasan berkehendak) yang memberi kontribusi paling tinggi dibandingkan komponen-komponen kebermaknaan hidup lainnya.

4.2.4. Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, diketahui bahwa terdapat dua model pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku produktif, yaitu (1) pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif dan (2) pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif.

Penelitian ini memiliki nuansa baru yang terkait dengan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Selama ini penelitian tentang perilaku produktif sudah banyak dilakukan diberbagai negara di dunia, namun di Indonesia masih jarang ditemukan, terlebih lagi berkaitan dengan aspek psikologis. Penelitian ini setidaknya sebagai pengembangan penelitian pada pelaku usaha IKM alas kaki. Penelitian ini memberikan pernyataan bahwa nilai-nilai yang bersumber dari kebermaknaan hidup dan etos kerja. Nilai kebebasan berkehendak, hasrat untuk hidup bermakna dan

makna hidup yang bersumber dari kebermaknaan hidup serta *Self Reliance* (Kemandirian), *morality / ethics* (Moral / Etika), *leisure* (Waktu Luang), *hard work* (Kerja keras), *centrality of work* (Sentralitas Pekerjaan), *wasted time* (Membuang-Buang Waktu), dan *delay of gratification* (Penundaan Gratifikasi) yang bersumber dari etos kerja menjadi motivasi bagi pelaku usaha berperilaku produktif dalam menjalankan aktivitas usahanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup secara simultan terhadap perilaku produktif pelaku usaha alas kaki di Kabupaten Bogor. Diantara dua model yang di analisis, pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif lebih kuat jika dibandingkan dengan pengaruh etos kerja terhadap perilaku produktif. Kuat pengaruh kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif karena pelaku usaha IKM alas kaki memiliki kebermaknaan hidup yang tinggi untuk ketiga dimensi kebermaknaan hidup. Dimensi makna hidup lebih memberikan kontribusi terbesar terhadap perilaku produktif. Secara demografis, pelaku usaha di Kabupaten Bogor adalah beragama Islam yang tentunya berpengaruh terhadap aktivitas pelaku usaha. Nilai-nilai keagamaan yang nampak pada pelaku usaha melalui kegiatan sosial keagamaan dan rutinitas ibadah mendorong pelaku usaha lebih termotivasi dalam bekerja.

Dilihat dari sisi etos kerja, meskipun memberikan kontribusi kecil, akan tetapi masih tetap diperhitungkan. Etos kerja yang diperlukan untuk pelaku usaha alas kaki di Kabupaten Bogor dapat dilihat dari nilai-nilai etos kerja pelaku usahanya. Pelaku

usaha dengan *work ethic* yang tinggi digambarkan memiliki sikap *Self Reliance*, *Morality/Ethics*, *Leisure*, *Hard Work* dan *Centrality of Work* yang tinggi. rata-rata kontribusi tertinggi dari respon pelaku usaha IKM berada pada komponen *Wasted Time*, sikap dan keyakinan pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor, untuk merefleksikan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Produktivitas yang tinggi terlihat dari pelaku usaha yang memanfaatkan setiap waktu luang untuk mencari order dan memproduksi.

Dilihat dari model yang telah diuji dan *fit* dapat menjelaskan pengaruh antar variabel eksogen terhadap variabel endogen. Adapun model utama dalam penelitian ini adalah model pengaruh etos kerja dan kebermaknaan hidup terhadap perilaku produktif. Model ini menjadi unggulan penelitian ini karena belum ditemukan pada penelitian terdahulu dan melalui penelitian ini model tersebut terbukti menjadi model prediktif yang kuat. Model kedua dari penelitian adalah kebermanknaan hidup terhadap perilaku produktif juga merupakan unggulan dalam penelitian ini karena belum ditemukan pada penelitian terdahulu dan melalui penelitian ini model tersebut menjadi model prediktif yang kuat. Sehingga kedua model tersebut dapat dikatakan sebagai kabaharuan dalam penelitian ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu: keterlibatan variabel-variabel lain yang memungkinkan untuk dikaji lebih jauh, hal ini karena secara teoritis masih banyak variabel yang terkait dengan perilaku produktif, tetapi belum diangkat dalam penelitian ini. Kajian ini juga nantinya akan berdampak pada

perlunya pengembangan model supaya menjadi lebih komprehensif, meskipun model dalam penelitian ini telah teruji dengan baik. Sampel yang digunakan, meskipun besar, tidak mewakili populasi Indonesia, yang menghambat generalisasi. Pengujian instrumen perlu dikembangkan dengan memutarakan teknik pengujian, sehingga secara psikometrik memenuhi persyaratan dengan kualitas yang lebih baik. Sehingga reliabilitas dan validitas dapat teruji dengan baik. Alat ukur yang digunakan masih perlu disempurnakan dan dikembangkan dengan teori yang terbaru untuk mendapatkan hasil yang lebih representative bagi pengembangan keilmuan psikologi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. Kebermaknaan hidup lebih berperan dalam meningkatkan perilaku produktif, bila dibandingkan dengan Etos kerja.
2. Etos kerja memengaruhi perilaku produktif, dimensi *Delay of Gratification* yang memberikan sumbangan terbesar dan paling berperan dalam meningkatkan perilaku produktif.
3. Kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. Dimensi *The freedom of will* lebih besar berkontribusi terhadap perilaku produktif.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Teoretis

Saran-saran yang disampaikan untuk pengembangan penelitian ini selanjutnya, sebagai berikut:

1. Model yang terbentuk melalui penelitian ini dinyatakan merupakan model yang baik, dengan daya prediksi yang kuat, namun perlu upaya pengembangan model melalui penajaman kajian teoritis untuk variabel kebermaknaan hidup dan etos kerja serta perilaku produktif.

2. Nilai-nilai etos kerja dan kebermaknaan hidup perlu dieksplorasi dari berbagai sumber, sehingga memberikan peluang diadopsi pada pelaku usaha dengan komoditi yang berbeda.
3. Penelitian ini dilakukan di Bogor dengan masyarakatnya berbudaya sunda. Hal ini menyebabkan nilai-nilai budaya sunda ikut mempengaruhi perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki. Saran selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel budaya. Sehingga hasil penelitiannya dapat diterapkan kepada pelaku usaha dengan budaya yang berbeda di Indonesia.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka disampaikan saran praktis sebagai berikut:

1. Melalui hasil yang menyatakan bahwa Etos kerja dan kebermaknaan hidup memengaruhi perilaku produktif. Kebermaknaan hidup lebih berperan dalam meningkatkan perilaku produktif, bila dibandingkan dengan Etos kerja. Dimensi kebebasan berkehendak dari kebermaknaan hidup merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan perilaku produktif pelaku usaha IKM alas kaki di Kabupaten Bogor. Maka disarankan kepada lembaga yang terkait industri kecil dan menengah, yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor atau tingkat nasional melalui Kementerian Perindustrian Republik Indonesia untuk menyelenggaraan program binaan dan dampingan yang bertujuan untuk meningkatkan SDM pelaku usaha melalui kegiatan pemberdayaan, pelatihan

disain produk, sehingga pelaku usaha dapat berinovasi terhadap produk-produk alas kaki yang dibutuhkan masyarakat.

2. Disarankan juga kepada perusahaan swasta dan BUMN yang hendak melaksanakan CSR pada pelaku usaha IKM alas kaki agar menyelenggarakan program-program pemberdayaan yang sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha, yang tentunya penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam membuat perencanaan program pemberdayaan.
3. Salah satu dimensi perilaku produktif adalah motivasi sehingga disarankan untuk meningkatkan perilaku produktif melalui kegiatan pelatihan motivasi usaha. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bogor sebagai penanggung jawab pengembangan IKM berkewajiban untuk membuat perencanaan paket pelatihan motivasi dengan Menyusun modul dan materi motivasi untuk diajarkan kepada pelaku usaha alas kaki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abele, Susanne., Diehl, Michael. (2008). Finding Teammates Who Are Not Prone to Sucker and Free-Rider Effects: The Protestant Work Ethic as a Moderator of Motivation Losses in Group Performance. *Group Processes & Intergroup Relations* 11(1) 39–54.
- Ali, A. J. (2013). Rethinking work ethics. *International Journal of Commerce and Management*, 23(3), 180–183. <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-062013-0053>
- Anoraga, Pandji. (1992). *Psychology of Work*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar . Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin, (2000). *Reliabilitas dan Validitas*, Cetakan II, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, Saifuddin.(1999). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Sigma
- Bailey, Thomas Hamilton and Phillips, Lisa J. (2015). The influence of motivation and adaptation on students' subjective well-being, meaning in life and academic performance. *Higher Education Research & Development*. <http://dx.doi.org/10.1080/07294360.2015>.
- Banister, C. M. (2018). Work ethic, turnover, and performance: An examination of predictive validity for entry-level employees. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 79(4-B(E)). <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=201811223-119&site=ehost-live>
- Barbash, J. (1983). *Which work ethic?*, in Barbash et al. (Ed.), *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, pp. 231-60.
- Bastaman, H.D. (2007). *Logotherapy: Psychology to Find the Meaning of Life and Achieve a Meaningful Life*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

- Bastaman, H.D. (2005). *Integration of Psychology with Islam Towards Islamic Psychology*. Yogyakarta: Student Library and Insan Kamil Foundation
- Baum, S.K and Stewart, R.B. (1990). Sources of meaning through the lifespan, *Psychological Reports*, 67, 3-14
- Battista.T, and Almond, R. (1973). The development of meaning in life, *Psychiatry*, 36,409-427.
- Bertens, K. (1994). *Etika*. Gramedia, Jakarta.
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. In *Handbook of Structural Equation Modeling* (pp. 361–379).
- Choi, Suh-hee., and Fu, Xiaoxiao.(2015). Reexamining The Dimensionality Of Leisure Motivation And Leisure Satisfaction In A Multicultural Context: Evidence From Macau. *Humanities & Social Sciences Reviews* Vol 3.
- Chamberlain, K., and Zika, S. (1988). On the relationship between meaning in life and psychological well-being, *British Journal of Psychology*, 83, 133-146.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working values and values that work*. New York, Amacon.
- Creswell, J.W. (2017). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Crumbaugh, J. C., & Maholick, L. T. (1964). An experimental study in existentialism: The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. *Journal of Clinical Psychology*, 20, 589-596.
- Damáσιο, Bruno Figueiredo., Koller, Sílvia Helena & Schnell, Tatjana. (2013). Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Psychometric Properties and Sociodemographic Findings in a Large Brazilian Sample. *ACTA De Investigación Psicológica*, , 3 (3), 1205 – 1227
- Danabakyam, M., & Kurian, S. (2012). Women Entrepreneurship in Micro, Small and Medium Enterprises (MSME) in Chennai City. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*, 1(10), 68-74.
- Debats, D.L. and Drost, I. (1995). Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach, *British Journal of Psychology*, 86, 359-379.
- De Klerk, J.J., Boshoff, A.B., & Van Wyk, R. (2016). Spirituality in Practice: Relationships Between Meaning in Life, Commitment and Motivation. *Journal*

- of Management, Spirituality & Religion*, 3(4), 319-347.
<https://doi.org/10.1080/14766080609518637>
- De Klerk, J. J. (2005). Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 64–88.
<https://doi.org/10.1108/eb028998>
- Emmons, R. A. (2003). *Personal goals, life meaning, and virtue: Wellsprings of a positive life*. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived* (p. 105–128). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10594-005>
- Fishbein, M., and Ajzen, I. (2004). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fitriyani, D., Sundari, O., Dongoran, J., Kristen, U., & Wacana, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- Fromm, Erich. (1975). *Managing Human Resources Produktivity, Quality Of Work Life*. Profits. New York : Mc Graww Hill.Inc.
- Fry, LW. (2005). Introduction to *The Leadership Quarterly* special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership, *The Leadership Quarterly*, 16, 619-622.
- Fry, LW., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement and establishing a baselyne, *TheLeadership Quarterly*, 16,835-862.
- Frankl, V. E. (2020a). *Mans search for meaning*. Terjemahan Haris Priyatna. Cetakan ke-7. Jakarta: Noura Books.
- Frankl, V. E. (2020b). *The will to meaning*. Terjemahan Gita Widya Laksmi Soerjoatmodjo. Cetakan I, Jakarta: Noura Books.
- Frankl, V.E. (2004). *Man's Search For Meaning. Searching for the Meaning of Life: The Essence of Life, the meaning of love, the meaning of suffering*. Bandung: Nuansa.
- Frankl, V.E. (1959). *From Death-camp to Existentialism*. Boston: Beacon Press
- Frankl, V. E. (1992). *Man's search for meaning: an introduction to logotherapy* (trans: Lasch I). Beacon Press, Boston (Original work published in 1959).
- Furnham, A. (1990). *The Protestant Work Ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.

- Furnham, A. (1984). Work Values and Beliefs in Britain. *Journal of Organizational Behavior*, 5(4), 281-291. <https://doi.org/10.1002/job.4030050405>
- Furnham, Adrian and Koritsas, Eva. (1990). The protestant work ethic and vocational preference. *Journal of Organizational behavior*. First published: January 1990. <https://doi.org/10.1002/job.4030110107>
- Gbadamosi, G. (2004). Academic Ethics. What Has Morality, Culture and Administration Got to do With its Measurement? *Management Decision*, 42(9), 1145-1161. DOI:10.1108/00251740410565172
- Ghozali, Imam dan Fuad (2008), *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (2000). *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGraw-Hill Companies Inc, Boston.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. (1987) *Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gilmore, H. L. 1974. 'Product Conformance Cost', *Quality Progress* June: 16.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Heatherton, T.D. and Nichols, P.A. (1994). Personal accounts of successful purses failed attempts at life change, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 664-675. <https://doi.org/10.1177/0146167294206005>
- Heintzman, P. and Mannell, R.C. (2003). Spiritual functions of leisure and spiritual well-being: Coping with time pressure, *Leisure Sciences*, 25, 207-230.
- Herman, Stewart. W. (2002). How work Gains Meaning in Contractual Time: A Narrative Model for Reconstructing the Work Ethic. *Journal of Business Ethics*, 38:65-79. <https://doi.org/10.1023/A:1015742709197>.
- Hirschfeld, R.R., and Field, H.S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21:789-800. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200011\)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W)
- Hite, Dwight M., Daspit, Joshua J., and Dong, Xueni. (2015). Examining the influence of Transculturation on work ethic in the United States. *Cross Cultural Management* Vol. 22 No. 1, pp. 145-162.

- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Hussain Shahid, Rizwan Muhammad, Nawaz Muhammad Sajjad, ul Hameed Waseem and Rizwan Muhammad. (2013). Impact of Effective Training Program, Job Satisfaction and Reward Management System on the Employee Motivation with mediating role of Employee Commitment. *Journal of Public Administration and Governance* ISSN 2161-7104 2013, 3(3).
- Imam, Awais., Abbasi, Abdus Sattar., Muneer, Saima. (2015). The Impact Of Islamic Work Ethics On Employee Performance: Testing Two Models Of Personality X and Personality Y. *Sci, Int*, (Lahore), 27 (1), 415-422.
- Kadiyono, Anissa Lestari. 2011. *Pengaruh Human Capital Terhadap Positive Organizational Behavior Melalui Motivasi Kerja dan komitmen Organisasional Sebagai Mediator*. Disertasi. Jatinangor: Universitas Padjadjaran.
- Kalemci, R. Arzu., Duman, Sirin Atakan. (2011). Which One Is More Determining For Various Occupations In Turkey: Islamic Work Ethic Or Protestant Work Ethic Values?. *International Journal of Arts & Sciences*, CD-ROM. ISSN: 1944-6934 :: 4(15):365–373 (2011) Copyright c 2011 by International Journal.org.
- Khan, Khurram., Abbas Muhammad., Gul Asma., dan Raja, Usman. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *J Bus Ethics* 126:235–246.
- King, P.E. (2003). Religion and identity: The role of ideological, social, and spiritual contexts, *Applied Developmental Science*, 7, 197-220.
- Klemke, E. D. (2000). *The meaning of life* (2nd ed.). Oxford University Press: New York.
- Kline, R. B. (2011). Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. In M. Williams & W. P. Vogt (Eds.), *Handbook of methodological innovation in social research methods* (pp. 562-589). London: Sage.
- Koesworo, E. (1987). *Existential Psychology: An Introduction*. Bandung: Eresco
- Kopelman, Richard E. (1986). *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People-Oriented Perspective* (Mcgraw Hill Series in Management)
- Kumar, Naresh., and Rose, Raduan Che. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability. *Cross Cultural Management* Vol. 19 No. 2, pp. 142-165.

- Lowery, Christopher M., dan Duesing, Robert J. (2014). A Research Note on the Relationships among Spirituality, Contextual Variables, and Perceptions of Ethics in the Workplace. *Journal Of Managerial Issues* Vol. XXVI Number 4 Winter 2014. Issues Vol. XXVI Number 4 Winter 2014: 408-423.
- Lawrence, Sandra and Jordan, Peter., (2009). Testing an explicit and implicit measure of motivation. *International Journal of Organizational Analysis*. 17 (2), 103-120. DOI 10.1108/19348830910948959
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Markow, F. and Klenke, K. (2005). The effects of personal meaning and calling on organizational commitment: An empirical investigation of spiritual leadership, *International Journal of Organizational Analysis*, 13,8-27.
- Mathani, B. A. (2016). The Significance Of Work Ethics In Human Resource Management For Upgrading The Performance Of Employees: An Applied Study. *European Scientific Journal*, ESJ, 12(4), 231. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n4p231>.
- May, D. R., Gilson, L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McClelland, D. C. (1985). How motives, skills, and values determine what people do. *American Psychologist*, 40 (7), 812.
- McKnight, P., & Kashdan, T.B. (2009), urpose in Life as a System That Creates and Sustains Health andWell-Being: An Integrative, Testable Theory. *Review of General Psychology*, 13(3). DOI: 10.1037/a0017152242
- McMurray, Adela., dan Scott, Don. (2013). Work Values Ethic, GNP Per Capita and Country of Birth Relationships. *J Bus Ethics* 116:655–666 DOI 10.1007/s10551-012-1450-z.
- Meriac, John P., Thomas, Amanda L.E., Milunski., Matthew. (2014). Work ethic as a predictor of task persistence and intensity. *Learning and Individual Differences*.
- Meriac, John P. (2012). Work ethic and academic performance: Predicting citizenship and counterproductive behavior. *Learning and Individual Differences* 22: 549–553.
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., & Banister, C. (2010). Generational differences in work ethic: An examination of measurement equivalence across three cohorts.

- Journal of Business and Psychology*, 25(2), 315–324.
<https://doi.org/10.1007/s10869-010-9164-7>
- Meriac, J. P., Woehr, D. J., Gorman, C. A., & Thomas, A. L. E. (2013). Development and validation of a short form for the Multidimensional Work Ethic Profile. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 155–164.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.007>
- Meriac, John P. (2015). Examining relationships among work ethic, academic motivation and performance. *Educational Psychology*, 35(5), 523–540.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2014.895291>.
- Meriac, John P. & Gorman, C. Allen. (2016). Work Ethic and Work Outcomes in an Expanded Criterion Domain. *Journal of Business and Psychology*, 32(3).
 DOI 10.1007/s10869-016-9460-y
- Metz, T. (2002). Recent work on the meaning of life. *Ethics*, 112, 781–814.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Miller, Michael J., Woehr, David J., and Hudspeth, Natasha. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 59, 1–39.
- Mudrack, P. E. (1999). Time Structure and Purpose, Type A Behavior, and The Protestant Work Ethic. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 145-158.
- Mudrajad Kuncoro. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis ?*, Jakarta: Erlangga.
- Murtaza, Ghulam., Abbas, Muhammad., Raja, Usman., Roques, Olivier., Khalid, Afsheen., & Mushtaq, Rizwan. (2016). Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors. *Journal Bussines Ethics* 133: 325–333. DOI 10.1007/s10551-014-2396-0.
- Myers, IE., Sweeney, TJ. and Witmer, M. (2000). The wheel of well ness. Counseling for wellness: A holistic model for treatment planning, *Journal of Counseling and Development*, 78, 251-266.
- Norwood, W. D., Garcini, L. M., and Short, M. (2013). Affective and motivational predictors of perceived meaning in life among college students. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1(2), 51-64.
<http://www.journalofhappiness.net/volume/jhw-volume01-ssue02.pdf#page=16>

- Omisore, Bernard Oladosu., dan A, Oyende Adeleke. (2015). Work Ethics, Values, Attitudes and Performance In The Nigerian Public Service: Issues, Challenges and The Way Forward. *Journal of Public Administration and Governance* ISSN 2161-7104 2015, Vol. 5, No. 1.
- Ormrod , J. A. (3003). *Educational Psychology:Developing Learners*. New Jersey:Prentice Hall.
- Parboteeah, K. P., Chen, H. S., Lin, Y., Chen, I., Lee, A. Y., & Chung, A. (2010). Establishing organizational ethical climates: how do managerial practices work? *Journal of Business Ethics*, 97, 599–611.
- Parsons, R., Hinson, S. L., and Sardo-Brown, D. (2001). *Educational psychology: A Practitioner-Researcher Model of Teaching*, Singapore : Wadsworth,Thomson Learning.
- Pastoriza, David., Arino, Miguel A., Ricart, Joan E., dan Canela, Miguel A. (2015). Does an Ethical Work Context Generate Internal Social Capital?. *J Bus Ethics* 129:77–92.
- Phillips, W.M. (1980). Purpose in life, depression, and locus of control, *Journal of Clinical Psychology*, 36, 661~667.
- Porter, .M. E.(2010). *The Competitive Advantage of Nations*.The Free Press, New York.
- Rauch, A., & Frese, M. (2000). Psychological Approaches to Entrepreneurial Success : General Model and An Overview of Findings. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 15, 101-141. Editor: C.L. Cooper & I.T. Robertson, Totonto: John Wiley & Sons.
- Ranftl, Robert M. (1979). A Productivity Profile Guidelines to Productive Management: Profiles of a productive employee, organization, and manager. *Management Notes: Productivity Issue*. Administrative Management Staff . Vol. 23 - Issue No.2 November 1979.
- Reker, G.T. (1994). Logotheory and logotherapy: Challenges, opportunities, and some empirical findings, *The International Forumfor Logotherapy*, 17,47-55.
- Reker, G.T., Peacock, EJ. and Wong, P.T.P. (1987) Meaning and purpose in life and well-being: A life span perspective, *Journal of Gerontology*, 42, 44-49.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. P. (1988). Aging as an individual process: Toward a theory of personal meaning. In J. E. Bir-ren & V. L. Bengston (Eds.), *Emergent theories of aging* (pp. 214–246). New York, NY: Springer.

- Reker, G.T., Peacock, E.J. and Wong, P.T.P. (1987) Meaning and purpose in life and well-being: A life span perspective, *Journal of Gerontology*, 42, 44-49.
- Reynolds, B., & Schiffbauer, R. (2005). Delay of Gratification and Delay Discounting: A unifying feedback model of delay-related impulsive behavior. *Psychological Record*, 55(3), 439–460. <https://doi.org/10.1007/BF03395520>
- Rheza Hafid Prastia, Sri Umi Mintarti W, Cipto Wardoyo. (2017). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Perilaku Produktif Mahasiswa Fakultas Ekonomi Angkatan Tahun 2013. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan* Volume: 2 Nomor: 2 Bulan Februari Tahun 2017 Halaman: 238—245.
- Robbins, Stephen. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts, Controversies, applications* (8th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Rose, R.C., Kumar, N., & Yen, L.L. (2006). Entrepreneurs Success Factors and Escalation of Small and Medium-sized Enterprises in Malaysia. *Journal of Social Sciences*, 2(3), 74-80.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On The Meaning Of Work: A Theoretical Integration And Review. *Research in Organizational Behavior*, 30:91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001.
- Ruch, William A.(1994). *Organizational Linkages: Understinging The Productiyyiy. Phradox. Douglas H. Harris, editor. National Academy Press. Wasshinton, D.C. 1994.*
- Ryan, James C., dan Tipu, Syed A. A. (2016). An Empirical Alternative to Sidani and Thornberry's (2009). 'Current Arab Work Ethic': Examining the Multidimensional Work Ethic Profile in an Arab Context. *J Bus Ethics* (2016) 135:177–198 DOI 10.1007/s10551-014-2481-4.
- Schnell, Tatjana. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6):483-499. DOI: 10.1080/17439760903271074
- Scannell, E.D., Allen, F.C.L. and Burton, J. (2002). Meaning of life and positive and negative well-being, *North American Journal of Psychology*, 4, 93-113.
- Schervish, P.G. and O'Herlihy, M.A.(2002). The spiritual secret of wealth: The inner dynamics by which fortune engenders care, *New Directionsfor Philanthropic Fundraising*, 2002, 23-40.
- Schiltz, D. (1991). *Psikologi Pertumbuhan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

- Sebastian, Stefan. (2014). "That Romanian Work Ethic:" A Cultural and Social Analysis of the History of Work in Romania. *Philobiblon* – Vol. XIX (2014) No. 2. 397.
- Shamsudin, Abdul Shukor., Rahman, Hamzah Abdul., and Romle, A. Rahim. (2015). The Moderating of Islamic Work Ethic on Relationship of Emotional Intelligence and Leadership Practice: A Proposed Framework. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 6, No. 2.
- Sharma, B. R., & Rai, S. (2015). A Study to Develop an Instrument to Measure Work Ethic. *Global Business Review*, 16(2), 244–257. <https://doi.org/10.1177/0972150914564417>
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Sinamo, Jansen. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES.
- Siwek, Zuzanna., Oleszkowicz, Anna., Słowińska, Aleksandra. (2017). Values Realized in Personal Strivings and Motivation, and Meaning in Life in Polish University Students. *Journal Happiness Study* 18:549–573.
- Slavin, Robert. E. (2000). *Educational Psychology: Theory and Practice*. Allyn & Bacon.
- Sri Mendari, Anastasia. (2010). Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, No. 01 Tahun XXXIV / Januari 2010ISSN 0854-1981.
- Sri Wartini, (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol.3, No.1, April 2014
- Steger, M. F., Frazier, P., Kaler, M., & Oishi, S. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80–93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardewi, N., Dantes, N., dan Natajaya, N. (2013). Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri

- Di Kota Amlapura. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1).
<https://doi.org/10.23887/japi.v4i1.963>
- Sulistiyani, Ambar Teguh. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumadi Suryabrata, (2000). *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sumanto. (2006). Kajian Psikologis Kebermaknaan Hidup. *Buletin Psikologi*, Vol. 14, no. 2, Desember 2006.
- Tasmara, T. 1999. *Dimensi Doa dan Dzikir. Menyelami Samudra Qalbu Mengisi Makna Hidup*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Ünal, Zeynep Merve., & Turgut, Tülay. (2017). The Existential Motivation: Searching for Meaning -The Contribution of Meaningful Work on Meaning in Life. *Journal of Behavior at Work*, 2 (1).
- Van Eerde, W. (2003). Procrastination at Work and Time Management Training. *The Journal of Psychology*, 137(5), 421-434.
<https://doi.org/10.1080/00223980309600625>
- Van Ness, Raymond K., Rose, Kimberly Melinsky., Seifert, Cheryl Buff Charles F. (2010). "Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?" . *Journal of Managerial Issues*, 22 (1), 10-34.
<https://www.jstor.org/stable/25822513>
- Weber, M. (1958). The three types of legitimate rule. *Berkeley Publications in Society and Institutions*, 4(1), 1-11. Translated by Hans Gerth.
- Weber, M. (1930). *The Protestant Ethic and the spirit of capitalism*. (T. Parson, translator). London: Allen and Unwin.
- Webster's New Word Dictionary*, 4 edition (April 23, 2004); Language: English; ISBN-10: 0764571257.
- Yanhan Zhu, (2013). "Individual Behavior: In-role and Extra-role," *International Journal of Business Administration, International Journal of Business Administration*, Sciedu Press, vol. 4(1), pages 23-27, January.
- Zhang, Suchuan., Liu, Weiqi., Liu, Xiaolang. (2012). Investigating the Relationship Between Protestant Work Ethic and Confucian Dynamism: An Empirical Test in Mainland China. *Journal Bussines Ethics* 106:243–252 DOI 10.1007/s10551-011-0993-8.

Sumber Dokumen dan Internet:

Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (BPS RI), 2016.

Bangladesh Footwear Industry Report 2016. Knowledge & Resource Center (Krc), Lfmeab Leathergoods and Footwear Manufacturers & Exporters Association of Bangladesh (LFMEAB)

Daftar HS Code untuk Produk Alas Kaki. Aplikasi Sarana Penunjang Ekspor Nasional Untuk Indonesiaku (ASPENKU). September 24, 2019.
<https://aspenku.wordpress.com/2019/09/24/daftar-hs-code-untuk-produk-alas-kaki/>

Global Footwear Sourcing Assessment 2015. Footwear Distributors and Retailers of America. Intelligence to Act.

Global Competitiveness Index 2016-2017

Hasil Identifikasi Potensi IKM alas kaki Bogor. Dinas Perindag Kabupaten Bogor, 2016.

Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia No. 110/M-IND/PER/10/2009 tentang peta panduan (road map) pengembangan klaster industri alas kaki.

Peta Potensi dan profil IKM Alas kaki Nasional. BPIPI, 2010.

Kajian daya saing alas kaki. Direktorat Aneka Kementerian Perindustrian RI, 2009.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), Tuesday, 17/March/2015.
https://kemlu.go.id/portal/i/read/113/halaman_list_lainnya/masyarakat-ekonomi-asean-mea

Pembentukan Masyarakat ASEAN 2015. Tuesday, 17/March/2015
https://kemlu.go.id/portal/i/read/108/halaman_list_lainnya/pembentukan-masyarakat-asean-2015

Peraturan Presiden nomor 28 tahun 2008 Tentang Kebijakan Industri Nasional

The Global Competitiveness report 2017 – 2018

Undang-Undang Republik Indonesianomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

World Economic Forum, 2017