

PERAN FUNGSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DAN KEPUASAN KONSUMEN PENGOLAHAN IKAN LAUT DI KEN NYO BI TUBAN

MAHMUDAH ENNY WIDYANINGRUM^{[1]*}, MUSLICHAH ERMA WIDIANA^[2], NUNUK PUJIASTUTI^[3]

^{[1] [2] [3]} Universitas Bhayangkara Surabaya

mennyw@ubhara.ac.id

Diterima: 8 November ; Direvisi: - ; Diterbitkan: 18 November

Abstract

This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) functions, including planning, organizing, actuating and controlling (POAC), in improving productivity and consumer satisfaction at the Ken Nyo Bi seafood processing industry in Tuban. Using a quantitative approach, this research employs a survey technique involving 18 respondents, consisting of employees and managers, to collect primary data. Data analysis is conducted using SPSS software to identify the relationship between the effectiveness of HRM functions and the variables of productivity and consumer satisfaction.

Keywords: Management Functions Human Resources, Productivity and Consumer Satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (POAC) dalam peningkatan produktivitas dan kepuasan konsumen di industri pengolahan ikan laut Ken Nyo Bi di Tuban. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan teknik survei yang melibatkan 18 responden dari kalangan karyawan dan manajer untuk memperoleh data primer. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengidentifikasi hubungan antara efektivitas fungsi manajemen SDM dan variabel produktivitas serta kepuasan konsumen.

Kata Kunci: Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas dan Kepuasan Konsumen

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah organisasi kompetitif dan dinamis seperti ini diperlukan untuk mendorong produktivitas dan kepuasan konsumen, khususnya dalam dunia industri pengolahan. Secara luas, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian adalah dasar dalam perbaikan kinerja dan efisiensi sumber daya manusia maupun organisasi. Fungsi manajemen tersebut dalam poin pertanggungjawaban secara efektif memungkinkan organisasi menyesuaikan permintaan-pasokan pasar, alokasi sumber daya SDM yang efisien, dan juga memastikan penugasan karyawan berjalan optimal kasus: dan juga memastikan bahwa karyawan dipekerjakan secara optimal.

Baik produktivitas maupun kepuasan konsumen merupakan dua faktor utama yang dapat membantu perusahaan saat ini mempertahankan posisi pasarnya. Menurut Pagell dan Melnyk, produktivitas adalah ukuran tentang efisiensi sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai produktivitas yang baik agar tetap bersaing. Kepuasan, di sisi lain, dianggap sebagai ukuran penting tentang apakah perusahaan memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pasar. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola khususnya karyawannya dapat meningkatkan operasionalitasnya dan memenangkan kepercayaan pasar.

Upaya Ken Nyo Bi Tuban dalam meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional dilakukan secara internal. Berbagai organisasi yang ada di sektor pengolahan ikan laut mengarah dalam meningkatkan kompetensi karyawan dalam budaya organisasi dan kepemimpinan. Barney pada tahun 1991 melakukan penelitian terkait kemampuan organisasi dalam bersaing di pasar global. Menurut Barney, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam kemampuan membawa sumber daya manusia. Empat setengah dimeyakinkan bahwa kelanggan industri sangat bergantung pada studi manajemen. Barney mencatat hasil dari berbagai macam penelitiannya hal yang berkaitan dengan riset ini. *IndExangesellschaft* yang efektif kompetensi hakekat industri. Kompetensi karyawan mencerminkan upaya untuk meningkatkan keterampilan teknis yang produktif serta produktivitas individu dan kolektif (Dessler, 2022).

Selain itu, budaya organisasi yang adaptif juga menjadi aspek kunci yang menunjang produktivitas dan kepuasan karyawan. Menurut Cameron dan Quinn, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan keberlanjutan memungkinkan karyawan merasa lebih terlibat dan termotivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka. Dalam hal industri makanan, budaya organisasi kualitas dan efisien juga akan meningkatkan hasil produksi dan kepuasan konsumen, terutama ketika dihadapkan dengan pesaing antar negara dan cepatnya perubahan keinginan pelanggan.

Gaya kepemimpinan yang kejam juga berdampak pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat membentuk lingkungan kerja yang kondusif, yang membantu dalam mengembangkan keterampilan dan bakat seseorang. "Dalam kasus gaya kepemimpinan transformasional, ketika seorang pemimpin mendorong dukungan karyawan, itu membantu meningkatkan hasil dan bekerja sama-sama dalam tim". Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang tidak memadai menekan semangat negatif yang mengarah pada penurunan produktivitas. Sebagai tambahan pada industri manufaktur yang mengalirkan kinerja tinggi, pemimpin peran strategis untuk menjaga semangatnya motivasi.

Industri pengolahan ikan laut menghadapi tantangan yang kompleks, baik dalam hal peningkatan produktivitas internal maupun dalam memenuhi tuntutan kualitas yang semakin tinggi dari konsumen. Beberapa peneliti fokus pada efektivitas fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja operasional dan kepuasan konsumen. Namun, masih terdapat penelitian yang terbatas mengenai penerapan fungsi manajemen SDM secara menyeluruh dalam industri pengolahan ikan laut, khususnya yang melibatkan aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (POAC) dalam konteks peningkatan produktivitas dan kepuasan konsumen. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengkaji secara mendalam peran fungsi manajemen SDM pada industri pengolahan ikan laut Ken Nyo Bi Tuban dan hubungannya dengan produktivitas serta kepuasan konsumen. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana efektivitas fungsi manajemen SDM dapat berkontribusi dalam peningkatan produktivitas dan kepuasan konsumen di industri pengolahan ikan laut tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam MSDM, fungsi-fungsi pokok yang menjadi dasar pelaksanaan manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Mondy & Martocchio, 2016).

1. Perencanaan: Perencanaan SDM adalah proses menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Proses ini melibatkan analisis jabatan, peramalan kebutuhan SDM, serta penentuan kebijakan dan strategi rekrutmen serta pelatihan.
2. Pengorganisasian: Pengorganisasian dalam MSDM melibatkan penyusunan struktur organisasi dan pembagian tugas serta tanggung jawab di antara karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2012), pengorganisasian adalah proses yang memastikan tugas-tugas pekerjaan dan fungsi dalam organisasi dijalankan secara efektif. Pengorganisasian yang baik mencakup penetapan garis

komunikasi, koordinasi, dan hierarki wewenang, yang semuanya sangat penting dalam pengelolaan kinerja karyawan.

3. **Pengarahan:** Fungsi pengarahan berfokus pada pemberian motivasi dan arahan yang jelas untuk mengarahkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2013) menyebutkan bahwa pengarahan meliputi upaya untuk menciptakan lingkungan yang kondusif, mengelola motivasi karyawan, komunikasi yang efektif, dan pemberian kepemimpinan yang inspiratif. Dalam proses pengarahan, pemimpin memiliki peran besar dalam memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
4. **Pengendalian:** Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kerja sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Daft (2015), pengendalian melibatkan pengukuran dan evaluasi terhadap hasil kerja, serta upaya untuk memperbaiki deviasi atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Melalui pengendalian, manajer dapat memberikan umpan balik kepada karyawan, mengevaluasi kinerja, dan melakukan tindakan korektif jika diperlukan.

2.2 Produktivitas

Produktivitas dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengacu pada efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Konsep ini sering dianggap sebagai salah satu indikator kunci keberhasilan organisasi, karena berkaitan erat dengan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis serta menciptakan keunggulan kompetitif (Drucker, 1999; Robbins & Coulter, 2012). Produktivitas adalah ukuran keluaran (output) yang dihasilkan dalam satuan waktu atau dalam jumlah sumber daya tertentu. Menurut Simamora (2006), produktivitas karyawan dapat dilihat dari jumlah dan kualitas output kerja yang dihasilkan. Produktivitas bukan hanya tentang kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan nilai tambah yang dihasilkan oleh karyawan. Ada hubungan langsung antara produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Pagell dan Melnyk (2014), perusahaan yang berhasil meningkatkan produktivitas karyawan akan memiliki keunggulan dalam pengurangan biaya, peningkatan kualitas produk, serta daya saing yang lebih tinggi di pasar. Dengan produktivitas yang baik, organisasi dapat mencapai efisiensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, yang pada akhirnya akan mendukung profitabilitas perusahaan.

Produktivitas karyawan biasanya diukur melalui beberapa indikator yang mencakup:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan Waktu
4. Inisiatif dan Kreativitas

2.3 Kepuasan Konsumen

Kepuasan konsumen sering didefinisikan sebagai perasaan senang atau kecewa konsumen yang muncul setelah membandingkan kinerja suatu produk atau layanan dengan harapan mereka. Konsep ini pertama kali diuraikan oleh Philip Kotler (dalam "Manajemen Pemasaran"), yang menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari kesesuaian antara harapan pelanggan dan kinerja aktual produk atau layanan. Kepuasan konsumen juga dianggap sebagai elemen penting dalam mempertahankan pelanggan dan loyalitas mereka, yang berdampak langsung pada keberhasilan bisnis jangka panjang. Dalam penelitian MSDM, kepuasan konsumen biasanya diukur menggunakan beberapa indikator umum, seperti:

1. Kualitas Produk atau Layanan
2. Harga
3. Pengalaman Layanan
4. Kepercayaan dan Loyalitas

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Amhas, Muhammad (2018)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat)\ Makassar 01 Selatan	SAMSAT Makassar 01 Selatan sebagai salah satu Instansi yang melayani kebutuhan publik, dipandang perlu untuk tetap menjaga kualitas SDM instansi tersebut, karena kualitas sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi instansi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Selain itu, penting untuk Instansi SAMSAT Makassar 1 Selatan untuk terus menguatkan kualitas layanan dan mengembangkannya kualitas SDM, dengan bentuk terus melihat apa yang menjadi penilaian publik akan kinerja SAMSAT Makassar 01 Selatan, dari hal ini tentunya sangat penting untuk terus melakukan evaluasi akan kinerja organisasi sehingga kedepannya Instansi ini akan menjadi Instansi dengan kepercayaan yang diberikan oleh public.
2.	Ashary, Luckman (2019)	Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan Peternak Ayam Potong Pt. Mitra Gemuk Bersama (Mgb) Di Kabupaten Jember	Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi-fungsi lain dalam organisasi, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya fungsi dan pusat perhatian MSDM memerlukan perubahan kualifikasi pengelola MSDM agar dapat mengikuti perkembangan dan memberikan tanggapan yang sesuai.
3.	Widyaningrum, M Enny and Saputra, Eka and Diana, Diana (2023)	Ketahanan Pangan Olahan Ikan Laut Dengan Pendekatan Creating-Shared-Value	Tuban yang memiliki potensi komoditas hasil laut namun belum dikelola lebih lanjut sehingga potensi daerah sebagai kearifan lokal belum maksimal

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengukuran yang sistematis dan numerik. Penelitian ini menggunakan metode **survey** untuk mengumpulkan data dari responden yang ditentukan sesuai dengan kriteria yang relevan dengan penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terlibat dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia dan produktivitas di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan konsumen. Populasi yang diteliti meliputi karyawan yang terlibat dalam pengelolaan MSDM dan peningkatan produktivitas untuk mencapai kepuasan konsumen.

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini, seluruh 18 responden yang ada dalam populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana semua anggota populasi (18 orang) dijadikan responden. Pemilihan sampel didasarkan pada pertimbangan bahwa semua responden memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, produktivitas, dan kepuasan konsumen.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu:

- 3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)
- 3.2 Produktivitas (X2)
- 3.3 Kepuasan Konsumen (Y)

Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert 5 poin, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju) pada setiap pernyataan yang ada. Kuesioner ini dibagikan kepada 18 responden untuk mendapatkan data yang dibutuhkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data Uji Normalitas

Ghozali (2018:111), menjelaskan uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi menunjukkan distribusi normal atau tidak. Uji ini penting untuk menentukan apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berikut merupakan metode dalam pengujian normalitas suatu data:

1. Data dinyatakan berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau 5%.
2. Data dinyatakan tidak berdistribusi normal, jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%.

Tabel 1
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,85419587
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,082
	Negative	-,152
Test Statistic		,152
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Dapat dilihat dari Tabel 1 diketahui bahwa variabel independen meliputi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (X1), Produktivitas (X2) serta variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil Asymp, Sig (2-tailed) berjumlah 0,200 menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas berguna sebagai mengevaluasi kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat secara akurat mengatakan hal yang diukur kuesioner. Uji validitas menggunakan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung $> r$ tabel maka butir pernyataan dikatakan valid.

**Tabel 2 Uji
Validitas**

	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Reward (X1)			
X1.1	0,932	0,444	VALID
X1.2	0,830	0,444	VALID
X1.3	0,777	0,444	VALID
X1.4	0,684	0,444	VALID
Punishment (X2)			
X2.1	0,488	0,444	VALID
X2.2	0,569	0,444	VALID
X2.3	0,410	0,444	VALID
X2.4	0,527	0,444	
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,898	0,444	VALID
Y1.2	0,817	0,444	VALID
Y1.3	0,884	0,444	VALID
Y1.4	0,866	0,444	VALID

Dapat dilihat dari Tabel 2 hasil uji validitas ditunjukkan jika nilai 'r' hitung setiap indikator lebih tinggi dibandingkan nilai 'r' tabel, hal tersebut membuktikan bahwa indikator dari variabel bebas fungsi MSDM (X1), Produktivitas (X2) serta Kepuasan Konsumen (Y) dikatakan ukuran yang valid untuk variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:203) menjelaskan bahwa reliabilitas instrumen dapat diuji melalui metode *test-retest* (*stabilitas*), *equivalent*, atau kombinasi dari keduanya. Secara internal, keandalan instrumen dapat diuji dengan analisis keselarasan antara item-item yang ada dalam instrumen menggunakan metode khusus. Kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila respon suatu responden dari pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas diukur menggunakan *Cronbach Alpha*. Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian reliabel. Bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fungsi MSDM (X1)	0,822	Reliabel
Produktivitas (X2)	0,910	Reliabel
Kepuasan Konsumen (X3)	0,889	Reliabel

Dapat dilihat dari Tabel 3 bahwa variabel bebas yang meliputi Fungsi MSDM (X1), Produktivitas (X2) dan variabel terikat Kepuasan Konsumen (Y) masing-masing mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hal itu menyatakan bahwa seluruh item variabel reliabel dan dapat dipergunakan pada analisis berikutnya.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis Uji

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi sebagai melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) yaitu Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) terhadap variabel terikat (dependen) Kepuasan Konsumen (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat diperhitungkan melalui suatu persamaan regresi linier berganda. Dalam penelitian ini perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan diperoleh:

Tabel 4
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,467	2,350		-1,475	,161
total_x1	,967	,100	,874	9,659	,000
total_x2	,289	,134	,195	2,154	,048

a. Dependent Variable: total_y

Pada tabel 4 didapatkan model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,467 + 0,967 X_1 + 0,289 X_2$$

Diambil dari model persamaan regresi linier berganda diatas dapat diberi penjelasan bahwa, nilai konstan (a) adalah -3,467. Memiliki arti bahwa variabel bebas yakni Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) memiliki hasil konstan maka besar variabel terikat Kepuasan Konsumen (Y) bernilai -3,467.

Sedangkan jika ingin menguji seberapa kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,869	,909

a. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Dilihat dari Tabel 5 nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,885 atau 88% artinya variabel bebas mempengaruhi hasil dari variabel terikat sebesar 88% sementara sisanya 12% di pengaruhi variabel lainyang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) dilakukan sebagai evaluasi pengaruh individu atau parsial dari setiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika prob sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan, sehingga hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak. Namun, jika probabilitas signifikansi < 0,05, maka terdapat pengaruh signifikan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,467	2,350		-1,475	,161
total_x1	,967	,100	,874	9,659	,000
total_x2	,289	,134	,195	2,154	,048

a. Dependent Variable: total_y

Pada tabel yang disajikan, ditemukan bahwa nilai **t hitung** untuk variabel **Fungsi MSDM (X1)** adalah 9,659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena **t hitung 9,659** lebih besar dari **t tabel 2,131** dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel bebas Fungsi MSDM (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan.

Pada tabel yang disajikan, ditemukan bahwa nilai **t hitung** untuk variabel **Produktivitas (X2)** adalah 9,659 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena **t hitung 2,154** lebih besar dari **t tabel 2,131** dan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, variabel bebas Produktivitas (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) ditujukan untuk menilai apakah terdapat pengaruh simultan dan signifikan dari variabel bebas, Fungsi MSDM (X1), Produktivitas (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Konsumen

(Y). Uji ini digunakan untuk menentukan signifikansi keseluruhan dan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Pedoman menyatakan bahwa jika probabilitas signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak berpengaruh yang signifikan sehingga (H0) diterima dan (H1) ditolak. Sebaliknya, jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 terdapat pengaruh yang signifikan, yang menyebabkan penolakan H0 dan penerimaan H1.

Tabel 7
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	95,207	2	47,604	57,566	,000 ^b
	Residual	12,404	15	,827		
	Total	107,611	17			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x2, total_x1

Berdasarkan tabel diatas untuk pengujian secara bersama-sama (simultan) diperoleh nilai F hitung sebesar 57,566 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai F hitung ($57,566 > F_{tabel} (3,68)$) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak H1 diterima. Artinya bahwa variabel Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji Normalitas menunjukkan bahwa data untuk variabel Fungsi MSDM (X1), Produktivitas (X2), dan Kepuasan Konsumen (Y) berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.
2. Uji Validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner, baik untuk variabel Fungsi MSDM (X1), Produktivitas (X2), maupun Kepuasan Konsumen (Y), valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel, yang mengindikasikan bahwa semua indikator dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang dimaksud.
3. Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen penelitian reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.
4. Uji Regresi Linier Berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = -3,467 + 0,967 X_1 + 0,289 X_2$, yang menunjukkan bahwa variabel Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) berpengaruh dengan kontribusi total sebesar 88% (nilai $R^2 = 0,885$).
5. Uji Parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan.
6. Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Fungsi MSDM (X1) dan Produktivitas (X2) berpengaruh signifikan.

Saran

1. Peningkatan Fungsi MSDM (X1)

Meskipun variabel Fungsi MSDM (X1) berpengaruh positif dengan kontribusi signifikan dalam model regresi, UMKM sebaiknya tetap meningkatkan manajemen sumber daya manusia secara terus-menerus agar semakin selaras dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Pengelolaan yang lebih efektif dalam hal kesejahteraan karyawan dan pengembangan keterampilan dapat memperkuat kontribusi positif.

2. Pengembangan Produktivitas (X2)

Karena Produktivitas (X2) menunjukkan pengaruh positif yang signifikan UMKM perlu fokus pada upaya untuk terus mendorong peningkatan produktivitas, seperti peningkatan efisiensi kerja dan penggunaan teknologi yang mendukung. Kebijakan pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menjadi langkah strategis untuk memastikan produktivitas tetap optimal dan berkelanjutan.

3. Optimalisasi Fungsi MSDM (X1)

Untuk memaksimalkan kontribusi Fungsi MSDM (X1), UMKM perlu mengevaluasi kebijakan MSDM yang ada, khususnya dalam hal komunikasi internal dan sistem penghargaan yang adil bagi karyawan. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan konsumen.

4. Peningkatan Pengelolaan Produktivitas (X2)

Peningkatan produktivitas harus didorong melalui kebijakan yang lebih mendalam mengenai keseimbangan antara pekerjaan dan kesejahteraan karyawan. Penghargaan terhadap karyawan berprestasi, peningkatan fasilitas kerja, serta pelatihan yang relevan akan memperbaiki hasil kerja karyawan, yang akan berimbas pada peningkatan kepuasan konsumen.

5. Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan konsumen. Aspek lain seperti pengalaman pelanggan, kualitas produk, dan faktor eksternal lainnya mungkin memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan konsumen yang lebih holistik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik berkat dukungan dari berbagai pihak yang telah memberikan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dekan Fakultas Teknik Universitas Ubhara yang telah memberikan izin dan dukungan penuh selama proses penelitian ini.
2. LPPM Universitas Ubhara yang telah memberikan dana penelitian melalui Surat Tugas Dekan FT/LPPM/MoU Nomor TUG/01/FTK/01/2022, yang sangat membantu kelancaran penelitian ini.
3. Ferdiansyah Maulana Kharisma (NIM: 1814221037), mahasiswa yang telah membantu dalam pengumpulan data dan proses analisis dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Amhas, M. (2018). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kualitas pelayanan, dan kinerja pegawai terhadap*

kepuasan pelanggan pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan (Skripsi, Universitas Hasanuddin). Universitas Hasanuddin Repository.

Ashary, L. (2019). *Pengaruh praktik manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas karyawan peternak ayam potong PT. Mitra Gemuk Bersama (MGB) di Kabupaten Jember* (Skripsi, Universitas Jember). Universitas Jember Repository.

Rommy, D., Sulistiyana, C. S., & Perangin-angin, D. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Klaten: Lakeisha.

Sahir, S. H., Fadhli, M., & Hasibuan, A. A. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

Sipayung, B. (2022). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Auditor*. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Wahjoedi, T. (2023). *Buku Referensi Aspek Peran Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Teoritik & Empirik*. Sidoarjo: JAKAD PUBLISHING GROUP.

Warman, Nurlaili, Lorensius, & Sanda, Y. (2022). *Perilaku Organisasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.

Widyaningrum, M Enny and Saputra, Eka and Evawati, Diana and Widiana, M. Erma (2023) *BUKU REFERENSI Manajemen Transformasi Olahan Ikan Laut. Documentation*. Pena Persada Kerta Utama ISBN: 978-623-167-148-6, Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas Jawa Tengah.

Widyaningrum, Mahmudah Enny dan Siwati, Endang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.