

**PENGARUH FUNGSI MANAJEMEN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Suatu Kasus di Home Industri Asri Rahayu di Wilayah Majalengka)**

**MANAGEMENT FUNCTION EFFECT ON EMPLOYEE SATISFACTION
(A Case of Home Industry Asri Rahayu in Majalengka Region)**

RIFKI FAISAL MIFTAAHUL ZANAH¹, dan JAKA SULAKSANA²

1. Alumni Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Majalengka
2. Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Majalengka
Alamat : Jl. K.H. Abdul Halim No. 103 Majalengka 45418
Email : cakliwzzz@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted at Home Industry Asri Cijati Rahayu in the Village District of Majalengka Majalengka. The purpose of this study to determine: 1) description of activities Home Industry, 2) Analyzing Management Implementation Asri Rahayu, 3) to analyze the influence of the management function of the level of employee satisfaction. Descriptive research technique used quantitative techniques to determine the respondents use the census. Based on the results of research: 1) Home Industrial Asri Rahayu in carrying out its activities starting from the search of raw materials, processing, packing, labeling, according to the type of products marketed to consumers, 2) Execution Management Asri Rahayu in sound financial condition is not optimal because only relying on the proceeds, from personnel management discipline employees work less effectively, from marketing management is not optimal maintenance of marketing, there are no plans annual marketing program and internet technology as a medium in their marketing and branding is not optimal, there were capacity constraints of production is not optimal and engine technology and maintenance still modest in production management. Meanwhile, according to the perception of aspects of employee management functions of planning, organizing, implementation and monitoring in either category 3) simultaneous management functions such as planning, organizing, implementing, monitoring positive effect on job satisfaction amounted to 72.50% and the remaining 27.50% influenced by factors not examined in this study, but after the test partially of four management functions are only 1 that affect the function execution..

Keyword : Management, Employee, Satisfactio, Home Industry

ABSTRAK

Penelitian Ini dilakukan di Home Industri Asri Rahayu di Kelurahan Cijati Kecamatan Majalengka Kabupaten Majalengka. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui : 1) Gambaran aktivitas Home Industri, 2) Menganalisis Pelaksanaan Manajemen Asri Rahayu, 3) Menganalisis pengaruh fungsi manajemen terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Teknik penelitian yang digunakan Deskriptif Kuantitatif, teknik penentuan responden menggunakan *sensus*. Berdasarkan Hasil Penelitian : 1) Home Industri Asri Rahayu dalam menjalankan aktivitasnya dimulai dari pencarian bahan baku, pengolahan hasil, *packing*, pemberian label, sesuai dengan jenis produk kemudian dipasarkan kepada konsumen, 2) Pelaksanaan Manajemen Asri Rahayu dilihat dari segi keuangan belum optimal karena hanya mengandalkan hasil penjualan, dari manajemen personalia kedisiplinan kerja karyawan kurang efektif, dari manajemen pemasaran belum optimalnya *maintenance* pemasaran, belum ada rencana program pemasaran tahunan dan teknologi internet sebagai media dalam pemasaran dan *branding* belum optimal, terjadi hambatan kapasitas produksi belum optimal dan teknologi mesin dan pemeliharaan masih sederhana dalam manajemen produksi. Sedangkan menurut persepsi karyawan fungsi manajemen aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam kategori baik 3). Fungsi manajemen secara simultan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 72,50% dan sisanya 27,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, tetapi setelah diuji secara parsial dari 4 fungsi manajemen tersebut hanya 1 yang berpengaruh yaitu fungsi pelaksanaan.

Kata Kunci : Manajemen, Kepuasan Kerja, Home industri

PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki atau menjalankan manajemen yang berbeda bergantung pada cara pimpinan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Manajemen yang dijalankan oleh sebuah perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh pada kemajuan perusahaan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap manajemen yang dijalankan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak (Hasibuan, 2007).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. *Ostroff* menyatakan bahwa organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak karyawan yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas. Seorang karyawan akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan itu terhadap pekerjaan, rekan kerja dan *supervisor*. Perasaan dan kepuasan karyawan mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional (Handoko, 2000).

Home Industri Asri Rahayu adalah perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri dengan memanfaatkan hasil olahan pertanian yang menyediakan berbagai makanan-makanan olahan. Perusahaan ini

memperkerjakan karyawan sebanyak 20 orang. Berkaitan dengan persoalan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian di salah satu perusahaan yang terdapat di Kelurahan Cijati Kabupaten Majalengka.

Home Industri Asri Rahayu kurang memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan, karena banyak karyawan keluar masuk dari perusahaan atau mengundurkan diri yang disebabkan ketidakpuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, meskipun dijumpai banyak karyawan yang keluar dan sebagian masih tetap bekerja di perusahaan. Karyawan yang keluar tersebut merasa ketidakpuasan dalam bekerja karena masalah gaji dan tunjangan yang diberikan belum maksimal bagi karyawan dan tidak adanya penghargaan perusahaan terhadap karyawannya yang bekerja cukup lama di perusahaan tersebut sehingga loyalitas karyawan terhadap perusahaan belum maksimal. Keadaan seperti ini perlu dikaji tingkat kepuasan karyawan terhadap fungsi manajemen perusahaan.

Berdasarkan gambaran yang ada dan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah kepuasan kerja yang dituangkan dalam sebuah bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di Home Industri Asri Rahayu”.

MATERI DAN METODE

Istilah *Home industry* atau usaha di rumah adalah tempat tinggal yang merangkap tempat usaha, baik itu berupa usaha jasa, kantor hingga perdagangan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2006).

George R. Terry dalam Tanti Prastuti (2014), memberikan gambaran yang lebih jelas tentang fungsi manajemen yang dikenal dengan “POAC” yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pelaksanaan (*actuating*)
4. Pengawasan (*controlling*)

Dari beberapa rumusan tersebut oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya rumusan tersebut hanya berkisar pada empat fungsi sebagaimana yang dirumuskan oleh *George R. Terry* dalam Tanti Prastuti (2014). Berikut ini penjelasan ke empat fungsi tersebut.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi yang sangat vital yang bukan hanya tugas seorang pemimpin tetapi juga harus melibatkan setiap orang dalam sebuah organisasi guna menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mencapainya. Sondang P. Siagian dalam Tanti Prastuti (2014), menjelaskan bahwa: “Perencanaan (*planning*) adalah keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan bagaimana pelaksanaannya.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

S. P. Siagian dalam Tanti Prastuti (2014) mengemukakan bahwa, pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian.

Definisi di atas menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses pengaturan keseluruhan sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengaturan itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang dan sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan. Fungsi ini lebih cenderung pada pengaturan kegiatan administratif. Tujuannya agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam tahanan dan fungsi berikutnya .

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut *George R. Terry* dalam Tanti Prastuti (2014) yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah : “Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi.”

Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan. Agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan perencanaan maka sangat ditekankan pada bagaimana cara/strategi seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya. Hal ini sangat penting untuk menghindari agar bawahan tidak melaksanakan tugasnya di bawah tekanan atau paksaan tetapi atas dasar pilihan sadar dengan penuh tanggung jawab.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan sangat penting tanpa adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan, tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

Menurut *Stephen Robein* (Inu Kencana Syafie, 2011), pengawasan dapat didefinisikan sebagai: “Proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting dalam suatu organisasi untuk menghindari kesalahan dalam tugas manajemen antara lain mempekerjakan karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan, perputaran karyawan yang tinggi dan kesalahan-kesalahan lain dalam masalah tenaga kerja yang dapat merugikan organisasi. Sumberdaya manusia di definisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya (Hasibuan, 2001).

Menurut Subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Jewell dan Siegall 1998 (dalam Prestawan 2010) beberapa aspek dalam mengukur kepuasan kerja:

- a. Aspek psikologis, berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- b. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.

Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif Kuantitatif yaitu penelitian dengan cara pengumpulan data dari sejumlah unit atau individu yang di wawancara secara langsung terhadap karyawan yang dijadikan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk data primer.

Sebagai variabel dalam penelitian ini adalah fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perusahaan Asri Rahayu. Teknik penarikan responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sensus*, yaitu menggunakan seluruh karyawan Perusahaan Asri Rahayu. Responden yang diambil berjumlah 20 orang. Pengumpulan

data dilakukan dengan wawancara langsung dan dibantu dengan alat bantu kuisioner yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya.

Gambaran aktivitas Perusahaan dapat diketahui dengan observasi langsung dilapangan dengan cara analisis deskriptif. Gambaran pelaksanaan manajemen Perusahaan dapat diketahui dengan cara analisis deskriptif Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2009).

Pengaruh fungsi manajemen Asri Rahayu terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan diketahui dengan Analisis Linear Berganda, model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple regresional analisis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independent*) yaitu: Perencanaan (X_1), Pengorganisasian (X_2), Pelaksanaan (X_3), dan Pengawasan (X_4) terhadap variabel terikat (*Dependent*) kepuasan kerja Karyawan (Y) di Home industri Asri Rahayu. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

X1 : Perencanaan

X2 : Pengorganisasian

X3 : Pelaksanaan

X4 : Pengawasan

b1 , b2, b3, b4 : Koefisien regresi

e : error

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Uji

validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - 2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk hasil analisis dapat dilihat pada output uji reliabilitas pada bagian corrected item total correlation.

Dalam pengambilan keputusan untuk menguji validitas indikatornya adalah:

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung tidak positif dan r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Menurut Nunnally (1967) dalam Ghozali (2006), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Kesalahan bahwa nilai dari kuesioner dapat mencerminkan tingkat pengaruh keputusan konsumen secara handal, penelitian yang dilakukan harus menunjukkan tingkat keandalan data yang tinggi. Koefisien *Cronbach Alpha* adalah suatu alat analisis penilaian keandalan (*reliability test*) dari suatu skala yang dibuat. Cara ini untuk menghitung korelasi skala yang dibuat dengan seluruh variabel yang ada, dengan angka koefisien yang dapat diterima yaitu di atas 0,6 (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

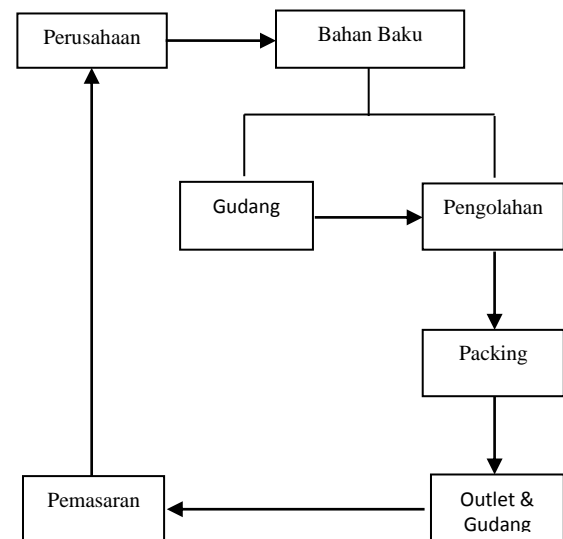
Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan industri olahan makanan ringan, awal mulanya berdiri pada tanggal 31 Oktober 2002 oleh seorang Ibu Rumah Tangga bernama Popon Suhaemah. Bermula dari coba-coba membuat dodol mangga yang pada saat sedang panen raya, kebetulan keluarga tersebut memiliki pohon mangga arumanis kira-kira 80 pohon. Tepat pada tanggal itu pula memiliki sertifikat SP dari Dinas Kesehatan Kabupaten. Kemudian panen raya berikutnya memproduksi kembali dodol

mangga dengan komposisi berubah-ubah, kegagalan terjadi berulang-ulang. Saat itulah dipertemukan dengan Bimas Tani Dinas Pertanian Kabupaten, dengan pembinaan langsung Bapak Sosio (Kasi BIMAS Tani) dan memberi nama kelompok dengan nama Asri Rahayu

Aktivitas Perusahaan

Asri Rahayu dalam menjalankan usahanya berawal dari pencarian bahan baku, produksi sampai pada pemasaran dengan melakukan aktivitas untuk menunjang kegiatan usahanya, berikut adalah gambaran aktivitas di Asri Rahayu :



Gambar 1. Mekanisme Aktivitas Perusahaan

Pelaksanaan Manajemen Home Industri Asri Rahayu

Kegiatan manajemen Asri Rahayu sangat kompleks yaitu mulai dari perencanaan sampai ke pemasaran sudah terorganisir sehingga kegiatan tersebut dapat terlaksana dengan baik namun Dari hasil penelitian pelaksanaan manajemen asri rahayu terdapat permasalahan dari masing-masing manajemen, yaitu :

1. Manajemen pemasaran

Manajemen pemasaran merupakan kegiatan yang berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan namun ada beberapa faktor penghambat yang didalamnya, yaitu :

- a. Belum optimalnya maintenance pasar
- Expansi pasar tanpa adanya maintenance

merupakan hal yang sia-sia, seperti halnya yang dilakukan oleh asri rahayu dalam melakukan kegiatan pemasarannya masih kurang optimal dikarenakan sumberdaya manusia yang terbatas. Untuk mengatasi masalah ini, sebaiknya Asri Rahayu menambah karyawan dibidang pemasaran untuk memperluas jangkauan pasar agar produk bisa dipasarkan secara optimal dan wilayah pemasaran semakin bertambah. Penyebab lain adalah kurang optimalnya pemasaran disebabkan karena harga produk belum bisa dijangkau oleh kalangan menengah keatas.dengan demikian maka Asri Rahayu harus mulai memikirkan bagaimana menciptakan produk untuk dijual kepasar tanpa mengurangi kualitas tetapi harganya terjangkau oleh kalangan ekonomi bawah.

- b. Belum adanya perencanaan program pemasaran taunan

Perencanaan merupakan faktor yang sangat penting dalam manajemen pemasaran namun di Asri Rahayu belum adanya perencanaan program yang pasti karena Asri Rahayu masih mengandalkan pameran pameran.

- c. Belum optimalnya pemanfaatan internet sebagai media promosi & branding.

Kurangnya promosi yang dilakukan Asri Rahayu seperti pemanfaatn teknologi karena terkendala oleh sumber daya manusia yang menangani dan memberikan wewenang untuk mengelola media internet.

Meningkatkan dan memanfaatkan teknologi internet sebagai media promosi. Perlu ada Penempatan khusus bagi karyawan untuk mengelola dibidang promosi untuk mengelola media internet sebagai ajang promosi produk.

2. Manajemen keuangan

Belum optimalnya dalam pemanfaatan sumber pendapatan lainnya dikarenakan perusahaan hanya mengandalkan modal untuk proses produksi dari hasil penjualan sehingga terhambatnya untuk melakukan produksi dalam skala besar. Usaha untuk mengoptimalkan modal dapat dilakukan dengan pencarian dana berupa pinjaman atau investasi dari pihak luar.

3. Manajemen personalia

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu faktor penunjang, sedangkan di asri rahayu kedisiplinan kerja karyawan kurang efektif karena jam kerja dari setiap karyawan dipengaruhi oleh kegiatan diluar dari jam kerja yang telah di tetapkan asri rahayu, seperti halnya karyawan membolos kerja karena ada kegiatan pribadi diluar pekerjaan. Asri rahayu memberikan toleransi kepada karyawan jika ada kepentingan lain diluar jam kerja namun dengan adanya pergantian jam kerja untuk menutupi waktu yang telah dipakai sehingga proses produksi tetap berjalan. Berhubung jumlah karyawan yang terbatas maka budaya kerja yang diterapkan asri rahayu dengan mengefisiensikan setiap karyawannya agar menguasai setiap bidang pekerjaan yang ada di asri rahayu, dengan demikian proses produksi kurang efektif karena budaya yang diterapkan tersebut.

Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan yang kurang efektif, maka Asri Rahayu harus mulai berani menerapkan sanksi pada karyawan yang membolos kerja. Misalnya dengan memotong gaji dan mengurangi besarnya THR.

4. Manajemen produksi

Hambatan yang ada dalam manajemen produksi adalah sebagai berikut :

- a. Kapasitas produksi belum optimal
Skala produksi yang berada di Asri Rahayu kapasitasnya rendah karena asri rahayu masih berbentuk UKM dimana produksinya tergantung permintaan dan belum adanya target produksi dengan skala lebih besar.
- b. Teknologi Mesin dan peralatan masih sederhana, Proses produksi masih menggunakan teknologi yang sederhana sehingga kapasitas produksi asri rahayu masih terbatas.

Pengaruh Fungsi Manajmen terhadap Tingat Kepuasan Kerja Karayawan.

Hasil rekapitulasi fungsi manajemen pada home industri Asri Rahayu yang diamati dari indikator perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor pada Setiap Variable Fungsi Manajemen di Home Industri Asri Rahayu

No	VARIABEL	Skor Aktual	Skor Maksimal	%
1	Perencanaan	178.7	233.3	77%
2	Pengorganisasian	123.7	123.7	74%
3	Pelaksanaan	113.7	133.3	85%
4	Pengawasan	102.3	133.3	77%
Rata-rata		129.6	155.9	78%

Sumber : Data primer diolah tahun 2016

Hasil analisis rekapitulasi skor yang dicapai pada setiap variable kemudian dikelompokkan dan diberi katagori sebagai berikut:

Tabel 2. Katagori Hasil Analisis Fungsi Manajemen di Home Industri Asri Rahayu

No	Hasil Analisis (%)	Kategori
1	0 – 20	Tidak Baik
2	21 – 40	Kurang Baik
3	41 – 60	Cukup
4	61 – 80	Baik
5	81 – 100	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah tahun 2016

Berdasarkan rekapitulasi dan hasil analisis rekapitulasi maka dapat diketahui bahwa fungsi pelaksanaan secara keseluruhan baik (77%). Variable fungsi pengorganisasian mempunyai presentase sebesar 74% dengan katagori baik, Variable fungsi pelaksanaan mempunyai presentase sebesar 85% dengan katagori sangat baik, sedangkan variable fungsi pengawasan mempunyai presentase sebesar 77% dengan katagori baik. Berikut ini uraian masing-masing dari setiap variabel.

Berikut ini uraian dari setiap variabel, variabel perencanaan di Asri rahayu dengan indikator (faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis) dengan presentase 77% dengan kategori baik, Asri rahayu memberikan kenaikan gaji secara berkala dan memeberikan namun Asri Rahayu memberikan gaji intensif pada karyawan yang memiliki jabatan tertentu bonus kepada karyawan yang berprestasi,. Asri Rahayu selalu menentukan target usaha serta menetapkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya dan menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur). Karyawan di Asri Rahayu selalu mendapat fasilitas

kerja berupa jatah makan karyawan, tempat istirahat karyawan, serta fasilitas kesehatan.

Variabel pengorganisasian (faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis) dengan presentase 74 % dikategorikan baik. Asri Rahayu selalu memberikan gaji sesuai tingkatan jabatan,memberikan tugas sesuai dengan SDM karyawan dan menteapkan program kerja sesuai dengan SOP, sedangkan Asri Rahayu tidak melaukan pelatihan kerja (*training*) untuk karyawan baru.

Variabel pelaksanaan (faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis) dengan presentase 84% dikategorikan sangat baik. Gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan UM, jadwal kerja karyawan sesuai dengan prosedur dan mensosialisasikan target produksi.Asri Rahayu tidak menjalankan pengorganisasian sepenuhnya karena interaksi antar personal lebih kuat daripada hubungan struktural.

Variabel pengawasan (faktor finansial, faktor fisik, faktor psikologis) dengan presentase 77% dikategorikan baik. Asri Rahayu tidak melakukan pemotongan gaji pada karyawan yang melakukan kesalahan karena, setiap karyawan selalu

diberikan pembinaan setiap kali melakukan kesalahan. Setiap karyawan di Asri Rahayu diberikan pemeriksaan kesehatan rutin setiap satu bulan sekali, pemeriksaan kesehatan. Evaluasi dan Motivasi kerja

karyawan dilakukan setiap satu minggu sekali dengan demikian perusahaan akan mengetahui berjalan dengan baik atau tidaknya proses kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi Ganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.652	.18169

- a. Predictors: (Constant), perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan
- b. Devendent Variabel: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Pada tabel di atas menunjukkan variasi keragaan total Y yang dapat diterangkan oleh variasi variabel X1 sd X4 atau dapat diartikan bahwa sebesar 72,50 % variasi dari dari varibel tidak bebas Y dipengaruhi oleh variasi variabel X1 sd X4 dan sisanya sebesar 27,50 % dipengaruhi oleh variasi variabel selain variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah variable indeviden (fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan) secara simultan dapat mempengaruhi variable dependen (kepuasan kerja karyawan).

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.305	4	.326	9.882	.000 ^a
Residual	.495	15	.033		
Total	1.800	19			

- a. Predictors: (Constant), perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan
- b. Devendent Variabel: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2016.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan sama dengan F hit 9.882 > F tabel 2,90 pada taraf 0,05. Hal ini berarti bahwa tolak H0 yang menyatakan bidang regresi penduga Y adalah penduga regresi yang terbaik untuk menerangkan bahwa variabel bebas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (X1 sd X4) adalah berpengaruh sangat nyata terhadap variabel

terikat kepuasan kerja karyawan (Y) secara simultan di Asri Rahayu.

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis antara fungsi Manajemen Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, dan Pengawasan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen secara individual dalam mempengaruhi variable dependen.

Tabel 5. Hasil Uji T

Model	Coefficients				
	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constanst	1.830	478		3.755	.002
Perencanaan	.180	.172	.305	1.045	.313
1. Pengorganisasian	-.052	.166	-.144	-.321	.753
Pelaksanaan	.573	.140	.733	4.097	.001
Pengawasan	-.141	.277	-.239	-.507	.619

a. Dependent Variable : kepuasan kerja karyawan
 Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh koefisien regresi Perencanaan (X1) sebesar 0,180, pengorganisasian (X2) sebesar -0,052, pelaksanaan (X3) sebesar 0,573, pengawasan (X4) sebesar -0,141 dan konstanta sebesar 1.830, sehingga diperoleh model regresi ganda :

$$\hat{Y} = 1.830 + 0,180 X_1 - 0,052 X_2 + 0,573 X_3 - 0,141 X_4$$

Ternyata nilai Sig. b0 = 0,002 < (p = 0,05) mempunyai kesimpulan yang sama dengan t hit 3.755 > 2,095 (tabel 5%), hal ini berarti tolak H0 yang menyatakan bahwa bidang regresi penduga (Y) tidak melalui titik acuan (0,0).

Berdasarkan tabel koefisien regresi, diketahui nilai koefisien regresi variable perencanaan 0,180 dan pelaksanaan 0,573 bernilai positif sehingga dapat dikatakan perencanaan dan pelaksanaan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh positif diartikan bahwa semakin meningkat perencanaan dan pelaksanaan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan.

Koefisien regresi variable pengorganisasian -0,052 dan pengawasan -0,141 bernilai negative sehingga dapat dikatakan pengorganisasian dan pengawasan berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh negative diartikan semakin meningkat pengorganisasian dan pengawasan maka akan menurun kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial maka diperoleh :

3. Nilai t hit variabel perencanaan sebesar 1,045 < 2,095 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,313 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya fungsi manajemen pelaksanaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Asri rahayu menyusun perencanaan tetapi program atau kegiatan yg telah direncanakan tidak berjalan dengan perencanaan yang telah dibuat karena karyawan di Asri Rahayu mempunyai lebih dari satu tanggung jawab seperti halnya karyawan bekerja tidak pada bidangnya.

4. Nilai t hit variabel pengorganisasian sebesar -0,321 < 2,095 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,753 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, artinya fungsi manajemen pengorganisasian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengorganisasian tidak berjalan sepenuhnya, karena hubungan interaksi antar personal lebih kuat daripada hubungan struktural, karyawan ditempatkan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, tetapi pada pelaksanaanya kegiatan yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi karena Asri rahayu lebih menekankan pencapaian target.

5. Nilai t hit variabel pelaksanaan sebesar 4,097 > 2,095 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya fungsi manajemen pelaksanaan

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Asri Rahayu selalu memenuhi pencapaian target karena pada pelaksanaan produksi sebagian besar karyawan ikut terlibat dalam kegiatan tersebut, hal ini karena Asri Rahayu selalu memberikan bonus pada karyawan apabila produksi dalam skala besar.

6. Nilai t hit variabel pengorganisasian sebesar $-0,507 < 2,095$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,619 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya fungsi manajemen pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengawasan dan evaluasi kerja kurang berjalan dengan baik, hal ini berhubungan dengan pengorganisasian yang tidak terkontrol.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perusahaan Asri Rahayu dalam menjalankan aktivitas perusahaannya dimulai dari pencarian bahan baku, pengolahan hasil, packing, pemberian label, sesuai dengan jenis produk kemudian dipasarkan kepada konsumen.
2. Pelaksanaan Manajemen dilihat dari manajemen keuangan belum optimal karena perusahaan hanya mengandalkan modal dari hasil penjualan, dari manajemen personalia kedisiplinan kerja karyawan kurang efektif, dilihat dari manajemen pemasaran belum optimalnya maintenance pemasaran, belum ada rencana program pemasaran tahunan dan teknologi internet sebagai media dalam pemasaran dan branding belum optimal, terjadi hambatan kapasitas produksi belum optimal dan teknologi mesin dan pemeliharaan masih sederhana dalam manajemen produksi. Sedangkan menurut persepsi karyawan fungsi manajemen yang dilihat dari aspek perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam kategori baik.

Fungsi manajemen secara simultan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 72,50% dan sisanya 27,50% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. tetapi setelah diuji secara parsial dari 4 fungsi manajemen tersebut hanya 1 yang berpengaruh yaitu pada fungsi pelaksanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- FERDINAND, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- GHOZALI, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- HANDOKO T. H. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- HASIBUAN, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- _____ 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____ 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- PRASTUTI, T. 2014. *Analisis Manajemen dalam Optimalisasi Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Luwu Timur*. Skripsi. Makasar : Universitas Hasanuddin.
- SUBRI, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*.
- SUGIYONO. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV.Afabeta.
- SYAFIE, I. K. 2011. *Etika Pemerintahan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta