

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DALAM RANGKA PENINGKATAN EFEKTIVITAS ORGANISASI TOSERBA

Oleh,
Nunik Silvia

Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
email: nuniksilvia92@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang terjadi dalam hal efektivitas organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kerjasama antar pegawai masih rendah sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang masih rendah yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan wawancara. Dari hasil penelitian, dapat ditarik simpulan sebagai berikut: 1) Faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. terbukti, dari indikator-indikator yang meliputi sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktifitas, teknologi, kesempatan berprestasi adalah sudah baik. ; 2) Efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. Terbukti, dari indikator-indikator efektivitas organisasi yang meliputi produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya yang sudah baik. ; 3) Faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Keywords: *Faktor-Faktor, Menentukan Produktivitas, Efektivitas Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia usaha yang semakin pesat tersebut, perusahaan-perusahaan akan terus menerus berusaha meningkatkan kualitas tenaga kerjanya dalam upaya menggerakkan perusahaan mereka, Mengingat dengan meningkatkan pembangunan sumber daya manusia atau tenaga kerja dianggap mampu meningkatkan mutu dan kemampuan usaha sesuai dengan kebutuhan dan harapan dunia usaha dengan tujuan mencapai output produktivitas yang tinggi.

Produktivitas tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting, karena produktivitas tenaga kerja memiliki peran besar dalam menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu produktivitas harus

menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

Permasalahan yang tidak kalah penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengetahui faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawannya. Faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan menjadi masalah yang rumit dan cukup penting untuk diteliti dikarenakan besarnya manfaat yang didapat dari meningkatnya produktivitas tenaga kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor lainnya dan tentu saja pengaruh faktor tersebut bagi individu, industri, dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya. Bagi individu,

faktor-faktor yang menentukan produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka untuk lebih berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi perusahaan, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai indikator pemacu peningkatan produksi dan upaya efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan pada perubahan perilaku tenaga kerja yang lebih baik.

Dengan adanya pegawai yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi, maka akan berdampak pada efektivitas organisasi/perusahaan. Efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu dalam mengukur efektivitas organisasi biasanya diukur dari tampilan kerja pegawainya. Efektifnya organisasi tergantung kepada sinergi atau kerja sama antara individu dalam organisasi dalam mencapai tujuan atau sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi semakin diperlukan untuk mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan usaha bersama.

Pada dasarnya efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan efektivitas individu. Anggota organisasi merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas karena perilaku mereka akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sarana untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi.

Toserba Laksana Baru merupakan salah satu perusahaan ritel dengan format Supermarket. Toserba ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman, fashion dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang penulis lakukan di Toserba Laksana Baru Majenang masih terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam hal efektivitas organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kerjasama antar pegawai masih rendah sehingga menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang masih rendah yang dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang mengalami kesalahan-kesalahan dalam bekerja, misalnya kesalahan dalam memajang produk fashion yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan serta perbedaan selisih harga diskon antara SPG dengan bagian kasir. Serta tingkat tanggungjawab pegawai masih rendah sehingga masih ada pegawai yang

melaporkan hasil penjualan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Produktivitas Karyawan dalam Rangka Peningkatan Efektivitas Organisasi (Suatu Studi pada Toserba Laksana Baru Majenang)”.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apa saja faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang?
2. Bagaimana peningkatan efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang?
3. Bagaimana faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang?

II. METODOLOGI

2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Menurut Sarwono (2006:27) bahwa :“Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrument pengambilan data, penentuan sampel, koleksi datadan analisisnya”. Dalam penelitian ini desain yang digunakan adalah studi kasus.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2012: 48) bahwa: “Variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat), variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang sifatnya mempengaruhi variabel dependen.

b. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2012: 48) bahwa: “Variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen”, variabel dependen dalam penelitian ini adalah efektivitas organisasi yang sifatnya dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen.

2.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Nazir (2008: 58-59) bahwa: “Jika dilihat dari segi pengumpulan datanya dapat diperoleh dari data primer dan data skunder”.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut: penelitian lapangan (*field research*), wawancara (*interview*), dokumentasi, studi pustaka.

2.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh selama proses penelitian akan diuji kembali dengan melakukan pengujian validitas data melalui penggunaan triangulasi data. Triangulasi data yaitu tehnik pengedekan data dari berbagai sumber denan berbagai cara dan waktu. (Satori dan Komariah, 2012: 170).

Menurut Satori dan Komariah, (2012: 170) menyatakan bahwa ada tiga macam teknik triangulasi yaitu : Tringulasi sumber, tringulasi teknik dan tringulasi waktu.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Faktor-Faktor yang Menentukan Produktivitas Karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang

Berdasarkan keseluruhan data yang tekumpul melalui wawancara, observasi, catatan lapangan, dan tinjauan literatur, terdapat sebelas indikator dari faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawanteridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktifitas, teknologi, kesempatan berprestasi.

Indikator yang dihasilkan dalam penelitian ini dijelaskan secara terpisah di dalam deskripsi variable untuk lebih dalam memahami apa saja faktor-faktor yang menentukan produktifitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang berdasarkan informasi dari para informan.

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah berjalan baik. Terbukti, dari indikator-indikator diantaranya sikap mental karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang dapat dikatan sudah memiliki sikap mental baik yang meliputi disiplin kerja seperti ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja dan etika kerja seperti kemampuan untuk menghormati pendapat karyawan lain yang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku para pegawai yang selalu mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan seperti kepatuhan terhadap ketentuan pemakaian seragam kerja dan kepatuhan terhadap waktu kerja.

Sementara untuk pendidikan, tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai pada Toserba Laksana Baru

Majenang sudah mendukung terhadap posisi pekerjaan yang diemban oleh para pegawai. Hal tersebut dikarenakan perusahaan telah menetapkan kualifikasi pendidikan minimal untuk para pegawai yang bekerja pada Toserba Laksana Baru Majenang. Adapun pendidikan minimal yang ditetapkan oleh perusahaan adalah tingkat SLTA. Selain itu, keterampilan pegawai pada Toserba Laksana Baru Majenang memiliki keterampilan yang mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan, sebelum para pegawai bekerja terlebih dahulu perusahaan memberikan pelatihan dan pengarahan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan oleh masing-masing pegawai.

Selain itu organisasi dan manajemen perusahaan selama ini memiliki hubungan yang baik. Hubungan baik antara organisasi dengan manajemen merupakan salah satu prioritas perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaha. Hal tersebut dikarenakan tanpa adanya hubungan yang baik tidak akan ada komunikasi yang baik pula antara organisasi dengan manajemen perusahaan. Sehingga dengan adanya hubungan yang baik antara manajemen perusahaan dan organisasi diharapkan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Dalam hal tingkat penghasilan yang diterima oleh para pegawai dapat dikatakan sudah sesuai dan seimbang dengan tanggungjawab yang diemban oleh masing-masing pegawai. Hal tersebut dikarenakan penentuan pemberian gaji para pegawai pada Toserba Laksana Baru Majenang ini didasarkan atau berpedoman pada upah minimum kabupaten yang telah ditentukan. Selain itu, pemberian gaji pada pegawai juga ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya : posisi atau jabatan yang diemban, dan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai.

Untuk hal gizi dan kesehatan, pihak Toserba Laksana Baru selalu memperhatikan kesehatan para pegawainya dalam bekerja. Hal tersebut dibuktikan dengan ketersediaan jaminan kesehatan/BPJS yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya. Dengan adanya asuransi BPJS diharapkan dapat membantu karyawan apabila terjadi kecelakaan kerja maupun sakit dalam bekerja dapat mengurangi beban karyawan terutama dalam hal biaya. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan pada Toserba Laksana Baru dimana bila karyawan sakit atau mengalami kecelakaan kerja akan ditangani dan dilindungi oleh BPJS sehingga karyawan akan cepat sembuh dan kembali bekerja. Disamping itu, untuk menanggulangi hal-hal kecil yang merupakan bagian dari kecelakaan kerja para pegawai, perusahaan menyediakan fasilitas berupa kotak P3K.

Sementara dalam hal jaminan sosial, jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada para

pegawai sudah merata dan sesuai dengan apa yang pegawai harapkan. Bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai adalah pemberian jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin karyawan apabila terjadi kecelakaan dalam bekerja serta memiliki program-program perlindungan dasar yang menjamin masa depan karyawan.

Untuk lingkungan dan iklim kerja yang ada pada Toserba Laksana Baru Majenang sejauh ini sudah mendukung para pegawai untuk bekerja, baik dari segi fisik ataupun non-fisik. Untuk lingkungan kerja secara fisik perusahaan telah menata ruangan kerja para pegawai dengan sebaik mungkin. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil kerja yang optimal dari para pegawai. Disamping itu, lingkungan dan iklim kerja non fisik juga menjadi salah satu perhatian perusahaan dalam menjalankan usahanya. Diantaranya adalah meningkatkan hubungan kerja di dalam organisasi dan manajemen perusahaan. Adapun hubungan kerja tersebut yaitu terjalannya komunikasi serta kerja sama yang baik antar semua karyawan yang ada di Toserba laksana Baru Majenang.

Faktor lain yang menentukan produktivitas karyawan yaitu sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang ada pada perusahaan sejauh ini sudah mendukung para pegawai dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari ketersediaan berbagai sarana yang ada pada perusahaan seperti kelengkapan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan khususnya untuk kepentingan dan keperluan para pegawai seperti gudang untuk penyimpanan stok barang serta lahan parkir karyawan yang cukup luas, sehingga karyawan tidak merasa dipusingkan untuk menyimpan kendaraannya dengan aman.

Sementara untuk teknologi yang digunakan pada Toserba Laksana Baru Majenang dapat memudahkan para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Adapun jenis teknologi yang digunakan oleh perusahaan merupakan teknologi yang berbasis komputer. Sehingga dengan demikian, teknologi yang digunakan dapat memudahkan dan meringankan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan pula bahwa selama ini tidak terdapat kendala yang tidak dapat diselesaikan oleh para pegawai mengenai penggunaan teknologi.

Sedangkan dalam hal kesempatan berprestasi, pihak Toserba Laksana Baru memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan dan memberikan pengetahuan serta keterampilan bagi para pegawai. Sehingga dengan demikian, meningkatnya pengetahuan dan keterampilan para pegawai diharapkan pula dengan peningkatan kinerja para pegawai. Hal tersebut berlaku untuk

seluruh pegawai pada Toserba Laksana Baru Majenang. Baik pegawai lama ataupun pegawai baru. Bagi pegawai baru keikutsertaan pegawai dalam pelatihan kerja merupakan suatu keharusan yang wajib untuk diikuti.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa indikator-indikator yang meliputi sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktifitas, teknologi, kesempatan berprestasi tersebut di atas memang berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja karyawan di Toserba Laksana Baru Majenang.

Dari sekian banyak kelebihan yang di miliki oleh Toserba Laksana Baru Majenang dalam hal faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan, adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru majenang adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sikap mental yang dimiliki oleh para pegawai yang meliputi disiplin kerja dan etika kerja.
2. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan masih membutuhkan pelatihan dan arahan yang baik dalam bekerja.
3. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang ada di Toserba Laksana Baru dan masih perlu untuk ditingkatkan yakni pengadaan mushola sebagai sarana ibadah untuk para konsumen/pengunjung.
4. Masih kurangnya teknologi yang mendukung kegiatan usaha Toserba Laksana Baru seperti penggunaan sistem komputerisasi.

Dari berbagai permasalahan yang dialami Toserba Laksana Baru Majenang, adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak toserba dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan sikap mental pegawai yang meliputi disiplin kerja dan etika kerja karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan pekerjaannya, pihak perusahaan selalu berupaya untuk memberikan arahan-arahan serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan sikap mental yang dimiliki oleh para pegawai. Sehingga para pegawai memiliki disiplin kerja dan etika kerja yang baik.
2. Untuk meningkatkan keterampilan pegawai mengenai tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan pekerjaannya, pihak perusahaan selalu berupaya untuk memberikan arahan-arahan serta pelatihan yang diberikan kepada

karyawan guna meningkatkan keterampilan serta pemahaman pegawai terhadap posisi pekerjaan yang diembannya.

3. Untuk mengatasi masalah sarana dan prasarana yang ada di Toserba Laksana Baru Majenang, pihak toserba selalu berupaya untuk meningkatkan fasilitas fisik yang berhubungan dengan fasilitas kerja seperti penambahan fasilitas penitipan barang/loker khusus untuk karyawan supaya karyawan merasa aman ketika menyimpan barang-barangnya, selain itu adanya ruangan khusus bagi karyawan yang mengalami sakit ringan ketika bekerja serta adanya kelengkapan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh masing-masing posisi kerja pegawai. Baik itu berupa fasilitas inti maupun fasilitas pembantu. Selain itu, saat ini perusahaan sedang melakukan penambahan fasilitas berupa pembangunan tambahan mushola untuk para pengunjung, sehingga ruangan khusus pegawai tidak akan lagi digunakan sebagai sarana untuk beribadah para konsumen/pengunjung.
4. Untuk mengatasi kurangnya teknologi yang digunakan untuk mendukung kegiatan usaha, perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan sistem teknologi yang digunakan oleh perusahaan seperti sistem komputerisasi yang selalu menggunakan sistem komputer terbaru sebagai sarana untuk mempermudah karyawan dalam bekerja.

3.2 Efektivitas Organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang

Berdasarkan keseluruhan data yang terkumpul melalui wawancara, observasi, catatan lapangan dan tinjauan literatur, terdapat lima indikator dari efektivitas organisasiteridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu: produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya.

Indikator yang dihasilkan dalam penelitian ini dijelaskan secara terpisah di dalam deskripsi variable untuk lebih dalam memahami bagaimana efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang berdasarkan informasi dari para informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. Terbukti, dari indikator-indikator efektivitas organisasi yang meliputi produktivitas karyawan yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai di Toserba Laksana Baru berdasarkan informasi dari informan dan hasil observasi peneliti bahwa produktivitas kerja pegawai sudah cukup baik. Hal tersebut didasarkan atas kemampuan kerja pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan dan arahan

serta batasan-batasan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, para pegawai pada Toserba Laksana Baru Manjenang sudah mampu mengatasi perubahan yang terjadi baik itu diluar ataupun di dalam lingkungan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku para pegawai yang dapat saling menghormati dan menghargai satu sama lainnya. Selain itu, para pegawai baru juga dapat beradaptasi dengan baik dalam waktu yang cukup singkat. Contohnya yaitu pegawai baru sudah mampu untuk saling sapa serta berkomunikasi dengan pegawai lama, dan pegawai lama sudah mampu untuk berbagi pengalaman kerja di bidang yang sama.

Sementara untuk kepuasan kerja, para pegawai pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah merasa puas dengan penempatan kerja yang diberikan oleh pihak perusahaan. Hal tersebut terbukti, bahwa sejauh ini tidak adanya pegawai yang menyampaikan keluhan-keluhan mengenai posisi kerja para pegawai. Begitu pula dengan kemampuan berlabar karyawan, pelayanan yang baik merupakan prioritas utama perusahaan dalam melayani para konsumennya. Hal tersebut perusahaan terapkan pada para pegawai dengan harapan pelayanan demikian dapat menarik minat para konsumen dan dapat meningkatkan volume penjualan perusahaan.

Sedangkan untuk pencarian sumber daya, pihak perusahaan melakukan pencarian sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sudah dilakukan oleh perusahaan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kegiatan perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam merekrut para pegawai, pihak perusahaan terlebih dahulu melakukan seleksi baik itu seleksi administrasi, wawancara ataupun tes secara tertulis. Dengan dilaksanakannya perekrutan tersebut diharapkan perusahaan dapat memperoleh sumber daya yang dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk kepentingan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa indikator-indikator yang meliputi produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya di atas memang berpengaruh dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Toserba Laksana Baru majenang.

Dari sekian banyak kelebihan yang di miliki oleh Toserba Laksana Baru Majenang dalam hal efektivitas organisasi, adapun faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru majenang adalah sebagai berikut:

1. Masih ada sebagian karyawan hasil kerjanya belum sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan masih perlu

diberikan pengarahan terutama dalam hal pelayanan kepada konsumen.

2. Masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mampu untuk menarik minat konsumen untuk berbelanja sehingga dapat meningkatkan omzet penjualan.

Dari berbagai permasalahan yang dialami Toserba Laksana Baru Majenang, adapun upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pihak toserba dalam mengatasi permasalahan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan hasil kerja karyawan agar sesuai dengan batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan, pihak Toserba Laksana Baru selalu berupaya untuk lebih meningkatkan hasil kerja karyawan dengan cara pemberian pelatihan serta pengarahan kepada karyawan.
2. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menarik minat konsumen untuk berbelanja sehingga dapat meningkatkan omzet penjualan perusahaan, pihak perusahaan selalu memberikan pengarahan kepada masing-masing karyawan agar supaya mampu untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para konsumen/pengunjung sehingga dengan pelayanan terbaik yang diberikan oleh para karyawan kepada konsumen diharapkan akan memberikan dampak baik bagi perusahaan berupa adanya pembelian ulang dari para konsumen.

3.3 Faktor-Faktor yang Menentukan Produktivitas Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang

Berdasarkan hasil penelitian, faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah berjalan baik. Terbukti, dari indikator-indikator diantaranya sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktivitas, teknologi dan kesempatan berprestasi. Meskipun masih ada salah satu faktor yang masih belum optimal, artinya masih bisa untuk ditingkatkan kembali.

Begitu pula dengan hasil penelitian mengenai efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang diketahui bahwa efektivitas organisasi sudah baik. Terbukti, dari indikator-indikator efektivitas organisasi yang meliputi produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan berlabar dan pencarian sumber daya yang sudah baik, meskipun masih ada salah satu faktor yang masih perlu ditingkatkan.

Produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Apabila tingkat produktivitas karyawan sudah baik maka akan berdampak pada efektivitas organisasi. Dengan demikian maka jelaslah bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan efektivitas organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan Tohardi dalam Sutrisno (2010: 106) bahwa: Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Dengan tingkat produktivitas kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi efektivitas suatu organisasi atau perusahaan.

Sementara menurut Ravianto (2010:106) bahwa: Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan sehingga tujuan-tujuan suatu perusahaan akan lebih efektif.

Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat produktivitas yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja dirasakan dan sebaliknya.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Artinya apabila faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan yang meliputi sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktivitas, teknologi dan kesempatan berprestasi sudah baik, maka efektivitas organisasi akan meningkat.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam rangka peningkatan efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. terbukti, dari indikator-indikator yang meliputi sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktifitas, teknologi, kesempatan berprestasi adalah sudah baik. Artinya apabila faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan sudah baik maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Efektivitas organisasi pada Toserba Laksana Baru Majenang sudah baik. Terbukti, dari indikator-indikator efektivitas organisasi yang meliputi produktivitas, kemampuan adaptasi atau fleksibilitas, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya yang sudah baik. Artinya apabila selama ini Toserba Laksana Baru Majenang memiliki tingkat efektivitas organisasi yang sudah baik.
3. Faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Artinya apabila faktor-faktor yang menentukan produktivitas karyawan yang meliputi sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produktivitas, teknologi dan kesempatan berprestasi sudah baik, maka efektivitas organisasi akan meningkat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*., Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Danim, Sudarman 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta.
- Ellitan.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis*. Modern. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta. Mangkunegara, AA. Anwar Prabu.
- Makmur, Syarief. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moch.Nazir. 2003, *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta,63. Bunafit
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta. (hal: 15,16)
- Sastradipoera, Komarudin. 2006. *Strategi Manajemen Bisnis Perbankan*. Bandung: Kappa-Signa.
- Schein, Edgar H, 2008, *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Terry, George, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT, Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, 2003, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. *Manajemen*. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Winardi, J, 2000, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.