2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Efektivitas Kinerja

Handoko menggambarkan konsep “efektivitas” dalam makalah Paulina (2016) “Efektivitas Kinerja Pegawai PLN (Persero) Distribusi Area Jawa Timur Malang Rayon Dinoyo Untuk Mewujudkan Pelayanan Primer” yang dimana mendefinisikan efektivitas sebagai kemampuan untuk mengidentifikasi tujuan yang benar dan menerapkan alat yang tepat untuk itu. Menurut Rahadhitya dan Darsono (2015), cara terbaik untuk mengukur efektivitas adalah melihat sejauh mana organisasi atau perusahaan telah maju menuju tujuan mereka. Menurut Park (2022) Dalam percobaan, ada enam ukuran kinerja manusia: (1) beban kerja, (2) kesadaran situasi, (3) waktu penyelesaian, (4) kesalahan, (5) gerakan mata, dan (6) jumlah manipulasi.

Menurut Steers (2017), efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kinerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Berdasarkan konsep ini, sejumlah studi telah mengidentifikasi faktor - faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja. Menurut Resi Yudhaningsih (2011), beberapa faktor menentukan efektivitas kinerja, termasuk karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan, fitur karyawan, dan kebijakan dan praktik manajemen. Selain itu, telah disebutkan bahwa terdapat faktor tambahan yang menentukan produktivitas dan efektivitas, seperti motivasi, kemampuan individual, suasana kerja, lingkungan kerja, kenyamanan pekerja, dan produktivitas total. Akibatnya, ketika komponen-komponen ini terintegrasi, tingkat produktivitas dalam melakukan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan meningkat secara signifikan.

Mengukur efektivitas kinerja karyawan memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektif strategi mereka dan seberapa jauh mereka mencapai tujuan mereka. Menurut Wirawan (2009:5), faktor lingkungan organisasi, faktor internal seperti bakat, karakteristik pribadi, keterampilan, etika kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam mendukung efektivitas kinerja karyawan. Di sisi lain, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan keuangan dapat menentukan efektivitas kinerja karyawan, terutama jika tidak disertai dengan kenaikan upah yang proporsional dengan inflasi.

2.2 Faktor - Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan

Richard M. Steers (2017:86) mengidentifikasi sejumlah faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja, yaitu:

a. Struktur Organisasi

   Kinerja karyawan bergantung pada karakteristik organisasi, karena mencerminkan arah yang harus diikuti oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Struktur organisasi menentukan pola interaksi dan perilaku yang terkait dengan tugas, dan ini menjadi dasar bagi efektivitas kerja.

b. Faktor Lingkungan

   Hal ini meliputi elemen fisik di dalam organisasi seperti peralatan, fasilitas, interaksi antar karyawan, dan lingkungan kerja secara menyeluruh. Keadaan ini senantiasa mengalami perubahan dan cenderung tidak tetap karena adanya proses yang terus bergerak dan berkembang.

c. Kemampuan dan Kualitas Pekerja

   Faktor ini adalah elemen yang memiliki dampak paling besar terhadap kinerja yang efektif. Meskipun infrastruktur dan prosedur kerja dapat berjalan optimal, tanpa kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, semua itu tidak akan memberikan makna atau dampak yang signifikan.

d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

   Praktek manajemen melibatkan pengembangan strategi dan taktik yang bertujuan mengelola seluruh aspek dalam suatu organisasi. Hal ini penting untuk mempertimbangkan kebutuhan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki perbedaan, daripada hanya memfokuskan perhatian pada strategi dan mekanisme kerja semata. Ini termasuk menetapkan tujuan strategis, mengelola alokasi dan pemanfaatan sumber daya, menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi, memperkuat komunikasi, mempraktikkan kepemimpinan yang efektif, mengambil keputusan dengan bijak, serta mengadaptasi perubahan dan mendorong inovasi di dalam organisasi.

2.2.1 Indikator Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:132), mengidentifikasi beberapa indikator yang memengaruhi kinerja secara efektif, yang mencakup:

a. Mutu Kerja

Mutu kerja mencerminkan sikap karyawan dalam hal kualitas hasil kerja, termasuk ketertiban, akurasi, dan hubungan antara hasil dengan volume pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kondisi normal. Ini tercermin dari seberapa besar beban kerja yang dapat diatasi oleh karyawan dan situasi yang mereka hadapi selama bekerja.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah kemampuan untuk menggunakan waktu kerja dengan mematuhi kebijakan perusahaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

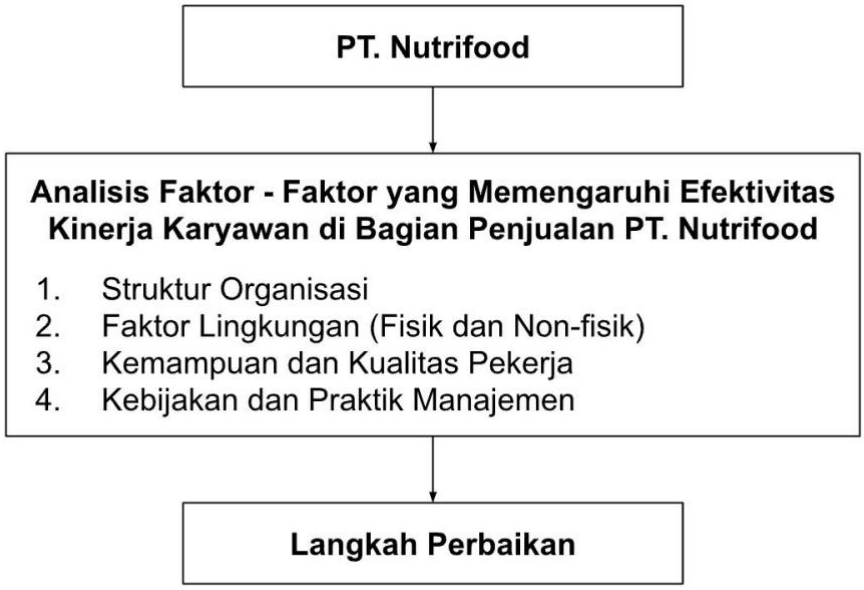
2.3 Penjualan

Menurut Thamrin Abdullah dan Francis Tantri (2016), penjualan merupakan bagian dari promosi yang merupakan salah satu komponen dalam sistem pemasaran secara keseluruhan. Penjualan melibatkan interaksi antara penjual dan pembeli dengan tujuan untuk menukar produk atau layanan dengan uang atau nilai lainnya. Promosi, dalam konteks pemasaran, mencakup berbagai tindakan yang dilakukan perusahaan untuk menentukan sikap, persepsi, dan perilaku konsumen terhadap produk atau layanan yang ditawarkan. Ini melibatkan strategi dan alat pemasaran seperti iklan, penjualan langsung, pemasaran konten, promosi penjualan, dan hubungan masyarakat. Namun, penting untuk diingat bahwa promosi dan penjualan hanya merupakan bagian dari sistem pemasaran yang lebih luas yang mencakup semua aspek dari identifikasi kebutuhan dan keinginan konsumen hingga distribusi dan penetapan harga. Semua elemen ini saling terkait dan saling mendukung dalam mencapai kesuksesan pemasaran.

Menurut Henry Simamora (2012), penjualan dapat didefinisikan sebagai tindakan di seluruh perusahaan di mana pelanggan dikenakan biaya untuk produk dan layanan yang mereka terima, yang menjadi pendapatan bruto perusahaan. Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa penjualan melibatkan perjanjian antara penjual dan pembeli, di mana penjual menawarkan produk dengan harapan bahwa pembeli akan membayar jumlah uang tertentu berdasarkan harga penjualan yang disepakati. Pertukaran produk atau jasa antara penjual dan pembeli merupakan kegiatan penjualan. Dalam konteks ekonomi, penjual akan menerima kompensasi moneter. Dengan uang sebagai media pertukaran, orang dapat lebih mudah memuaskan keinginan mereka, dan proses penjualan menjadi lebih efektif.

Menurut Sumiyati dan Yatimatun (2021), tujuan penjualan adalah untuk menghasilkan keuntungan atau keuntungan dari produk atau komoditas yang diproduksi oleh produsen yang mempraktikkan manajemen yang efektif. Pada kenyataannya, penjualan tidak dapat terjadi tanpa partisipasi individu seperti pedagang, agen, dan karyawan pemasaran. Penjualan adalah tujuan utama pemasaran, dengan perusahaan mencoba untuk mendistribusikan produknya melalui divisi pemasaran dan tenaga penjualan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual