

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan meliputi tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan jangka pendek perusahaan berorientasi mencapai stabilitas operasional untuk memenuhi pasar. Sedangkan tujuan jangka panjang berorientasi untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan memaksimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki sebagai penunjang kemajuan perusahaan.

Progress kemajuan perusahaan yang semakin tumbuh berkembang akan menjadi daya tarik bagi para investor perusahaan. Keberadaan pasar modal menjadi pilihan dalam memenuhi kebutuhan dana khususnya dana jangka panjang, sehingga keputusan perusahaan dalam pembelanjaan semakin bervariasi struktur finansial sehingga perusahaan menjadi lebih optimal. Bagi investor keberadaan pasar modal menjadi pilihan investasi sehingga kesempatan untuk mengoptimalkan keuntungan semakin terbuka (Adapsi: Pramana Mustanda, 2016)

Untuk memperoleh sumber pendanaan, perusahaan dapat memperoleh atas sumber pendanaan yang berasal dari pembelanjaan intensif dalam perusahaan seperti penyusutan dan laba yang di tahan, selain itu perusahaan juga dapat memperoleh sumber atas kepercayaan pihak pendanaan dari luar perusahaan misalnya hutang dan sumber pembelanjaan (adapsi: Purnama dan Abundati, 2014)

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak faktor yang memengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Tri Bodro, 2013)

Peningkatan produktifitas dipengaruhi beberapa faktor antara lain, kesiediaan untuk bekerja bergiliran (*shif work*), tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan dan latihan dalam manajemen, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Hal tersebut melandasi pentingnya pengembangan kemampuan kualitas dan sumber daya dalam pandangan sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi dari sudut produktifitas kerja. Suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktifitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional, dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar (Tri Bodro, 2013).

Tenaga kerja merupakan faktor atau alat penggerak yang utama dalam memproduksi dan meningkatkan sebuah usaha. Tenaga kerja lebih produktif bila factor-faktor yang mempengaruhi meningkatnya Produktifitas Tenaga Kerja mendukung, karena kualitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia. Semakin meningkatnya tingkat pendidikan, keterampilan, kesehatan, jenis kelamin dan usia maka akan semakin produktif kualitas tenaga kerja, dan sebaliknya apabila semakin rendah tingkat

pendidikan, ketrampilan, jenis kelamin dan usia maka akan semakin rendah tingkat produktifitas tenaga kerja.

Produktivitas merupakan hal yang penting bagi tenaga kerja yang berada di perusahaan. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran serta tenaga kerja persatuan waktu, peran tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya dengan efisien dan efektif (Sutrisno, 2014).

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi yaitu dimensi individu dan organisasi. Pengkajian masalah produktifitas dari dimensi individu melihat produktifitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktifitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan harus lebih baik dari kemarin (Kusnedi, 2014).

Hasil yang sama produktivitas tenaga kerja berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Dalam penelitian sebelumnya yang oleh Tri Bodro (2013), Kusnedi (2014), Rein Elisabet (2012), Derian, Anthony dan Herry (2016). Hasil pembuktian yang dilakukan oleh Tri Bodro (2013: hal:16) yang berhasil membuktikan bahwa produktifitas tenaga kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif terhadap nilai perusahaan. Berdasarkan perhitungan SPSS, dimana t_{table} 2,012 sedangkan t_{hitung} 15,712, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Dalam sebuah perusahaan, pengembangan pegawai memegang peranan yang sangat besar terhadap peningkatan prestasi kerja. Dalam melaksanakan setiap prestasi kerja yang dibebankan kepada karyawan tentu perusahaan menginginkan

hasil yang optimal, untuk mencapai hal tersebut, karyawan harus dilatih dan dididik secara cermat agar kualitas individu meningkat (Octaviana, 2017).

Pengembangan pegawai, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek yaitu kuantitas dan kualitas, tinjauan aspek kuantitas menyangkut jumlah SDM. Namun aspek kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban bagi organisasi itu sendiri, untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi, peningkatan kualitas SDM merupakan satu syarat utama (Nurmadiati, 2018).

Untuk menentukan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program peningkatan kesejahteraan, sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk pengembangan. Berbagai prinsip yang berguna bagi pengembangan pegawai antara lain motivasi, laporan kemajuan, latihan dan perbedaan individu (Suwanto, 2014).

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka pengembangan pegawai yang sangat berpengaruh positif, karna pegawai perlu dikembangkan agar dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan, ini merupakan salah satu fungsi dan tugas pimpinan, apabila hal ini tidak terlaksana maka dapat menurunkan prestasi kerja pegawai sehingga menurunkan semangat kerja pegawai dan kinerja dari perusahaan secara keseluruhan.

Efisiensi sebagai input dan output yang dihasilkan sebagai sumber daya yang dipakai untuk melakukan aktifitas operasional, secara sederhana efisiensi operasional adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola input menjadi output dengan efisien (Purba, 2011). Atau dapat diartikan juga sebagai rasio antara output

yang diperoleh dari bisnis dan input untuk menjalankan operasi bisnis, ketika meningkatkan efisiensi operasional, rasio output ke input meningkat.

Meningkatkan efisiensi operasional dimulai dengan mengukurnya, karena efisiensi operasional adalah tentang rasio output terhadap input, maka harus diukur dengan sisi input dan output. Manajemen perusahaan mengukur terutama pada sisi input, misalnya biaya unit produksi atau jam kerja yang diperlukan untuk menghasilkan satu unit. Saat mengukur efisiensi operasional, perusahaan harus menetapkan, mengukur, dan melacak sejumlah indikator kinerja baik pada sisi input maupun output.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan kelembagaan perusahaan bahwa Efisiensi Perusahaan sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan mutu kualitas perusahaan untuk menjalankan operasi bisnis, jika rasio output dan input saling berkesinambungan untuk mencapai kesuksesan sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas penulis tertarik untuk menulis Skripsi dengan judul **“ANALISIS PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA, PENGEMBANGAN PEGAWAI, DAN EFISIENSI OPERASIONAL TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi pada Perusahaan Manufaktur Indonesia periode 2014-2018)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Produktivitas Tenaga Kerja berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan?

2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Nilai Perusahaan?
3. Bagaimana Efisiensi Operasional berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan?
4. Bagaimana Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai, Efisiensi Operasioanal, berpengaruh secara simultan terhadap Nilai Perusahaan?

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang masalah diatas maka tujuan penelitian memiliki 2 (dua) jenis tujuan yaitu sebagai berikut:

1.3.2 Tujuan umum

Tujuan tersebut untuk mengetahui pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai dan Efisiensi Operasioanal terhadap Nilai Perusahaan.

1.3.3 Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh Efisiensi Operasioanal, terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembanagan Pegawai, terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia.

1.3.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi khasanah ilmu pengetahuan, sebagai wawasan ilmu pengetahuan dan gambaran tentang Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai dan Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur.
2. Bagi penyelesaian masalah secara operasional, pada hasil penelitian berikut ini untuk bagaimana cara menganalisis masalah terkait Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai dan Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur.
3. Bagi penyelesaian masalah secara kebijakan, hasil dari penelitian ini berguna sebagaimana untuk menyusun peraturan, pengambilan keputusan dan bahan informasi dan masukan kepada perusahaan khususnya Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai dan Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penulisan skripsi ini, maka penulis membagi pembahasan ke dalam lima bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I. Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II. Tinjauan Pustaka

Pada bab ini menguraikan tentang teori yang relevan dengan masalah yang diteliti yaitu, Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai dan Efisiensi Operasional serta informasi lain yang akan membentuk kerangka teori yang berguna untuk menyusun penelitian ini, *review* penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

Bab III. Metode Penelitian

Pada bab ini dikemukakan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian, identifikasi dan definisi operasional variabel, penataan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan uji statistik yang digunakan, serta cara melakukan pengambilan keputusan.

Bab IV. Hasil dan Pembahasan

Pada bab ini akan dibahas secara rinci hasil penelitian disajikan menurut topik dan sub topik secara berurutan. Bab ini akan menjawab permasalahan penelitian yang diangkat berdasarkan hasil pengolahan data dan landasan teori yang relevan. Penyajian hasil dapat dilakukan dalam bentuk uraian yang digabung dengan tabel, gambar, atau grafik.

Bab V. Penutup

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dibuat sesuai kemampuan penulis.

