

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Merupakan teori yang di gunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan di teliti dan sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang di ajukan (hipotesis), dan penyusunan instrument penelitian. Teori yang di gunakan untuk sekedar pendapat dari pengarang atau pendapat lain, tetap teori yang benar-benar telah teruji kebenarannya.

2.1.1 Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan pada umumnya ialah untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai-nilai tertentu. Tujuan perusahaan dapat digolongkan sebagai berikut:

1. Tujuan Pelayanan Primer

Tujuan primer adalah pembuatan barang/jasa yang dijual untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Tujuan ini adanya dukungan dari:

- a. Tujuan Organisatoris adalah nilai- nilai yang harus disumbangkan oleh masing-masing atau kelompok individu yang berada pada bagian yang bersangkutan.
- b. Tujuan Operasional adalah nilai-nilai yang disumbangkan oleh masing-masing tahap dalam suatu unit prosedur kerja secara keseluruhan.

2. Tujuan Pelayanan Kolateral

Tujuan Kolateral Pribadi adalah nilai-nilai yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam perusahaan. Tujuan Kolateral Sosial ialah nilai-nilai ekonomi yang lebih luas/umum yang diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat dan yang dapat secara langsung dihasilkan dari kegiatan perusahaan. Tujuan Kolateral Sosial bersifat lebih luas untuk kepentingan masyarakat, misalkan: membayar pajak.

3. Tujuan Pelayanan Sekunder

Merupakan nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan primer. Namun secara umum, tujuan perusahaan dapat berupa:

- a. Mencapai keuntungan maksimal
- b. Mempertahankan kelangsungan hidup
- c. Mengejar pertumbuhan dan menampung tenaga kerja

2.1.2 Rasio Keuangan

Harvarindo (2010), rasio adalah satu angka yang dibandingkan dengan angka lain sebagai suatu hubungan. Jonathan Golin (2001), berpendapat bahwa rasio adalah suatu angka digambarkan dalam suatu pola yang dibandingkan dengan pola lainnya serta dinyatakan dalam persentase.

Rasio Keuangan adalah perbandingan nilai-nilai unsur laporan keuangan yang terkait dengan rasio keuangan perusahaan seperti pengelolaan keuangan dan perusahaan. Jadi rasio keuangan adalah indeks yang menghubungkan dua angka akuntansi dan diperoleh dengan membagi satu angka dengan angka lainnya (James, 2008)

Setelah mengetahui pengertian rasio keuangan, analisis merupakan suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Analisis juga dapat disebut sebagai proses untuk memecahkan sesuatu ke dalam bagian-bagian yang lebih dalam dan menyatu satu dengan yang lainnya.

Jadi, analisis rasio keuangan adalah proses pengamatan indeks yang berhubungan dengan akuntansi pada laporan keuangan seperti neraca, laporan laba rugi dan laporan arus kas dengan tujuan untuk menilai kinerja keuangan suatu perusahaan. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran informasi mengenai posisi keuangan dan kinerja perusahaan yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam mengambil keputusan bisnis.

Analisis rasio keuangan digunakan oleh dua pengguna utama, yakni investor dan manajemen. Investor menggunakan rasio keuangan untuk melihat apakah perusahaan itu investasi yang bagus atau tidak. Dengan membandingkan rasio keuangan antar perusahaan dan antar industri, investor dapat menentukan investasi mana yang paling baik.

Sedangkan manajemen menggunakan rasio keuangan untuk menentukan seberapa baik kinerja perusahaan untuk mengevaluasi kemana perusahaan dapat memperbaiki diri. Misalnya, jika perusahaan memiliki margin kotor yang rendah, manajer dapat mengevaluasi bagaimana meningkatkan margin kotor mereka.

1. Fungsi Analisis Rasio Keuangan

Fungsi umum analisis rasio keuangan adalah bermanfaat untuk manajemen dan investor seperti yang telah disebutkan di atas. Tentu saja fungsi tersebut tidak sesederhana itu. Berikut penjelasannya.

- a. Berguna bagi seseorang / perusahaan yang ingin melakukan investasi pada saham.
- b. Memberikan kredit kepada suatu perusahaan.
- c. Menentukan tingkat kesehatan perusahaan *supplier*.
- d. Menentukan tingkat kesehatan perusahaan *customer* / pelanggan.
- e. Menentukan tingkat kesehatan perusahaan ditinjau dari segi karyawannya.
- f. Menentukan besarnya pajak yang dibebankan perusahaan kepada pemerintah atau menentukan tingkat keuntungan yang wajar suatu industri.
- g. Menentukan tingkat perkembangan perusahaan untuk kepentingan evaluasi.
- h. Menentukan tingkat kekuatan keuangan pesaing/ kompetitor (*positioning*).
- i. Menentukan besarnya tingkat kerusakan yang dihadapi perusahaan.

2. Rasio Keuangan variable-variabel penelitian

Untuk lebih mengerti fungsi dari analisis rasio keuangan perusahaan, Akan diperkenalkan jenis-jenis rasio keuangan. Budi Raharjo dalam buku Keuangan Dan Akuntansi (2007) mengelompokkan rasio keuangan perusahaan menjadi empat, yaitu:

2.1.3 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara

efisien. Banyak factor yang memepengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkunagan perusahaandan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Tri Bodro, 2013)

Menurut (Afifudin, 2014:218), Produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil dari suatu pekerjaan tenaga kerja dan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Atau dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik berupa barang taupun jasa (Afifudin 2014:219).

Sutrisno (2016:104), Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisiendan efektif sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Afifudin, 2014:229), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga dapat mencapai prestasi kerja.

2. Disiplin Bekerja

Tenaga kerja yang disiplin kerja akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Etos Kerja

Tenaga kerja yang mempunyai etos kerja terlihat dari penampilan kerja sehari-hari berupa kerjasama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab

terhadap pekerjaan dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas tenaga kerja yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pendidikan

Pegawai yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

5. Keterampilan

Pada aspek tertentu, tenaga kerja yang semakin trampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

6. Manajemen

Berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan bawahannya.

7. Hubungan Industrial Pancasila dengan cara:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis
- c) Menciptakan harakat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya meningkatkan produktivitas.

8. Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan tenaga kerja tinggi, akan timbul konsentrasi dan semangat kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

9. Gizi dan Kesehatan

Apabila tenaga kerja dapat dipenuhi kebutuhan gizinya, maka akan lebih kuat untuk bekerja

10. Jaminan Sosial

Jaminan sosial akan diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

11. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga terarah dalam peningkatan produktivitas kerja.

12. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

13. Teknologi

Teknologi dapat meningkatkan jumlah produksi yang dihasilkan dan bermutu serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

14. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut, (Sutrisno, 2016:103) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pelatihan

Pelatihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja, untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas tenaga kerja.

3. Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Hubungan antara atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan

2.1.2.2 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016:104), untuk dapat mengukur produktivitas kerja, sangat diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan didalam melaksanakan tugas, disini seorang pegawai sangat bergantung pada ketrampilan dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya.

2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil yang di capai atas sumbangan seluruh tenaga kerja yang ada dalam perusahaan berupa penjualan.

3. Semangat Kerja

Hal ini merupakan suatu usaha yang lebih baik dari hari kemarin.

4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.



2.1.2.3 Manfaat Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Memberikan informasi bagi perusahaan untuk menentukan dan mengevaluasi kecenderungan perkembangan produktivitas perusahaan dari waktu ke waktu
2. Sebagai evaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan perusahaan;
3. Memperbaiki cara kerja dan memperbaharui cara kerja untuk meningkatkan laba perusahaan;
4. Memberikan informasi seberapa besar produktivitas tenaga kerja dari tahun ke tahun;
5. Memberikan informasi apakah faktor-faktor penjualan, biaya bahan yang digunakan, biaya overhead produksi, biaya administrasi dan umum, dan biaya tenaga kerja mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pada suatu perusahaan.

Atas dasar bahasan tentang produktivitas tenaga kerja ini, dalam penelitian produktivitas tenaga kerja di ukur dengan:

$$\text{Rumus : } \frac{\text{PENJUALAN}}{\text{GAJI PEGAWAI}} \times 100\%$$

2.1.4 Pengembangan Pegawai

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 aksekerasi 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).

Semua perusahaan tentunya ingin terlihat hebat, baik secara internal maupun eksternal. Sementara itu, agar bisa mewujudkannya perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membangunnya sesuai dengan keinginan. Namun, persaingan bisnis saat ini sudah semakin ketat, sehingga perusahaan harus bisa berkompetisi dengan perusahaan lain untuk bisa bertahan dan terus berkembang. Oleh sebab itulah, Sumber Daya Manusia di dalamnya harus mampu bekerja secara produktif, inovatif dan kreatif supaya bisa menciptakan roda terbaik untuk memajukan perusahaan. Langkah paling tepat agar bisa membentuk SDM perusahaan adalah bisa dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan. Agar memiliki gambaran berikut ini adalah 7 jenis pelatihan dan pengembangan SDM untuk perusahaan.

1. Melatih Keahlian Karyawan (*Skill Training*)

Pelatihan dan pengembangan pertama yang bisa dilakukan pada SDM atau karyawan perusahaan adalah dengan melatih keahliannya atau bisa disebut juga skill training. Pelatihan ini juga cukup sering dilakukan oleh beberapa perusahaan. Program pelatihan ini terbilang sederhana, caranya bisa dengan menilai apa yang

menjadi kebutuhan ataupun kekurangan yang kemudian bisa diidentifikasi lewat penilaian yang lebih teliti.

2. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Perusahaan juga bisa melakukan pelatihan ulang atau disebut juga retraining agar bisa memberikan keahlian yang benar-benar dibutuhkan oleh SDM yang ada. Hal ini dilakukan guna menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan yang akan terus berubah. Sehingga dengan pelatihan ini SDM yang ada di dalam perusahaan bisa bekerja dengan lebih percaya diri ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. *Cross Functional Training*

Pelatihan dan pengembangan yang bisa dilakukan selanjutnya adalah melakukan pelatihan lintas fungsional. Ini merupakan pelatihan yang akan melibatkan para karyawan perusahaan agar bisa melakukan aktivitas kerja di dalam bidang yang lainnya, selain pekerjaan utamanya.

4. Pelatihan tim (*team training*)

Memberikan pelatihan tim kepada SDM perusahaan merupakan hal yang sangat dianjurkan. Karena bagaimanapun juga karyawan di dalam perusahaan tidak akan bekerja sendirian, mereka harus bisa menyelesaikan masalah atau pekerjaan secara tim agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

5. Melatih kreatifitas perusahaan

Proses pelatihan kreativitas atau disebut juga creativity training merupakan program pelatihan dan pengembangan yang bisa memberikan peluang agar SDM perusahaan bisa mengeluarkan sebuah gagasan berdasarkan nilai rasional. Gagasan

itu nantinya akan lebih dikembangkan agar bisa membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi.

6. Pelatihan mengenai teknologi yang berhubungan dengan perusahaan

Sekarang ini perkembangan teknologi sudah semakin pesat. Perusahaan tidak dapat menutup mata bahwa pastinya ada saja teknologi yang mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan. Bila tidak bisa menerimanya maka bukan tidak mungkin malah akan menyebabkan ketertinggalan dan tidak akan berkembang. Oleh sebab itulah, ketika menyadari bahwa pengaruhnya cukup besar, sebaiknya perusahaan memberikan sebuah pelatihan kepada SDM di dalamnya agar tidak gagap teknologi atau gaptek. Dengan begitu, SDM akan bisa melakukan pekerjaan secara produktif, kreatif dan inovatif sesuai dengan zamannya.

7. Pelatihan bahasa

Pelatihan dan pengembangan mengenai bahasa juga sebaiknya harus dipertimbangkan bila perusahaan ingin lebih berkembang. Jangan menutup mata dengan perbedaan bahasa, karena bisa saja pasar yang ditargetkan perusahaan ternyata adanya di luar negeri bukan di Indonesia. Ambilah peluang pasar tersebut bila memang itu baik untuk perusahaan.

2.1.5 Efisiensi Operasional

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.

Hasibuan, (2005:233) adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output (hasil antara keuntungan dengan sumber yang dipergunakan), seperti halnya juga hasil optimal yang di capai dengan penggunaan sumber daya yang terbatas.

Mulyadi, (2007:3) Efisiensi merupakan ketepatan cara (usaha, kerja) untuk menjalankan sesuatu tanpa harus membuang waktu, tenaga dan biaya.

Mulyamah, (2009:3) mendefinisikan efisiensi sebagai suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan rencana penggunaan masukan dengan penggunaan yang direalisasikan atau penggunaan yang sebenarnya

Muchdoro (2008), pengertian efisiensi adalah tingkat kehematan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang di inginkan.

Miranda (2011), pengertian efisiensi adalah prediksi pengeluaran atau rasio antara kuantitas sumber yang di gunakan dengan keluaran yang di kirim.

Soekartawi (2010) pengertian efisiensi adalah upaya penggunaan input yang sekecil-kecilnya untuk mendapatkan produksi yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan dari pengertian efisiensi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah salah satu bentuk cara yang dilakukan untuk menjalankan sesuatu dengan tepat dan baik serta meminimalisasikan pemborosan dari segi waktu, tenaga serta biaya.

Meningkatkan efisiensi operasional dimulai dengan mengukurnya, karena efisiensi operasional adalah tentang rasio output terhadap input, maka harus di ukur

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.

2.1.5.1 Manfaat dan Tujuan Efisiensi sebagai berikut:

1. Mencapai suatu hasil atau tujuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Mengurangi dan menghemat penggunaan sumber daya dalam melakukan kegiatan.
3. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki sehingga tidak ada yang dibuang percuma.
4. Untuk meningkatkan kinerja satuan unit kerja sehingga output-nya semakin optimal.
5. Agar mengoptimalkan keuntungan atau laba yang mungkin didapatkan.

Tujuan utama dari efisiensi adalah untuk mendapatkan efisiensi yang optimal artinya adalah perbandingan terbaik antara sumber daya yang dikorbankan dengan hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan. Setelah memahami pengertian efisiensi, kita juga perlu mengetahui contoh efisiensi yang sering dilakukan manusia. Adapun beberapa contoh efisiensi adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi Optimal

Efisiensi optimal adalah perbandingan terbaik antara pengorbanan yang dilakukan untuk mendapatkan suatu hasil yang diharapkan.

- a. Ditinjau dari segi hasil. Misalnya seorang manajer dapat mencapai suatu *output* (produktivitas, performance) yang lebih tinggi dibandingkan dengan masukan-masukan (tenaga kerja, uang, waktu, dan bahan) yang dipakai.
- b. Ditinjau dari segi penghematan. Misalnya dengan penggunaan peralatan yang modern maka proses kerja akan lebih cepat serta menghemat waktu dan biaya.

2. Efisiensi dengan Tolak Ukur

Efisiensi dengan tolak ukur adalah perbandingan antara hasil minimum yang ditentukan dengan hasil riil yang dicapai, dimana dapat dikatakan efisien bila hasil riil lebih besar dari angka minimum yang ditentukan.

3. Efisiensi dengan Titik Impas

Efisiensi dengan titik impas sering digunakan pada bidang usaha dimana titik impas (break even point) adalah titik batas antara usaha yang efisien dan tidak efisien. Suatu usaha atau bisnis dapat dikatakan efisien jika titik impasnya diketahui dan bisnis tersebut menghasilkan lebih dari titik impas tersebut.

2.1.6 Nilai Perusahaan

Nilai Perusahaan adalah Nilai jual sebuah Perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan itu.

Nilai Perusahaan merupakan kondisi yang telah di capai oleh suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap Perusahaan setelah melalui proses kegiatan selama beberapa tahun, yaitu sejak Perusahaan didirikan samapai saat ini.

Sartono (2010:487), nilai Perusahaan adalah nilai jual sebuah perusahaan sebagai suatu bisnis yang sedang beroperasi. Adanya kelebihan nilai jual diatas nilai likuidasi adalah nilai dari organisasi manajemen yang menjalankan perusahaan itu.

Harmono (2009:233), nilai Perusahaan adalah kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh harga saham yang dibentuk oleh permintaan dan penawaran pasar modal yang merefleksikan penilaian masyarakat terhadap kinerja perusahaan.

Noerirawan (2012), nilai Perusahaan merupakan kondisi yang telah dicapai oleh suatu perusahaan sebagai gambaran dari kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan setelah melalui suatu proses kegiatan selama beberapa tahun, yaitu sejak perusahaan tersebut didirikan sampai dengan saat ini.

Brigham dan Erdhardt (2007:518), nilai perusahaan merupakan nilai sekarang (present value) dari free cash flow di masa mendatang pada tingkat diskonto sesuai rata-rata tertimbang biaya modal. Free cash flow merupakan cash flow yang tersedia bagi investor (kreditur dan pemilik) setelah memperhitungkan seluruh pengeluaran untuk operasional perusahaan dan pengeluaran untuk investasi serta aset lancar bersih.

Gitman (2010: 352), nilai perusahaan adalah nilai aktual per lembar saham yang akan diterima apabila aset perusahaan dijual sesuai harga saham.

2.1.4.1 Jenis-jenis Nilai Perusahaan

Terdapat lima jenis nilai perusahaan berdasarkan metode perhitungan yang digunakan, yaitu Yulius dan Tarigan (2007:3):

1. Nilai Nominal

Nilai nominal adalah nilai yang tercantum secara formal dalam anggaran dasar perseroan, disebutkan secara eksplisit dalam neraca perusahaan dan juga ditulis secara jelas dalam surat saham kolektif.

2. Nilai pasar

Nilai pasar sering disebut kurs adalah harga yang terjadi dari proses tawar-menawar di pasar saham. Nilai ini hanya bisa ditentukan jika saham perusahaan dijual di pasar saham.

a. Nilai Intrinsik.

Nilai intrinsik merupakan konsep yang paling abstrak, karena mengacu kepada perkiraan nilai riil suatu perusahaan. Nilai perusahaan dalam konsep nilai intrinsik ini bukan sekedar harga dari sekumpulan aset, melainkan nilai perusahaan sebagai entitas bisnis yang memiliki kemampuan menghasilkan keuntungan di kemudian hari.

b. Nilai Buku

Nilai buku adalah nilai perusahaan yang dihitung dengan dasar konsep akuntansi. Secara sederhana dihitung dengan membagi selisih antar total aset dan total utang dengan jumlah saham yang beredar.

c. Nilai Likuidasi.

Nilai likuidasi adalah nilai jual seluruh aset perusahaan setelah dikurangi semua kewajiban yang harus dipenuhi. Nilai likuidasi dapat dihitung dengan cara yang sama dengan menghitung nilai buku, yaitu berdasarkan neraca performa yang disiapkan ketika suatu perusahaan akan dilikuidasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Nilai Perusahaan

Ada beberapa faktor dalam perusahaan diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Faktor Pertumbuhan Laba

Pertumbuhan laba adalah pengaruh positif terhadap nilai pertumbuhan yang tinggi dan semakin bernilai pertumbuhan laba yang dihasilkan pada potensi keuntungan yang lebih besar. Dengan demikian Laba perusahaan dapat mengelola bisnisnya secara efisien karena mampu mendapatkan profitabilitas yang semakin tinggi serta dapat meningkatkan kepercayaan pada masyarakat dan mendapatkan investor yang mendorong lebih besar.

2. Faktor *Dividend Payout Ratio*

Faktor *Dividend Payout Ratio* merupakan nilai yang memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan yang semakin tinggi dari nilai jual yang meningkat pada perusahaan dengan memiliki keuntungan bagi pemegang saham. Faktor *Dividend Payout Ratio* ini juga dapat memberikan sinyal kepada para investor terhadap perusahaan untuk mempertahankan dan merespon positif dengan pertumbuhan yang lebih tinggi sehingga memiliki karakter pertumbuhan dividen.

3. Faktor *Required Rate of Return*

Faktor *Required Rate of Return* merupakan faktor nilai yang memiliki tingkat keuntungan yang dianggap layak didapatkan bagi investor atau tingkat dengan keuntungan yang lebih diutamakan lagi. Faktor *Required Rate of Return* dapat diberikan hasil nilai dalam menjual saham tersebut dan akan mendorong

terhadap penurunan harga saham lebih jauh sehingga kemampuan ini akan semakin rendah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Ada banyak penelitian terdahulu yang menggunakan variabel harga, lokasi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan, sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagai referensi bagi penulis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu, yaitu:



Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Tahun	Judul Penelitian	Penulis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	2015	“Pengaruh Resiko Kredit, Likuiditas, Kecukupan Modal Dan Efisiensi Operasional Terhadap Profitabilitas Pada PT BPD Bali”	Dwi Agung Prasetyo dan Ni Putu Ayu Darmayanti	X1: Resiko Kredit X2: Likuiditas X3: Modal X4: Efisiensi Operasional Y: Profitabilitas	-Resiko kredit berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ -Likuiditas berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas $0,002 < 0,05$ -Kecukupan modal berpengaruh positif terhadap profitabilitas $0,396 > 0,05$ -Efisiensi operasional tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas $0,27 < 0,05$
2.	2014	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Insani Bara Perkasa Di Samarinda	Raudatul Jannah	X1 : Sumber Daya Manusia Y: Kinerja Karyawan	-Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Mempunyai thitung $> t_{tabel}$ yaitu $4.040 > 2.126$

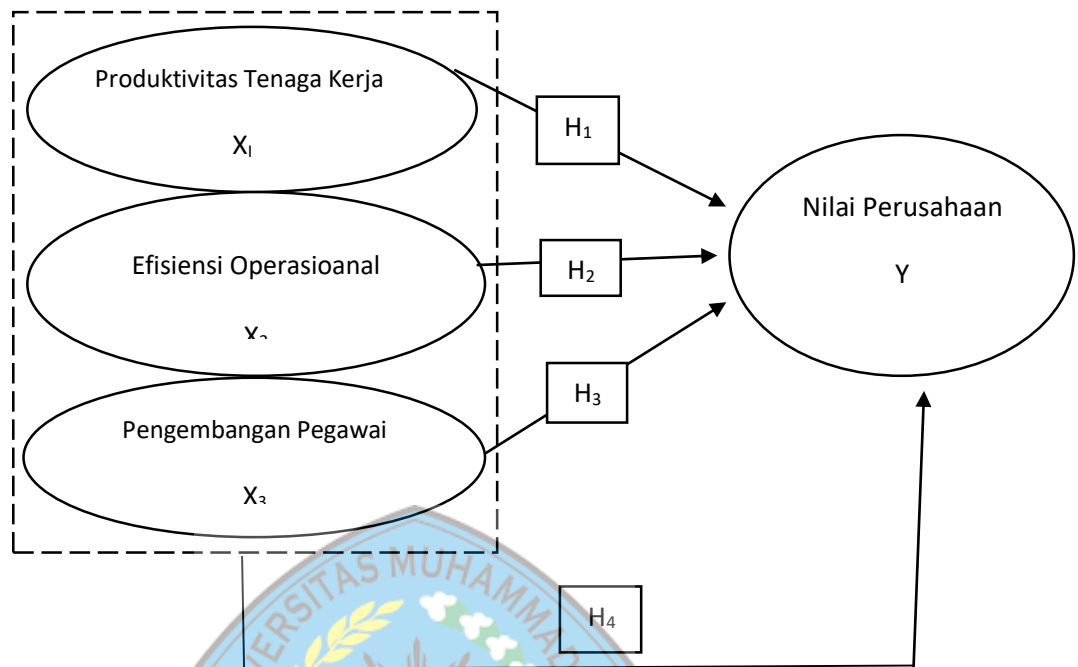
3.	2012	Analisis Efisiensi Dan Produktivitas Tenaga Kerja Industri Tepung Terigu Periode 1997-2008	Yohana Rain Elisabet	X1: Efisiensi Y: Produktivitas Tenaga Kerja	-Efisiensi berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai thitung (2,620) > ttabel (1,655) dimana nilai signifikannya $0,010 < 0,05$
4.	2012	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Knalpot Diesel Timbul Jaya Ngunut Tulungagung	Rina Damayan	X1: Lingkungan Kerja Y: Produktivitas Kerja	-Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja Dengan nilai thitung 1,992 > ttabel (1,661) dan nilai signifikan ($0,049 < 0,050$)
5.	2016	Pengaruh ukuran perusahaan, Leverage, dan Profitabilitas terhadap nilai perusahaan	I Gusti Ngurah Gede Rudarangga I Gede Merta Sudiarta	X1= ukuran perusahaan X2= leverage X3= profitabilitas Y= Nilai Perusahaan	-Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan -Leverage berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan -Profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan
6	2017	Pengaruh Profitabilitas, Struktur modal dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan	Ignatius Leonardus Lubis, Bonar Msinaga	X1= Profitabilitas X2= Struktur Modal X3= Likuiditas Y=Nilai Perusahaan	-Profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan $0,00 < 0,005$ -Struktur Modal berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan $0,098 > 0,005$ -Likuiditas berpengaruh positif

					terhadap nilai perusahaan -Profitabilitas, leverage, ukuran perusahaan berpengaruh simultan terhadap nilai perusahaan
7	2016	Penentuan Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Intan Suar Kartika dan Rancangan Strategi Perbaikan	Abdul Aziz Syarif, Sukaria Sinulangga	X1= Kompetensi X2= Fasilitas Kerja X3= Motivasi Kerja Y= produktivitas tenaga kerja	-Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sebesar thitung 2.474 -Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sebesar thitung (-0,515) -Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan sebesar thitung 2.410 -Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan sebesar thitung -1.325
8	2019	Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Padang	Jonathan, Herlamba	X1= Motivasi X2= Pengalaman Kerja X3= lingkungan kerja Y= Produktivitas Tenaga Kerja	-Motivasi tidak berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dengan thitung 1,767 Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar thitung 6,512 -Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas

					tenaga kerja sebesar thitung 3,218
9	2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Ekspetasi Pendapatan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Mebel di Tahunan Jepara	Rahmawati Yuningrum Dan Efriyani Astuti	X1= Lingkungan Kerja X2= Motivasi Kerja X3= Ekspetasi Pendapatan Y= Produktivitas Tenaga Kerja	-Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktifitas tenaga kerja -Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas tenaga kerja -Ekspetasi Pendapatan berpengaruh simultan terhadap produktifitas tenaga kerja
10	2019	Pengaruh Profitabilitas, Ukuran Perusahaan Terhadap Leverage Implikasi Terhadap Nilai Perusahaan Cosmetic and Household yang Terdaftar di BEI	Kadim dan Nardi Sunardi	X1= Profitabilitas X2= Ukuran Perusahaan Y= Leverage	-Profitabilitas berpengaruh positif terhadap Leverage -Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap Leverage

Sumber : Berbagai jurnal acuan penelitian

2.3 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian

Keterangan gambar :

- = Ruang Lingkup Pengaruh secara Simultan
- = Variabel Independen dan Dependen
- = Hipotesis
- = Pengaruh secara parsial
- = Pengaruh secara simultan

Keterangan Hipotesis:

H_1 = Produktivitas Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan

H_2 = Pengembangan Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan

H_3 = Efisiensi Operasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan

H_4 = Produktivitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai, Efisiensi Operasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan

2.4 Teori-teori Ilmu Manajemen sebagai Dasar Kebijakan Manajemen.

2.4.1 Teori Integritas sebagai Dasar Kerangka Kerja Produktivitas Tenaga Kerja dalam Pencapaian Nilai Perusahaan

Integritas sebagai prinsip moral yang tidak memihak dan jujur, seseorang yang berintegritas tinggi memandang fakta seperti apa adanya dan mengemukakan fakta tersebut seperti apa adanya (Mulyadi, 2002). Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Tri Bodro, 2013)

Peningkatan produktivitas dipengaruhi beberapa faktor antara lain, kesiapan untuk bekerja bergiliran (*shift 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 dari sudutnya manusia tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi dari sudut produktifitas kerja. Suatu perusahaan yng ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktifitas kerja sebagai system organisasi tersebut, termasuk system manajemen, system fungsional dan system operasional, dapat dikatakan produktif apabila masukan yang diproses semakin sedikit untuk menghasilkan pengeluaran yang semakin besar. (Tri Bodro, 2013).

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 1985). Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkata kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labor force adalah bagian tenaga kerja yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan potensial labor force (Simanjuntak, 1985)

Tenaga Kerja dalam meningkatkan kondisi perusahaan yang sebenarnya tanpa ada yang disembunyikan. Dengan adanya integritas tenaga kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Tenaga Kerja dilakukan secara jujur dengan

semakin menngkat pengabdian diri sesuai dengan realitas ekonomi perusahaan yang sesungguhnya.

2.4.2 Teori Pengembangan Pegawai sebagai Dasar Pencapaian Nilai Perusahaan

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 aksekerasi 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).

Semua perusahaan tentunya ingin terlihat hebat, baik secara internal maupun eksternal. Sementara itu, agar bisa mewujudkannya perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membangunnya sesuai dengan keinginan. Namun, persaingan bisnis saat ini sudah semakin ketat, sehingga perusahaan harus bisa berkompetisi dengan perusahaan lain untuk bisa bertahan dan terus berkembang. Oleh sebab itulah, Sumber Daya Manusia di dalamnya harus mampu bekerja secara produktif, inovatif dan kreatif supaya bisa menciptakan roda terbaik untuk memajukan perusahaan. Langkah paling tepat agar bisa membentuk

SDM perusahaan adalah bisa dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan. Agar memiliki gambaran berikut ini adalah 7 jenis pelatihan dan pengembangan SDM untuk perusahaan.

1. Melatih Keahlian Karyawan (*Skill Training*)

Pelatihan dan pengembangan pertama yang bisa dilakukan pada SDM atau karyawan perusahaan adalah dengan melatih keahliannya atau bisa disebut juga skill training. Pelatihan ini juga cukup sering dilakukan oleh beberapa perusahaan. Program pelatihan ini terbilang sederhana, caranya bisa dengan menilai apa yang menjadi kebutuhan ataupun kekurangan yang kemudian bisa diidentifikasi lewat penilaian yang lebih teliti.

2. Pelatihan Ulang (*Retraining*)

Perusahaan juga bisa melakukan pelatihan ulang atau disebut juga retraining agar bisa memberikan keahlian yang benar-benar dibutuhkan oleh SDM yang ada. Hal ini dilakukan guna menghadapi kondisi tuntutan pekerjaan yang akan terus berubah. Sehingga dengan pelatihan ini SDM yang ada di dalam perusahaan bisa bekerja dengan lebih percaya diri ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. *Cross Functional Training*

Pelatihan dan pengembangan yang bisa dilakukan selanjutnya adalah melakukan pelatihan lintas fungsional. Ini merupakan pelatihan yang akan melibatkan para karyawan perusahaan agar bisa melakukan aktivitas kerja di dalam bidang yang lainnya, selain pekerjaan utamanya.

4. Pelatihan tim (*team training*)

Memberikan pelatihan tim kepada SDM perusahaan merupakan hal yang sangat dianjurkan. Karena bagaimanapun juga karyawan di dalam perusahaan tidak akan bekerja sendirian, mereka harus bisa menyelesaikan masalah atau pekerjaan secara tim agar tujuan perusahaan bisa tercapai.

5. Melatih kreatifitas perusahaan

Proses pelatihan kreativitas atau disebut juga creativity training merupakan program pelatihan dan pengembangan yang bisa memberikan peluang agar SDM perusahaan bisa mengeluarkan sebuah gagasan berdasarkan nilai rasional. Gagasan itu nantinya akan lebih dikembangkan agar bisa membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi.

6. Pelatihan mengenai teknologi yang berhubungan dengan perusahaan

Sekarang ini perkembangan teknologi sudah semakin pesat. Perusahaan tidak dapat menutup mata bahwa pastinya ada saja teknologi yang mempengaruhi sistem kerja dalam perusahaan. Bila tidak bisa menerimanya maka bukan tidak mungkin malah akan menyebabkan ketertinggalan dan tidak akan berkembang. Oleh sebab itulah, ketika menyadari bahwa pengaruhnya cukup besar, sebaiknya perusahaan memberikan sebuah pelatihan kepada SDM di dalamnya agar tidak gagap teknologi atau gaptek. Dengan begitu, SDM akan bisa melakukan pekerjaan secara produktif, kreatif dan inovatif sesuai dengan zamannya.

7. Pelatihan bahasa

Pelatihan dan pengembangan mengenai bahasa juga sebaiknya harus dipertimbangkan bila perusahaan ingin lebih berkembang. Jangan menutup mata dengan perbedaan bahasa, karena bisa saja pasar yang ditargetkan perusahaan

ternyata adanya di luar negeri bukan di Indonesia. Ambilah peluang pasar tersebut bila memang itu baik untuk perusahaan.

2.4.3 Teori Efisiensi Operasional sebagai Dasar Pencapaian Nilai Perusahaan

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.

2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai dua variabel atau lebih mengenai hasil penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan.

Dalam penelitian ini terdapat 3 hipotesis penelitian secara parsial yang utama yaitu hipotesis 1, 2 dan 3. Berikut ini penjelasan tentang hubungan antar variabel dan masing-masing hipotesis dalam penelitian berikut ini.

2.5.1 Pengaruh Produktivitas Tenaga Kerja terhadap Nilai Perusahaan

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Banyak factor yang memepengaruhi 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, kesediaan 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 dari sudutnya manusia tidak hanya dari sudut fisik, mental dan moral, akan tetapi dari sudut produktifitas kerja. Suatu perusahaan yng ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktifitas kerja sebagai system organisasi tersebut, termasuk system manajemen, system fungsional dan system 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 kan lebih produktif bila faktor–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, keterampilan, jenis kelamin dan usia maka akan semakin rendah tingkat produktivitas 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 produktivitas dari dimensi individu melihat produktivitas dalam hubungannya dengan karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini, esensi pengertian produktivitas 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 produktivitas tenaga kerja berpengaruh signifikan dan memiliki arah yang positif

H₁: Produktivitas Tenaga Kerja berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan

2.5.2 Pengaruh Pengembangan Pegawai terhadap Nilai Perusahaan

Dalam sebuah perusahaan, pengembangan pegawai memegang peranan yang sangat besar terhadap peningkatan prestasi kerja. Dalam melaksanakan setiap prestasi kerja yang di bebaskan 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 aksekerasi 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 anatara 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.

H₃: Pengembangan Pegawai berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan.

2.5.3 Pengaruh Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan

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.

H₂: Efisiensi Operasional berpengaruh positif terhadap Nilai Perusahaan.

2.5.4 Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai, Efisiensi Operasional Terhadap Nilai Perusahaan

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, kesediaan 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).

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).

H₄ = Produktivitas Tenaga Kerja, Pengembangan Pegawai, Efisiensi Operasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Nilai Perusahaan.

