

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dunia usaha di tanah air mengalami banyak kemajuan pada abad kedua puluh satu ini. Apa yang di kelola bukan hanya meliputi hal-hal yang bersifat material seperti uang, mesin atau bahan-bahan material lainnya yang dilakukan dalam memproduksi suatu barang tetapi juga hal-hal yang bersifat non material yaitu manusia yang ada dalam perusahaan. Dibandingkan dengan unsur-unsur lain dalam perusahaan, menurut beberapa ahli, manusia adalah unsur terpenting dan paling kompleks. Menurut (Paula J. C & Janet W. K) manusia merupakan makhluk yang terbuka, bebas memilih makna di dalam setiap situasi, mengemban tanggung jawab atas setiap keputusan, yang hidup secara berkelanjutan, serta turut menyusun pola hubungan antar sesama dan unggul multidimensional dengan berbagai kemungkinan. Dalam perusahaan, perhatian bukan hanya pada keuntungan yang didapat tetapi perhatian juga terhadap tenaga kerja atau karyawan yang bisa menjalankan perusahaan. Perusahaan berkembang bukan karena modal yang besar tetapi juga karena faktor dari sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang atau jasa.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang manajemen walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama, terdapat pendapat yang menyatakan bahwa manajemen adalah seni untuk mendapatkan segala sesuatu dilakukan

melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasar kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang di perlukan tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri.

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tuntutan lingkungan eksternal memerlukan kesiapan sumber daya dan kapabilitas dari seluruh jajaran perusahaan-perusahaan. Akhir-akhir ini telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang ada. Perubahan tersebut yaitu dominasi sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*) ke arah dominasi aktiva tidak berwujud (*intangibile asset*). Apabila perusahaan-perusahaan tersebut mengacu pada perkembangan yang ada yaitu manajemen yang berbasis pada pengetahuan maka perusahaan-perusahaan di Indonesia akan dapat bersaing dengan menggunakan keunggulan kompetitive yang di peroleh melalui inovasi-inovasi kreatif yang dihasilkan oleh modal intelektual yang dimiliki oleh perusahaan.

Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya perusahaan yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa pengetahuan dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan karena, bernilai, langka,

sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain.

Human capital merupakan tempat bersumbernya pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu perusahaan. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang berada di perusahaan untuk menambah nilai pada perusahaan. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian (*skill*), kemampuan melakukan inovasi dalam penyelesaian tugas meliputi nilai perusahaan, kultur dan filsafat (Bontis, 2000 dalam Izzudin, 2011:17)

Walaupun sumber daya manusia atau *human capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata. Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari para pesaingnya. (Mayo, 2000 dalam Martina, Antonius, Dyna, 2008:14)

Kunci sukses sebuah perusahaan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi sumber

daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda-beda (Ulrich, 1998 dalam Martina, Antonius, Dyna, 2008:11)

Dengan optimalkannya sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan maka secara sistemik akan memberikan dampak terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena pertumbuhan perusahaan tidak akan berkembang jika sumberdaya yang ada di perusahaan tersebut tidak bekerja dengan maksimal. Pertumbuhan perusahaan berasal dari banyak aktivitas berlainan yang dilakukan oleh perusahaan yang salah satunya dilakukan oleh *human capital*.

Disamping itu perusahaan yang tumbuh cenderung memiliki *leverage* dan kebijakan *dividen* yang lebih rendah dibandingkan perusahaan tidak tumbuh (Gaver dan Gaver, 1993). Karena perusahaan yang tumbuh memerlukan banyak dana untuk meningkatkan pertumbuhannya dibandingkan membayar *dividen*. Sedangkan menurut Porter (1980) dalam Fijrijanti dan Hartono (2001) menyatakan bahwa perusahaan yang tumbuh memiliki pertumbuhan laba dan penjualan yang tinggi.

Menurut Mayo (2000) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, *human capital* merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dari individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. *Human capital* merupakan sumber inovasi dan

perbaikan (*improvement*) dalam suatu perusahaan, namun menjadi suatu unsur yang sukar diukur. *Human capital* meliputi pengetahuan dari masing-masing individu di suatu organisasi yang ada pada pegawai nya yang dapat bersifat unik untuk tiap-tiap individu dan bersifat umum yang dihasilkan melalui sebuah kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual (Bontis, Crossan, Hulland, 2001 dalam Izzudin, 2011:16)

(Jurnal (2008) Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati) melakukan penelitian pada perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja KAP, apabila dikelola dengan baik. Semakin tinggi *Individual Capability* yang dimiliki oleh para karyawan pada Kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan Kantor Akuntan Publik, untuk meningkatkan kinerja budaya organisasi perlu dan sangat penting untuk ada dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk memberikan kontribusi performa yang maksimum bagi perusahaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh (Muafi (Jurnal, 2010) melakukan penelitian pada organisasi sektor publik. *Strategic Human Capital* akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja *Entrepreneurial* dalam tingkatan individu. Karena *human capital* adalah konstruk yang multidimensional, sehingga secara spesifik *Strategic Human Capital* digunakan dalam organisasi publik untuk mengukur pada tingkatan individu.

Hal ini di perkuat oleh (Izzudin Abdussalam (skripsi, 2011) melakukan penelitian (Studi Empiris pada 11 KAP di Semarang). *Individual Capability* dan *Organizational Climate* mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja KAP.

Berangkat dari penelitian-penelitian terdahulu diatas dan untuk mendapatkan bukti yang empiris, maka diperlukan penelitian berkenaan dengan Pengaruh *Human Capital* terhadap Pertumbuhan Perusahaan PT San-Ei Case Indonesia. Dari uraian diatas, maka peneliti berminat untuk menguji Pengaruh positif *Human Capital* terhadap Pertumbuhan Perusahaan ke dalam judul sebagai berikut:

“Pengaruh *Human Capital* terhadap Pertumbuhan Perusahaan PT San-Ei Case Indonesia”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, luasnya lingkup kajian penelitian yang dipaparkan dalam judul penelitian, maka dalam penulisan diidentifikasi pada beberapa hal, yaitu:

1. Kemampuan Individu merupakan kemampuan yang bisa dimiliki individu sejak lahir ataupun melalui proses pendidikan. Sehingga akan mempengaruhi tingkat Pertumbuhan Perusahaan
2. Motivasi Individu merupakan bentuk motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri untuk mencapai sesuatu yang telah ditentukan sebelumnya. Sehingga motivasi akan mempengaruhi tingkat Pertumbuhan Perusahaan.

3. Kepemimpinan hubungan pemimpin dengan bawahan, merupakan tipe kepemimpinan yang harus mampu menciptakan suasana kondusif dan kekeluargaan agar tercipta hubungan yang baik. Sehingga akan mempengaruhi tingkat Pertumbuhan Perusahaan.
4. Budaya Organisasi jujur dan saling menghargai, merupakan tipe budaya yang menunjukkan sikap setiap individu di dalam organisasi mampu bersikap jujur atas apa yang di perbuat dan mampu untuk saling menghargai. Sehingga akan mempengaruhi tingkat Pertumbuhan Perusahaan.
5. Efektivitas Kelompok Kerja merupakan bentuk kerja kelompok yang setiap individu dalam kelompoknya harus mampu bekerjasama untuk mencapai tujuan kelompok. Sehingga akan mempengaruhi tingkat Pertumbuhan Perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diidentifikasi di atas maka rumusan masalah yang dikaji melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif Kemampuan Individu terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi Individu terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?

5. Apakah terdapat pengaruh positif Efektivitas Kelompok Kerja Terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?
6. Apakah terdapat pengaruh positif secara simultan terhadap Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kelompok Kerja terhadap Pertumbuhan Perusahaan ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Kemampuan Individu terhadap Pertumbuhan Perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Motivasi Individu terhadap Pertumbuhan Perusahaan
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Pertumbuhan Perusahaan
4. Untuk mengetahui pengaruh positif Budaya Organisasi terhadap Pertumbuhan Perusahaan
5. Untuk mengetahui pengaruh positif Efektivitas Kelompok Kerja terhadap Pertumbuhan Perusahaan
6. Untuk mengetahui pengaruh positif Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja Kelompok secara simultan terhadap Pertumbuhan Perusahaan

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Manfaat teoritis yang bisa diambil dengan adanya penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan penelitian mengenai Kemampuan

Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja Kelompok terhadap Pertumbuhan Perusahaan. Karena penelitian tentang pengaruh Human Capital masih jarang dilakukan di konsentrasi manajemen sumberdaya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Efektivitas Kelompok Kerja dan Pertumbuhan Perusahaan.

b. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya terutama dalam hal Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Efektivitas Kelompok Kerja dan Pertumbuhan Perusahaan,

c. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Efektivitas Kelompok Kerja dan Pertumbuhan Perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai Pertumbuhan Perusahaan, perusahaan harus mampu mengatur strategi yang akurat agar dapat memberikan *value added* bagi perusahaan itu sendiri. Dalam menyusun kebijakan perusahaan harus mampu melihat segala sumberdaya stratejik yang dimiliki oleh perusahaan. Sumberdaya yang paling stratejik di era globalisasi saat ini adalah *human capital*. Karena sebagai *intangible asset human capital* adalah sumber kehidupan dari keberlangsungan perusahaan (Mayo, 2000:523).

Human Capital merupakan sumber daya perusahaan yang sangat strategic didasari kenyataan bahwa *human capital* dapat digunakan untuk mengembangkan daya saing perusahaan Karena bernilai, langka, sukar ditiru oleh para pesaing dan tidak dapat digantikan oleh jenis sumber daya yang lain. Menurut Mayo (2000) dalam Martina, Antonius, Dyna (2008:12) mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat tetapi sebenarnya yang akan menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide. dan motivasi yang dimilikinya.

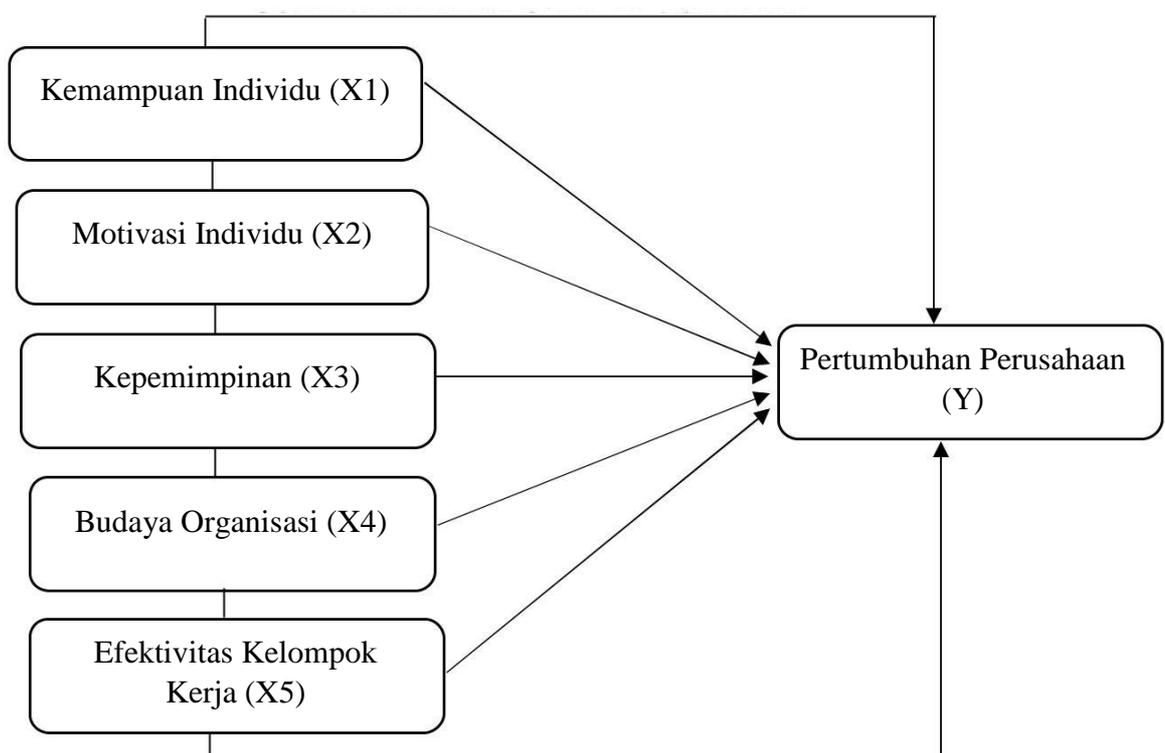
Selain itu, manusia merupakan inti dari suatu perusahaan. Perusahaan terdiri dan individu-individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi tidak akan berjalan jika tidak ada individu di dalamnya. Walaupun *Human Capital* dapat mendorong daya saing perusahaan, namun sayang sekali di banyak perusahaan sumberdaya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin perusahaan kurang menyadari bahwa keuntungan yang

diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *Human Capital*, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata (Mayo, 2000 dalam Izzudin, 2011:2).

Para pemimpin perusahaan tidak melihat perusahaannya sebagai sebuah unit dan aset usahanya yang berisi pengetahuan dan keterampilan yang unik, atau seperangkat keunikan dari aset usahanya yang dapat membedakan produk atau jasa dari pesaingnya (Mathis, 2003:76 dalam Endri, 2008:2343). Perusahaan yang bertumbuh senantiasa memiliki keunggulan atas kemampuan *Human Capital* perusahaan dalam mengembangkan perusahaan dan kemampuan dalam memahami perubahan struktur pasar dan mampu memilih strategi pemasaran yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka model penelitian dari kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Table 1.1
Penelitian Terdahulu Jurnal/Skripsi

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variable	Metode Analisis	Kesimpulan
1	Martina Dwi Puji Astri Ongkorahardjo, Antonius Susanto, Dyna Rachmawati (Jurnal, 2008) Analisis Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik	<i>Individual Capability, The Organizational Climaye,</i> Kinerja KAP	Kuantitatif Deskriptif Asosiatif	<i>Human Capital</i> menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja KAP, apabila dikelola dengan baik. Semakin tinggi <i>Individual Capability</i> yang dimiliki oleh para karyawan pada Kantor Akuntan Publik tersebut maka semakin tinggi pula kemampuan Kantor Akuntan Publik, untuk meningkatkan kinerja Budaya organisasi perlu dan sangat penting untuk ada dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan suasana kerja yang konduif untuk memberikan kontribusi performa yang

				maksimum bagi perusahaan.
2	Muafi (Jurnal, 2010) Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja <i>Entrepreneurial</i> pada Organisasi Sektor Publik	<i>Strategic Human Capital, Kinerja</i>	Kuantitatif Deskriptif Verifikatif	<i>Strategic Human Capital</i> akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja <i>Entrepreneurial</i> dalam tingkatan individu. Karena <i>human capital</i> adalah konstruk yang multidimensional, sehingga secara spesifik <i>Strategic Human Capital</i> digunakan dalam organisasi publik untuk mengukur pada tingkatan individu.
3	Endri (jurnal, 2008) Peran <i>Human Capital</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris	<i>Human Capital, Human Resources Management, Firm Performance</i>	Kualitatif Deskriptif	Ketertarikan antara <i>Human Capital</i> dan Kinerja Perusahaan sangat penting untuk melakukan pengelolaan terhadap SDM serta Mendukung kinerja yang terbaik. Kinerja terbaik penting bagi perusahaan untuk meningkatkan nilai perusahaan yang dapat memuaskan semua

				pihak, terutama <i>stockholders</i>
4	Izzudin Abdussalam (skripsi, 2011). Analisis Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada 11 KAP di Semarang)	<i>Individual Capability Organizational Climate</i>	Kuantitatif Deskriptif	<i>Individual Capability</i> dan <i>Organizational Climate</i> mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja KAP
5	Devi Yani (Tesis, 2016) Pengaruh <i>Human Capital</i> Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit se-Kota Bandar Lampung)	<i>Human Capital</i> , Insentif dan Kinerja Perawat	Kuantitatif	Bahwa <i>human capital</i> mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit tipe B di Bandar Lampung. Sedangkan insentif secara statistik tidak signifikan dalam memperkuat pengaruh antara <i>human capital</i> dan kinerja perawat pada Rumah Sakit tipe B di Kota Bandar Lampung.
6	Maya Ika Saputri (Skripsi, 2014) Analisis <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui <i>Customer Capital</i> Pada PT	<i>Human Capital</i> , <i>Customer Capital</i> dan Kinerja Perusahaan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Variabel <i>Human capital</i> bernilai positif sebesar 0,867116. (2). Variabel <i>customer capital</i> bernilai negatif sebesar -

	Setra Sari Surabaya			1,098501. Selain kedua variabel yang diteliti tersebut terdapat faktor-faktor lain yang menjelaskan fenomena kinerja perusahaan, hal ini terlihat dari hasil R Square yaitu sebesar 0,86559 atau 86,56% sedangkan sisanya sebesar 13,44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
7	Fauzia Tresnasari (Skripsi, 2014) Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Human Capital</i> Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris terhadap Perbankan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia periode 2010-2012)	Modal Intelektual, <i>Human Capital</i> , Nilai Perusahaan dan Ohlson Model	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukan hubungan yang positif antara variabel akuntansi fundamental (BVPS & EPS), dan nilai perusahaan. Dari tiga komponen pengukuran VAIC, hanya CEE yang menunjukan pengaruh positif pada nilai perusahaan. Dua komponen modal intelektual, yaitu HCE dan SCE, menunjukan hasil signifikan positif

				berpengaruh terhadap nilai perusahaan ketika dua variable tersebut berinteraksi. Hal ini mengindikasikan hubungan tidak langsung antara HC dan nilai perusahaan.
8	Yana Aisyah (Skripsi, 2013) Analisis Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kualitas Auditor (Studi Empiris Pada Bank BRI Kantor Inseksi Semarang)	Kualitas Auditor, <i>Human Capital</i> , Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kualifikasi Profesi, CPD	Kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa <i>human capital</i> berpengaruh positif terhadap kualitas auditor. Semakin tinggi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, tingkat kualifikasi profesi dan CPD maka semakin tinggi pula kualitas auditor yang dihasilkan oleh perusahaan tersebut.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis I:

Ho : Kemampuan Individu tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Ha : Kemampuan Individu berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Hipotesi II:

Ho : Motivasi Individu tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Ha : Motivasi Individu berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan

Hipotesis III:

Ho : Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Ha : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Hipotesis IV:

Ho : Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Ha : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap positif Pertumbuhan Perusahaan?

Hipotesi V:

Ho : Efektivitas Kelompok Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Ha : Efektivitas Kelompok Kerja berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan?

Hipotesis VI:

Ho : Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja Kelompok secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan.

Ha : Kemampuan Individu, Motivasi Individu, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja Kelompok secara simultan berpengaruh positif terhadap Pertumbuhan Perusahaan.

