

OPTIMALISASI PERAN MODAL INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Helmiatin

Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka
cmia390@gmail.com

Abstract.

The aim of this study is to obtain information on the role of intellectual capital on employee performance at Indonesia Open University. Structural Equation Model (SEM) with PLS were used to analyzed data. Result showed that human capital does not affect the performance of employees significantly, while customer capital and structural capital significantly influence employee performance. Performance can be measured by various methods, intellectual capital is not to measure the intrinsic factor of human performance, but rather to look at the preference of the operational activities of human resources in the organization and to increase the value of the organization, which in turn satisfy of the stakeholders.

Keywords: *intellectual capital; performance; SEM*

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi tentang peranan modal intelektual terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka. Analisis data menggunakan Structural Equation Model (SEM) PLS. Hasil peneliian menunjukkan bahwa modal manusia tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan modal konsumen dan modal struktural mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kinerja dapat diukur menggunakan berbagai metode, modal intelektual tidak dipergunakan untuk mengukur faktor intrinsik dari kinerja sumber daya manusia, melainkan untuk melihat preferensi atas aktivitas operasional dari sumber daya manusia pada suatu organisasi dan untuk meningkatkan nilai dari organisasi untuk meningkatkan kepuasan dari pemangku kepentingan.

Kata kunci: *modal intelektual; kinerja; SEM*

Diterima: 25 Januari 2015; Direvisi: 3 Maret 2015; Disetujui: 10 Maret 2015

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan pun mengalami perkembangan. Perkembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen telah membawa suatu perbedaaan dalam menawarkan solusi bagi organisasi bisnis untuk mencapai kesuksesan melalui pencapaian keunggulan kompetitif. Salah satu wujud perkembangan ilmu pengetahuan adalah lahirnya konsep modal intelektual.

Modal intelektual sendiri menjadi sebuah topik yang menarik untuk diteliti mengingat perannya yang makin vital pada perusahaan saat ini. Menurut pandangan tradisional, aset yang berharga bagi perusahaan berupa aset fisik berupa tanah, tenaga kerja dan modal, dan aset-aset tersebut dianggap sebagai penentu seberapa baik kinerja keuangan perusahaan. Perusahaan yang bergerak di bidang *software*, keuangan, farmasi, perhotelan sangat bergantung pada modal intelektual untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan manufaktur mengombinasikan modal intelektual dengan aset fisik untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Modal intelektual, yang meliputi sumberdaya dan kemampuan perusahaan yang berharga, sulit untuk ditiru dan bersifat tak tergantikan dapat menghasilkan keunggulan kompetitif dan kinerja yang superior dibandingkan perusahaan yang tidak menggunakannya (Barney, 1991).

Peranan modal intelektual sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam jangka panjang akan mempengaruhi kinerja organisasi, karena modal intelektual dapat digunakan organisasi untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dan sebagai alat evaluasi kinerja karyawan untuk menciptakan karyawan yang *survive* terhadap kebutuhan organisasi ke depan.

Walaupun modal intelektual dapat mendorong daya saing organisasi, namun sayang sekali di banyak organisasi sumber daya manusia masih jarang mendapat perhatian utama. Banyak para pemimpin organisasi kurang menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh organisasi sebenarnya berasal dari modal intelektual, hal ini disebabkan aktivitas perusahaan lebih dilihat dari perspektif bisnis semata.

Modal intelektual merujuk pada modal-modal non fisik atau yang tidak berwujud (*intangible assets*) atau tidak kasat mata (*invisible*). Modal intelektual terkait dengan pengetahuan dan pengalaman manusia serta teknologi yang digunakan. Modal intelektual memiliki potensi memajukan organisasi dan masyarakat (Hartarti, 2014). Secara ringkas Smedlund dan Poyhonen (2005) mewacanakan modal intelektual sebagai kapabilitas organisasi untuk menciptakan, melakukan transfer, dan mengimplementasikan pengetahuan. Nahapiet dan Ghoshal (1998) merujuknya sebagai pengetahuan dan kemampuan untuk mengetahui yang dimiliki oleh sebuah kolektivitas sosial. Definisi ini digunakan mereka dengan pertimbangan kedekatannya dengan konsep modal manusia, salah satu unsur modal intelektual yang oleh Fitz-enz (2000) disebut sebagai katalisator yang mampu mengaktifkan intangibles, komponen lain yang *inactive*. Mereka membedakan dua jenis pengetahuan, yakni pengetahuan individual, baik yang eksplisit (disebut *conscious knowledge* oleh Spender) maupun yang *tacit* (*automatic knowledge*), serta pengetahuan sosial yang juga terdiri atas yang eksplisit (*objectified knowledge*) dan yang tacit (*collective knowledge*).

Menurut Steward (1998), Sveiby (1997), Saint-Onge (1996), dan Bontis (2000) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003), modal intelektual terdiri dari tiga komponen utama yaitu: *Pertama*, modal manusia sebagai sumber pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Modal manusia akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki karyawannya. *Kedua*, modal struktural, merupakan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan. *Ketiga*, modal hubungan, merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. Elemen ini merupakan hubungan yang harmonis yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang andal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan

yang bersangkutan, berasal dari hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun masyarakat sekitar.

Penelitian modal intelektual dengan tema berbeda, mencoba untuk menghubungkan modal intelektual dengan kinerja perusahaan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan umumnya mengukur kinerja keuangan yang diukur dengan Return on Equity (ROE), Return on Asset (ROA), dsb. Seperti yang dilakukan oleh Zhang Ji Jian et al (2006), Ulum (2007), dan Kuryanto (2007).

Penelitian mengenai modal intelektual terus berkembang dihubungkan dengan variabel lain yaitu dikaitkan dengan tingkat efisiensi biaya yang dapat dikelola oleh perusahaan tersebut. Salah satunya yaitu penelitian Sarayuth Saengchan (2007). Penelitian Sarayuth Saengchan (2007) meneliti peran modal intelektual dalam menciptakan nilai dalam industri perbankan di Thailand. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki secara empiris hubungan antara efisiensi penciptaan nilai dan kinerja keuangan perusahaan dengan menangkap persepsi modal intelektual dalam industri perbankan dan mengidentifikasi nilai dari variabel dalam organisasi bank ini. Data diambil dari Bank of Thailand dan Bursa Efek Thailand. Menggunakan metode Pulic yaitu Value Added Intellectual Coefficient (VAICTM), variabel independen VAICTM, variabel dependen yaitu Return on Asset (ROA) dan biaya untuk aset/Cost to Asset (CTA).

Universitas Terbuka menerapkan sistem pembelajaran terbuka dan jarak jauh tentu membutuhkan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mampu berkontribusi di dalamnya. Melalui pengelolaan modal intelektual secara tepat diharapkan Universitas Terbuka dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki untuk menunjang pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan untuk merespon perubahan internal maupun eksternal yang sangat dinamis.

METODE

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Structural Equation Modeling (SEM)

adalah alat statistik yang dipergunakan untuk menyelesaikan model bertingkat secara serempak yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. SEM dapat dipergunakan untuk menyelesaikan model persamaan dengan variabel terikat lebih dari satu dan juga pengaruh timbal balik (*recursive*). SEM berbasis pada analisis covarians sehingga memberikan matriks covarians yang lebih akurat dari pada analisis regresi linear.

SEM mampu menyelesaikan model yang rumit yang sering muncul dalam dunia pemasaran atau bidang konsentrasi yang lain. Model yang akan diselesaikan dengan SEM harus mempunyai dasar teori yang kuat, karena SEM tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan model kausalitas imajiner. SEM hanyalah untuk mengkonfirmasi apakah observasi sesuai dengan model teoretis yang telah dibentuk berdasarkan telaah teori yang mendalam. Dalam pengujian model SEM terdapat tujuh langkah yang harus ditempuh (Ferdinand, 2006), yaitu:

1. Pengembangan model teoritis
2. Pengembangan diagram alur (*path diagram*)
3. Konversi diagram alur ke dalam persamaan structural dan model pengukuran.
4. Memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan
5. Kemungkinan munculnya masalah identifikasi
6. Evaluasi kriteria *goodness of fit* dari model
7. Interpretasi hasil pengujian dan modifikasi model

PEMBAHASAN

Konsep modal intelektual tidak memiliki definisi secara pasti. Beberapa mengartikan secara beda karena konsep mengenai modal intelektual sangat luas dan sering terbagi menjadi beberapa kategori. Modal intelektual pertama kali dipublikasikan oleh Itami. Itami (1987) dalam Goh (2005) mendefinisikan modal intelektual sebagai *intangible asset* yang meliputi teknologi, informasi pelanggan, *brand name*, reputasi, budaya organisasi yang tidak ternilai bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Harrison dkk (2000) mengemukakan bahwa kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh usaha-usaha rutin

perusahaan untuk memaksimalkan nilai-nilai dari modal intelektual yang dimiliki perusahaan.

Ada banyak definisi berbeda mengenai modal intelektual. Modal intelektual adalah informasi dan pengetahuan yang diaplikasikan dalam pekerjaan untuk menciptakan nilai (Williams, 2001 dalam Purnomosidhi, 2006). Modal intelektual dapat dipandang sebagai pengetahuan, dalam pembentukan, kekayaan intelektual dan pengalaman yang dapat digunakan untuk menciptakan kekayaan (Stewart, 1997). Modal intelektual mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Modal intelektual telah diidentifikasi sebagai seperangkat tak berwujud (sumber daya, kemampuan dan kompetensi) yang menggerakkan kinerja organisasi dan penciptaan nilai (Bontis, 1998). Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *intellellectual capital* merupakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang nantinya akan memberikan keuntungan di masa depan yang dilihat dari kinerja perusahaan tersebut.

Dimensi modal intelektual terdiri dari pengetahuan yang berhubungan dengan karyawan (disebut sebagai modal manusia (*human capital*)), pengetahuan yang berhubungan dengan pelanggan (disebut dengan *customer* atau *relational capital*), dan pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan (disebut dengan *structural* atau *organizational capital*) akan membentuk suatu modal intelektual bagi perusahaan.

Modal manusia dapat dikategorikan sebagai atribut personal (termasuk di dalamnya adalah kecerdasan dan skill atau keahlian). Beberapa faktor personal yang sering diteliti yaitu, kestabilan emosi, keterbukaan, pengalaman serta kesepahaman. Munchinsky (dalam Carson, 2004), menyebutkan beberapa penelitian tentang *human capital* dikaitkan dengan faktor personal dalam perilaku organisasi.

Modal struktural berkontribusi pada modal manusia dengan cara transfer proses dan pengetahuan melalui pelatihan, tetapi semua dapat berjalan lancar bila faktor manusia atau karyawannya mau untuk belajar hal baru. Modal

konsumen atau juga disebut dengan *relational capital* atau *external capital* merupakan jaringan yang berkaitan dengan perusahaan. Modal konsumen tercipta oleh saling pengertian antara kebutuhan konsumen dan konsistensi produsen.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Penilaian kinerja yang efektif berfokus pada hasil kerja yang terkait secara langsung dengan misi dan tujuan organisasi sehingga nantinya dapat menunjang implementasi strategi bisnis. Hal ini terwujud apabila karyawan memahami dimensi-dimensi yang dievaluasi, aspek-aspek yang dinilai dari jabatannya. Setiap organisasi wajib memiliki manajemen kinerja sebagai bagian sentral untuk keunggulan bersaing.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan di Indonesia, dilakukan oleh Ahmad Faiz Alawy (2010), melihat konsep modal intelektual dari dimensi kompetensi, komitmen, dan pengendalian pekerjaan, serta kinerja karyawan dilihat dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan sikap. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan adanya tingkat keeratan hubungan antara *modal intelektual* dengan kinerja karyawan sebesar 0,667. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Martina dkk (2008), melihat modal manusia dilihat dari 2 dimensi yaitu kemampuan individu dan iklim organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja diantaranya, kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif, hubungan mereka dengan organisasi dan masih banyak lagi faktor lainnya. Organisasi atau perusahaan, kinerjanya lebih tergantung pada kinerja dari individu. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". *Modal intelektual* sangat penting bagi perusahaan karena dapat mengetahui sejauh mana kemajuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawannya, juga dapat dijadikan sebagai

bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan dimasa yang akan datang.

Hasil uji validitas pada seluruh pertanyaan lebih besar dari r_{table} pada selang kepercayaan 95% yaitu 0.355 (r_{table} pada $n=30$ dan $\alpha= 0.05$). Dari hasil ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan adalah signifikan sehingga dapat dinyatakan valid. Uji signifikansi pada penelitian ini dilakukan pada taraf signifikansi 0.05, artinya bahwa instrument dapat dikatakan valid bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* atau lebih besar dari 0.60. dari uji reliabilita dpat diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.963. Nilai itu berarti bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sangat reliable. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui besaran pengaruh peran Modal intelektual terhadap kinerja pegawai. pada penelitian ini, peran *Modal intelektual* dibagi menjadi 3 variabel laten independen (eksogen) yaitu *human capital* , *structural capital*, dan *customer Capital*. Sedangkan variabel laten dependen (endogen) adalah kinerja pegawai. Pengolahan data dengan menggunakan *partial least square* (PLS).

Pada penelitian ini hubungan antara variabel laten dengan indikatornya berbentuk reflektif. Menurut Ghozaly (2008) menyatakan jika koefisien atau faktor loading dari masing-masing indikator pada model kurang dari 0.7, indikator tersebut harus dikeluarkan. Namun pada penelitian awal, pengukuran nilai faktor loading 0.5 – 0.6 masih dinyatakan cukup. Pada penelitian ini, indikator yang memiliki faktor loading yang lebih rendah dari 0.5 akan dikeluarkan.

Tabel 1. Indikator-indikator yang dikeluarkan

| Variabel Laten | Indikator yang didrop |
|--------------------|---|
| Human Capital | X1.2, X1.5, X1.6, X1.9, X1.10, X1.11, X1.12, X1.14, X.1.19, X1.20 |
| Structural Capital | X2.1, X2.5, X2.17, X2.15, X2.16, X2.3, X2.5 |
| Customer Capital | X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6 |
| Kinerja Pegawai | Tidak ada |

Sumber: hasil pengolahan SEM PLS

Setelah dilakukan analisis kembali maka untuk indikator yang dikeluarkan tidak akan muncul kembali di dalam gambar model selanjutnya. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan peran modal intelektual berupa modal manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Penerapan modal intelektual berupa modal struktural memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Penerapan modal intelektual berupa modal konsumen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis pertama didukung oleh studi-studi empiris sebelumnya, bahwa penelitian tentang modal manusia dan kinerja karyawan menunjukkan tidak ada korelasi. Modal manusia merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pengukuran modal manusia bukan dimaksudkan untuk menentukan nilai intrinsik sumber daya manusia, melainkan dampak perilaku sumber daya manusia atas proses-proses organisasional. Studi Guest dalam Endri (2012) menunjukkan bahwa ketika modal manusia diteliti di dalam 366 perusahaan di Inggris tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia (SDM) lebih banyak berkaitan dengan perputaran karyawan.

Pengukuran kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada satu metode pengukuran saja, melainkan juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Kuesioner yang digunakan mengacu pada penelitian Bontis, namun karena ada perbedaan budaya dan persepsi maka hal ini dapat mempengaruhi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Namun, secara umum karyawan telah memahami pentingnya peningkatan atau pengembangan diri pribadi untuk mewujudkan modal intelektual.

Untuk modal struktural mencakup kegiatan proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses pengolahan dan

budaya organisasi. Secara umum sistem dan prosedur Universitas Terbuka sangat mendukung karyawan untuk berprestasi dalam menjalankan kegiatannya. Berbagai sarana dan prasarana yang menunjang seperti komputer dan akses informasi terbuka luas bagi seluruh karyawan Universitas Terbuka. Organisasi juga mendukung pengembangan ide-ide baru karyawan, sehingga modal intelektual dapat menunjang peningkatan kinerja.

Begitu pula dengan modal konsumen, dapat dikatakan bahwa karyawan di Universitas Terbuka memiliki keyakinan terhadap *stakeholder* atau dalam hal ini adalah mahasiswa dan lingkungan sekitar Universitas Terbuka. Adanya *feedback* yang positif dari mahasiswa tentang Universitas Terbuka serta reputasi yang baik dalam pandangan konsumen. Kinerja karyawan secara simultan akan membawa kearah peningkatan kinerja organisasi. Kinerja karyawan yang dilihat dalam penelitian ini mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, tanggungjawab serta sikap karyawan dalam bekerja. *Modal intelektual* yang dimiliki karyawan secara umum mampu menunjang penyelesaian pekerjaan di Universitas Terbuka. Sebagai contoh penyelesaian tanggapan atau keluhan dari mahasiswa dapat segera diatasi oleh staf administrasi di pusat pelayanan mahasiswa. Kualitas soal dan materi perkuliahan yang ditulis Dosen Universitas Terbuka sangat variatif dan inovatif. Tutorial online untuk mahasiswa dilengkapi dengan OER (*Open Educational Resources*)

Tanggung jawab yang diemban karyawan sangat besar menyangkut distribusi soal ujian ke seluruh Indonesia. Karyawan akan merasa bangga jika diberikan beban dan tanggungjawab yang lebih besar dari pekerjaan saat ini. Sebagai bagian dari sebuah kelompok/tim kerja, karyawan bersedia untuk lebih giat dalam bekerja dan berprestasi. Tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai prosedur pekerjaan yang ada. Sebagian besar karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan masing-masing.

Hartarti (2014) menyatakan bahwa perusahaan yang mempunyai *intellectual capital* dibanding perusahaan pesaingnya lebih profitable, serta

kinerja keuangan dan nilai perusahaan lebih baik. Dilihat dari sudut pandang akuntansi, pengungkapan *intellectual capital* dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan melalui baik program-program pelatihan maupun belanja SDM yang dapat meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga dampaknya berpengaruh pada *Free Cash Flow (FCF)* yang naik. Pengungkapan *intellectual* akuntansi dapat dilihat dalam laporan keuangan perusahaan untuk selanjutnya dampaknya dapat dilihat pada *free cash flow (FCF)*. Pengungkapan dianggap oleh teori agensi sebagai mekanisme yang dapat mengurangi biaya yang dihasilkan dan konflik serta mengontrol kinerja manajer.

Wahdikorin (2010) menunjukkan bahwa secara statistik *Capital Employed Efficiency (CEE)* berpengaruh signifikan positif terhadap *Return on Asset (ROA)*. Sedangkan *Human Capital Efficiency (HCE)*, *Structural Capital Efficiency (SCE)*, *Value Added of Intellectual Capital (VAIC)* dan Jenis Bank (GROUP) tidak berpengaruh terhadap *Return on Asset (ROA)*. Selain itu, hasil pengujian menunjukkan pula bahwa secara statistik *Human Capital Efficiency (HCE)* dan *Value Added of Intellectual Capital (VAIC)* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Cost to Asset (CTA)*. Sedangkan *Structural Capital Efficiency (SCE)*, *Capital Employed Efficiency (CEE)* dan Jenis Bank (GROUP) tidak berpengaruh terhadap *Cost to Asset (CTA)*.

Soetedjo & Mursida (2014) menemukan bahwa modal intelektual yang terdiri atas tiga komponen, yaitu modal manusia, modal structural, dan modal konsumen secara simultan mempengaruhi *return on asset (ROA)*, sebagai indikator dari kinerja keuangan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan modal intelektual dalam suatu perusahaan, terutama pada perusahaan perbankan cukup mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Semakin baik perusahaan mengelola modal intelektual, maka akan semakin besar pula nilai ROA yang dihasilkan oleh perusahaan.

Santoso (2012) dalam penelitiannya yang berupaya menguji keberadaan pengaruh modal intelektual dan pengungkapannya terhadap kinerja perusahaan tahun ini dan satu tahun yang akan datang. Hasil penelitian menyatakan bahwa modal intelektual tidak berpengaruh terhadap kinerja

perusahaan di Indonesia saat ini dan satu tahun yang akan datang, demikian juga dengan pengungkapan modal intelektual. Perusahaan di Indonesia dalam penelitian ini dianggap masih mengandalkan peningkatan nilai tambahnya melalui efisiensi modal fisik dan bukan modal intelektual.

Candrasari (2013) menemukan bahwa secara parsial capital employed efficiency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)*. Hal ini memberikan implikasi bahwa, dengan dana yang tersedia (ekuitas dan laba bersih) yang dimiliki perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* sudah mampu untuk meningkatkan nilai tambah/*value added* perusahaan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Selain itu human capital efficiency berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)*. Hal ini memberikan implikasi bahwa, perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* sudah berhasil memanfaatkan dan memaksimalkan keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan olah pikir karyawannya untuk menciptakan nilai tambah/*value added* bagi perusahaan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Kemudian, structural capital efficiency berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)*. Hal ini memberikan implikasi bahwa, kurangnya motivasi karyawan untuk tetap berinovasi dengan mengembangkan infrastruktur yang ada, sehingga kinerja perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* kurang optimal dalam menciptakan nilai tambah/*value added* bagi perusahaan. Capital employed efficiency mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja keuangan perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)*. Hal ini memberikan implikasi bahwa, modal yang digunakan merupakan nilai aset yang berkontribusi paling dominan pada kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan dan berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Secara simultan Intellectual capital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)*. Hal ini memberikan implikasi bahwa, perusahaan *Jakarta Islamic Index (JII)* telah mengelola intellectual capital yang dimilikinya dengan baik sehingga berperan penting dalam

pembentukan nilai tambah dan berkontribusi pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Fatima (2012) dalam penelitian mencoba untuk memberikan apakah ada bukti empiris mengenai pengaruh modal intelektual terhadap kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan dalam penelitian mengukur menggunakan ukuran profitabilitas dan penilaian pasar, sedangkan modal intelektual diukur menggunakan VAICTM. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh modal intelektual terhadap profitabilitas dan nilai pasar perusahaan.

Purba (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif pemimpin jurusan, semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula perilaku inovatif pemimpin jurusan. Kemudian modal intelektual berpengaruh langsung terhadap perilaku inovatif pemimpin jurusan, semakin tinggi modal intelektual maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pemimpin jurusan. Selain itu, modal intelektual berpengaruh langsung terhadap kinerja pemimpin jurusan, hal ini menandakan semakin tinggi modal intelektual maka akan semakin tinggi kinerja pemimpin jurusan. Perilaku inovatif berpengaruh langsung terhadap kinerja pemimpin jurusan, oleh karenanya semakin tinggi perilaku inovatif maka semakin tinggi kinerja pemimpin jurusan.

Putra (2012) berupaya melakukan pengujian empiris untuk melihat pengaruh modal intelektual pada nilai perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2008 sampai dengan 2010. Modal intelektual dihitung dengan VAICTM dan nilai perusahaan diukur dengan harga buku (*price book value*). Hasil analisis menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif pada nilai perusahaan. Ciptaningsih (2013) dalam penelitiannya yang berupaya melihat pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan sampel pada BUMN yang go public di Bursa Efek Indonesia. Hasil pengujian menunjukkan bahwa VAICTM, HCE, VAICTM tahun lalu, HCE tahun lalu, dan SCE tahun lalu tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan SCE, CEE, dan CEE tahun lalu berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan saat ini.

Untara dan Mildawati (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *value added capital employed (VACA)*, *value added human capital (VAHU)*, dan *structural capital value added (STVA)* telah fit dalam memprediksikan *return on asset*. VACA dan VAHU berpengaruh dan memiliki hubungan positif terhadap ROA. STVA berpengaruh dan memiliki hubungan negatif dengan ROA. Hamidah (2014) menemukan pula bahwa VACA, VAHU memiliki pengaruh yang positif terhadap *earning per share (EPS)*, akan tetapi STVA tidak memiliki pengaruh terhadap EPS. Di sisi lain, VACA, VAHU, dan STVA memiliki pengaruh positif terhadap ROA.

Daud dan Amri (2008) menunjukkan bahwa modal intelektual dan *corporate social responsibility (CSR)* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Secara individu modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), selain itu CSR berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan manufaktur di BEI. Saendy dan Anisykurlilah (2015) menemukan bahwa tidak ada pengaruh antara pelaksanaan *Good Corporate Governance (GCG)* untuk pengungkapan modal intelektual dan kinerja keuangan. Selain itu, ada pengaruh positif antara kinerja modal intelektual terhadap kinerja keuangan dan kinerja keuangan untuk pengungkapan modal intelektual. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak efek mediasi melalui kinerja keuangan perusahaan antara implementasi GCG dalam pengungkapan modal intelektual. Hasilnya juga menyatakan bahwa ada efek mediasi antara pelaksanaan GCG untuk pengungkapan modal intelektual piker kinerja modal intelektual.

Yuniasih, dkk (2011) menemukan hal yang berbeda, dimana pada penelitiannya menyebutkan bahwa modal intelektual tidak berpengaruh pada kinerja pasar. Hal ini berarti bahwa pasar tidak memberikan penilaian pada modal intelektual perusahaan. Belum adanya standar mengenai pengukuran dan pengungkapan modal intelektual di Indonesia menyebabkan kemungkinan pasar belum mampu membuat penilaian yang tepat atas modal intelektual perusahaan. Struktur kepemilikan yang digunakan sebagai variabel kontrol

berpengaruh positif pada kinerja pasar. Hal ini berarti bahwa pasar memberikan penilaian pada struktur kepemilikan perusahaan.

Ayubi (2015) berupaya untuk menguji pengaruh modal intelektual dan solvabilitas terhadap nilai perusahaan. Dalam penelitian ini pengukuran modal intelektual dilihat dari tiga komponen utama dari *value added intellectual capital* (VAIC), yaitu: *value added capital employed* (VACA), *value added human capital* (VAHU), dan *value added structural capital* (STVA), dan solvabilitas diukur dengan menggunakan *debt to equity ratio* (DER). Nilai perusahaan diukur dengan *price to book value* (PBV). Hasil pengujian menunjukkan bahwa VACA dan DER yang digunakan dalam penelitian ini tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap manajemen laba. Sedangkan VAHU dan STVA mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

Aji dan Kurniasih (2015) melakukan penelitian untuk melihat pengaruh modal intelektual terhadap kinerja keuangan di industri asuransi syariah. Modal intelektual dijelaskan dengan VAICTM, sedangkan komponen efisiensi ialah koefisien modal fisik (VACA), koefisien modal manusia (VAHU), dan koefisien modal structural (STVA). Kinerja keuangan dikuantifikasikan dengan ROA dan RBC. Penelitian ini menggunakan data dari tujuh perusahaan asuransi syariah selama 2009-2013, dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *partial least square*. Hasil yang ada menunjukkan bahwa faktor modal intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan. Modal intelektual memiliki hubungan terhadap parameter kinerja keuangan dengan nilai estimasi sebesar 0.845 dengan nilai t-hitung sebesar 46.771. VAICTM mampu mendorong variabel kinerja keuangan sebesar 71.6%, hal ini diperlihatkan dengan nilai R² sebesar 0.716, sedangkan sisanya yaitu sebesar 28.4% variabel kinerja keuangan dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang ada.

SIMPULAN

Karyawan cukup memahami apa yang dimaksud dengan *modal intelektual* dan bagaimana karyawan harus berperilaku sesuai dengan elemen-elemen di dalamnya. *Human capital*, *structural capital*, dan *customer capital* sangat berperan dalam pengembangan diri karyawan. *Structural capital* perlu

didesain untuk memaksimalkan *modal intelektual* organisasi. *Human capital* bukanlah milik organisasi, melainkan milik individu karyawan. Maka jika individu itu pergi meninggalkan organisasi, tidak ada lagi kepandaian atau kreativitas itu. Namun dengan berbagai program pelatihan karyawan dapat meningkatkan kemampuan personal untuk menunjang kinerja mereka. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena cakupan penelitian yang tidak luas, sehingga tidak dapat digeneralisasi ke seluruh instansi pendidikan. Kedepannya penelitian ini dapat dilakukan di seluruh kantor UPBJJ-UT (Unit Program Belajar Pendidikan Jarak Jauh) di seluruh Indonesia.

Pustaka Acuan

- Alawy, A.F. 2010. *Analisis Modal Intelektual Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gestcom Bandung*. (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Bandung: Unikom
- Aji, R.H.S. & Kurniasih. 2015. *The Intellectual Capital Effect on Financial Performance at Islamic Insurance*. Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah (Journal of Islamic Economics), Vol. 7, No. 1, pp. 181-196.
- Ayubi, S. 2015. *Pengaruh Modal Intelektual dan Solvabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Jasa Transportasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. (Tesis Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: UPN Veteran.
- Candrasari, N. 2013. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan: Studi Empiris Terhadap Perusahaan-perusahaan Jakarta Islamic Index, Tahun 2007-2012*. (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Carson E. et.al. 2004. *Modal intelektual: Mapping employee and work group attributes*. Journal of Modal intelektual. Vol. 5 Iss: 3, pp. 443 – 463.
- Ciptaningsih, T. 2013. *Uji Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia*. Jurnal Manajemen Teknologi, Volume 12, No. 3, hlm. 330-348.
- Daud, R.M. & A. Amri. 2008. *Pengaruh Intellectual Capital dan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada*

- Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia*). Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi, Vol. 1, No. 2, hlm. 213-231.
- Endri. 2010. *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6. No. 1, hlm. 179-190.
- Fatima, H. 2012. *Analisis Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia*. (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Depok: Universitas Indonesia.
- Ferdinand, A.T. 2006. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-model Rumit dalam Penelitian untuk Thesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghazaly, I. 2008. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazaly, I. 2008. *Teori, konsep dan aplikasi LISREL 8.50*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goh, P.C. 2005. *Modal Intelektual Performance of Commercial Banks in Malaysia*. Journal of Modal intelektual. Vol. 6 Iss: 3, pp. 385 – 396.
- Hamidah, dkk. 2014. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Go Public yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2012*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol. 5, No. 2, hlm. 186-203.
- Hartarti, N. 2014. *Intellectual Capital Dalam Meningkatkan Daya Saing: Sebuah Telaah Literatur*. Volume 13, No. 1, hlm. 51-68.
- Purba, S. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan*. Kinerja, Volume 13, No. 2, hlm. 150-167.
- Putra, I.G.C. 2012. *Pengaruh Modal Intelektual Pada Nilai Perusahaan Perbankan yang Go Public di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, Volume 2, No. 1, hlm. 1 – 22.

- Saendy, G.A. & I. Anisykurlilah. 2015. *Pengaruh Good Corporate Governance, Kinerja Keuangan, Modal Intelektual Terhadap Pengungkapan Modal Intelektual*. Jurnal Dinamika Akuntansi, Vol. 7, No. 1, hlm. 37-51.
- Santoso, S. 2012. *Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 14, No. 1, hlm. 16-31
- Sawarjuwono, T. & A.P. Kadir. 2003. *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research)*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol 5, No. 1, pp.31-51.
- Soetedjo, S. & S. Mursida. 2014. *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan*. Simposium Nasional Akuntansi, 24-27 September 2014, Universitas Mataram.
- Untara, A.P. & T. Mildawati. 2014. *Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol. 3, No. 10, hlm. 1 – 15.
- Wahdikorin, A. 2010. *Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2007-2009*. (Skripsi Tidak Dipublikasikan). Semarang: Universitas Diponegoro
- Yuniasih, N.W. dkk. 2011. *Pengaruh Modal Intelektual Pada Kinerja Pasar Perusahaan*. Vol. 6, No. 2, hlm. 1 – 24.