

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi seperti sekarang ini, para pelaku bisnis harus menghadapi kenyataan bahwa persaingan antar pelaku bisnis semakin meningkat.. Selain itu, tuntutan konsumen yang juga bertambah kepada produsen mengiringi persaingan antar pelaku bisnis yang mendorong pelaku bisnis untuk memperbaiki diri sehingga dapat bertahan dalam ketatnya persaingan yang terjadi. Berikut ini merupakan data penjualan perusahaan industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI pada tahun 2012-2014:

Tabel 1.1

Data Perusahaan Industri Barang Konsumsi di BEI pada tahun 2012-2014

No	Perusahaan	Tahun Penjualan		
		2012	2013	2014
1	ADES	476,638,000,000	502,524,000,000	578,784,000,000
2	AISA	2,747,623,000,000	4,056,735,000,000	5,139,947,000,000
3	ALTO	498,116,221,735	487,200,477,334	332,402,373,397
4	CEKA	1,123,000,000,000	2,531,881,182,546	3,701,868,790,192
5	DLTA	1,719,815,000,000	2,001,359,000,000	2,111,639,000,000
6	ICBP	21,716,900,000,000	25,094,700,000,000	30,022,500,000,000
7	INDF	50,201,500,000,000	55,623,700,000,000	63,594,500,000,000

8	MLBI	2,415,946,000,000	2,713,027,000,000	2,988,501,000,000
9	MYOR	10,510,626,000,000	12,017,837,000,000	14,169,088,000,000
10	PSDN	1,305,116,747,447	1,279,553,071,584	975,081,057,089
11	ROTI	1,190,825,000,000	1,505,520,000,000	1,880,263,000,000
12	SKBM	753,700,000,000	1,296,600,000,000	1,480,700,000,000
13	SKLT	401,700,000,000	567,000,000,000	681,400,000,000
14	STTP	1,283,736,000,000	1,694,935,000,000	2,170,464,000,000
15	ULTJ	2,809,851,000,000	3,460,231,000,000	3,916,789,000,000
16	GGRM	49,028,696,000,000	55,436,954,000,000	65,185,850,000,000
17	HMSP	66,626,000,000,000	75,025,000,000,000	80,690,000,000,000
18	RMBA	9,850,000,000,000	12,274,000,000,000	14,091,000,000,000
19	DVLA	1,087,379,869,000	1,101,684,170,000	1,103,821,775,000
20	INAF	1,156,050,000,000	1,337,498,000,000	1,381,436,000,000
21	KAEF	3,734,241,000,000	4,348,074,000,000	4,521,024,000,000
22	KLBF	13,636,405,000,000	16,002,131,000,000	17,368,533,000,000
23	MERK	929,877,000,000	1,193,952,000,000	1,179,182,000,000
24	PYFA	176,730,000,000	192,555,731,180	222,302,407,528
25	SCPI	303,000,000,000	407,000,000,000	966,000,000,000
26	SIDO	2,391,667,000,000	2,372,364,000,000	2,197,907,000,000
27	SQBB	387,535,000,000	426,436,000,000	497,502,000,000
28	TSCP	6,630,810,000,000	6,854,889,000,000	7,512,115,000,000
29	MBTO	717,788,000,000	641,285,000,000	671,399,000,000

30	MRAT	458,197,000,000	358,127,000,000	434,747,000,000
31	TCID	1,851,153,000,000	2,027,899,000,000	2,308,204,000,000
32	UNVR	27,303,000,000,000	30,757,000,000,000	34,511,000,000,000
33	KDSI	1,301,333,000,000	1,386,315,000,000	1,626,233,000,000
34	KICI	94,787,254,405	99,029,696,717	102,971,318,497
35	LMPI	598,260,000,000	676,111,000,000	513,547,000,000

Sumber : www.idx.co.id

Data penjualan diatas merupakan data penjualan perusahaan industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2012-2014. Data penjualan tersebut menunjukkan bahwa setiap perusahaan memiliki perkembangan yang berbeda setiap tahunnya. Terdapat perusahaan yang mengalami kenaikan penjualan setiap tahunnya, tetapi ada pula yang mengalami penurunan penjualan serta ada juga yang mengalami fluktuasi dalam penjualannya (mengalami kenaikan dan penurunan).

Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pelaku bisnis, diantaranya seperti meningkatkan kinerja manajerial, dan melakukan inovasi dalam bidang yang dijalaninya. Menurut Brandon & Dyrtna dalam Zulmiati (2012:1) kinerja perusahaan merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh perusahaan dalam periode tertentu dengan mengacu pada standar yang ditetapkan. Pencapaian kinerja perusahaan yang optimal dapat ditempuh apabila setiap organisasi, baik sektor privat maupun sektor publik memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*). Zulmiati (2012:1) menjelaskan keunggulan kompetitif dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti menciptakan produk dengan desain yang unik,

penggunaan teknologi modern, desain organisasi, serta menggunakan sumberdaya yang ada dengan efektif, efisien serta ekonomis.

Sejak tahun 1990, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tanpa wujud (*intangible assets*) telah meningkat secara dramatis (Harisson dan Sullivan dalam Putri, 2013:1). Pada tahun 1991 dan 1994, Tom Stewart, penulis majalah *Fortune*, menulis artikel tentang “*brainpower*” dimana dia mendiskusikan bahwa konsep *intellectual capital* sebuah perusahaan –dengan kata lain, para pekerja- memiliki banyak hubungannya dengan profitabilitas atau keberhasilan. Begitu juga pada tahun 1991, Skandia AFS mengorganisir kantor perusahaan *intellectual capital* pertama dan menjadikan Leif Edvinsson sebagai wakil pemimpin untuk *intellectual capital*. Pada tahun 1993, The Dow Chemical Company, tertarik untuk mengembangkan keuntungan baru dari *intellectual capital*, dimulai dengan mencoba mengidentifikasi konsep atau inovasi yang mungkin sebelumnya telah diabaikan dan untuk memilih serta mengembangkan ide-ide dengan potensi membuat keuntungan terbesar (Harisson dan Sullivan, 2000:33).

Salah satu pendekatan yang digunakan dari pengukuran *intangible assets* adalah *intellectual capital* (IC) telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie dalam Putri, 2013:1).

Sawarjuwono dan Kadir (2003:35-36) menjelaskan bahwa agar dapat terus bertahan, suatu perusahaan harus mengubah sistem manajemen mereka dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis yang

berdasarkan pengetahuan atau *knowledge based business*. Sistem manajemen yang berbasis pengetahuan, modal konvensional seperti sumber daya alam, sumber daya keuangan dan aktiva fisik lainnya menjadi kurang penting dibandingkan dengan modal yang berbasis pada pengetahuan dan teknologi. Dengan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi maka akan dapat diperoleh bagaimana cara menggunakan sumber daya lainnya secara efisien dan ekonomis yang nantinya dapat menciptakan keunggulan dalam persaingan. Peran *knowledge* sebagai aset yang cukup penting bagi perusahaan diikuti dengan semakin pentingnya identifikasi dan pengelolaan *intellectual capital*.

Stewart dalam Yudhanti (2011:57) mendefinisikan *Intellectual Capital* sebagai total saham atas kolektif pengetahuan, informasi, teknologi, hak properti intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek yang mampu untuk menciptakan nilai perusahaan.

Modal intelektual atau *Intellectual Capital* terdiri dari beragam komponen yang berbeda, namun tetap berakar pada karyawan, organisasi, rutinitas kerja organisasi, kekayaan intelektual, dan hubungan dengan pelanggan, termasuk pemasok, distributor, dan mitra kerjanya. Komponen-komponen itu secara manajerial dikelola secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan pencapaian-pencapaian organisasi.

Dengan mengelola sumber daya manusia secara tepat, membelajarkan mereka yang memiliki potensi berkembang, dan menempatkan para pekerja sesuai dengan bidang minatnya, maka organisasi akan memiliki kemampuan

berkompetisi dengan organisasi lain dalam dunia yang serba kompetitif seperti sekarang ini. Organisasi yang mampu berkompetisi dengan baik adalah organisasi yang mampu mengelola pengetahuan para pekerjanya secara tepat.

Di Indonesia sendiri, fenomena *intellectual capital* mulai berkembang setelah munculnya PSAK (Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan) No.19 (revisi 2000) tentang aset tidak berwujud. Meskipun tidak dinyatakan secara eksplisit sebagai *intellectual capital*, namun lebih kurang *intellectual capital* telah mendapat perhatian. Menurut PSAK No.19, aset tidak berwujud adalah aset non moneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (IAI, Juli 2009). PSAK No.19 paragraf 09 menyebutkan beberapa contoh dari aset tidak berwujud seperti ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merek dagang (termasuk merek produk / *brand names*). Selain itu juga ditambahkan piranti lunak komputer, hak paten, hak cipta, film gambar hidup, daftar pelanggan, hak perusahaan hutan, kuota impor, waralaba, hubungan dengan pemasok atau pelanggan, kesetiaan pelanggan, hak pemasaran, dan pangsa pasar.

Dalam banyak kasus, sampai dengan saat ini perusahaan-perusahaan di Indonesia masih cenderung menggunakan *conventional based* (cara tradisional) dalam membangun bisnisnya sehingga produk yang dihasilkan masih miskin kandungan teknologinya.

Pengukuran tidak langsung terhadap *intellectual capital* yaitu dengan mengukur efisiensi dari nilai tambah yang dihasilkan oleh kemampuan intelektual perusahaan yang dinamakan *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)*. VAIC merupakan metode untuk mengukur kinerja *intellectual capital* perusahaan. Pendekatan ini relatif mudah dan memungkinkan untuk dilakukan karena menggunakan data yang ada dalam laporan keuangan perusahaan (Chen *et al.* dalam Haldami, 2014:44-45).

Menurut Sawarjuwono dan Kadir (2003:38), *Intellectual Capital* merupakan jumlah yang dihasilkan oleh tiga elemen utama organisasi yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital* yang berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi yang dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan berupa keunggulan bersaing organisasi. *Human capital* merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital*. Disinilah sumber *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Structural Capital 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. *Structural capital* diklasifikasikan kedalam dua kategori, yakni *intellectual property* dan *infrastructure capital* (Sawarjuwono dan Kadir, 2003:38). *Intellectual property* mencakup *patents*, *copyright*, *design rights*,

trade secrets, trademark, service marks dan juga *trade dress*. Sedangkan *infrastructure capital* lebih mengacu pada kekayaan dalam hal manajemen.

Customer Capital menurut Sawarjuwono dan Kadir (2003:38) merupakan komponen *intellectual capital* yang memberikan nilai secara nyata. *Customer Capital* merupakan hubungan harmonis yang dimiliki perusahaan dengan para mitranya. *Customer Capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut. Selain itu, *customer capital* memiliki arti yang sama dengan *capital employed* (modal yang dipergunakan). Sawarjuwono dan Kadir (2003:39) menjelaskan *Capital Employed* 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 pemerintahan maupun dengan masyarakat sekitar.

Bontis et al. dalam Kusumowati (2013:7) meneliti pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja bisnis. Dalam penelitiannya, Bontis et al., memproksikan *intellectual capital* dalam komponen-komponennya, yaitu *human capital, structural capital, dan customer capital*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer capital*, serta berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *structural capital*. Hasil lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *customer capital*. Hal terakhir

yang ditunjukkan dalam penelitian ini adalah *structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahawa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis.

Wang dan Chang dalam Zulmiati (2012:7-8) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa sebagian besar penelitian berfokus pada dampak *intellectual capital* individu pada kinerja tanpa melihat ke suatu kerangka terpadu yang menggambarkan hubungan antar komponen *intellectual capital*. Banyak faktor, seperti strategi perusahaan dan karakteristik industri, dapat mempengaruhi penggerak nilai perusahaan. Apabila hubungan antar komponen *intellectual capital* dapat dipahami secara lebih jelas, peningkatan kinerja perusahaan dapat dicapai dengan mengelola komponen *intellectual capital* mana yang paling berpengaruh pada perusahaan, misalnya dengan menginvestasikan lebih banyak sumberdaya pada komponen *intellectual capital* tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL (HUMAN CAPITAL, STRUCTURAL CAPITAL, dan CAPITAL EMPLOYED)* TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada Perusahaan Industri Barang Konsumsi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012-2014)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiyono, 2013:50). Masalah yang timbul dalam penelitian ini adalah kenyataan pada laporan penjualan perusahaan industri barang konsumsi yang tidak selalu meningkat, cenderung fluktuatif dan menurun tidak sesuai dengan harapan dari *intellectual capital* yang meningkatkan kinerja perusahaan.

Rumusan masalah adalah merupakan pertanyaan penelitian, sebagai panduan bagi peneliti untuk menentukan teori yang akan dipakai, perumusan hipotesis, pengembangan instrument, dan teknik statistic untuk analisis data (Sugiyono, 2013:52). Rumusan masalah pada umumnya dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Dengan pertanyaan ini maka akan dapat memandu peneliti untuk kegiatan penelitian selanjutnya.

Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tanpa wujud (*intangible assets*) telah meningkat secara dramatis (Harrison dan Sullivan dalam Putri, 2013:1). Salah satu pendekatan yang digunakan dari pengukuran *intangible assets* adalah *intellectual capital* (IC) telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie dalam Putri, 2013:1).

Sawarjuwono dan Kadir (2003:35-36) menjelaskan bahwa agar dapat terus bertahan, suatu perusahaan harus mengubah sistem manajemen mereka dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis yang berdasarkan pengetahuan atau *knowledge based business*.

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan?
2. Apakah *Struktural Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan?
3. Apakah *Capital Employed* berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan?
4. Apakah *Intellectual Capital (Human Capital, Struktural Capital, dan Capital Employed)* berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh *Struktural Capital* terhadap Kinerja Perusahaan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Capital Employed* terhadap Kinerja Perusahaan
4. Untuk mengetahui pengaruh *Intellectual Capital (Human Capital, Struktural Capital, dan Capital Employed)* terhadap Kinerja Perusahaan

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

- Bagi Peneliti

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini penulis akan lebih mendalami apa yang sudah di ajarkan dalam perkuliahan serta dapat menambah ilmu bagi penulis.

- Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat menjadikan hasilnya sebagai informasi untuk mengetahui langkah dalam meningkatkan kinerja perusahaannya.

1.5 Kerangka Teori

1.5.1 Kinerja Perusahaan

Helfert dalam Gaol (2014:589) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Selain itu, pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012:95).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Moehariono, 2012:96), yaitu:

- Harapan mengenai imbalan
- Dorongan
- Kemampuan
- Kebutuhan
- Persepsi terhadap tugas
- Imbalan internal
- Eksternal
- Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Sesuai dengan definisi *intellectual capital* yang dikemukakan oleh Stewart dalam Yudhanti (2011:57) bahwa *intellectual capital* sebagai total saham atas kolektif pengetahuan, informasi, teknologi, hak properti intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek yang mampu untuk menciptakan nilai perusahaan, maka *intellectual capital* berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dimana untuk memperoleh kinerja perusahaan yang dihasilkan oleh

karyawannya dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan dorongan maupun kebutuhan yang menunjang kinerja individu.

1.5.2 *Intellectual Capital*

Definisi *Intellectual Capital* menurut Stewart dalam Yudhanti (2011:57) adalah *Intellectual capital* sebagai total saham atas kolektif pengetahuan, informasi, teknologi, hak properti intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek yang mampu untuk menciptakan nilai perusahaan.

Bontis et. al. dalam Kusumowati (2013:18) menyatakan bahwa pada umumnya para peneliti membagi *intellectual capital* menjadi tiga komponen, yaitu : *human capital (HC)*, *structural capital (SC)*, dan *relational capital (RC)* atau disebut juga *customer capital (CC)*. Selanjutnya menurut Bontis et al., secara sederhana HC mencerminkan *individual knowledge stock* suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya. HC ini termasuk kompetensi, komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lebih lanjut Bontis et. al. menyebutkan bahwa SC meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam organisasi. Termasuk dalam SC adalah *database, organizational chart, process manual, strategies, routines* dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar dari nilai materialnya. Sedangkan RC adalah pengetahuan yang melekat dalam *marketing channels* dan *customer relationship*.

1.5.2.1 Pengukuran *Intellectual Capital*

Pengukuran *Intellectual capital* menurut Hartono dalam Suwarjuwono dan

Kadir (2003:44) dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu: *non-monetary (non financial)* dan *monetary (financial)*. Knight dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003:44) menyimpulkan bahwa cukup banyak perusahaan yang menggunakan ukuran finansial dalam menilai kinerja perusahaan. Akan tetapi, di sisi lain, Hartono dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003:44) menguraikan beberapa keunggulan menggunakan pengukuran *non-moneter* dalam mengukur *intellectual capital*. Berikut merupakan keunggulan menggunakan pengukuran *non-moneter* :

- a. Pengukuran secara non moneter akan mudah untuk menunjukkan unsur-unsur yang membangun *intellectual capital* dalam perusahaan, sedangkan secara moneter sulit dilakukan
- b. Pengaruh *internal development* dalam pembentukan *intellectual capital* tidak dapat di ukur dengan pengukuran atribut moneter
- c. Pengkapitalisasian biaya menjadi aset akan mengakibatkan adanya manipulasi terhadap laba

Sveiby dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003:46) mengklasifikasikan metode pengukuran *intellectual capital* ke dalam empat kelompok, yaitu:

- a. *Direct Intellectual Capital Methods (DIC)*, Estimasi nilai dolar dari aset tidak berwujud dilakukan dengan cara mengidentifikasi komponen-komponen yang bervariasi
- b. *Market Capitalization Methods (MCM)*, Perhitungan terhadap perbedaan antara kapitalisasi pasar perusahaan dengan ekuitas pemegang sahamnya sebagai nilai dari *intellectual capital*.

- c. *Return On Assets (ROA)*, Rata-rata laba sebelum pajak dalam suatu periode dibagi dengan nilai aset berwujud. Hasil dari pembagian ini merupakan return on assets perusahaan yang dapat dibandingkan dengan rata-rata industri
- d. *Scorecard Methods (SC)*, SC merupakan identifikasi komponen-komponen dari intellectual capital. Selanjutnya indikator-indikator yang ada dilaporkan dalam bentuk scorecards atau grafik.

1.5.2.2 Komponen *Intellectual Capital*

Intellectual Capital merupakan jumlah yang dihasilkan oleh tiga elemen utama organisasi yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital* yang berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi yang dapat memberikan nilai lebih bagi perusahaan berupa keunggulan bersaing organisasi (Sawarjuwono dan Kadir, 2003:38). Stahle *et. al.* (2011) menjelaskan bahwa *intellectual capital* dalam mikro ekonomi adalah sumber daya yang berasal dari aset yang tidak berwujud yang memberikan nilai bagi suatu perusahaan atau organisasi yang terdiri atas *human capital* (pelatihan, pengalaman, dan kemampuan), *structural capital* (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem), dan *relational capital* (pelanggan, hubungan eksternal, dan merk).

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Pulic (2004), *intellectual capital* dapat diukur dengan metode *Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)* dengan variabel sebagai berikut:

- a. *Human Capital Efficiency*

Secara harafiah pengertian modal manusia (*human capital*) adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (karyawan) sebagai modal atau aset suatu perusahaan (Gaol, 2014:696).

Menurut Stewart (1998:45) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003:19) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi komponen ini sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Menurut Matthewman dan Matignon dalam Gaol (2014:696) *Human Capital is the sum of knowledge, skills, experience and other relevant workforce attributes that reside in an organization's workforce and drive productivity, performance and the achievement of strategic goals* (Modal manusia adalah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, dan atribut-atribut kekuatan pekerja lainnya yang relevan di dalam kekuatan pekerja sebuah organisasi dan memacu produktivitas, kinerja, dan pencapaian tujuan strategis).

b. *Structural Capital Efficiency*

Organisasi dengan keseluruhan *structural capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal-hal baru, mempelajarinya dan siap gagal. *Structural capital* merupakan link kritis yang memungkinkan *intellectual capital* diukur pada tingkat analisis organisasional (Bontis, et.al. 2000).

Niswah Baroroh (2013:174) menjelaskan bahwa *Structural capital* merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal. Suatu organisasi yang memiliki prosedur yang baik maka *intellectual capital* akan mencapai kinerja secara optimal.

c. *Capital Employed Efficiency*

Capital employed efficiency adalah seluruh nilai berwujud yang terdapat pada hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal perusahaan (klien, distributor, pemasok, investor) dan yang telah dinyatakan, bagi instansi, melalui penghargaan dan reputasi antar klien, hubungan serikat buruh, serta kepercayaan dan persetujuan yang disimpulkan bahwa elemen ini merupakan komponen *intellectual capital* yang memberikan nilai secara berwujud serta muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut (Bontis dalam Haldami, 2014:47). Cabrita dan Jorge dalam Haldami (2014:47) menjelaskan bahwa *capital employed* adalah pengetahuan yang tertanam

dalam sebuah hubungan dengan *stakeholders* yang dapat mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang mempunyai *capital employed* yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan.

Sawarjuwono dan Kadir (2003:39) menjelaskan *Capital Employed* 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 pemerintahan maupun dengan masyarakat sekitar. *Customer capital* dapat muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai untuk perusahaan. Maka dari itu, *capital employee efficiency* merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan yang digunakan perusahaan secara maksimal agar dapat menciptakan nilai bagi perusahaan dan aset yang digunakan harus secara efisien agar dapat menghasilkan keuntungan dan memiliki keunggulan kompetitif.

1.5.3 Hubungan antara Intellectual Capital dengan Kinerja Perusahaan

Definisi *Intellectual Capital* menurut Stewart dalam Yudhanti (2011:57) adalah *Intellectual capital* sebagai total saham atas kolektif pengetahuan, informasi, teknologi, hak properti intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek yang mampu untuk menciptakan nilai perusahaan.

Modal intelektual atau *Intellectual Capital* terdiri dari beragam komponen yang berbeda, namun tetap berakar pada karyawan, organisasi, rutinitas kerja organisasi, kekayaan intelektual, dan hubungan dengan pelanggan, termasuk pemasok, distributor, dan mitra kerjanya. Komponen-komponen itu secara manajerial dikelola secara efektif dan efisien untuk mengoptimalkan capaian-capaian organisasi.

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya, menurut model *partner-lawyer* kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Moeheriono, 2012:96), yaitu:

- Harapan mengenai imbalan
- Dorongan
- Kemampuan
- Kebutuhan
- Persepsi terhadap tugas
- Imbalan internal
- Eksternal
- Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Sesuai dengan definisi *intellectual capital* yang dikemukakan oleh Stewart dalam Yudhanti (2011:57) bahwa *intellectual capital* sebagai total saham atas kolektif pengetahuan, informasi, teknologi, hak properti intelektual, pengalaman, pembelajaran organisasi dan kompetensi, sistem komunikasi tim, hubungan pelanggan, dan merek yang mampu untuk menciptakan nilai perusahaan, maka *intellectual capital* berhubungan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dimana untuk memperoleh kinerja perusahaan yang dihasilkan oleh karyawannya dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan dorongan maupun kebutuhan yang menunjang kinerja individu.

Apabila perusahaan dapat memanfaatkan dan mengelola potensi yang dimiliki karyawannya dengan baik, maka hal itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika produktivitas karyawan meningkat, maka pendapatan dan profit perusahaan juga akan meningkat. Meningkatnya pendapatan dan laba perusahaan juga akan mengakibatkan ROE (*Return On Equity*) dan ROA (*Return On Assets*) perusahaan juga meningkat (Pramelasari dalam Laksana 2013:27-28).

1.5.4 *The Resource-Based Theory*

Cheng *et al* dalam Zulmiati (2012:14) menjelaskan bahwa dalam teori RBT ini, untuk mengembangkan keunggulan kompetitif, perusahaan harus memiliki sumberdaya dan kemampuan yang superior dan melebihi para kompetitornya yang diperoleh dari kemampuan perusahaan untuk merakit dan memanfaatkan kombinasi sumber daya yang tepat.

Sumber daya tersebut dapat berwujud maupun tidak berwujud, dan sumber

daya tersebut mewakili input dalam proses produksi perusahaan; modal, perlengkapan, keahlian dan pegawai, paten, pembiayaan dan manajer yang berbakat.

Terdapat empat karakteristik sumberdaya dan kemampuan perusahaan Grant dalam Kusumowati (2013:16-17), yang pada saat yang sama, menjadi penentu keunggulan kompetitif perusahaan yang berkesinambungan. Karakteristik tersebut adalah:

- a. Daya tahan, walaupun faktor ini bervariasi tergantung pada sumberdaya masing-masing, fakta bahwa kemajuan teknologi yang semakin canggih mengurangi umur efektif dari hampir semua sumberdaya yang ada.
- b. Transparansi, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif sangat bergantung pada kecepatan perusahaan lain untuk meniru strategi perusahaan, kemampuan tertentu yang dimiliki perusahaan yang rumit dan membutuhkan banyak sumberdaya tertentu akan lebih sulit untuk dipahami dan ditiru dibandingkan dengan kemampuan perusahaan yang hanya membutuhkan satu sumberdaya saja, sehingga kepemilikan atas sumberdaya unik yang menjadi sumber keunggulan kompetitif perusahaan dapat dipertahankan.
- c. Kemampuan transfer, apabila sebuah perusahaan dapat mendapatkan sumberdaya atau kemampuan untuk meniru keunggulan kompetitif dari pesaing yang lebih unggul, sehingga mengakibatkan keunggulan kompetitif pesaing tersebut lalu menghilang karena telah dapat ditiru.

Terkadang *transferability* atau perpindahan keunggulan kompetitif ini hanya bisa didapat dari akuisisi atau penguasaan atas perusahaan lain. Semakin tinggi tingkat kemampuan transfer, makin rendah keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan.

Replikabilitas, cara lain untuk mendapatkan sumberdaya adalah dengan investasi internal, karena beberapa jenis kemampuan dan sumberdaya tertentu dapat dengan mudah ditiru. Dengan investasi internal, keunggulan kompetitif dapat dipertahankan dari upaya peniruan oleh pesaing.

1.5.5 Hubungan antara *Resource-Based Theory* dengan *Intellectual Capital*

Dasar pemikiran dari RBT yakni kemampuan perusahaan menciptakan suatu nilai tidak berhubungan dengan dinamika industri dimana perusahaan tersebut bersaing, melainkan proses akumulasi sumber daya dan penyebaran yang melekat pada organisasi tersebut. RBT menguji konsep pengukuran statis, seperti asal dan jumlah sumberdaya yang tersebar, namun tidak dapat menjelaskan bagaimana sumber daya yang masuk berubah menjadi output selama proses penciptaan nilai. Perspektif *intellectual capital* muncul sebagai kerangka yang berguna untuk mendeskripsikan sumberdaya perusahaan serta penciptaan nilai. Untuk mengembangkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan harus mempunyai sumberdaya dan kemampuan untuk yang lebih unggul dari pada pesaing (Peppard dan Rylander dalam Kusumowati, 2013:27-28).

1.5.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa peneliti yang sudah melakukan penelitian terhadap fenomena yang serupa yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1. 2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Fitria Bella Haldami dan Catur Rahayu Martiningtyas (2014)	Pengaruh <i>Intellectual</i> <i>Capital</i> terhadap Kinerja Perusahaan pada Industri Otomotif, Metal, dan Allied, serta Chemical yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia	Variabel Dependen: Kinerja Perusahaan Variabel Independen: <i>Intellectual</i> <i>Capital, Human</i> <i>Capital,</i> <i>Structural</i> <i>Capital,</i> dan <i>Capital</i> <i>Employed</i>	a. <i>Human Capital</i> <i>Efficiency</i> berpengaruh negative terhadap ROA dan ROE serta tidak memiliki pengaruh terhadap GR. b. Structural Capital <i>Efficiency</i> tidak memiliki pengaruh terhadap ROA, ROE, dan GR. c. Capital Employed <i>Efficiency</i> memiliki pengaruh positif

		(BEI).		terhadap ROA dan ROE, serta tidak memiliki pengaruh terhadap GR.
2.	Wang dan Chang (2005)	<i>Intellectual capital and performance in causal models-evidence from the information technology industry in Taiwan</i>	Variabel Independen: Kinerja Bisnis Variabel Dependen: Komponen-komponen <i>Intellectual Capital: Human Capital, Structural Capital, Customer Capital</i>	a. Secara langsung, ketiga komponen <i>intellectual capital</i> yaitu <i>innovation capital, process capital</i> , dan <i>customer capital</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kecuali <i>human capital</i> yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan b. <i>Human capital</i> mempengaruhi kinerja perusahaan melalui

				<p>hubungannya dengan ketiga komponen <i>intellectual capital</i> yang lain.</p> <p>c. Dalam konteks hubungan <i>interrealisonal</i> antar komponen <i>intellectual capital</i>, keempat komponen tersebut saling berhubungan yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.</p>
--	--	--	--	---

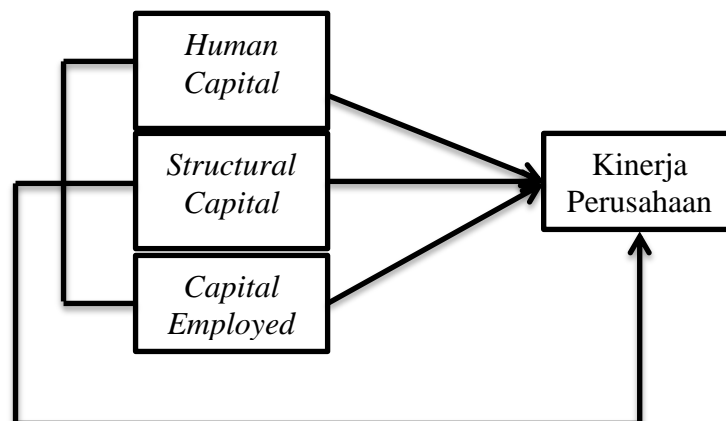
Posisi penelitian yang dilakukan oleh peneliti jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini dilakukan dengan variabel yang sama yaitu komponen *Intellectual Capital* (*human capital, structural capital, dan capital employed*). Hal yang menjadikan penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu adalah locusnya, dimana penelitian ini menggunakan perusahaan industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Selain itu,

penelitian ini juga memiliki perbedaan pada tahun pengambilan sample dimana sample yang diambil adalah pada tahun 2012-2014. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 perusahaan.

1.5.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian yang dilakukan ini terdapat ditunjukkan oleh gambar dibawah ini:

Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran



Dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Intellectual Capital* dimana didalamnya terdapat beberapa komponen yaitu *human capital* (modal manusia), *structural capital* (modal struktural), dan *capital employed* (modal yang dipergunakan). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan.

Dalam kerangka pemikiran diatas dijelaskan bahwa *Intellectual Capital* memiliki 3 komponen yaitu *Human Capital*, *Structural Capital*, dan *Capital*

Employed yang ditunjukkan dan dihubungkan dengan garis penghubung. Sedangkan garis panah memiliki fungsi untuk menunjukkan hubungan antara variabel independen (*intellectual capital beserta komponennya: human capital, structural capital, dan capital employed*) terhadap variabel dependen (kinerja perusahaan).

1.6 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka sebelumnya maka peneliti mencoba untuk merumuskan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, apakah hasil penelitian akan menerima atau menolak hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan
2. Terdapat pengaruh antara *Structural Capital* terhadap Kinerja Perusahaan
3. Terdapat pengaruh antara *Capital Employed* terhadap Kinerja Perusahaan
4. Terdapat pengaruh antara *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital, dan Capital Employed)* terhadap Kinerja Perusahaan

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 *Human Capital*

Menurut Stewart (1998:45) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003:19) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi komponen ini sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

1.7.2 *Structural Capital*

Niswah Baroroh (2013:174) menjelaskan bahwa *Structural capital* merupakan kemampuan organisasi meliputi infrastruktur, sistem informasi, rutinitas, prosedur dan budaya organisasi yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan intelektual yang optimal. Suatu organisasi yang memiliki prosedur yang baik maka *intellectual capital* akan mencapai kinerja secara optimal.

1.7.3 *Capital Employed*

Capital employed efficiency adalah seluruh nilai berwujud yang terdapat pada hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal perusahaan (klien, distributor, pemasok, investor) dan yang telah dinyatakan, bagi instansi, melalui penghargaan dan reputasi antar klien, hubungan serikat buruh, serta kepercayaan dan persetujuan yang disimpulkan bahwa elemen ini merupakan komponen *intellectual capital* yang memberikan nilai secara berwujud serta muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut (Bontis dalam Haldami, 2014:47). Cabrita dan Jorge dalam Haldami (2014:47) menjelaskan bahwa *capital employed* adalah pengetahuan yang tertanam dalam sebuah hubungan dengan *stakeholders* yang dapat mempengaruhi kehidupan organisasi. Organisasi yang mempunyai *capital employed* yang buruk akan mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan.

1.7.4 *Kinerja Perusahaan*

Menurut Helfert dalam Gaol (2014:589) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan

merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan untuk mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi (Mulyadi dan Johny Setyawan dalam Gaol, 2014:590).

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 *Human Capital*

Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Value Added Human Capital (VAHU) adalah hubungan antara VA (*Value Added*) dengan HC (*Human Capital*). VAHU menunjukkan berapa banyak VA yang dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. VAHU mengindikasikan kemampuan HC untuk menciptakan nilai dalam sebuah perusahaan. Total gaji dan biaya upah merupakan indikator utama HC perusahaan.

Pengukuran efisiensi dari nilai tambah sumberdaya manusia atau *Value Added Human Capital* (VAHU), penelitian ini menggunakan empat indikator yaitu:

- Total penjualan dan pendapatan lain

- Beban dan biaya selain biaya karyawan
- Beban karyawan

Cara penghitungan dari VAHU menggunakan indicator ini adalah VA (*Value Added*) dibagi dengan HC (*Human Capital*).

1.8.2 *Structural Capital*

Structural Capital Value Added (STVA) menunjukkan kontribusi modal struktural (SC) dalam pembentukan nilai. Dalam model Pulic (VAIC), nilai SC diperoleh dengan cara VA dikurangi HC. STVA mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikator kemampuan SC dalam penciptaan nilai. SC bukanlah suatu ukuran yang independen seperti HC, melainkan SC dependen terhadap value creation. Artinya, semakin besar kontribusi HC dalam value creation, maka akan semakin kecil kontribusi SC dalam hal tersebut.

Indikator yang digunakan dalam mengukur *Structural Capital Value Added* (STVA) dalam penelitian ini yaitu:

- Total penjualan dan pendapatan lain
- Beban dan biaya selain biaya karyawan
- Beban karyawan

Cara penghitungan dari VAHU menggunakan indikator ini adalah VA (*Value Added*) dikurangi dengan HC (*Human Capital*).

1.8.3 *Capital Employed*

Capital employed efficiency adalah seluruh nilai berwujud yang terdapat pada hubungan perusahaan dengan lingkungan eksternal perusahaan (klien, distributor, pemasok, investor) dan yang telah dinyatakan, bagi instansi, melalui penghargaan dan reputasi antar klien, hubungan serikat buruh, serta kepercayaan dan persetujuan yang disimpulkan bahwa elemen ini merupakan komponen *intellectual capital* yang memberikan nilai secara berwujud serta muncul dari berbagai bagian diluar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut (Bontis dalam Haldami, 2014:47). *Capital employed (physical capital)* merupakan bagian yang sangat penting. Hal ini disebabkan modal intelektual tidak dapat menciptakan nilainya sendiri. Dengan demikian, *capital employed* diperlukan supaya modal intelektual dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu VACA merupakan sebuah indikator untuk VA yang dibuat oleh satu unit modal fisik (*physical capital*).

Dalam penelitian ini, VACA menggunakan empat indikator, yaitu:

- Total penjualan dan pendapatan lain
- Beban dan biaya selain biaya karyawan
- Dana yang tersedia berupa ekuitas dan laba bersih

Cara penghitungan dari VAHU menggunakan indikator ini adalah VA (*Value Added*) dibagi dengan CE (*Capital Employed*).

1.8.4 Kinerja Perusahaan

Menurut Helfert dalam Gaol (2014:589) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja perusahaan dalam penelitian ini, yaitu:

- ROA (*Return On Assets*)
- ROE (*Return On Equity*)
- GR (*Growth Revenue*)

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah eksplanatif karena penelitian ini menguji hubungan sebab akibat dari variabel yang diteliti.

1.9.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan industri barang konsumsi yang *listed* dan *go public* di Indonesia yang berjumlah 35 perusahaan.

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari

sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2013:122-123).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 perusahaan industri barang konsumsi yang *listed* dan *go public* di Indonesia atau seluruh anggota populasi yang ada.

1.9.3 Jenis dan Sumber Data

1.9.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan kuantitatif dimana data tersebut berbentuk angka-angka.

1.9.3.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data diperoleh dari *financial report* perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang dimulai dari tahun 2012 sampai tahun 2014 pada perusahaan manufaktur industri barang konsumsi yang terdaftar di BEI.

1.9.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa *financial report* perusahaan. Penelitian ini memperoleh data dari Bursa Efek Indonesia dengan mengakses situs resmi di www.idx.co.id.

1.9.5 Variabel Penelitian

1.9.5.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *intellectual capital* yang diukur berdasarkan *value added* dengan perhitungan sebagai berikut:

$$VA = OUT - IN$$

Value Added (VA) : Selisih antara *Output* dan *Input*

Output (OUT) : Total penjualan dan pendapatan lain (pendapatan bunga dan pendapatan operasional, pada laporan laba rugi)

Input (IN) : Beban dan biaya-biaya (selain beban karyawan, pada laporan laba rugi)

Intellectual capital diukur berdasarkan *value added* yang diciptakan oleh *capital employed* (VACA), *human capital* (VAHU), dan *structural capital* (STVA). Kombinasi dari ketiga *value added* tersebut disimbolkan dengan nama VAIC. Formulasi perhitungan VAIC adalah sebagai berikut:

VAIC (*Value Added Intellectual Capital*)

VAICTM yang dikembangkan oleh Pulic dalam Ulum et al. (2008) terdiri dari tiga komponen utama yang dapat dilihat dari sumber daya perusahaan, yaitu *physical capital* (VACA – Value Added Capital Employed), *human capital* (VAHU – Value added HumanCapital) dan *structural capital* (STVA – Structural Capital Value Added).

Keunggulan model Pulic adalah kemudahan dalam perolehan data yang digunakan dalam penelitian. Data yang dibutuhkan untuk menghitung berbagai rasio tersebut adalah angka-angka keuangan standar yang terdapat dalam

laporan keuangan perusahaan.

Intellectual capital memiliki formulasi perhitungan VAIC (*value added intellectual coefficient*) oleh Pulic dalam Ulum (2008:8) adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{VAIC = VAHU + STVA + VACA}$$

VAIC = *Value added Intellectual Coefficient*

VAHU = *Value added Human Capital*

STVA = *Value added Structural Capital*

VACA = *Value added Capital Employed*

1. VAHU (*Value Added Human Capital*)

VAHU mengindikasikan kemampuan HC untuk menciptakan nilai dalam sebuah perusahaan. Total gaji dan biaya upah merupakan indikator utama HC perusahaan (Tan et al., dalam Haniyah, 2014:5).

Human capital memiliki formulasi perhitungan VAHU (*value added Human Capital*) oleh Pulic dalam Ulum (2008:8) adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{VAHU = VA/HC}$$

Human Capital (HC) : beban karyawan (beban gaji pada laporan laba rugi)

Value Added Human Capital (VAHU) menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap *value added* organisasi.

2. STVA (*Value Added Structural Capital*)

STVA menunjukkan kontribusi modal struktural (SC) dalam pembentukan

nilai. Dalam model Pulic (VAICTM), nilai SC diperoleh dengan cara VA dikurangi HC. STVA mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikator kemampuan SC dalam penciptaan nilai.

Structural capital memiliki formulasi perhitungan STVA (*value added Structural Capital*) oleh Pulic dalam Ulum (2008:8) adalah sebagai berikut:

$$\text{STVA} = \text{SC}/\text{VA}$$

Structural Capital (SC) : VA – HC

Structural Capital Value Added (STVA) mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

3. *VACA (Value Added Capital Employed)*

Value Added Capital Employed (VACA) menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit CE terhadap *value added* organisasi. Untuk melakukan pengukuran, *Capital employed* memiliki formulasi perhitungan VACA (*value added Capital Employed*) yang dikembangkan oleh Pulic dalam Ulum (2008:8) adalah sebagai berikut:

$$\text{VACA} = \text{VA}/\text{CE}$$

Capital Employed (CE) : dana yang tersedia berupa ekuitas dan laba bersih (pada laporan ekuitas dan laba rugi)

Value Added Capital Employed (VACA) menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit CE terhadap *value added* organisasi.

1.9.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan ROA, ROE, dan *Growth Revenue* (Dadashinasab *et al* dalam Haldami, 2014:52):

1. **ROA = Net Income/Total Asset**
2. **ROE = Net Income/Shareholder's Equity**
3. **GR = $\left[\left(\frac{\text{pendapatan tahun berjalan}}{\text{pendapatan tahun lalu}} \right) - 1 \times 100\% \right]$**

1.9.6 Teknik Analisis Data

1.9.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *capital employed*. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran aktual, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (Ghozali, 2006).

1.9.6.2 Analisis Statistik Kuantitatif

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu
 Secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan (Sugiyono, 2010:270).

b. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk n prediktor adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Untuk bisa membuat ramalan melalui regresi, maka data setiap variabel harus tersedia (Sugiyono, 2010:277).

1.9.6.3 Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur apakah seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua

informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan kata lain, jika (R^2) semakin mendekati 100%, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2006). Uji t berada pada tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai $t < 0,05$ maka H_1 diterima dan menolak H_0 , sedangkan jika nilai $> 0,05$, maka H_0 diterima dan menolak H_1 .

c. Koefisien Korelasi

Uji korelasi ini digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila data diolah dengan menggunakan SPSS maka akan dapat diketahui tabel *summary* pada kolom R dapat diketahui besarnya Koefisien Korelasi (r).

Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\sqrt{\{n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

y = Variabel dependen

x = Variabel independen

pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono 2010:250

d. Uji Statistik F

Pengujian ini melibatkan semua variabel bebas (*Human Capital* (x_1), *Structural Capital* (x_2), dan *Capital Employed* (x_3)) terhadap variabel terikat (Kinerja Perusahaan (y)) dalam menguji ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan/bersama-sama (Danang Sunyoto, 2011:16).

Pengujian secara simultan menggunakan distribusi F menggunakan SPSS dimana pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan menunjukkan dari nilai signifikan Uji F. apabila nilai signifikan Uji F lebih kecil daripada 0,05 maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.