

**PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* TERHADAP  
PRODUKTIVITAS DENGAN *EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN*  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA  
PERUSAHAAN JASA SEKTOR KEUANGAN NONPERBANKAN YANG  
TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2017-2018)**

**Muhammad Alief Juliardin, Dr. Dwi Cahyono, M.Si., Akt., Astrid Maharani, SE., M.Akun.**

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRACT**

*As of September 2019 the performance of multifinance companies in Indonesia is still classified as red. One of the efforts to increase company productivity is by giving rewards in the form of shares to employees with good performance or achievements. This study aims to analyze the effect of Intellectual Capital on Productivity with the Employee Stock Option Plan (ESOP) in multifinance services companies listed on the Indonesia Stock Exchange from 2017 to 2018. Obtained a population of 44 companies and a sample of 6 companies. Sampling using a purposive sampling method. Data analysis using the Partial Least Square (PLS) method with SmartPLS software tools. The results showed that, 1.) intellectual capital variable did not significantly influence the productivity of multifinance service companies in Indonesia, 2.) ESOP as a moderating variable was able to strengthen the relationship between intellectual capital on productivity but could not have a positive impact.*

*Key words: Intellectual Capital, Productivity, ESOP, Partial Least Square*

**1. Pendahuluan**

Pada era milenial saat ini dimana seluruh teknologi informasi, komunikasi, dan industri yang semakin canggih dan akan terus berkembang di dunia bisnis, menuntut seluruh perusahaan untuk terus mengembangkan kemampuan kinerja dan pengetahuan yang tinggi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Pertumbuhan perusahaan tidak lagi dipengaruhi oleh investasi dalam bentuk fisik bangunan, mesin, dan berbagai macam fasilitas lainnya, melainkan oleh aset tidak berwujud yaitu dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*) yang telah menjadi *the key resources of the world economy* dan *the one critical factor on production* (Pulic dan Bornemenn, 2000). Oleh karena itu dalam menciptakan nilai (*value creation*), fokus bergeser dari pemanfaatan aset-aset individual menjadi sekelompok aset yang sebagian utamanya adalah aktiva tidak berwujud, yaitu modal intelektual (*intellectual capital*) atau modal pengetahuan (*knowledge capital*) yang ada dalam keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman, juga dalam sistem dan prosedur organisasi. Sejak tahun 1990-an, perhatian terhadap praktik pengelolaan aset tidak berwujud (*intangibile assest*) telah meningkat dengan cukup signifikan (Harrison dan Sullivan, 2000). Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *intangibile assest* tersebut adalah *intellectual capital* (IC) yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi (Petty dan Guthrie, 2000).

Menurut Pulic (1998), tujuan utama dalam ekonomi yang berbasis pengetahuan adalah untuk menciptakan *value added*. Sedangkan untuk dapat menciptakan *value added* dibutuhkan ukuran yang

tepat tentang *physical capital* (dana keuangan) dan *intellectual potential* (direpresentasikan oleh karyawan dengan segala potensi dan kemampuan yang melekat pada mereka). Lebih lanjut Pulic (1998) menyatakan bahwa *intellectual ability* (yang kemudian disebut dengan VAIC) menunjukkan bagaimana kedua sumber daya tersebut (*physical capital* dan *intellectual potential*) telah secara efisiensi dimanfaatkan oleh perusahaan.

Namun penggunaan VAIC sebagai metode pengukuran *intellectual capital* juga memberikan hasil yang berbeda-beda. Gan dan Saleh (2008) menguji *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan yang bergerak dibidang teknologi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap profitabilitas dan produktivitas, tetapi tidak terhadap nilai pasar. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa aspek VAIC yang paling berpengaruh terhadap produktivitas adalah *human capital*.

Di Indonesia, penelitian terhadap hubungan *intellectual capital* terhadap produktivitas telah diteliti oleh Suhendah (2012). Suhendah (2012) menemukan hasil bahwa *intellectual capital* memiliki hubungan yang signifikan terhadap profitabilitas dan produktivitas. Akan tetapi dari variabel-variabel penyusun *intellectual capital*, hanya *human capital* dan *struktural capital* yang signifikan positif terhadap produktivitas, sedangkan *capital employed* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, profitabilitas, maupun nilai pasar. Menurut laporan ketenagakerjaan Indonesia tahun 2017, Indonesia dianggap sebagai contoh negara yang memiliki pengalaman mengalami pertumbuhan yang seimbang, setidaknya hingga krisis keuangan Asia pada 1997. Di masalalu, perubahan struktur pada perekonomian Indonesia dapat dilihat dengan meningkatnya nilai tambah, penciptaan lapangan kerja dan produktivitas tenaga kerja.

Periode antara tahun 2006 dan 2016 merupakan periode di mana sektor jasa menjadi sektor yang bertumbuh pesat pada perekonomian, mencapai 7 persen pertumbuhan per tahun. Kendati banyak teori alternatif mengenai komposisi sektor yang akan mengalami perubahan ketika suatu negara mencapai tingkat pembangunan yang lebih tinggi, biasanya sektor manufakturlah yang membuka jalan bagi industrialisasi dan pembangunan ekonomi. Hampir semua negara maju mencapai industrialisasi melalui ekspansi sektor manufaktur dan kemudian menyusul pertumbuhan sektor jasa yang bernilai tinggi (Laporan Ketenagakerjaan 2017). Masih ada kesenjangan dalam kondisi ketenagakerjaan terkait dengan produktivitas, kualitas kerja, gender dan disparitas yang terjadi antar provinsi. Banyak pekerja yang melakukan pekerjaan dengan produktivitas rendah, seperti yang terlihat pada sangat tingginya proporsi pekerja yang melakukan pekerjaan rentan (30,6 persen). Bila angka ini ditambahkan dengan jumlah pekerja tidak tetap dan pekerja lepasan, maka angka pekerjaan yang rentan meningkat hingga 57,6 persen. Presentase ini bahkan lebih tinggi lagi di kalangan pekerja perempuan (61,8 persen). (Laporan Ketenagakerjaan Tahun 2017).

Pada per September 2019 PT BFI Finance Tbk. mencatatkan penurunan laba sekitar 0.27% dibandingkan dengan September 2018. Hal itu disebabkan oleh rasio beban operasional terhadap pendapatan operasional masih tinggi yaitu 88% dan juga melemahnya penjualan otomotif yang masih belum memenuhi target perusahaan senilai Rp.3,2 triliun (Aldila N, 2019). Tren penurunan juga di alami oleh PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk. Direktur Keuangan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk mengatakan bahwa realisasi pembiayaan emiten *multifinance* dengan kode saham WOMF menurun pada paruh pertama, yaitu dari Rp.3,1 triliun pada semester I/2018 menjadi Rp. 2,8 triliun pada akhir Juni 2019 (Aldila N, 2019).

Lebih lanjut lagi, salah satu yang dilakukan perusahaan dalam mendukung peningkatan produktivitasnya terutama pada modal manusia adalah dengan memberikan *Employee Stock Option Plan* (ESOP) pada karyawan (Asyik, 2013). ESOP sendiri dianggap menjadi salah satu strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Secara teknis ESOP ada sejak tahun 1952 tetapi secara konsep ESOP telah digunakan sejak tahun 1921 di beberapa negara-negara maju dalam bentuk *Stock Bonus Plans* yang penggunaannya seperti dengan ESOP (Ngambi & Oloume, 2013).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Agency Theory*

Teori keagenan dicetuskan oleh Jensen dan Meckling (1976). Teori keagenan menggambarkan hubungan antara prinsipal atau pemegang saham (*shareholders*) dan agen atau sebagai manajemen. *Agency Theory* merupakan suatu kontrak antara prinsipal dengan agen dalam melakukan suatu aktivitas perusahaan dimana prinsipal memberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal. Teori keagenan memiliki beberapa masalah yang dapat timbul dikarenakan adanya perbedaan tujuan antara prinsipal dengan agen (Tridya dkk, 2016).

Berdasarkan konflik yang dimiliki prinsipal dengan agen tersebut maka menurut *agency theory* yaitu dapat dilakukan dengan menyamakan kepentingan antara prinsipal dengan agen. Selain itu dapat dilakukan dengan mengurangi adanya *agency cost* yaitu sejumlah biaya yang akan dikeluarkan prinsipal untuk melakukan pengawasan terhadap agen, maka hubungan *agency theory* dengan peneliti yaitu dimana salah satu bentuk dalam mengurangi *agency cost* adalah dengan adanya kepemilikan saham oleh manajerial atau dengan melakukan program *Employee Stock Option Plan* (ESOP). Dengan adanya program ESOP tersebut maka manajer atau karyawan dapat merasakan langsung atas manfaat yang akan diambil dalam mengambil suatu keputusan dan dapat meningkatkan motivasi karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

### 2.2 *Intellectual Capital*

Ding dan Guanzhong (2010) menjelaskan bahwa istilah "modal intelektual" pertama kali diperkenalkan oleh John Kenneth Galbraith pada tahun 1969 yang digambarkan sebagai kontribusi intelektual yang dimiliki oleh individu. Memanfaatkan modal intelektual sangatlah penting di dalam perusahaan, maka perusahaan hendaknya dapat memahami makna atau arti dari modal intelektual bagi perusahaan. Modal intelektual merupakan kombinasi dari aset tidak berwujud atau sumber daya, seperti pengetahuan, kemampuan teknik, keterampilan profesional dan keahlian, hubungan pelanggan, informasi, database, struktur organisasi, inovasi, nilai-nilai sosial, keimanan dan kejujuran. Hal-hal tersebut dapat digunakan untuk menciptakan nilai organisasi dan memberikan keunggulan kompetitif bagi suatu organisasi (Tridya dkk, 2016). Oleh karena itu, *Intellectual Capital* dapat diartikan sebagai aset tidak berwujud yang dimiliki perusahaan dan digunakan sebagai peningkatan kesejahteraan dan bermanfaat untuk karyawan, maupun perusahaan.

Pengukuran *Intellectual Capital* telah banyak dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu menggunakan *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) yang dikembangkan oleh Pulic (1998). Metode VAIC dirancang untuk menyediakan informasi mengenai efisiensi nilai (*value creation*) dan aset berwujud (*capital employed*) dan aset tidak berwujud (*structural capital dan human capital*) suatu perusahaan (Siti, 2017). Metode pendekatan ini dapat dikatakan sebagai pendekatan yang paling mudah dikarenakan data yang digunakan untuk menghitung VAIC terdapat pada akun-akun laporan keuangan yaitu neraca dan laba rugi (Ulfah & Muhammad, 2017).

*Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) dianggap sebagai metode pengukuran *intellectual capital* yang memiliki kesederhanaan, subjektivitas, keandalan dan komparabilitas yang membuat model ini sangat ideal (Tridya dkk, 2016). Komponen utama dari VAIC yaitu terdiri dari *capital employed* yang merupakan indikator untuk *value added* yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital*, kemudian adanya *human capital* yang menunjukkan berapa banyak *value added* yang dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja, kemudian yang terakhir yaitu *structural capital* yang menunjukkan kontribusi *structural capital* dalam *value added*.

Pada umumnya *Intellectual Capital* dapat dibagi menjadi tiga komponen utama yaitu modal struktural, modal manusia, dan modal fisik.

#### a. *Structural Capital Value Added* (SCVA)

*Structural Capital* merupakan modal yang dimiliki perusahaan seperti rutinitas, prosedur, sistem, budaya, dan database yang pasti dan selalu ada dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja

perusahaan. Menurut Yuskar & Dhia (2014) *Structural Capital* merupakan kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas dan struktur perusahaan yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kerja bisnis secara keseluruhan, seperti pada sistem operasional perusahaan, proses *manufacturing*, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang dimiliki perusahaan.

b. *Value Added Human Capital (VAHC)*

*Human Capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, dimana merupakan sumber *innovation and improvement*, yang sulit untuk diukur (Yuskar & Dhia, 2014). Menurut Siti (2017) *Human Capital* merupakan modal terkait pengembangan sumber daya manusia perusahaan seperti dalam kompetisi, komitmen, motivasi, dan loyalitas karyawan. Dengan hal tersebut maka didalam modal intelektual, *human capital* dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting dan bernilai dikarenakan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh manusia dalam meningkatkan mutu atau kualitas kinerja perusahaan.

c. *Physical Capital atau Value Added Capital Employed (VACA)*

*Physical Capital* merupakan modal yang dimiliki perusahaan berupa hubungan yang harmonis dengan mitranya, baik dari pelanggan, pemerintah, dan masyarakat sekitar. Modal fisik dalam model Pulic juga disebut dengan *capital employed* (Siti, 2017). Sehingga *Capital employed* yang menjadi variabel penyusun *intellectual capital* merupakan sumber daya perusahaan yang sangat dibutuhkan dalam mendorong aktivitas operasi atau produktivitas perusahaan.

### 2.3 Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu ukuran kegiatan yang dilakukan perusahaan dengan membandingkan antara output dan input yang dimiliki perusahaan. Produktivitas juga dapat disebut dengan kegiatan perusahaan yang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan pendapatan atau kualitas mutu kinerja perusahaan yang baik. Produktivitas merupakan kegiatan atau aktivitas operasi, maka perusahaan membutuhkan investasi, baik untuk aset yang bersifat jangka pendek (*inventory and account receivable*) maupun jangka panjang (*property, plant, and equipment*) (Rousilita, 2012). Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang telah digunakan, yaitu dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan, atau produktivitas dapat disebut dengan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan (Danang, 2012:41).

Pengukuran produktivitas pada beberapa peneliti biasanya menggunakan rasio aktivitas yang dapat diukur dengan total asset *turnover* (ATO) yaitu membagi total pendapatan atau penjualan dengan total aset atau aktiva perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan indeks *Malmquist Productivity Index* (MPI), yang pertama kali dikembangkan pada tahun 1953 yang kemudian dikembangkan oleh Caves et al. (1982) dimana indeks Malmquist diterapkan dalam mengukur perubahan produktivitas. Indeks produktivitas Malmquist juga dapat disebut atau diartikan sebagai ukuran pertumbuhan total factor productivity (TFP). *Total Factor Productivity* (TFP) yaitu dimana dalam pengukuran produktivitas, melibatkan semua faktor produksi yang merupakan bagian dari *Data Envelopment Analysis* (DEA). DEA merupakan sebuah metode non-parametrik yang menggunakan model program linear dalam menghitung perbandingan rasio input dan output untuk semua unit yang dibandingkan. DEA sendiri bertujuan untuk mengukur tingkat efisiensi dari decision-making unit (DMU) atau disebut sebagai unit pengambil keputusan dalam mengelola sumber daya (input) sehingga bisa menjadi sebuah hasil (output).

Peneliti memilih menggunakan pengukuran DEA dengan pendekatan Malmquist Productivity Index (MPI) karena menurut Costa (2012) DEA dan MPI telah lama digunakan dan merupakan analitis yang sangat baik yaitu dimana alat untuk mempelajari efisiensi produktivitas organisasi laba dan nirlaba, tetapi sedikit mengenai penerapannya pada perusahaan berbasis pengetahuan untuk mengevaluasi efisiensi manajemen *intellectual capital*. Selain itu pada hasil penelitian Chen et.al (2014) juga

menyebutkan bahwa melalui pengukuran MPI menunjukkan hasil bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui Intellectual Capital perusahaan. Menurut Kumar et al (2010) mengungkapkan bahwa indeks TFP menggunakan semua faktor produksi untuk mengukur perubahan produktivitas yaitu diantaranya seperti dari teknologi, organisasi, managerial skill, dll. Berbeda dengan total asset turnover (TOA) yang sebenarnya hanya tepat untuk mengukur efisiensi bukan produktivitas. Konsep produktivitas dan efisiensi seringkali digunakan secara bergantian, padahal efisiensi dan produktivitas memiliki perbedaan, dimana produktivitas mengacu pada rasio output terhadap input, sementara efisiensi hanya salah satu komponen dari tiga alasan perubahan produktivitas perusahaan.

#### 2.4 Employee Stock Option Plan

*Employee Stock Option Plan* (ESOP) merupakan suatu program dalam memajukan kesuksesan bisnis perusahaan yaitu dengan memberikan kepemilikan saham bagi karyawan dari bisnis tersebut, dimana perusahaan yang menerapkan ESOP maka akan lebih produktif, lebih menguntungkan dan memiliki *survival rate* yang lebih tinggi (Bergstein dan Williams, 2013). Opsi saham diberikan kepada karyawan kunci atau karyawan yang memiliki kinerja baik untuk membeli saham biasa pada harga tertentu dan periode waktu yang diperpanjang (Kieso, 2014:762). Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia (2013) telah menjelaskan mengenai program kepemilikan saham oleh karyawan bahwa *Employee Stock Option Plan* (ESOP) adalah suatu program perusahaan yang memungkinkan para karyawan untuk turut serta memiliki saham dari perusahaan, dimana dengan tujuan dari program tersebut selain sebagai sarana bagi perusahaan dalam memberikan penghargaan kepada karyawan, tetapi diharapkan juga dapat menciptakan keselarasan kepentingan antara pemegang saham perusahaan dengan manajemen dan karyawan perusahaan.

Menurut Tridya dkk (2016) ESOP adalah program opsi saham karyawan berbasis ekuitas yang diberikan oleh perusahaan, dimana digunakan sebagai alternatif yang diharapkan dapat meredam konflik keagenan. Program ESOP dalam hal keuangan dapat menekan adanya *agency cost*, dimana biaya tersebut muncul akibat prinsipal memberikan wewenang dan otoritasnya kepada agen. Program ESOP juga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan seperti motivasi dan komitmen agen serta mengurangi arus keluar dan masuknya karyawan dalam perusahaan atau meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

#### 2.4 Rumusan Hipotesis

*Agency Theory* menjelaskan bahwa perusahaan dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif apabila hubungan antara *principal* (pemilik saham) dan agen (manajemen perusahaan) terjalin dengan baik. Penelitian ini akan menguji pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan *employee stock option plan* (ESOP) sebagai variabel moderasi. Peneliti memilih menggunakan pengukuran DEA dengan pendekatan *Malmquist Productivity Index* (MPI) karena menurut Costa (2012) DEA dan MPI telah lama digunakan dan merupakan analitis yang sangat baik yaitu dimana alat untuk mempelajari efisiensi produktivitas organisasi laba dan nirlaba, tetapi sedikit mengenai penerapannya pada perusahaan berbasis pengetahuan untuk mengevaluasi efisiensi manajemen *intellectual capital*. Teori yang mendasari pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan *employee stock option plan* sebagai moderasi yaitu *agency theory*. *Agency Theory* timbul dikarekan adanya hubungan antara prinsipal dan agen dimana terdapat beberapa konflik yang disebabkan oleh perbedaan tujuan atau keinginan. Untuk mengatasi konflik tersebut maka perusahaan dapat melakukan adanya program ESOP, sehingga kinerja perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (agen) tidak terganggu dan tidak berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Selain itu program ESOP diharapkan dapat sebagai alternatif dalam mengurangi *agency cost* yaitu dengan meningkatkan saham perusahaan oleh manajemen.

Program *Employee Stock Option Plan* (ESOP) merupakan cara perusahaan dalam meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan kompensasi atau opsi saham perusahaan atas kinerja karyawan yang telah diberikan secara maksimal. Mempertahankan sumber daya perusahaan yang baik dengan melakukan program *Employee Stock Option Plan* (ESOP) maka dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada

peneliti sebelumnya yaitu Tridya dkk (2016) dimana meneliti pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan ESOP sebagai moderasi mendapatkan hasil bahwa ESOP masih belum dapat memperkuat hubungan *intellectual capital* terhadap produktivitas dimana dengan memberikan kompensasi untuk meningkatkan produktivitas dan teori agensi juga tidak terbukti. Peneliti akan menguji kembali apakah benar ESOP dapat berperan sebagai moderasi antara *intellectual capital* terhadap produktivitas. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibangun hipotesis sebagai berikut :

**H1 : *Intellectual Capital* berpengaruh terhadap Produktivitas perusahaan dengan ESOP sebagai variabel moderasi.**

### 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan *gopublic* yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Sampel adalah sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan telah mengadopsi program ESOP pada periode penelitian 2017-2018.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel penelitian berdasarkan kriteria-kriteria yang ditentukan oleh penulis. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel, yaitu :

1. Perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan yang terdaftar di BEI selama periode 2017-2018, dan datanya tersedia lengkap untuk kebutuhan analisis,
2. Perusahaan yang menerapkan ESOP.

#### 3.2 Data dan Sumber Data

Data penelitian menggunakan data sekunder yaitu laporan keuangan tahunan perusahaan jasa selama periode 2017-2018 yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia ([www.idx.com](http://www.idx.com)). Periode analisis data adalah selama dua periode yaitu 2017-2018. Adapun sumber data yang digunakan penelitian ini yaitu :

1. Nama perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada periode penelitian yaitu : tahun 2017-2018 di peroleh dari [www.sahamok.com](http://www.sahamok.com)
2. Perusahaan yang menerapkan ESOP pada laporan keuangan tahunan perusahaan jasa pada periode 2017-2018 diperoleh dari [www.idx.com](http://www.idx.com)

#### 3.3 Variabel dan Pengukuran

##### 3.3.1 Produktifitas

Produktifitas merupakan salah satu komponen dalam kinerja perusahaan yaitu dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Pengukuran produktifitas pada penelitian ini yaitu menggunakan *Malmquist Productivity Index* atau dapat diartikan sebagai *Total Factor Productivity* (TFP) yaitu pengukuran perubahan semua faktor produktifitas yang merupakan bagian dari *Data Envelopment Analysis* (DEA). DEA sendiri merupakan sebuah metode non-parametrik yang menggunakan model program linier dalam menghitung perbandingan rasio input dan output untuk semua unit yang dibandingkan. DEA sendiri bertujuan untuk mengukur tingkat efisiensi dari *Decision Making Unit* (DMU) atau disebut dengan unit pengambil keputusan dalam mengelola sumber daya (input) sehingga bisa menjadi sebuah hasil (output), dalam penelitian ini DMU yang dimaksud yaitu sebuah perusahaan.

Perhitungan total produktifitas dengan menggunakan metode *Malmquist Index* akan menghasilkan perhitungan total produktifitas dengan membandingkan kinerja perusahaan dari tahun

sebelumnya (Sasmita, 2016). Pengukuran *Malmquist Productivity Index* juga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$MPI = \frac{D^{(t+1)}(y^{t+1}, x^{t+1})}{D^t(y^t, x^t)} \times \left[ \frac{D^t(y^{t+1}, x^{t+1})}{D^{(t+1)}(y^{t+1}, x^{t+1})} \times \frac{D^t(y^t, x^t)}{D^{(t+1)}(y^t, x^t)} \right]$$

Sumber : Tridya, dkk (2016)

Keterangan:

- MPI : *Malmquist Productivity Index*  
D : DMU (Jumlah Perusahaan)  
Y : Output (total pendapatan)  
X : Input (simpanan dana pihak ketiga, beban operasional, total asset)  
T : Periode pengamatan

### 3.3.2 Intellectual Capital

Pengukuran tahap pertama dalam perhitungan VAIC menggunakan pulic model adalah sebagai berikut :

a. **Structural Capital Value Added (SCVA)**

*Structural Value Added* adalah indikator efisiensi nilai tambah modal structural. SCVA merupakan rasio dari SC terhadap VA. Rasio ini mengukur jumlah SC yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan SC dalam penciptaan nilai (Tan et al, 2017). *Structural capital* meliputi kemampuan perusahaan untuk menjangkau pasar atau *hardware*, *software*, dan lain-lain yang mendukung perusahaan. Dengan kata lain merupakan sarana prasarana pendukung kinerja karyawan. SCVA dapat dihitung sebagai berikut:

$$SCVA = SC / VA$$

(Sumber : Tridya dkk, 2016)

Keterangan :

- SCVA : Nilai tambah yang dihasilkan dari *structural capital*  
SC : *Structural Capital* (VA-HC)  
HC : Beban karyawan  
VA : *Value Added* (OUT-IN)  
IN : Beban penjualan dan biaya-biaya lain (selain beban karyawan)  
OUT : Total penjualan dan pendapatan lainnya.

b. **Value Added Human Capital (VAHC)**

*Human Capital* adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan, seperti pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dll. *Value added human capital* adalah indikator efisiensi nilai tambah modal manusia. VAHC merupakan rasio dari *value added* (VA) terhadap *human capital* (HC). Hubungan ini mengindikasikan kemampuan modal manusia membuat nilai pada sebuah perusahaan. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC terhadap VA organisasi. VAHC dapat dihitung sebagai berikut :

$$VAHC = VA / HC$$

(Sumber : Tridya dkk, 2016)

Keterangan :

VAHC : Nilai tambah yang dihasilkan dari *human capital*.  
HC : Beban Karyawan

c. **Value Added Capital Employed (VACA)**

Value added capital employed (VACA) adalah indikator efisiensi nilai tambah modal yang digunakan. VACA merupakan rasio dari VA terhadap CE. VACA menggambarkan berapa banyak nilai tambah perusahaan yang dihasilkan dari modal yang digunakan. VACA yaitu kalkulasi dari kemampuan mengelola modal perusahaan. VACA adalah indikator untuk VA yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital*. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit dari CA (*capital employed*) terhadap *value added* organisasi. Maka rumus VACA diperoleh sebagai berikut :

$$VACA = VA / CA$$

(Sumber : Tridya dkk, 2016)

Keterangan :

VACA : Nilai tambah yang dihasilkan *capital employed*.  
CA : Dana yang tersedia (ekuitas, laba bersih)

d. **Value Added Intellectual Coefficient (VAIC)**

VAIC menunjukkan indikator dalam mengukur kemampuan intelektual organisasi atau perusahaan. Maka VAIC dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$VAIC = SCVA + VAHC + VACA$$

(Sumber : Tridya dkk, 2016)

Keterangan :

SCVA : *Structural Capital Value Added*  
VAHC : *Value Added Human Capital*  
VACA : *Value Added Capital Employed*

### 3.3.3 Employee Stock Option Plan (ESOP)

ESOP merupakan program yang dimiliki perusahaan dengan memberikan kompensasi atau penghargaan kepada karyawan berupa saham dimana merupakan salah satu alternatif yang diharapkan dapat meredakan konflik keagenan dan meningkatkan motivasi atau rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Program ESOP atau kompensasi saham dapat dilihat pada Catatan Atas Laporan Keuangan perusahaan yang digambarkan dalam program saham manajemen dan program kepemilikan saham atau menjelaskan mengenai kompensasi berbasis saham. Peneliti menggunakan pengukuran ESOP berupa jumlah opsi saham yang dapat diprosikan dengan proporsi opsi saham yaitu dengan membandingkan jumlah opsi saham yang dihibahkan dengan keseluruhan jumlah saham yang dimiliki perusahaan, maka dapat diperoleh rumus sebagai berikut :

$$\text{Proporsi Opsi Saham} = \frac{\text{Jumlah opsi saham yang dihibahkan}}{\text{Jumlah saham yang dimiliki perusahaan}}$$

(Sumber : Arip & Wahidahwati, 2017)

Keterangan :

Jumlah opsi saham yang dihibahkan : Jumlah opsi saham yang diberikan kepada karyawan pada program ESOP.

Jumlah saham yang dimiliki perusahaan : Keseluruhan jumlah saham yang dimiliki perusahaan

### 3.3.4 Metode Analisis

Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam mengolah angka atau data yang telah didapat dari BEI yaitu analisis regresi linier partial (*Patial Least Square/PLS*) untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis akan dianalisis menggunakan *software* SmartPLS untuk menguji hubungan antar variabel.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Penelitian ini menguji pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas yang dimoderasi oleh *Employee Stock Option Plan* (ESOP). Pada variabel laten (konstruk) dalam penelitian ini terdapat indikator-indikator yang bersifat reflektif, yaitu arah panah dari variabel laten (konstruk) menuju indikator-indikator. Arah hubungan kausalitas mengalir dari konstruk laten ke indikator, antar ukuran indikator diharapkan saling berkorelasi.

Variabel laten (konstruk) dan variabel moderasi penelitian ini sebagai berikut:

1. *Intellectual Capital* (Variabel Laten)
  - SCVA (*Structural Capital Value Added*)
  - VAHC (*Value Added Human Capital*)
  - VACA (*Value Added Capital Employed*)
2. *Employee Stock Option Plan* (Variabel Moderasi)
  - ESOP

Penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel laten yaitu *intellectual capital* terhadap produktivitas yang di moderasi oleh *Employee Stock Option Plan* (ESOP), sehingga memunculkan hipotesis yaitu semakin tinggi *intellectual capital* dan ditambah ESOP yang tinggi maka semakin tinggi produktivitas perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan yang ada di Indonesia.

Berdasarkan nilai t statistik menunjukkan bahwa hubungan ESOP dengan produktivitas tidak signifikan dengan nilai t-statistik dibawah 1.96 yaitu sebesar 1.318. Nilai *original sample* adalah positif yaitu sebesar 2.247 yang menunjukkan hubungan antara esop dan produktivitas adalah positif. Nilai t-statistik *intellectual capital* terhadap produktivitas adalah 0.449 yang berarti tidak signifikan karena nilainya dibawah 1.96. Nilai *original sampelnya* menunjukkan -0.589 yang menunjukkan bahwa hubungan antara *intellectual capital* dengan produktivitas adalah negatif.

### 4.2 Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan hasil bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan dengan t statistik hitung  $0.45 < t$  tabel 1.96 dan nilai *original sample* -0.59. Hal ini terlihat dari nilai t statistik hitung dan *original sample* -0.59 yang berarti variabel *intellectual capital* tidak berpengaruh signifikan dengan produktivitas. Sedangkan untuk *employee stock option plan* (ESOP) nilai t hitung  $1.32 < t$  tabel 1.96 dengan nilai *original*

*sample 2.25*, yang berarti variabel *employee stock option plan* (ESOP) dapat memoderasi tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Dengan kata lain perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan di Indonesia yang memiliki modal intelektual yang baik dengan implementasi ESOP pada perusahaan belum mampu memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berbeda dari hipotesis (ditolak) yang menyatakan *intellectual capital* dengan ESOP sebagai variabel moderasi berpengaruh terhadap produktivitas.

Temuan dalam penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Marfiah & Maricha (2014), dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan produktivitas pada perusahaan perbankan. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Longvist, Costa (2012) mengenai efisiensi modal intelektual dan produktivitas pada perusahaan manufaktur di Italia. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi lebih besar pada modal intelektual belum bisa mendapatkan kinerja yang baik. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Tridya, dkk. (2016) yang menyatakan *structural capital* yang digunakan sebagai indikator untuk variabel *intellectual capital* dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perusahaan. Dan ESOP sebagai moderasi belum terbukti dapat memperkuat secara signifikan pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Artinya variabel *intellectual capital* belum bisa memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja perusahaan. Dengan kata lain semakin banyak investasi pada asset tidak berwujud berupa *intellectual capital* belum bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan di Indonesia tahun 2017-2018. Hal ini menjadi penting dikarenakan para manajer dan investor perusahaan lebih memilih mengalokasikan dananya untuk investasi pada sektor lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan serta dapat memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan dimasa yang akan datang. Variabel moderasi *employee stock option plan* (ESOP) terbukti dapat memperkuat hubungan *intellectual capital* terhadap produktivitas tetapi belum dapat memberikan pengaruh yang signifikan untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa sektor keuangan nonperbankan di Indonesia tahun 2017-2018.

Untuk para investor dan manajer perusahaan sebaiknya lebih mempertimbangkan lagi untuk berinvestasi pada asset tidak berwujud khususnya pada modal intelektual yang ada pada perusahaan. Serta pemberian *reward* berupa saham karyawan (ESOP) untuk diterapkan lebih banyak lagi agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Selanjutnya untuk pencatatan ESOP pada laporan keuangan tahunan perusahaan lebih disederhanakan lagi guna kemudahan dalam pengambilan informasi yang diperlukan dalam penelitian agar menghasilkan penemuan yang dapat memajukan perusahaan di masa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel lain diluar variabel ini dan untuk mengukur *intellectual capital* peneliti selanjutnya bisa menggunakan pendekatan selain yang digunakan dalam penelitian ini dan menambahkan indikator lain misal latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan studi kasus pada perusahaan yang menerapkan ESOP untuk mengkaji lebih lanjut tentang variabel penelitian.

## REFERENSI

- Aldila, N. (2019). Kinerja Sejumlah Multifinance Masih Merah
- Andriessen, D. (2004). *Making Sense of Intellectual Capital: Designing a Method for the Valuation of Intangibles*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Anwar, Azwar dan Zaki Baridwan. (2006). Effect of Employee Stock Option Plan (ESOPS) to Performance and Firm Value. Simposium Nasional Akuntansi IX, Padang, 23-26 Agustus
- Arip, B. dan Wahidahwati (2017). Pengaruh Harga Eksekusi dan ESOP terhadap Kinerja Perusahaan dengan Moderasi Kepemilikan Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 6(7). Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Asyik, Nur Fadjrih. (2013). The Adoption and Maintenance of Executive Stock Option Plan (ESOP): Company Characteristics Evaluation in Indonesia. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, Vol. 8, No.5, pp 678-689.
- Bapepam. (2002). Studi Tentang Penerapan ESOP (Employee Stock Ownership Program) Emiten atau Perusahaan Publik Di Pasar Modal Indonesia. Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Bergstein, W. M., dan Williams, W. (2013). The Benefit of Employee Stock Ownership Plans. *The CPA Journal*. 83(4), 54-57.
- Cahyani, R. I., Widiarti, T., & Ferdiana, J. L. (2015). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *JRAP (Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan)*, 2 (01), 1-18.
- Caves, Douglas, W. Laurits R. Christensen. dan W. Erwin Diewert. 1982. The Economic Theory of Index Numbers and the Measurement of Input, Output, and Productivity. *Econometrica*, Vol. 50. No. 6, pp. 1292-1414.
- Chen, F. C., Liu, Z. J., & Kweh, Q. L. (2014). Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers. *Economic Modelling* Vol.36, 413-420.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Costa, R. (2012). Assessing Intellectual Capital efficiency and productivity: an application to the Italian yacht manufacturing sector. *Expert Systems with applications*, Vol.39 (8), 7255-7261.

- Danang, S. (2012). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- DSAK. 2000. PSAK no. 19 Aset Tidak Berwujud Revisi 2000. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Ding, Yongliang dan Li Guanzhong.(2010). Study On The Management Of Intellectual Capital. International Journal of Business and Management, Vol.5,No.2.
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.1
- Gutherie, James. Petty Richard dan Fran Ferrier. (1999). There is no Accounting for Intellectual Capital in Ausralia: A Review of Annual Reporting Practices and The Internal Measurement of Intangibles. OECD Symposium of Measuring and Reporting of Intellectual Capital.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield,T. D. (2014) IntermediateAccounting : IFRS 2nd Edition., Hoboken, New Jersey: John Wiley& Sons.
- Kumar, Laksmi., D. Malathy, dan L.S. Ganesh, (2010). Productivity Growth And Efficiency Change In Indian Banking: Technology Effect Vs Catch-Up Effect. Journal of Advances in Management Research, Vol. 7 Iss: 2, pp.194 - 218
- Laporan Ketenagakerjaan (2017) :Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja
- Livia, B. Dewi, IH. Hais, D. (2018). Analisis Perbandingan Perusahaan yang Menerapkan Employee Stock Ownership Program (ESOP) dengan Perusahaan yang Tidak Menerapkan ESOP (Studi Perusahaan Jasa di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2014). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis ISSN 2620-9551.
- Maditinos, D., Chatzoudes, D., Tsairidis, C., dan Theriou, G. (2011). The Impact of Intellectual Capital on Firm's Market Value and Financial Performance. Journal of Intellectual Capital, Volume 12, pp 132–151.
- Marfuah, M., & Maricha, U. (2014). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas dan Pertumbuhan Perusahaan Perbankan. Ekbisi, Vol.9(11).
- Nathania, D. P. (2019).Analisis Perbedaan Kinerja Perusahaan Sebelum dan Sesudah Penerapan Employee Stock Option Program serta Dampak Manajemen Laba sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 15(1), 101-127.

- Ngambi, M. T., dan Oloume, F. (2013). Employee Share Ownership and Firm Performance: Evidence from Sample of Cameroonian Firms. *International Journal of Research In Social Sciences*. 2(3), 48-55.
- Nimtrakoon, Sirinuch. (2015). The Relationship Between Intellectual Capital, Firms' Market Value And Financial Performance: Empirical Evidence From The ASEAN. *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 16 Iss: 3, pp. 587 – 618.
- Noorlailie, S. (2011). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan dengan Ukuran, Jenis Industri, dan Leverage sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga*, 21(2). Universitas Airlangga.
- Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia. (2013). Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan Perusahaan Terbuka.
- Petty, Richard M. Suresh Cuganesan. Nigel Finch dan Guy Ford. (2000). Intellectual Capital and Valuation: Challenges in the Voluntary Disclosure of Value Drivers. *Journal of Finance and Accountancy*.
- Pulic, Ante. (1998). "Measuring the Performance of Intellectual Potential in Knowledge Economy". Paper Presented at the 2nd Mc Master World Congress on Measuring and Managing Intellectual Capital by the Austrian Team for Intellectual Potential.
- Pulic dan Bornemann, M. (2000), The Physical and Intellectual Capital of Austrian Banks. <http://www.measuring-ip.at>.
- Rousilita, S. (2012). Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Profitabilitas, Produktivitas dan Penilaian Pasarpada Perusahaan yang Go Public di Indonesia pada Tahun 2005-2007. Makalah Disampaikan dalam Simposium Nasional Akuntansi XV. Universitas Tarumanegara.
- Sanjaya, I. S. (2012). The Employee Stock Ownership Program Phenomena: Evidence from Indonesia. *Review of Business & Finance Studies*. 3(2), 9- 20.
- Sasmita, C. P. (2016). Tingkat Efisiensi Dan Total Produktivitas Bank Umum Syariah Di Indonesia Tahun 2010-2014 Menggunakan Pendekatan Dea Dan Malmquist Index. *Arthavidya Jurnal Ekonomi*, 18(2), 131-145.
- Siti, N. (2017). The Analysis Of The Effect Of Intellectual Capital On Market And Financial Performance In Lq45 Listed In Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Akuntansi Riset*, Vol. 6(1). Universitas Trisakti.

- Suhendah, R. (2012). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Profitabilitas, Produktivitas, dan Penilaian Pasar Pada Perusahaan yang Go Public di Indonesia Pada Tahun 2005-2007. Simposium Nasional Akuntansi XV. Universitas Tarumanagara. Jakarta.
- Tridya, J.dkk. (2016). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Produktivitas dengan Employee Stock Option Plan sebagai Variabel Moderasi. Simposium Nasional Akuntansi XIX, Lampung. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ulfah, S. & Muhammad, S. (2017). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia Periode (2013-2015)). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 46(1).
- Yamin, Sofyan., Kurniawan, Heri. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuskar, dan Dhia, N. (2014). Analisis Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kinerja Keuangan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Perbankan Di Indonesia. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Zhu, Z., Hoffmire, J., Hoffmire, J., dan Wang, F. (2013). Employee Stock Ownership Plans and Their Effect on Productivity: The Case of Huawei. International Journal of Business and Management Invention. 2(8), 17-22.
- <http://www.idx.co.id> Diakses pada Oktober 2019
- <https://www.sahamok.com> Diakses Oktober 2019
- <https://www.bisnis.com> Diakses November 2019