PENGARUH *CAPITAL EMPLOYED, HUMAN CAPITAL, STRUCTURAL CAPITAL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PERUSAHAAN PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2017-2020

Rizky Vernita Dwi Aprilyani
Universitas Muhammadiyah Jember
Dr. Arik Susbiyani, M.Si dan Rendy Mirwan Aspirandi, SE., MSA
Email: Rizkyvernita2@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh capital employed, human capital, structural capital terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2017-2020. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu (*purposive sampling)* yakni perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama tahun 2017-2020. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Capital Employed* dan *Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Ini membuktikan bahwa semakin besar *Capital Employed* dan *Structural Capital* akan meningkatkan Kinerja Keuangan. Sedangkan *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemanfaatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kurangnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Kata kunci: *Capital Employed*, *Human Capital*, *Structural Capital*, dan Kinerja Keungan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of capital used, human capital, structural capital on financial performance in banking companies listed on the IDX in 2017-2020. The sampling technique used in this study used purposive sampling technique, namely banking companies listed on the IDX during 2017-2020. The data analysis method used is multiple linear regression analysis method. The hypothesis test used is the t test, F test and the coefficient of determination. The results showed that Employed Capital and Structural Capital had a positive and significant effect on financial performance. This proves that the greater the Capital Employed and the Structural Capital, the greater the Financial Performance. Meanwhile, Human Capital has no effect on financial performance. This is due to the lack of utilization of the quality of its human resources, the lack of salaries and benefits provided by the company to employees.

Keywords: Capital Employed, Human Capital, Structural Capital, and Financial Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin tinggi dan tak dapat terhindarkan lagi. Untuk dapat memenangkan persaingan bisnis, perusahaan tidak bisa jika hanya mengandalkan aset berwujud saja, tetapi juga harus memanfaatkan aset tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan. Sumber dan kekayaan terpenting perusahaan kini adalah *Intellectual Capital* (IC) atau modal intelektual yang di dalamnya terkandung suatu elemen penting yaitu daya pikir atau pengetahuan. Seiring dengan perkembangan waktu dan inovasi teknologi, *Intellectual Capital* dianggap semakin penting bagi perusahaan. hal ini disebabkan karena perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat dan mengakibatkan perusahaan-perusahaan perlu mengubah bisnis yang berdasarkan pada tenaga kerja (*labor based business*) menuju bisnis berdasarkan pada pengatahuan atau *knowledge based business*.

Kemampuan perbankan umum nasional dalam menghasilkan profitabilitas mengalami penurunan pada tahun 2017. Profitabilitas yang mengalami penurunan berdampak investor ragu melakukan investasi dan tingkat kepercayaan masyarakat rendah. Berdasarkan data perkembangan profitabilitas (ROA) bank umum di Indonesia tahun 2015-2020 menunjukkan tingkat fluktuasi. Hal ini disebabkan kemampuan bank umum di Indonesia dalam menghasilkan laba tidak stabil karena adanya risiko dalam penyaluran kredit. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2017-2020. Alasan pemilihan sampel tersebut karena perusahaan sektor perbankan dan asuransi termasuk dalam golongan industri dengan intensitas *Intellectual Capital* yang tinggi (Woodcock, 2009), dan juga merupakan industri berbasis jasa, di mana layanan pelanggan sangat bergantung pada intelek/akal/kecerdasan modal manusia (Wahdikorin, 2010). Selain itu perusahaan sektor perbankan sudah tentu mengelola uang dalam jumlah yang tidak sedikit, sehingga diperlukan skill atau ketrampilan dan juga sistem, yang dalam hal ini termasuk dalam *Structural capital*, yang dapat mengatur perputaran uang yang pada akhirnya dapat menguntungkan perusahaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1 Untuk menguji secara empiris pengaruh *capital employed* berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
2 Untuk menguji secara empiris pengaruh *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan.
3 Untuk menguji secara empiris pengaruh *Structural capital* berpengaruh terhadap kinerja keuangan

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESI

Teori *Stakeholder*

Dalam teori *stakeholder* ini sangat mempertimbangkan posisi para *stakeholder* yang dianggap *powerfull*. Kelompok *stakeholder* ini menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengungkapkan suatu informasi laporan keuangan (Lestari, 2016). Menurut Ulum (2007) tujuan teori *stakeholder* adalah untuk membantu manajer korporasi dalam memahami lingkungan *stakeholder* dan membantu manajer korporasi dalam meningkatkan nilai serta meminimalkan kerugian-kerugian bagi *stakeholder*.

Resource Based Theory

Resource Based Theory (RBT) adalah suatu pemikiran yang berkembang dalam teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memilikisumber daya yang unggul (Solikhah, 2010). Bidang penelitian yang terkait dengan RBT, termasuk semua model dan kontribusi penelitian manajemen strategik, menjelaskan dan menyimpulkan bahwa keberhasilan kompetitif suatu perusahaan dikarenakan oleh adanya *uniquefirm-specific resources* (Nothnagel, 2007: 20).

Intellectual Capital

Intellectual Capital atau modal intelektual merupakan faktor krusial bagi perusahaan untuk memberikan keunggulan kompetitif dan penciptaan nilai tambah atau value added. Konsep *Intellectual Capital* menentukan lima kategori sumber daya, yang dapat digunakan sebagai kerangka kerja untuk memfasilitasi identifikasi
sumber daya strategis semua perusahaan (Komnenic, 2012).

Value Added Intellectual Capital Coefficient (VAIC)

Menurut *Austrian Intellectual Capital Research Centre* (AICRS), mengembangkan metode yang digunakan untuk mengukur efisiensi perusahaan dari tiga jenis masukan yang dikenal dengan metode VAIC (*Value Added Intellectual Capital Coefficient*) (Komnenic, 2012). Nilai dari VAIC ini menunjukkan seberapa efisien perusahaan dalam memanfaatkan dan mengelola sumber daya strategis yang dimilikinya. Semakin tinggi nilainya maka semakin efisien

Kinerja Keuangan

Kinerja (*performance*) dalam kamus istilah akuntansi adalah kuantifikasi dan keefektifan dalam pengoperasian bisnis selam periode tertentu. Sedangkan kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Seperti dengan membuat suatu laporan keuangan yang telah memenuhi standar ketentuan dalam SAK (Standar Akuntansi Keuangan) atau GAAP (*General Acepted Accounting Principle*) (Fahmi, 2011).

1 Pengaruh *Capital employed* terhadap Kinerja Keuangan

Dalam teori *stakeholder* ini sangat mempertimbangkan posisi para *stakeholder* yang dianggap *powerfull*. Kelompok *stakeholder* ini menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengungkapkan suatu informasi laporan keuangan (Lestari, 2016). Menurut Ulum (2007) tujuan teori *stakeholder* adalah untuk membantu manajer korporasi dalam memahami lingkungan *stakeholder* dan membantu manajer korporasi dalam meningkatkan nilai serta meminimalkan kerugian-kerugian bagi *stakeholder*.

Capital Employed merupakan hubungan antara perusahaan tersebut dengan lingkungan eskternalnya. Beberapa contoh dari lingkungan eskternal perusahaan yaitu seperti distributor, customer, supplier dan juga investor. Perusahaan harus menjaga hubungan yang sebaik mungkin dengan pihak eksternalnya, karena hal ini dapat menentukan penilaian mereka terhadap perusahaan kita. Jadi, apabila tercipta hubungan yang baik antara perusahaan dengan pihak eksternal, memungkinkan untuk pihak eksternal tersebut memberikan penilaian lebih terhadap perusahaan. Sehingga penilaian yang baik tersebut dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Menurut Ze'ghal (2010) menyatakan bahwa metode VAIC TM sangat penting karena dapat mengukur setiap kontribusi yang diperoleh dari sumber daya manusia, struktur, fisik dan keuangan untuk menciptakan value added perusahaan. Hubungan ini diukur dengan *capital employed* yang mengindikasikan kontribusi marjinal per unit modal fisik dan finansial terhadap VA. *Capital employed* mengungkapkan kemampuan modal fisik dan finansial secara efisiensi untuk menghasilkan nilai tambah bagi sebuah perusahaan (Meles, 2016)

Penelitian Hamidah (2014) dikemukakan bahwa *Capital employed* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu penelitian Hatane (2012) juga menunjukkan bahwa *Capital employed* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H_1: *Capital employed* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

2 Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Keuangan

Dalam konteks ini teori *stakeholder* dapat digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan hubungan antara *Intellectual Capital* dengan kinerja keuangan, pertumbuhan serta nilai perusahaan. Teori ini dipandang dari dua bidangnya yaitu bidang etika dan manajerial (Khasanah, 2014). Dalam bidang etika ini menyatakan bahwa semua *stakeholder* memiliki hak untuk diperlakukan secara adil oleh organisasi, dan manajer harus mengelola organisasi untuk keuntungan seluruh *stakeholder* (Deegan, 2004).

Human Capital adalah pengetahuan-pengetahuan lebih yang dimiliki oleh karyawan perusahaannya. Kemampuan tersebut dapat meliputi pengalaman bekerja

sebelumnya, kemampuan dalam bekerja sama antar karyawan, kreativitas, berinovasi, motivasi dan fleksibilitas karyawan. Apabila perusahaan dapat mengaplikasikan serta memanfaaatkan pengetahuan yang dimiliki karyawannya dengan sebaik mungkin, maka human *capital employed* dapat efektif. Pemanfaatan human capital yang efektif, dapat memberikan peningkatan pada kinerja keuangan. Mulyadi (2001) mengatakan bahwa dalam era teknologi informasi pada saat ini, pekerjaan berubah menjadi *knowledge based works*, yaitu pengetahuan menjadi basis untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan menjadi kompleks, terintegrasi, dan sarat dengan ilmu dan pengetahuan. *Knowledge workers* menjadi dominan dalam memproduksi produk dan jasa, serta tidak lagi dapat dengan mudah digantikan oleh karyawan lain. Banyak perusahaan yang menghadapi persaingan tingkat dunia sangat membutuhkan karyawan yang cerdas, menguasai komputer, kreatif, dan mudah menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis. Roos . menyatakan bahwa para karyawan menghasilkan *Intellectual Capital* melalui kompetensi, sikap dan kecerdasan intelektual mereka (Bontis, 2000). Kompetensi meliputi keterampilan dan pendidikan, sedangkan sikap mencakup komponen keperilakuan dari kerja karyawan. Kecerdasan intelektual memungkinkan seseorang untuk mengubah praktek dan memikirkan solusi-solusi inovatif untuk masalah yang terjadi.

Penelitian Putri (2020) dikemukakan bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu penelitian Hamidah (2014) juga menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H_2: *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

3 Pengaruh *Structural capital* terhadap Kinerja Keuangan

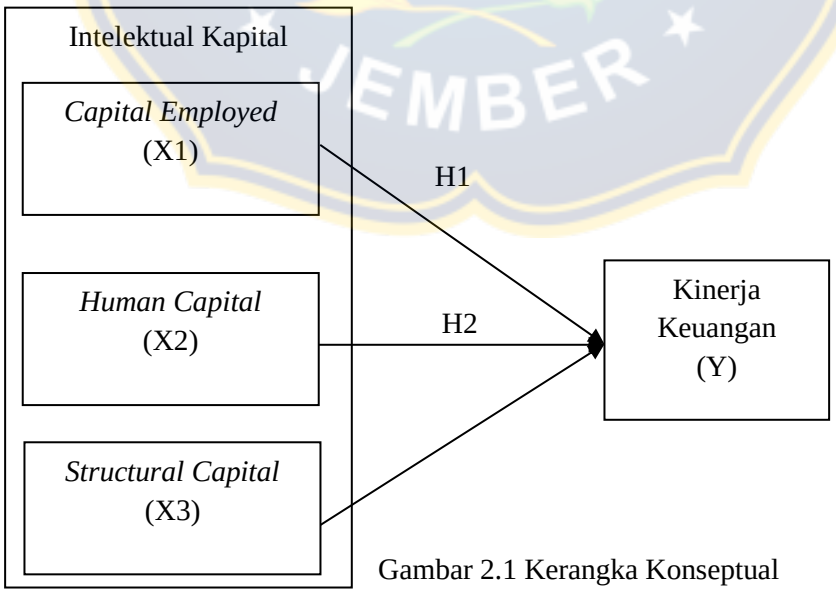
Bidang manajerial dalam teori ini berpendapat bahwa kekuatan yang dimiliki para *stakeholder* untuk mempengaruhi manajemen korporasi dianggap sebagai fungsi dari tingkat pengendalian *stakeholder* atas sumber daya yang dibutuhkan organisasi (Watts, 1986). Manajer perusahaan dapat memenuhi aspek etika dalam teori ini apabila manajer dapat mengelola organisasi dalam penciptaan nilai perusahaan dengan cara memanfaatkan seluruh potensi yang dimiliki perusahaan secara maksimal.

Structural capital merupakan kemampuan industri guna menaikkan kinerja keuangan industri tersebut, melalui software maupun hardware, dan bisa juga sebagai sarana prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan perusahaan. Seorang karyawan perusahaan yang memiliki intelektualitas tinggi menjadi percuma apabila tidak didukung oleh sistem dan sarana yang menunjang. Tetapi, apabilaindustrimempunyai sistem dan sarana yang mendukung dan dimanfaatkan

dengan sebaik mungkin oleh para karyawan, maka kinerja keuangan industry akan tumbuh optimal. Menurut Chen (2005), *Structural capital* adalah milik perusahaan yang mencakup innovative capital, relational capital, infrastruktur, dan lain-lain. Lebih lanjut Bontis . (2000) menyebutkan bahwa SC meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam perusahaan. Termasuk dalam hal ini adalah database, organisational charts, process manuals, strategies, routines dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar daripada nilai materialnya. *Structural capital* timbul dari proses dan nilai perusahaan, mencerminkan fokus eksternal dan internal perusahaan, serta pembaharuan dan perkembangan nilai untuk masa yang akan datang. Dengan demikian *Structural capital* adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum. Jika seorang individu.memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun perusahaan memiliki sistem dan produser yang buruk maka *Intellectual Capital* tidak dapat mencapai kinerja secara maksimal dan potensi yang ada tidak dimanfaatkan secara maksimal.
Penelitian Wijayani (2017) dikemukakan bahwa *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu penelitian Hatane (2012) juga menunjukkan bahwa *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori di atas maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:
H_3: *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan *Return on Assets* (ROA) yaitu rasio ini mengukur kemampuan perusahaan secara keseluruhan dalam menghasilkan laba dengan jumlah keseluruhan aktiva yang tersedia dalam perusahaan serta *Return On Assets* (ROA) juga paling sering digunakan investor untuk menilai hasil kinerja manajemen secara keseluruhan. Formulasinya adalah sebagai berikut (Brigham dan Houston, 2010):

$$\text{ROA} = \frac{Net\ Income}{Total\ Asset}$$

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dengan rotasi (X) yaitu *capital employed, Human Capital,* dan *Structural capital*.

1. *Capital employed* (X_1)

   Capital employed menunjukkan adanya kontribusi yang dihasilkan untuk setiap modal yang diinvestasikan ke dalam perusahaan (Suhendah, 2012). *Value Added Capital Employed* (VACA) dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

   $$\text{VACA} = \frac{Value\ Added}{Capital\ Employed}$$

   Keterangan:
   VA: Selisih *output* dengan *input* (Pendapatan)
   CE: Dana yang tersedia (Aset)

2. *Human Capital* (X_2)

   Value Added Human Capital (VAHC) menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap rupiah yang diinvestasikan dalam *human capital* (HC) terhadap value added organisasi (Artinah, 2011). VAHC dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

   $$\text{VAHC} = \frac{Value\ Added}{Human\ Capital}$$

   Keterangan:
   VA: Selisih *output* dengan *input* (Pendapatan)
   HC: Beban Karyawan

3. *Structural capital* (X_3)

   Structural capitalvalue added (STVA) dapat dihitung dengan cara mencari selisih antara nilai *value added* dengan *human capital* dan dibagi dengan nilai *value added*. Formula untuk menghitung STVA dapat di lihat di bawah ini:

   $$\text{STVA} = \frac{Structural\ capital}{Value\ Added}$$

   Keterangan:
   SC: Selisih *nilai value added* dengan *human capital* (beban karyawan)
   VA: Selisih *output* dengan *input* (Pendapatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Jumlah perusahaan sub sektor perbankan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia setiap periodenya berjumlah 43 perusahaan. Dalam 3 periode indeks yang dipakai dalam penelitian ini terdapat beberapa perusahaan yang harus dikeluarkan dalam sampel karena tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sehingga sampel perusahaan yang digunakan dalam penelitian berjumlah 10 perusahaan dimana 10 perusahaan tersebut secara berturut-turut masuk dalam rentang 3 periode serta telah mengungkapkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Oleh karena itu, sampel yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 30 data yang berasal dari 10 perusahaan yang secara berturut-turut terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia.

Analisis Data

Statistik Deskriptif

Hasil pengolahan data statistik deskriptif variabel penelitian tampak pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel Penelitian	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Capital Employed (X_1)	30	0,03	0,26	0,09	0,0568
Human Capital (X_2)	30	1,01	11,28	4,17	2,9400
Structural Capital (X_3)	30	0,01	0,91	0,64	0,2867
Kinerja Keuangan (Y)	30	0,01	0,18	0,05	0,0508

Sumber: Data diolah, 2020

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis peneitian dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	KoefisienRegresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,042	-	-
Capital Employed (X_1)	0,595	0,000	Signifikan
Human Capital (X_2)	0,001	0,716	Tidak Signifikan
Structural Capital (X_3)	0,074	0,011	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2020

Persamaan regresi yang diperoleh dari pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,042 + 0,595X_1 + 0,001X_2 + 0,074X_3 + e$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0.0000000
	Std. Deviation	0.02266328
Most Extreme Differences	*Absolute*	0.157
	Positive	0.157
	Negative	-0.120
Test Statistic		0.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.056[c]

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi adalah 0,200. Dari semua nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	**Collinearity Statistics**		**Keterangan**
	Tolerance	**VIF**	
Capital Employed (X_1)	0,799	1,251	tidak terjadi multikolinieritas
Human Capital (X_2)	0,342	2,928	tidak terjadi multikolinieritas
Structural Capital (X_3)	0,325	3,076	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4,diketahaui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

DU	Nilai *Durbin-Watson*	4 - DU	Keterangan
1,649	1,779	2,351	Tidak terjadi auotokorelasi

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* adalah 1,779. Nilai tersebut Angka *Durbin-Watson* diantara nilai DU dan 4 – DU. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak ada autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Capital Employed (X_1)	0,101	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Human Capital (X_2)	0,405	Tidak terjadi Heterokesdatisitas
Structural Capital (X_3)	0,868	Tidak terjadi Heterokesdatisitas

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi heterokesdatisitas dari persamaan yang diuji.

Uji Hipotesis

Uji F

Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F

Variabel	Sig.
Residual	0,002

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 menunjukan model regresi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka berarrti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji t

Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t

Variabel	Sig
Capital Employed (X_1)	0,000
Human Capital (X_2)	0,716
Structural Capital (X_3)	0,011

Sumber: Data diolah, 2020

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 berikut:

Tabel 9
. Hasil Uji R^2

R	R Square	Adjusted R Square
0,895	0,801	0,778

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 9 menunjukan model memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,778. Hal ini berarti variabel terikat *Capital Employed* (X_1), *Human Capital* (X_2), dan *Structural Capital* (X_3), sebesar 77,8%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas mempengaruhi 77,8% variabel terikat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model

Pembahasan

1 Pengaruh *Capital Employed* Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya nilai *Capital Employed* disebabkan rendahnya pendapatan yang didapatkan dari kegiatan operasional perusahaan. Dampak dari rendahnya nilai *Capital Employed* menyebabkan perusahaan tidak mampu mengasilkan nilai ROA yang tinggi. Sedangkan untuk mencapai tingkat keberhasilan dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan harus mampu menghasilkan pendapatan yang tinggi sehingga mampu memberikan nilai ROA yang tinggi. Artinya semakin tinggi nilai *Capital Employed* maka ROA juga akan semakin meningkat. *Capital employed* sebagai kemampuan modal fisik dan finansial secara efisiensi untuk menghasilkan nilai tambah bagi sebuah perusahaan.

Teori *stakeholder* ini sangat mempertimbangkan posisi para *stakeholder* yang dianggap *powerfull*. Kelompok *stakeholder* ini menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengungkapkan suatu informasi laporan keuangan (Lestari, 2016). Menurut Ulum (2007) tujuan teori *stakeholder* adalah untuk membantu

manajer korporasi dalam memahami lingkungan *stakeholder* dan membantu manajer korporasi dalam meningkatkan nilai serta meminimalkan kerugian-kerugian bagi *stakeholder*.

Capital employed adalah salah satu komponen *Intellectual Capital* dimana ketika sumber daya strategis ini dikelola dengan baik maka dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang secara keseluruhan nantinya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Capital employed* adalah indiktor efisiensi value added yang diciptakan oleh unit modal fisik. VACA menggambarkan berapa banyak value added sebuah perusahaan yang dihasilkan dari modal yang digunakan untuk *capital employed* yaitu perhitungan dari mengelola modal perusahaan (Dewi, 2015). Menurut Ze'ghal (2010) menyatakan bahwa metode VAIC TM sangat penting karena dapat mengukur setiap kontribusi yang diperoleh dari sumber daya manusia, struktur, fisik dan keuangan untuk menciptakan value added perusahaan. Hubungan ini diukur dengan *capital employed* yang mengindikasikan kontribusi marjinal per unit modal fisik dan finansial terhadap VA (Meles, 2016)

Penelitian Hamidah (2014) dikemukakan bahwa *Capital employed* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu penelitian Hatane (2012) juga menunjukkan bahwa *Capital employed* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan.

2 Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil peneltian menunjukkan bahwa *Human Capital* yang rendah dikarenakan ketidakmampuan perusahaan dalam menghasilkan pendapatan sehingga beban karyawan sangat besar. Sedangkan *Human Capital* yang tinggi dikarenakan pendapatan yang dihasilkan tergolong tinggi bila dibandingkan dengan beban karyawan yang harus dibayarkan. Namun tingginya nilai *Human Capital* tidak menjamin Bank menghasilkan laba yang tinggi sehingga *Human Capital* dapat dikatakan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap nilai ROA perusahaan. Selain itu faktor yang dapat mengakibatkan *human capital* tidak dapat memberikan *value added* pada perusahaan, seperti kurangnya pemanfaatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kurangnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kurangnya memotivasi karyawan dalam meningkatkan pendapatan dan profit perusahaan (Basyar, 2017)

Human Capital adalah komponen utama dari *Intellectual Capital* karena interaksi manusia merupakan sumber kritis dari *intangible value* dalam abad intelektual. Di dalam manajemen tradisional, sumber daya manusia dipandang sama dengan faktor produksi lain seperti mesin. Manajemen memandang karyawan dapat dengan mudah digantikan dengan karyawan yang baru apabila mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Manajemen sumber daya manusia didesain untuk memberikan perlakuan yang sama kepada setiap karyawan. Perbedaan individual

dalam hal belajar dan bekerja diabaikan, demikian pula perbedaan dalam kebutuhan dan kondisi pribadi dan keluarga. Mulyadi (2001) mengatakan bahwa dalam era teknologi informasi pada saat ini, pekerjaan berubah menjadi *knowledge based works*, yaitu pengetahuan menjadi basis untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan menjadi kompleks, terintegrasi, dan sarat dengan ilmu dan pengetahuan. *Knowledge workers* menjadi dominan dalam memproduksi produk dan jasa, serta tidak lagi dapat dengan mudah digantikan oleh karyawan lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriana (2016) dan Hatane (2012) yang menyatakan bahwa *Human Capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. *Human Capital* walaupun menunjukkan arah koefisien positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan.

3 Pengaruh *Structural Capital* Terhadap Kinerja Keuangan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Structural Capital* yang rendah diakibatkan dari kepemilikkan struktur modal yang rendah bila dibandingkan dengan pendapatan opersional yang dihasilkan. Sedangkan dampak positif terhadap tingginya laba yang dihasilkan selama periode tersebut dibandingkan dengan laba yang dihasilkan perusahaan yang memilki *Structural Capital* yang lebih rendah. Artinya semakin tinggi *Structural Capital* maka nilai ROA yang dihasilkan perusahaan juga akan semakin meningkat seiring dengan pertambahan jumlah pendapatan yang dihasilkan.

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, misalnya: sistem operasional perusahaan, proses manufakturing, budaya perusahaan, filosofi manajemen dan semua bentuk intellectual property yang dimiliki perusahaan. Seorang individu dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang buruk maka *Intellectual Capital* tidak dapat mencapai kinerja secara optimal dan potensi yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Menurut Chen (2005), *Structural capital* adalah milik perusahaan yang mencakup innovative capital, relational capital, infrastruktur, dan lain-lain. Lebih lanjut Bontis . (2000) menyebutkan bahwa SC meliputi seluruh *non-human storehouses of knowledge* dalam perusahaan. Termasuk dalam hal ini adalah database, organisational charts, process manuals, strategies, routines dan segala hal yang membuat nilai perusahaan lebih besar daripada nilai materialnya. *Structural capital* timbul dari proses dan nilai perusahaan, mencerminkan fokus eksternal dan internal perusahaan, serta pembaharuan dan perkembangan nilai untuk masa yang akan datang. Dengan

demikian *Structural capital* adalah sarana dan prasarana yang mendukung karyawan untuk menciptakan kinerja yang optimum. Jika seorang individu.memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, namun perusahaan memiliki sistem dan produser yang buruk maka *Intellectual Capital* tidak dapat mencapai kinerja secara maksimal dan potensi yang ada tidak dimanfaatkan secara maksimal.

Penelitian Wijayani (2017) dikemukakan bahwa *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Selain itu penelitian Hatane (2012) juga menunjukkan bahwa *Structural capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Structural Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *capital employed, human capital, structural capital* terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan di Indonesia. Berdasarkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 10 perusahaan sektor perbankan pada Bursa Efek Indonesia pada periode 2017-2019 dan ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Berdasarkan pembahasan pada bab IV, dapat diambil kesimpulan bahwa *Capital Employed* dan *Structural Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Ini membuktikan bahwa semakin besar *Capital Employed* dan *Structural Capital* akan meningkatkan Kinerja Keuangan. Sedangkan *Human Capital* tidak berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemanfaatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, kurangnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kurangnya memotivasi karyawan dalam meningkatkan pendapatan dan profit perusahaan

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memperluas kriteria sampel pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Bagi peneliti selanjutnya menggunakan metode analisis data yang berbeda sehingga hasil penelitian lebih konkrit.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, W. Steve, Earl K. Stice, James D. Stice. 2007. Financial Accounting. Cengage Learning.

Astuti, Pratiwi Dwi, Arifin Sabeni. 2005. Hubungan Intellectual Capital dan Business Performance Dengan Diamond Specification : Sebuah Perspektif Akuntansi. SNA VII, Solo.

Fink, Kerstin. 2012. Knowledge Potential Measurement and Uncertainty. Spinger Science & Business Media.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan penerbit UNDIP.

Ginting, Elfa Khristian. 2011. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Hutahaean, Rivana Syalom. 2013. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Ikatan Akuntan Indonesia (2004). Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan No 19. Jakarta: Salemba Empat.

Octabriansyah, Angga. 2012. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Palaguna, Andi Tandri. 2014. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2012). Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.

Safria, Geby Tiffani. 2015. Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2011-2014. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Sawarjuwono, Tjiptohadi. 2003. Intellectual capital: perlakuan, pengukuran, dan pelaporan (sebuah library research). Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol. 5 No. 1. pp. 35-57.

Suchandra, Budi. 2015. Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Pada Perusahaan Subsektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di BEI). Skripsi. Pontianak: Universitas Tanjungpura.