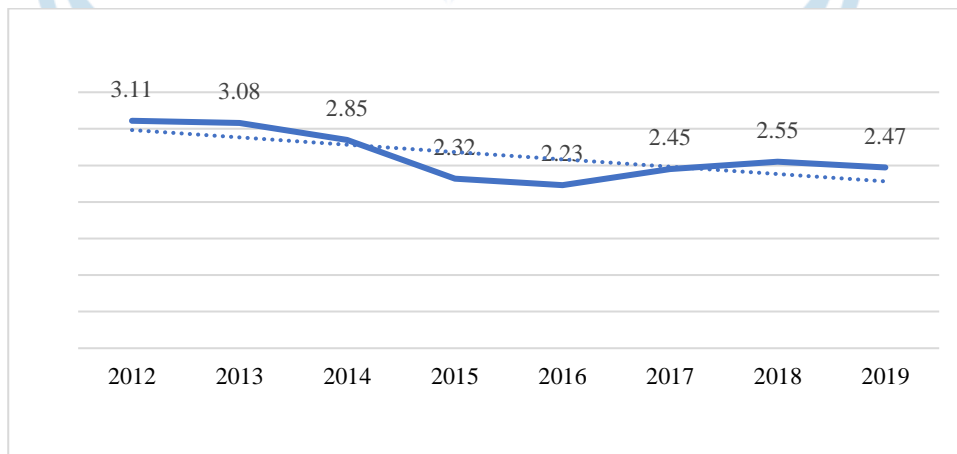


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Human capital memiliki kedudukan yang vital dalam era ekonomi berbasis pengetahuan saat ini melalui peran pentingnya terhadap *people's development*, pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan dan keterampilan hingga mengurangi jumlah kemiskinan. *Human capital* memberikan kontribusi penting bagi industri jasa karena mampu menghasilkan layanan yang akan meningkatkan kinerja perusahaan melalui kualitas jasa yang dihasilkan (Githaiga, 2020). Salah satu industri jasa seperti perusahaan perbankan dan juga termasuk sektor yang intensif pengetahuan telah menggunakan sejumlah besar *human capital* untuk kelangsungan hidupnya (Kamath, 2007).



Gambar 1. 1. Pertumbuhan *Return on Asset* Bank Umum di Indonesia

Dalam delapan tahun terakhir, sektor perbankan di Indonesia telah mengalami penurunan kinerja secara signifikan yang ditunjukkan oleh *Return on*

Asset (ROA) melalui data yang diperoleh dari Statistik Perbankan Indonesia. Berdasarkan Gambar 1.1. penurunan tajam ROA terjadi pada tahun 2015 yaitu menurun sebesar 0,53% dibanding tahun sebelumnya, sedangkan rasio yang menunjukkan kinerja terendah terjadi pada tahun 2016 yaitu hanya sebesar 2,23%. Rasio ROA tersebut mencerminkan kinerja manajemen bank saat menggunakan asetnya untuk menghasilkan laba yang maksimal. Kinerja perusahaan dianggap dapat dipengaruhi oleh *human capital* sehingga jika asumsi tersebut benar, maka ROA akan mengalami kenaikan seiring dengan meningkatnya *human capital* (Razafindrabinina & Anggreni, 2011). Hal ini sejalan dengan *Resource-based View* (RBV) *Theory* yang memuat pandangan jika sumber daya dapat dikelola secara efektif maka perusahaan akan memiliki keunggulan kompetitif dengan karyawan yang berketerampilan dan berkompentensi tinggi sehingga akan meningkatkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin baik. Teori RBV ini mendukung hubungan yang positif antara *human capital* dan kinerja perusahaan.

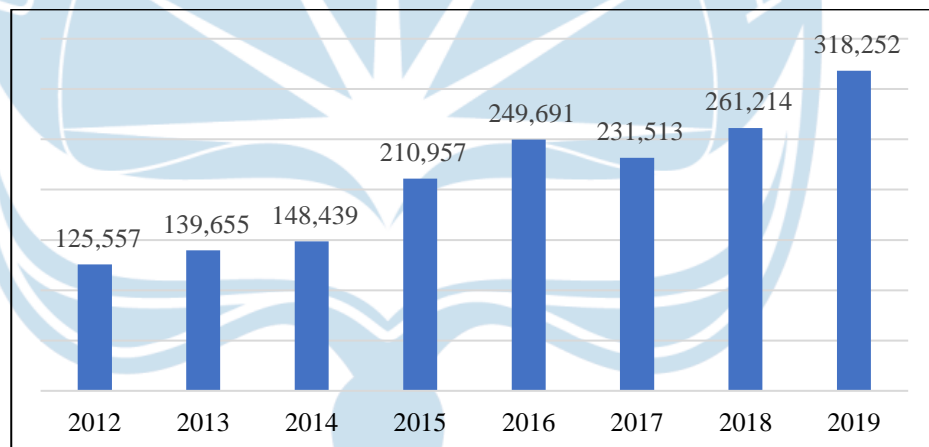
Sejalan dengan teori RBV, penelitian yang dilakukan oleh Ozkan *et al.* (2017), Nadeem *et al.* (2018) dan Githaiga (2020) menyatakan *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bank melalui pemanfaatan modal manusianya secara efisien. Namun terdapat juga hasil yang tidak sejalan dengan banyaknya temuan yang beragam. Penelitian oleh Firer & Williams (2003) menemukan hasil yang negatif namun signifikan sedangkan penelitian oleh Razafindrabinina & Anggreni (2011) dan Ousama & Fatima (2015) menemukan hasil yang positif tetapi tidak signifikan. Sementara itu di Indonesia sendiri

penelitian serupa sebelumnya dilakukan oleh Jeneo (2017) dan Soewarno & Tjahjadi (2020) menunjukkan hasil yang tidak berhubungan karena *human capital* belum dikelola secara optimal dalam menghasilkan keuntungan.

Berdasarkan temuan yang beragam tersebut menunjukkan terjadi gap hasil penelitian dan menyiratkan adanya penyebab yang mendorong ketidakjelasan hubungan *human capital* dan kinerja perusahaan sehingga hasil penelitian menjadi tidak konsisten. Hal ini berkaitan dengan ungkapan beberapa ahli pada penelitian Githaiga (2020) yang menyatakan strategi diversifikasi memiliki hubungan dengan penggunaan *human capital* dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan (Merino *et al.*, 2014; Neffke & Henning, 2012). Diversifikasi pendapatan merupakan kegiatan dalam memperoleh pendapatan non-bunga atau *fee based income* yang bersumber dari kegiatan non tradisional seperti perdagangan sekuritas, manajemen properti, modal ventura, dan penjaminan emisi (Githaiga, 2020). Perusahaan perbankan dengan *human capital* yang tinggi akan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berpengalaman, proses dan prosedur internal yang baik dan akan mampu menyediakan produk dan layanan inovatif yang akan meningkatkan pendapatan (Duho & Onumah, 2019). Hal ini berkaitan dengan *human capital* karena ketika bank melakukan diversifikasi pendapatan yang berarti bank tersebut melakukan aktivitas tambahan selain kegiatan utamanya, maka mereka akan memerlukan sumber daya dengan keterampilan yang tinggi dan sesuai dalam pembuatan keputusan yang efisien untuk mengembangkan diversifikasi pendapatan tersebut (Adesina, 2020). Dalam menciptakan *human capital* yang optimal, perusahaan perlu melakukan investasi pada program karyawan seperti

rekrutmen, pelatihan dan pengembangan untuk melengkapi sumber daya manusianya sehingga dengan adanya diversifikasi ini secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja dan juga *human capital* perusahaan.

Kondisi diversifikasi pendapatan pada bank di Indonesia terlihat pada Gambar 1.2. yang menunjukkan tren pendapatan non bunga yang mengalami kenaikan dalam beberapa periode terakhir. Hal tersebut mengindikasikan bahwa bank-bank umum di Indonesia terus berupaya melakukan kegiatan tambahan untuk mengantisipasi risiko yang akan muncul terutama terkait kegiatan utama bank dalam menghasilkan pendapatan bunga kedepannya.



Gambar 1. 2. Pertumbuhan *Non-Interest Income* Bank Umum di Indonesia

Diversifikasi pendapatan cenderung memoderasi hubungan *human capital* dan kinerja bank dalam beberapa cara, yaitu dengan terlibat dalam kegiatan non-tradisional akan membuat bank banyak melakukan investasi dalam membekali tenaga kerjanya dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis baru tersebut. Dengan begitu bank akan memiliki *human capital* yang optimal sehingga akan menghasilkan kinerja bank yang maksimal. Selain itu, diversifikasi

pendapatan akan menghasilkan tambahan pendapatan yang dapat digunakan perusahaan sebagai investasi dalam meningkatkan kuantitas *human capital* sehingga perusahaan akan menghasilkan inovasi-inovasi melalui sumber daya manusianya (Githaiga, 2020).

Berdasarkan teori RBV dan pandangan beberapa ahli yang mengaitkan diversifikasi pendapatan dengan *human capital* dan kinerja perusahaan (Merino *et al.*, 2014; Neffke & Henning, 2012), hal tersebut menyebabkan adanya hubungan penting yang masih belum jelas dan beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan hasil yang tidak konsisten sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Disamping itu, studi yang dilakukan di Indonesia masih terbatas dan berfokus pada pengaruh langsung diversifikasi pendapatan dan *human capital* terhadap kinerja bank, belum terdapat studi yang menguji pengaruh moderasi diversifikasi pendapatan terhadap hubungan *human capital* dan kinerja bank. Oleh sebab itu penelitian ini berusaha untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Perusahaan perbankan di Indonesia telah mengalami penurunan kinerja secara signifikan yang ditunjukkan dari rasio *Return on Asset* (ROA). Berdasarkan data yang diperoleh dari Statistik Perbankan Indonesia menunjukkan rasio ROA selama 2012 hingga 2016 secara berturut-turut mengalami penurunan. Aliran pendapatan berbasis bunga dan pendapatan non bunga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena berkaitan dengan diversifikasi pendapatan yang dilakukan. Selain itu,

indikator *human capital* juga menjadi salah satu yang dapat memberi pengaruh besar dalam kinerja keuangan perusahaan. Sesuai dengan teori RBV yang mengaitkan keunggulan kompetitif dengan sumber daya spesifik perusahaan seperti *human capital*, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya dengan keunggulan kompetitif dari segi *human capital* yang dimilikinya. Namun seiring banyaknya penelitian yang dilakukan dari waktu ke waktu menunjukkan banyak temuan yang beragam sehingga hal tersebut mengindikasikan adanya faktor kontigen yang memoderasi hubungan keduanya.

Faktor moderasi tersebut ditunjukkan dari beberapa ahli yang menghubungkan keunggulan kompetitif perusahaan dengan memanfaatkan *human capital* melalui strategi diversifikasi (Merino *et al.*, 2014). Dengan melakukan diversifikasi akan meningkatkan pendapatan perusahaan melalui berbagai segmen usaha yang dijalankan. Segmentasi usaha yang dilakukan akan membutuhkan *human capital* yang efektif dan sesuai, sehingga dengan melakukan diversifikasi akan dapat meningkatkan *human capital* dan kinerja perusahaan juga akan terdampak.

Berdasarkan uraian singkat dari permasalahan yang disajikan, berikut beberapa pertanyaan yang dirumuskan, yakni:

1. Apakah *human capital* berpengaruh terhadap kinerja bank?
2. Apakah diversifikasi pendapatan memoderasi hubungan antara *human capital* dan kinerja bank?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris dan mengisi kesenjangan penelitian terkait hubungan *human capital* dalam mempengaruhi kinerja bank serta menguji pengaruh moderasi dari diversifikasi pendapatan terhadap hubungan *human capital* dan kinerja bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2019.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi teori maupun praktik khususnya bagi semua pihak yang terlibat dalam perusahaan perbankan. Manfaat penelitian ini dapat berupa:

1. Kontribusi Teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengembangan teori dalam dunia akademik terkait pengaruh diversifikasi pendapatan dalam memoderasi hubungan *human capital* dan kinerja perbankan sehingga dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian lebih lanjut.

2. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi tambahan untuk manajer bank dalam pengambilan keputusan mengenai diversifikasi pendapatan dan pengaruhnya terhadap kinerja perbankan serta kebutuhan untuk berinvestasi lebih banyak dalam pengembangan *human capital* perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian ini tersusun dari lima bab dengan sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menyajikan gambaran penelitian yang akan dilakukan seperti penjelasan mengenai permasalahan yang diangkat dalam latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian hingga sistematika penulisan.

Bab II : Dasar Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini menyajikan tinjauan pustaka yang mendukung permasalahan yang diangkat. Terdapat juga penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya digunakan untuk mendukung perumusan hipotesis pada penelitian ini.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menyajikan objek dan subjek penelitian, termasuk operasionalisasi variabel-variabel penelitian, populasi, sampel, model penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data hingga analisis data yang akan digunakan.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Bab ini menyajikan hasil uji data penelitian menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS V19.

Bab V : Penutup

Bab ini menyajikan kesimpulan hasil analisis, keterbatasan dan saran dalam penelitian serupa yang selanjutnya akan diteliti pada masa yang akan datang.