

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### 2.1 *Resource Based Theory*

*Resource Based Theory* (RBT) menganalisis dan menginterpretasikan sumber daya organisasi untuk memahami bagaimana organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBT berfokus pada konsep atribut perusahaan yang *difficult-to-imitate* sebagai sumber kinerja yang unggul dan keunggulan kompetitif (Barney, 1986; Hamel dan Prahalad, 1996 dalam Madhani, 2009). RBT dipelopori oleh Penrose (1959) dalam Astuti (2005), mengemukakan bahwa sumber daya perusahaan adalah heterogen, tidak homogen, jasa produktif yang tersedia berasal dari sumber daya perusahaan yang memberikan karakter unik bagi tiap-tiap perusahaan.

Sumber daya harus memenuhi kriteria VRIN agar dapat memberikan keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan (Madhani, 2009). Kriteria VRIN adalah:

1. Berharga (V): sumber daya berharga jika memberikan nilai strategis bagi perusahaan. Sumber daya memberikan nilai jika membantu perusahaan dalam memanfaatkan peluang pasar atau membantu dalam mengurangi

ancaman pasar. Tidak ada keuntungan dari memiliki sumber daya jika tidak menambah atau meningkatkan nilai perusahaan;

2. Langka (R): sumber daya yang sulit untuk ditemukan di antara pesaing dan menjadi potensi perusahaan. Oleh karena itu sumber daya harus langka atau unik untuk menawarkan keunggulan kompetitif. Sumber daya yang dimiliki oleh beberapa perusahaan di pasar tidak dapat memberikan keunggulan kompetitif, karena mereka tidak dapat merancang dan melaksanakan strategi bisnis yang unik dibandingkan dengan kompetitor lain;
3. *Imperfect Imitability* (I): sumber daya dapat menjadi dasar keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya jika perusahaan yang tidak memegang sumber daya ini tidak bisa mendapatkan mereka atau tidak dapat meniru sumber daya tersebut;
4. Non-substitusi (N): non-substitusi sumber daya menunjukkan bahwa sumber daya tidak dapat diganti dengan alternatif sumber daya lain. Di sini, pesaing tidak dapat mencapai kinerja yang sama dengan mengganti sumber daya dengan sumber daya alternatif lainnya.

Madhani (2009) menyebutkan bahwa menurut *Resource Based Theory* (RBT), sumber daya dapat secara umum didefinisikan untuk memasukkan aset, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, atau pengetahuan yang dikendalikan

oleh perusahaan yang dapat digunakan untuk memahami dan menerapkan strategi mereka (Learned *et al.*, 1969; Daft, 1983; Barney, 1991;). Beberapa peneliti telah mengklasifikasikan sumber daya perusahaan sebagai sumber daya yang berwujud dan tidak berwujud. Barney (1991) mengkategorikan tiga jenis sumber daya sebagai berikut.

1. Modal sumber daya fisik (teknologi, pabrik dan peralatan),
2. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan)
3. Modal sumber daya organisasi (struktur formal).

Dari penjelasan tersebut, menurut RBT, IC memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya yang unik untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan sehingga *value* bagi perusahaan dapat tercipta. *Value* ini berupa kinerja yang semakin baik di perusahaan.

## **2.2 *Intellectual Capital***

### **2.2.1 *Definisi Intellectual Capital***

Terdapat berbagai definisi tentang IC dalam berbagai literatur. Di antaranya adalah definisi IC yang dikemukakan oleh Klein dan Prusak yang dipopulerkan oleh Stewart (1994) dalam Suhardjanto dan Wardhani (2010). IC didefinisikan sebagai berikut.

*...as intellectual material that has been formalized, captured, and leveraged to produce a higher valued asset.*

Menurut Sveiby (2001) *“The invisible intangible part of the balance sheet can be classified as a family of three, individual competence, internal structural and external structure”*. Sementara itu Leif Edvinsson (1997) seperti yang dikutip oleh Brinker (2000) menyamakan IC sebagai jumlah dari *human capital*, dan *structural capital* (misalnya hubungan dengan konsumen, jaringan teknologi informasi dan manajemen).

Di antara banyak definisi tentang IC, definisi yang dikemukakan oleh CIMA (2001) serta Marr dan Schiuma (2001) dinilai sebagai definisi yang paling komperhensif. CIMA (2001) serta Marr and Schiuma (2001) dalam Mangena *et al.* (2010) mengemukakan definisi IC sebagai berikut.

*...the possession of knowledge and experience, profesioal knowledge and skill, good relationships, and technological capacities, which when applied will give organizations competitive advantage (CIMA, 2001)*

*...the group of knowledge assets that are attributed to an organization and most significantly contribute to an improved competitive position of this organization by adding value to defined key stakeholders (Marr and Schiuma, 2001)*

Dari beberapa definisi IC, terdapat kesamaan pokok pikiran yaitu IC merupakan berbagai sumber daya pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang berkaitan dengan keahlian karyawan, hubungan baik dengan pelanggan dan kapasitas teknologi informasi milik perusahaan yang secara signifikan berkontribusi dalam proses penciptaan nilai sehingga dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Dalam perkembangannya IC dikelompokkan menjadi 3 elemen utama yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* (Guthrie dan Petty, 2000). Adapun penjelasannya sebagai berikut.

a. *Human Capital*

*Human capital* didefinisikan sebagai pengetahuan, *skill*, dan pengalaman yang pegawai bawa ketika pegawai meninggalkan perusahaan (Starovic dan Marr, 2004 dalam Astuti dan Arifin, 2005). Beberapa dari pengetahuan tersebut bersifat unik untuk setiap individu dan beberapa lainnya bersifat umum, misalnya kapasitas inovasi, kreativitas, pengalaman, kapasitas pembelajaran, loyalti, pendidikan formal, dan pendidikan informal (Starovic dan Marr, 2004 dalam Astuti dan Arifin, 2005).

*Human capital* meliputi pengetahuan individu dari suatu organisasi yang terdapat pada pegawainya yang dihasilkan melalui kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual. Kompetensi tersebut dapat meliputi pendidikan dan

keampilan. Sikap dapat meliputi komponen perilaku dari pegawai. Kecerdasan intelektual dapat menjadikan pegawai lebih sistematis dalam menyelesaikan masalah dan menciptakan solusi-solusi untuk kemajuan perusahaan. Meskipun pegawai dianggap sebagai aset oleh perusahaan, tetapi mereka bukanlah barang yang bisa dimiliki perusahaan.

*Human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual karena hal ini merupakan sumber inovasi dan pembaharuan strategik (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). *Human capital* juga merupakan tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, ketrampilan dan kompetensi dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Human capital* ditujukan pada segala sumber daya yang secara utuh dikontribusikan kepada organisasi dengan tujuan untuk kelangsungan organisasi. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasikan solusi terbaik berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut (Suwardjono dan Kadir, 2003).

*Human capital* merupakan kombinasi warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan sikap tentang hidup dan bisnis. Esensi dari *human capital* adalah kecerdasan suatu organisasi yang didapat dari kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi akan meningkat kinerjanya jika organisasi tersebut dapat memanfaatkan *human capital* yang dimilikinya.

b. *Structural Capital*

*Structural capital* merupakan pengetahuan dalam organisasi yang independen dari orang-orang atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai pengetahuan yang tetap tinggal dalam organisasi meskipun pekerjanya meninggalkan organisasi tersebut. *Structural capital* terdiri atas perjanjian, database, informasi, sistem, budaya, prosedur, sistem administrasi, kebiasaan, *best practices*, sistem operasional perusahaan, filosofi manajemen dan semua bentuk intelektual properti yang dimiliki perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir, 2003).

Selain itu, termasuk dalam *structural capital* adalah semua hal selain manusia yang berasal dari pengetahuan yang berada dalam suatu organisasi termasuk struktur organisasi, strategi, rutinitas, *software* dan *hardware* dan semua hal yang nilainya terhadap perusahaan lebih tinggi daripada nilai materinya (Astuti dan Arifin, 2005).

c. *Relational Capital*

Elemen ini merupakan komponen modal intelektual yang memberikan nilai secara nyata. *Relational Capital* merupakan hubungan yang harmonis atau *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok yang berkualitas, para pelanggan yang merasa puas akan pelayanan perusahaan, berasal dari

hubungan perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar. *Relational Capital* dapat muncul dari berbagai bagian di luar lingkungan perusahaan yang dapat menambah nilai bagi perusahaan tersebut. Edvinsson (1997) seperti yang dikutip oleh Brinker (2000) menyarankan pengukuran beberapa hal berikut ini yang terdapat dalam modal pelanggan yaitu :

1) *Customer Profile.*

Siapa pelanggan-pelanggan kita, dan bagaimana mereka berbeda dari pelanggan yang dimiliki oleh pesaing. Hal potensial apa yang kita miliki untuk meningkatkan loyalitas, mendapatkan pelanggan baru, dan mengambil pelanggan dari pesaing.

2) *Customer Duration.*

Seberapa sering pelanggan kita berbalik kepada kita? Apa yang kita ketahui tentang bagaimana dan kapan pelanggan akan menjadi pelanggan yang loyal? Serta seberapa sering frekuensi komunikasi kita dengan pelanggan.

3) *Customer Role.*

Bagaimana kita mengikutsertakan pelanggan ke dalam desain produk, produksi dan pelayanan.



4) *Customer Support*.

Program apa yang digunakan untuk mengetahui kepuasan pelanggan.

5) *Customer Success*.

Berapa besar rata-rata setahun pembelian yang dilakukan oleh pelanggan.

### **2.2.2 Pengukuran *Intellectual Capital***

Penelitian IC telah mengarah kepada sejumlah rerangka untuk mengklasifikasikan dan mengukur konsep IC. Petrash (1996) mengembangkan model klasifikasi yang dikenal dengan *value platform model*. Model ini mengklasifikasikan IC sebagai akumulasi dari *human capital*, *organizational capital* dan *customer capital*. Edvinsson dan Malone (1997) mengembangkan *The Skandia Value Scheme* yang mengklasifikasikan IC ke dalam *structural capital* dan *human capital*. Haanes dan Lowendahl (1997) mengelompokkan IC suatu perusahaan ke dalam *competence* dan *relational resources*. Model yang dikembangkan Lowendahl (1997) memperbaiki model di atas dan membagi kategori kompetensi dan rasional menjadi dua sub-group (Tan *et al.*, 2007) :

1. *Individual*
2. *Collective*

Stewart (1997) mengklasifikasikan IC ke dalam tiga format dasar yaitu sebagai berikut :

1. *Human capital*
2. *Structural capital*
3. *Costumer capital*

*The Dansih Confederation of Trade Unions* (1999) mengelompokkan IC sebagai manusia, sistem dan pasar. Leliart *et al.* (2003) mengembangkan *the 4-Lesf Model*, yang mengelompokkan IC ke dalam *human, structural capital* dan *strategic alliance capital* (Tan *et al.*, 2007).

Metode pengukuran IC dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori (Tan *et al.*, 2007) yaitu :

1. Kategori yang tidak menggunakan pengukuran moneter
2. Kategori yang menggunakan ukuran moneter.

Berikut adalah daftar ukuran IC yang tidak berbasis moneter (Tan *et al.*, 2007) :

- a. *The Balance Scorecard* yang dikembangkan oleh Kaplan dan Norton (1992)
- b. *Brooking's Techonology Broker method* (1996)
- c. *The Skandia IC Report method* yang dikembangkan oleh Edvinsson dan Malone (1997)
- d. *The IC-Inde* yang dikembangkan oleh Roos *et al.* (1997)
- e. *Intangible Asset Monitor approach* yang dikembangkan oleh Sveiby (1997)

- f. *The Heuristic Frame* yang dikembangkan oleh Joia (2000)
- g. *Vital Sign Scorecard* yang dikembangkan oleh Vanderkaay (2000)
- h. *The Ernst and Young Model* yang dikembangkan oleh Barsky dan Marchant (2000)

Sedangkan model penelitian IC yang berbasis moneter adalah (Tan *et al.*, 2007) :

- a. *The EVA and MVA Model* (Bontis *et al.*, 1999)
- b. *The Market to Book Value model*
- c. *Tobin's q Method* (Luthy, 1998)
- d. *Pulic's VAIC™ Model* (1998, 2000)
- e. *Calculating Intangible Value* (Dzinkowski, 2000)
- f. *The Knowledge Capital Earnings Model* (Lev dan Feng, 2001)

### **2.2.3 Value Added Intellectual Coefficient (VAIC™)**

Metode VAIC™ atau *Value Added Intellectual Coefficient* dikembangkan oleh Pulic (1998). Metode VAIC™ didesain untuk menyajikan informasi tentang *value creation* dari aset berwujud (*tangible asset*) dan aset tak berwujud (*intangible asset*) yang dimiliki oleh perusahaan untuk menciptakan *value added* (VA). *Value added* adalah indikator paling objektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan

menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (*value creation*). VA dihitung sebagai selisih antara *output* dan *input* (Pulic, 1999)

Tan *et al.* (2007) menyatakan bahwa *output* (OUT) mempresentasikan *revenue* dan mencakup seluruh produk dan jasa yang dijual di pasar. *Input* (IN) mencakup seluruh beban yang digunakan dalam memperoleh *revenue*. Hal penting dalam model ini adalah bahwa beban karyawan (*labour expenses*) tidak termasuk dalam IN karena peran aktifnya dalam proses *value creation*, intelektual potensial (yang direpresentasikan dengan *labour expenses*) tidak dihitung sebagai biaya. Karena itu, aspek kunci dalam model Pulic (1999) adalah memperlakukan tenaga kerja sebagai entitas penciptaan nilai (*value creating entity*).

VA dipengaruhi oleh efisiensi dari *Human Capital* (HC) dan *Structural Capital* (SC). Hubungan lainnya dari VA adalah *Capital Employee* (CE), dalam hal ini dinamakan dengan VACA. VACA adalah indikator untuk VA yang diciptakan oleh satu unit dari *physical capital*.

Pulic (1998) mengasumsikan bahwa jika 1 unit dari *Capital Employee* (CE) menghasilkan return yang lebih besar daripada perusahaan yang lain, maka berarti perusahaan tersebut lebih baik dalam memanfaatkan *Capital Employee*. Dengan demikian, pemanfaatan *Capital Employee* yang lebih baik merupakan bagian dari IC perusahaan (Tan *et al.*, 2007)

Hubungan selanjutnya adalah *value added* (VA) dan *human capital* (HC). *Value Added Human Capital* (VAHU) menunjukkan berapa banyak *value added* dapat dihasilkan dengan dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Hubungan antara *value added* dan *human capital* mengindikasikan kemampuan dari *human capital* untuk menciptakan nilai di dalam perusahaan (Tan *et al.*, 2007). Konsisten dengan pandangan para penulis IC lainnya, Pulic (1998) berargumen bahwa *total salary* dan *wage costs* adalah indikator dari *human capital* perusahaan. Hubungan ketiga adalah *structural capital coefficient* (STVA) yang menunjukkan kontribusi *structural capital* (SC) dalam penciptaan nilai. *Structural capital value added* (STVA) mengukur jumlah *structural capital* yang dibutuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari *value added* dan merupakan indikasi bagaimana keberhasilan *structural capital* dalam penciptaan nilai. *Structural capital* bukanlah ukuran yang independen seperti *human capital*, artinya menurut Pulic (1999), semakin besar kontribusi *human capital* dalam *value creation*, maka akan semakin kecil kontribusi *structural capital* dalam *value creation*. Lebih lanjut Pulic (1999) menyatakan bahwa SC adalah VA dikurangi HC, hal ini telah diverifikasi melalui penelitian empiris pada sektor industri tradisional (Pulic, 2000).

Rasio terakhir adalah menghitung kemampuan intelektual perusahaan dengan menjumlahkan koefisien-koefisien yang telah dihitung sebelumnya. Hasil penjumlahan tersebut diformulasikan dalam indikator baru yang unik yaitu VAIC™ (Tan *et al.*, 2007).

Keunggulan metode Pulic (1998) adalah karena data yang dibutuhkan relatif mudah diperoleh dari berbagai sumber dan jenis perusahaan. Data yang dibutuhkan untuk menghitung berbagai rasio tersebut adalah angka-angka keuangan yang standar yang umumnya tersedia dalam laporan keuangan perusahaan. Alternatif pengukuran IC lainnya terbatas hanya menghasilkan indikator keuangan dan non-keuangan yang unik yang hanya untuk melengkapi profil suatu perusahaan secara individu. Indikator-indikator tersebut khususnya indikator non-keuangan tidak tersedia atau tidak tercatat oleh perusahaan yang lainnya. Konsekuensinya, kemampuan untuk menerapkan pengukuran IC alternatif tersebut terhadap sampel yang besar dan beraneka ragam menjadi terbatas (Firer dan Williams, 2003).

### **2.3 Kinerja Keuangan Perusahaan**

Menurut Sudyanto dan Jati (2010) kinerja keuangan perusahaan merupakan penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba. Sedangkan menurut IAI (2009), kinerja keuangan perusahaan merupakan kemampuan perusahaan dalam mengelola serta mengendalikan sumber daya yang dimilikinya. Bagi investor, informasi mengenai kinerja keuangan perusahaan dapat digunakan untuk melihat apakah perusahaan dapat mempertahankan investasi mereka di perusahaan tersebut atau mencari alternatif. Selain itu, pengukuran kinerja keuangan dilakukan untuk memberikan informasi kepada investor maupun masyarakat bahwa perusahaan memiliki kredibilitas yang baik.

Menurut Munawir (2007:31) pengukuran kinerja keuangan perusahaan juga memiliki tujuan sebagai berikut.

a. Mengetahui tingkat likuiditas

Likuiditas menunjukkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih.

b. Mengetahui tingkat solvabilitas

Solvabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

c. Mengetahui tingkat rentabilitas

Rentabilitas atau yang sering disebut dengan profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mengendalikan laba selama periode tertentu.

d. Mengetahui tingkat stabilitas

Stabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar hutang-hutangnya serta membayar beban bunga atas hutang-hutangnya tepat waktu.

## **2.4 Analisis Rasio Keuangan**

### **2.4.1 Pengertian Rasio Keuangan**

Rasio keuangan merupakan kegiatan membandingkan angka-angka yang ada dalam laporan keuangan dengan cara membagi satu angka dengan angka lainnya (Kasmir, 2012:104). Hasil rasio keuangan digunakan untuk menilai kinerja manajemen dalam suatu periode apakah mencapai target yang sudah ditetapkan. Kinerja manajemen dinilai sebagai kemampuan manajemen dalam memperdayakan sumber daya perusahaan secara efektif.

### **2.4.2 Jenis-jenis Rasio Keuangan**

Menurut Kasmir (2012) jenis-jenis rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan adalah sebagai berikut.

#### **1. Rasio Aktivitas**

Rasio aktivitas (*activity ratio*) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur efektivitas perusahaan dalam menggunakan aktiva yang dimiliki atau rasio yang digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya perusahaan (Kasmir, 2012:172). Rasio-rasio ini dirancang untuk mengetahui apakah jumlah total dari tiap-tiap jenis aktiva seperti yang dilaporkan dalam neraca terlihat wajar, terlalu tinggi, atau terlalu rendah jika dibandingkan dengan tingkat penjualan saat ini dan proyeksinya. Ada beberapa macam rasio aktivitas, antara lain: *asset*



*turn over, account receivable turn over, fixed asset turn over, inventory turn over, average collection period.*

## 2. Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba atau seberapa efektif pengelolaan perusahaan oleh manajemen (Kasmir, 2012:83). Setiap perusahaan menginginkan tingkat profitabilitas yang tinggi. Untuk dapat melangsungkan hidupnya, perusahaan harus berada dalam keadaan yang menguntungkan. Apabila perusahaan berada dalam kondisi yang tidak menguntungkan, maka perusahaan akan sulit untuk memperoleh pinjaman dari kreditor maupun investasi dari pihak luar. Ada beberapa rasio profitabilitas antara lain *gross profit margin, operating profit margin, net profit margin, return on assets, return on equity dan basic earning power*

## 3. Rasio Solvabilitas

Menurut Kasmir (2012:151) rasio solvabilitas atau *leverage ratio* merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur sejauh mana aktiva perusahaan dibiayai dengan utang. Semakin besar jumlah pendanaan yang berasal dari kreditor, semakin tinggi resiko perusahaan tidak dapat membayar seluruh kewajiban dan bunganya. Bagi pemegang saham, semakin tinggi rasio solvabilitas, semakin rendah tingkat pengembalian

yang akan diterima pemegang saham karena perusahaan harus melakukan pembayaran bunga sebelum laba dibagikan kepada pemegang saham dalam bentuk dividen. Ada beberapa macam rasio *leverage* antara lain: *debt ratio*, *debt to equity ratio*, *long term debt to equity*, dan *time interest earned*.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu telah banyak menemukan bukti bahwa terdapat pengaruh antara IC terhadap kinerja perusahaan antara lain Bontis (1998b), Bontis *et al.* (2000), Firer dan Williams (2003). Selain itu Mavridis (2004), Chen *et al.* (2005), Tan *et al.* (2007), Yadhanti dan Shanti (2011) dan Joshi *et al.* (2012) juga menemukan bukti yang sama dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Penelitian Bontis (1998b) dan Bontis *et al.* (2000) menginvestigasi tiga elemen IC yakni *Human Capital* (HC), *Customer Capital* (CC), dan *Structural Capital* (SC), dan pengaruhnya terhadap kinerja pada sektor industri di Kanada dan Malaysia. Penelitian di Malaysia didasarkan pada kuesioner yang sama dengan penelitian serupa di Kanada sebelumnya. Hasil kedua penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara IC terhadap kinerja industri walaupun terdapat perbedaan di mana CC dan SC perusahaan berpengaruh terhadap kinerja industri Kanada, sedangkan di Malaysia hanya elemen SC yang berpengaruh terhadap kinerja industri.

Penemuan Belkaoui (2003) menyatakan bahwa IC secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti memproksikan IC dengan *net value added over total assets* (VATA).

Penelitian sebelumnya menguji pengaruh IC dengan kinerja perusahaan, seperti penelitian Firer dan Williams (2003), Mavridis (2004), dan Chen *et al.* (2005) dengan menggunakan VAIC<sup>TM</sup> sebagai model pengukuran. Mereka menemukan bahwa VAIC<sup>TM</sup> berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Pada penelitian Firer dan Williams (2003), penelitian dilakukan di Afrika Selatan dengan ROA, ATO dan MB sebagai indikator kinerja perusahaan. Sedangkan Mavridis (2004) melakukan penelitian pada perusahaan perbankan di Jepang di mana hasilnya membuktikan bahwa kinerja yang paling baik adalah bank yang mengelola IC-nya dengan lebih baik dan lebih sedikit penggunaan modal fisiknya. Penelitian Chen *et al.* (2005) bertujuan serupa dengan beberapa penelitian sebelumnya, namun menambahkan pengujian terhadap *Research and Development* (R&D) di mana menyatakan bahwa selain IC, *Research and Development* (R&D) juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian Tan *et al.* (2007) selain menguji hubungan IC dengan kinerja perusahaan, mereka juga menguji kapabilitas prediktif IC terhadap kinerja keuangan di masa depan. Selanjutnya di Indonesia, Kuryanto (2008) mereplikasi penelitian Tan *et al.* (2007), tetapi hasilnya bertentangan karena pada penelitian Tan *et al.* (2007) semua hipotesisnya didukung sedangkan pada penelitian oleh Kuryanto (2008), IC

dan kinerja perusahaan tidak berhubungan secara positif, IC tidak berhubungan dengan kinerja keuangan perusahaan masa depan, ROGIC tidak secara positif berhubungan dengan kinerja perusahaan dan kontribusi IC kepada kinerja perusahaan berbeda sesuai industrinya.

Yudhanti dan Shanti (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh IC dan ukuran fundamental terhadap kinerja keuangan perusahaan pada industri jasa yang terdaftar di BEI. Penelitian ini menggunakan variabel kontrol ukuran perusahaan (*size*) dan jenis industri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara IC dan ukuran fundamental terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Joshi *et al.* (2012) juga melakukan penelitian empiris dengan menggunakan model yang dikembangkan oleh Pulic (VAIC™) untuk menguji pengaruh IC terhadap kinerja keuangan pada sektor perbankan di Australia tahun 2006-2008. Penelitian ini membuktikan bahwa IC berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan di Australia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh IC terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan menggunakan Pulic Model (VAIC™) dan mengacu pada penelitian Joshi *et al.* (2012). Kinerja keuangan yang digunakan adalah *return on assets* (ROA) dan *earnings per share* (EPS). Data yang digunakan berupa informasi yang terdapat

dalam laporan keuangan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI pada tahun 2009-2011.

## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan konsep *Resource Based Theory* (RBT) perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dapat menciptakan keunggulan kompetitif dibandingkan para pesaingnya. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan tinggi dan kompetensi tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Jika perusahaan dapat mengelola potensi yang dimiliki oleh karyawannya dengan baik, maka hal itu dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Jika produktivitas karyawan meningkat, maka pendapatan dan profit perusahaan juga akan meningkat dan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh IC terhadap kinerja keuangan perusahaan telah dibuktikan oleh beberapa peneliti. Firer dan Williams (2003), Chen *et al.* (2005), Tan *et al.* (2007), Ting dan Lean (2009) serta Joshi *et al.* (2012) telah membuktikan bahwa IC akan memberikan kontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan. Pengelolaan *human capital* yang baik dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan akan meningkatkan kompetensi perusahaan dan akan memberikan nilai tambah (*value added*) kepada perusahaan. Nilai tambah tersebut memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan perbankan

sehingga berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, IC diyakini dapat berperan penting dalam peningkatan kinerja perusahaan.

VAIC™ yang dikembangkan oleh Pulic (1998) sebagai ukuran efisiensi IC terdiri dari tiga komponen yaitu *Human Capital Efficiency* (HCE), *Structural Capital Efficiency* (SCE) dan *Capital Employed Efficiency* (CEE). Kombinasi dari ketiga komponen tersebut akan menghasilkan nilai perusahaan. Semakin baik perusahaan mengelola ketiga komponen tersebut dalam perusahaannya maka perusahaan akan memiliki kinerja keuangan yang baik.

ROA merupakan salah satu indikator kinerja keuangan suatu perusahaan. Kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dalam kegiatan operasi merupakan fokus utama dalam penilaian kinerja perusahaan. Laba menjadi indikator kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban kepada investor dan kreditor. ROA dapat mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan laba dengan menggunakan total aset yang dimiliki perusahaan setelah disesuaikan dengan biaya yang mendanai aset tersebut seperti biaya pengembangan dan pengelolaan karyawan dalam meningkatkan IC perusahaan.

Pengungkapan IC juga perlu dilakukan oleh suatu perusahaan, karena informasi mengenai IC dapat membantu investor untuk menilai kemampuan perusahaan dengan baik. IC merupakan sumber daya yang dimiliki oleh suatu

perusahaan yang nantinya akan memberikan *value added* kepada perusahaan dilihat dari kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Dengan pengukuran secara tidak langsung terhadap IC yang diukur dengan metode VAIC™ maka IC dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Selain ROA, EPS juga merupakan salah satu rasio keuangan yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan. EPS merupakan tingkat keuntungan bersih untuk tiap lembar saham perusahaan yang beredar.

Apabila perusahaan mampu memaksimalkan segala potensi yang ada di dalam perusahaan, maka pendapatan dan laba perusahaan akan meningkat sehingga kinerja keuangan perusahaan akan menjadi semakin baik. Hal tersebut mengakibatkan *Earning Per Share* (EPS) perusahaan juga akan meningkat. Untuk menguji fenomena tersebut maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut

$H_a$  : *Intellectual Capital* (VAIC™) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.