

LAPORAN PENELITIAN KEILMUAN MADYA

**Hubungan antara *Human Capital* dan Kinerja Keuangan
(Studi Empiris pada Perusahaan *go public* di Indonesia)**



Disusun Oleh
Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com.
Olivia Idrus, S.E., M.Si.

**PUSAT KEILMUAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS TERBUKA
2012**

**HALAMAN PENGESAHAN
PROPOSAL PENELITIAN KEILMUAN LANJUT**

Judul Penelitian	: Hubunganantara <i>Human Capital</i> dan Kinerja Keuangan (Studi empiris pada perusahaan <i>go public</i> di Indonesia)
a. Bidang Kajian	: Bidang Keilmuan
Peneliti a. Nama Lengkap dan Gelar b. Jenis Kelamin c. Jabatan, Golongan, NIP d. Program Studi/Jurusan e. Fakultas f. Alamat Rumah g. No Telepon/Hp h. Email	: Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com. : Perempuan : Lektor /IIIb, 197009182005012001 : Akuntansi/Manajemen : Ekonomi : Jl. Anggrek Rosliana II, H/122 Kemanggisan Jakarta Barat, Jakarta 11480 : 021-5484986/ 081931359554 : amalia@ut.ac.id amaliakusuma@yahoo.com
Lama Penelitian	: 9 bulan
Dana Penelitian	:

Mengetahui
Dekan FEKON-UT

Tangerang, 28Februari2012
Peneliti

Drs. Yun Iswanto, M.Si
NIP. 195801261987031002

Amalia Kusuma Wardini, SE, Com.
NIP.197009182005012001

Mengetahui:
Kepala Pusat Keilmuan Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,

Menyetujui:
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat,

Dra. Endang Nugraheni M.Ed, M.Si
NIP. 195704221985032001

Drs. Agus Joko Purwanto, M.Si
NIP. 196605081992031003

DAFTAR ISI

ABSTRAK	2
BAB I	3
PENDAHULUAN	3
A. Latar Belakang	3
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Akuntansi Modal Intelektual.....	8
B. Komponen Modal Intelektual	10
C. Modal manusia (human capital)	11
D. Modal organisasional.....	14
E. Kinerja keuangan perusahaan	14
F. Kerangka konsep.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III	18
METODOLOGI PENELITIAN	18
A. Desain Penelitian.....	18
B. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	19
D. Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Analisis	22
F. Hipotesa penelitian	24
G. Metodologi Penelitian.....	27
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....	38
KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI.....	38
A. Kesimpulan	38
B. Keterbatasan	38
C. Rekomendasi	39

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara komponen modal intelektual yakni modal manusia dan modal struktural dengan komponen kinerja keuangan perusahaan yakni tingkat pengembalian aset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan perubahan (kenaikan atau penurunan) penjualan dari tahun sebelumnya (Sales Change) yang dalam studi ini menggunakan variabel kapitalisasi pasar (market cap) sebagai indikator kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan go publik dalam kelompok 50 perusahaan dengan kapitalisasi pasar besar pada bursa efek Indonesia. Penelitian ini berfokus pada modal manusia sebagai aset modal intelektual paling penting aset perusahaan paling strategis dilihat dari perspektif stratejik manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan respon dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riahi dan Belkoui yang meneliti hubungan intelektual kapital dan kinerja keuangan perusahaan di Amerika. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) perusahaan, tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal manusia (HC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE dan SCh) serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal struktural (SC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE dan SCh). Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literature di bidang penelitian akuntansi modal intelektual dan manajemen sumber daya manusia di Indonesia yang saat ini masih belum banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia.

Kata kunci: Modal manusia, Kinerja keuangan, Kapitalisasi Pasar, Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dengan semakin terbukanya perekonomian dunia dan arus informasi, terjadinya pergeseran industri yang berbasis produksi dan jasa ke arah industri berbasis pengetahuan, dan semakin berkembangnya perusahaan yang berbasis pengetahuan dan teknologi, penelitian akuntansi mengalami kesulitan bagaimana menilai aset yang tidak berwujud tersebut (Tayles, et.al., 2007; Roslender, 2001) utamanya bagaimana mengukur modal manusianya yang menjadi pendorong modal intelektual. Berdasarkan bukti empiris diindikasikan bahwa sistem akuntansi yang ada sekarang ini belum dapat memenuhi kebutuhan informasi para pimpinan perusahaan karena pergeseran industri dari berbasis mesin ke industri yang berbasis teknologi informasi (Ratnatunga, 2002). Sistem akuntansi tradisional yang ada saat ini berfokus pada nilai historis dan belum dapat mencatat nilai aset-aset yang tidak berwujud (Mayo, 2012; Dumay, 2013) terutama modal manusia.

Hingga saat ini nilai suatu perusahaan diukur berdasarkan apa yang tercantum dalam neraca tradisional yang masih dipandang sebagai cerminan aset perusahaan. Pengukuran tradisional ini mulai diragukan karena modal manusia semakin diakui sebagai nilai total suatu perusahaan. Hal ini telah memunculkan dua pertanyaan penting yakni bagaimana cara menilai modal manusia sebagai tambahan terhadap harta berwujud perusahaan (*tangible assets*) dan bagaimana cara mengembangkan modal manusia (*humancapital/HC*) suatu perusahaan. Hermanson (1964) adalah orang yang pertamakali memasukkan modal manusia ke dalam neraca yang dikenal sebagai akuntansi untuk aset manusia (*accounting for human assets*). Kemudian Brummet, Flamholtz (1969) dalam disertasinya mengembangkan konsep, model dan teknik akuntansi biaya untuk mengukur nilai aset manusia yang dimaksudkan untuk tujuan manajerial daripada sekedar pelaporan keuangan yang dikenal dengan akuntansi sumber daya manusia (*human resources accounting* atau *akuntansi sdm*).

Bidang ini menuai kritik dengan alasan bahwa 1) sumber daya manusia tidak bisa dimiliki, 2) tidak ada model yang diterima secara umum untuk menilai sdm, 3) belum ada

standar akuntansi terpisah untuk pelaporan sdm dan 4) pemberlakuan sdm sebagai aset fisik karakteristiknya bertolak belakang dengan konsep pengakuan depresiasi karena nilai manusia pada umumnya meningkat seiring dengan bertambahnya nilai dengan pengalaman. Namun Grojer dan Johanson (1996) berdasarkan penelitiannya di Swedia mendukung pernyataan peneliti terdahulu bahwa akuntansi sdm mencakup 1) sebagai alat politik untuk menentukan alternatif investasi yang lebih kuat dan manajemen yang lebih baik, 2) sebagai instrumen yang bersifat mendidik untuk menganalisis dan membangun pemahaman yang lebih baik atas permasalahan personalia dan 3) sebagai alat bantu pengambilan keputusan. Penelitian lebih lanjut pada bidang ini perlu dilakukan mengingat bidang ini masih menyisakan pertanyaan yang belum terjawab yakni bagaimana kerangka akuntansi di negara berkembang mengingat kondisi sumber daya manusia yang berbeda yang tidak dapat mengikuti kerangka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di negara-negara maju. (Guthrie dan Murthy, 2009).

Penelitian dibidang akuntansi sdm telah banyak dilakukan di negara maju yang kebanyakan merupakan studi empiris pada perusahaan go publik dan berfokus pada aspek kontrol manajemen (Guthrie & Murthy, 2009). Namun demikian hasil studi yang kemudian dijadikan dasar pengambilan kebijakan dan kerangka acuan tersebut belum tentu sesuai untuk diterapkan di negara berkembang karena kerangka ekonomi dan sumber daya manusia yang berbeda. Misalnya Indonesia memiliki populasi dan angkatan kerja yang sangat besar sekaligus memiliki tingkat pengangguran yang juga tinggi - tidak memiliki masalah dengan populasi usia non produktif yang dialami oleh Australia, sehingga kerangka yang sudah dikembangkan di Australia belum tentu sesuai jika diterapkan di Indonesia. Penelitian ini adalah suatu inisiatif yang diharapkan dapat memberikan kontribusi dan dapat dijadikan salah satu acuan kerangka baru pengembangan bidang akuntansi sumber daya manusia di Indonesia.

Sebagai contoh akuntansi modal intelektual dan akuntansi sdm belum berkembang di Indonesia, berdasarkan penelitian pada 50 perusahaan go publik dengan kapitalisasi pasar ditemukan bahwa level pengungkapan pelaporan akuntansi sumber daya manusia yang berfokus pada biaya-biaya tenaga kerja masih sangat rendah yakni 27% (Wardini dan Muktiyanto, 2010). Meskipun perusahaan dengan kapitalisasi pasar besar cenderung

mengungkapkan lebih banyak informasi yang berhubungan dengan biaya tenaga kerja dibandingkan dengan perusahaan dengan kapitalisasi pasar kecil, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara nilai kapitalisasi pasar dan level pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Wardini dan Idrus, 2011). Begitu pula yang terjadi di Bangladesh dengan level pengungkapan 25% dari total item pengungkapan akuntansi sumber daya manusia (Al Mamun, 2009). Sedangkan di Malaysia konsep *Human Resources Accounting* belum banyak dilakukan dengan pengungkapan terbanyak pada item biaya pelatihan dan pengembangan karyawan (Huang dkk, 2008). Hal ini mungkin disebabkan karena akuntansi sumber daya manusia sampai saat ini masih dipandang sebagai unsur biaya daripada investasi (Guthrie, 2001).

Dengan demikian ketika menilai suatu perusahaan aspek sumber daya manusia harus dipertimbangkan dengan cara mengkapitalisasi daripada membebankannya pada akun *current expense*. Karena aset dilaporkan pada neraca, maka aset modal manusia ini juga harus dilaporkan sebagai aset fisik. Sementara sangat sulit untuk mengkuantifikasikan keahlian, pengetahuan dan kompetensi sdm yang dimiliki perusahaan karena aset modal manusia bukanlah merupakan aset fisik perusahaan. Lebih jauh, '*value of HR*' atau nilai karyawan tidak dapat dilaporkan dalam laporan keuangan perusahaan karena nilai karyawan sulit untuk diukur dalam satuan nilai uang. Akibatnya perusahaan memasukkannya kedalam pos biaya yang terkait dengan tenaga kerja dalam laporan keuangan, karena mereka tidak dapat menunjukkan keahlian sdm yang dimiliki dan bagaimana modal manusia tersebut diberdayakan ke dalam laporan keuangan. Oleh karenanya para pemangku kepentingan menghadapi kendala dalam mendapatkan informasi penting berkaitan dengan sdm suatu perusahaan (Hossain, Khan & Yasmin, 2004). Sedangkan informasi mengenai akuntansi sdm itu sendiri menjadi sangat penting agar perusahaan dapat menyediakan laporan keuangan yang akurat yang mendukung pengambilan keputusan (Brummet et.al., 1968).

Sehubungan dengan hal tersebut penelitian ini dilakukan dari perspektif kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara modal intelektual yakni modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) dengan komponen kinerja keuangan perusahaan (OP) yakni tingkat pengembalian aset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan perubahan (kenaikan atau penurunan) pendapatan dari tahun sebelumnya (Sales Change) pada

perusahaan go publik dalam kelompok 50 perusahaan dengan kapitalisasi pasar besar pada bursa efek Indonesia yang lebih berfokus pada aset manusia atau modal manusia dari perspektif kontrol manajemen.

Studi ini menggunakan teori *human capital* (Mayo, 2012; Flamholts dan Randle; 2012) yang melihat modal manusia sebagai komponen modal intelektual yang paling penting dan aset perusahaan paling strategis sehingga dengan kedudukannya tersebut modal manusia dipilih sebagai fokus penelitian ini.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana hubungan antara modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) perusahaan?
2. Bagaimana hubungan antara modal manusia (HC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE, Sales Change)?
3. Bagaimana hubungan antara modal struktural (SC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE, Sales Change)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. menganalisis hubungan antara komponen modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) perusahaan
2. menganalisis hubungan antara modal manusia (HC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE, Sales Change)
3. menganalisis hubungan antara modal struktural (SC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE, Sales Change)

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian merupakan pengembangan konstruk baru yang menjelaskan hubungan antara komponen modal intelektual terutama modal manusia dan kinerja keuangan perusahaan pada perusahaan go publik dengan kapitalisasi pasar terbesar. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan bidang ilmu akuntansi modal intelektual dan akuntansi sdm di Indonesia.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Modal Manusia dalam Akuntansi Modal Intelektual

Penelitian ini berfokus pada modal manusia karena diantara ketiga komponen modal intelektual, yakni modal manusia, modal struktural (yang kemudian dipecah menjadi modal organizational dan modal relasional), modal manusia dianggap sebagai asset yang paling penting (Mayo 2012; Flamholtz & Randle, 2012) yang kemudian berpengaruh pada munculnya isu-isu seputar sistem pengawasan manajemen (Coff, 1997; Widener, 2004). Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh modal manusia terhadap kinerja organisasi (Ashton, 2005), ada juga yang berfokus pada sdm itu sendiri (Carmeli and Tishler, 2004; Gupta, 1984; Gupta and Govindarajan, 1984), dan ada juga yang berfokus pada praktek manajemen sdm untuk mengembangkan dan memberdayakan sdm untuk berkinerja (Arthur, 1994; Delaney and Huselid, 1996; Hitt *et al.*, 2001; Huselid, 1995; Huselid *et al.*, 1997; Youndt *et al.*, 1996; Youndt and Snell, 2004). Penelitian ini berfokus pada modal manusia sebagai komponen dari modal intelektual perusahaan dan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan pada 50 perusahaan go public dengan kapitalisasi pasar terbesar di Indonesia.

Karena peranan penting modal manusia dalam menentukan kinerja organisasi dan menciptakan 'nilai', pertanyaan yang kerap muncul adalah bagaimana membuat aset tidak berwujud dan pengetahuan yang tidak terlihat dan terukur ini menjadi berwujud (Johanson *et al.*, 2001; Tayles *et al.*, 2007). Sedangkan mengukur dan menilai modal manusia itu sendiri sangat beresiko (Dumay, 2013). Sehingga para akademisi di bidang ini menganjurkan agar riset difokuskan pada bagaimana praktek akuntansi modal intelektual dan akuntansi sdm di dalam organisasi, termasuk juga meneliti adanya hubungan-hubungan antar variabel. Upaya ini dimaksudkan untuk menjembatani adanya celah antara kerangka akuntansi saat ini dengan praktek modal intelektual pada organisasi khususnya modal manusia (Dumay, 2013; Guthrie, 2012; Mauritsen and Larsen, 2010).

Penelitian mengenai akuntansi sdm diawali ketika Rensis Likert pada tahun 1960an yang bertujuan untuk mengukur nilai manusia (*human value*) sebagai bagian dari *goodwill* (Flamholtz, 1985). Kemudian Cronbach & Glaser (1965) dan Naylor & Shine (1965) mengembangkan model untuk meramalkan utilitas keuangan dari seleksi pegawai, sehingga dari adaptasi akuntansi sdm dan analisis utilitas. Grojer & Johanson (1996) menggunakan konsep *human resource costing and accounting*. Kemudian akuntansi sdm ini dipopulerkan oleh Brummet, Flamholtz & Pyle (1968). Komite Akuntansi Amerika dan Belkoui (1995) mendefinisikan akuntansi sdm sebagai proses pengidentifikasian dan pengukuran data mengenai sumber daya manusia dan menyampaikannya kepada pihak yang berkepentingan, yang diperuntukkan untuk memfasilitasi pengambilan keputusan (Sackmann et al., 1989,). Dari definisi ini terdapat tiga tujuan akuntansi sdm yakni: 1) mengidentifikasi nilai sumber daya manusia, 2) mengukur biaya dan nilai manusia yang dikontribusikan kepada perusahaan, 3) mengkaji pengaruh pemahaman informasi dan dampaknya pada perilaku manusia. Dari definisi tersebut, penulis menggarisbawahi akuntansi sdm sebagai alat informasi untuk pengambilan keputusan dan tujuannya untuk mengkaji hubungan dan pengaruhnya pada perilaku manusia.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel sdm dan modal intelektual mempengaruhi efisiensi perusahaan dan kinerja perusahaan (Bassi & McMurrer, 1998; Boudreau & Ramstad, 1997; Grojer, 1998). Perspektif teori sumber daya yang mengkaji sdm secara eksplisit (Conner, 1991), dimana tingkat kompetisi suatu perusahaan tergantung daripada aset spesifik yang dimilikinya, yakni karyawan. Teori ini menjelaskan mengapa beberapa perusahaan lebih produktif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Ada dua alasan untuk memasukkan aspek sdm kedalam akuntansi. Pertama, 'manusia' adalah sumber daya yang sangat bernilai, dan kedua, nilai seseorang sebagai sumber daya tergantung daripada bagaimana mereka dipekerjakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya manajemen juga mempengaruhi 'nilai sdm' (Ripoll dan Labatut, 1994 dalam Al Mamun, 2009). Dalam studi ini peneliti ingin melihat modal manusia dalam kerangka modal intelektual berdampak pada kinerja organisasi dari perspektif praktek manajemen, diantaranya teori modal manusia (Mayo, 2012; Flamholtz dan Randle, 2012).

B. Komponen modal intelektual

Telah banyak peneliti dari berbagai disiplin ilmu berupaya mencapai kesepakatan mengenai apa yang dimaksud dengan modal intelektual (Edvinsson & Malone, 1997). Para peneliti di bidang akuntansi tertarik untuk melihatnya dari sisi pelaporan keuangan, sedangkan teknologi informasi dari sisi sistem, bidang sosiologi melihatnya dari sisi keseimbangan kekuasaan dalam organisasi dan manajer sumber daya manusia ingin mengetahui tingkat pengembalian investasi dari karyawan yang telah direkrut dan dikembangkan (Bontis, 1999).

Secara umum para ahli dibidang modal intelektual membagi konsep ini kedalam tiga konstruk yakni modal manusia, modal struktural dan modal relasional (Edvinsson & Malone, 1997). Sedangkan definisi yang paling dapat diterima dan berlaku umum adalah yang ditawarkan oleh *Organisation for Economic and Cooperation and Development* (OECD, 1999) bahwa modal intelektual sebagai nilai ekonomi dari dua kategori aset tak berwujud (*intangible assets*) perusahaan yakni 1) modal manusia dan 2) modal struktural. Modal struktural mengacu pada sistem informasi, jaringan distribusi dan rantai pasokan sedangkan modal manusia mengacu pada sumber daya manusia yang pada organisasi. Sehingga modal intelektual merupakan bagian dari aset tak berwujud (Guthrie, 2001).

Gary Becker (1964) berpendapat bahwa biaya-biaya pendidikan, pelatihan, pemeliharaan kesehatan yang menghasilkan manusia tidak hanya secara fisik atau finansial saja karena manusia tidak dapat dipisahkan dari pengetahuan, ketrampilan, kesehatan atau nilai-nilai yang terus berubah. Sementara Bontis (1993) mendeskripsikan modal manusia sebagai sekumpulan keahlian kolektif yang dimiliki perusahaan yang diharapkan dapat menghasilkan yang terbaik dari pengetahuan yang dimiliki secara individual. Adapun modal struktural berhubungan dengan struktur organisasi dan sistem informasi yang dapat ditambahkan pada usaha dan intelektual perusahaan. Jika modal manusia merupakan faktor primer, maka modal struktural merupakan faktor sekunder yang merupakan faktor dependen dari modal manusia dimana modal manusia sebagai penentu suatu organisasi. Namun meskipun dipengaruhi oleh modal manusia, keberadaan modal struktural bisa bersifat independen dari modal manusia (Chen, Zhu & Kie, 2004). Misalnya hak paten yang diciptakan oleh modal manusia setelah diciptakan menjadi milik perusahaan. Sehingga studi ini memposisikan modal manusia

sebagai unsur paling utama yang ingin dilihat karena kedudukannya mempengaruhi modal struktural. Studi ini melihat secara empiris apakah modal manusia berpengaruh terhadap modal struktural perusahaan selanjutnya apakah kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan dilihat dari indikator kinerja keuangan tradisional seperti ROA, ROE dan perubahan penjualan atau pendapatan dari tahun sebelumnya.

B.1. Modal Manusia (human capital)

Jika modal intelektual adalah pengetahuan yang dimiliki saat ini yang dapat digunakan untuk memiliki daya saing (*competitive advantage*) (Stewart, 1991), maka modal manusia adalah pengetahuan yang dapat dikonversikan kedalam nilai (Sullivan, 1996). Untuk mengelola sdm secara baik, diperlukan informasi tentang sdm yang akurat dan relevan. Akuntansi sdm memberikan informasi kuantitatif maupun kualitatif kepada manajemen mulai dari pengadaaan karyawan, pengembangan, kapitalisasi, evaluasi dan penghargaan atas sdm. (Harahap, 2011). Dalam kaitan inilah diperlukan pengukuran mengenai biaya dan nilai sumber daya manusia.

Modal manusia merupakan komponen utama dari modal intelektual (Edvinsson and Malone, 1997; Stewart, 1997; Bontis, 1998; Chooand Bontis, 2002) yang digambarkan sebagai kapabilitas kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik dari pengetahuan individual karyawan. Meritum mendefinisikan modal manusia sebagai pengetahuan yang dibawa oleh karyawan ketika mereka meninggalkan perusahaan (Sanchez et al., 2001). Modal manusia meliputi pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan kemampuan seseorang. Pengetahuan ini yang ada sifatnya unik yang hanya dimiliki oleh ind, ada juga yang sifatnya generic. Sebagai contoh, kapasitas untuk melakukan inovasi, kreativitas, pengetahuan dan pengalaman, kapasitas bekerja dalam tim, fleksibilitas, toleransi, motivasi, kepuasan, kapasitas belajar, loyalitas, pendidikan dan pelatihan. Lebih jauh, modal manusia merupakan jejaring sumber daya tidak berwujud yang sangat kompleks. Stewart (1997) menganggap bahwa sumber daya intelektual termasuk didalamnya aset intelektual lainnya yang memiliki hak kepemilikan seperti merk, merk dagang, *goodwill*, dan semacamnya nya – yang dapat digunakan untuk menghasilkan kekayaan bagi perusahaan. Sedangkan modal manusia termasuk didalamnya elemen sdm seperti perilaku, kompetensi, pengalaman dan ketrampilan,

pengetahuan, inovasi dan bakat seseorang (Choo and Bontis, 2002; Guerrero, 2003; Roos and Jacobsen, 1999). Modal manusia menggambarkan pengetahuan yang tertanam dalam orang-orang dalam suatu organisasi (Bontis, 1999; Bontis *et al.*, 2002). Modal manusia sangat penting bagi organisasi karena sebagai sumber inovasi dan pembaruan strategik (Bontis, 2002; Bontis *et al.*, 2000; Webster, 2000). Semakin tinggi tingkatan modal manusia seringkali berhubungan dengan semakin tingginya produktivitas dan pendapatan atau kompensasi (Wilson and Larson, 2002). Sehingga keinginan manajer sdm untuk merekrut dan mengembangkan karyawan terbaiknya sebagai upaya mencapai keunggulan kompetitif (Bontis *et al.*, 2002).

Pada level individu, modal manusia didefinisikan sebagai perpaduan dari empat elemen yakni bawaan genetic, pendidikan, pengalaman dan perilaku terhadap usaha dan kehidupan (Hudson, 1993). Dari perspektif organisasional, modal manusia dilihat sebagai sumber inovasi, pembaruan strategik dan rangkuman kecerdasan yang dimiliki seluruh anggota organisasi (Bontis, 1998). Terminologi manusia sendiri mengacu pada pengetahuan, senioritas, tingkat mobilitas, ketrampilan dan pengalaman dari seluruh staf organisasi dan manajemen. Kemampuan menghasilkan dan menyebarkan pengetahuan merupakan Suatu keunggulan kompetitif berkelanjutan yang dimiliki perusahaan, namun hal tersebut sepenuhnya tergantung pada kemauan individu. Dengan demikian, jika modal manusia dapat menunjukkan potensi ekonomi individu dalam perusahaan, dapat dipastikan bahwa hasil yang diperoleh sangat berhubungan dengan motivasi. Oleh karena itu bagaimana mengelola motivasi individu karyawan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif juga merupakan aspek yang sangat penting.

Kendala paling besar yang dihadapi oleh modal manusia adalah sulitnya dilakukan suatu pengukuran. Pengukuran modal manusia dalam akuntansi sumber daya manusia, didasari pertanyaan bahwa bagaimana menilai sdm secara kuantitatif jika sdm diakui sebagai 'aset' perusahaan. Beberapa teori pengukuran yang dikenal antara lain *Human Resource Value Theory* yang diperkenalkan oleh Flamholtz dan Likert. Flamholtz menilai individu berdasarkan dua variabel yakni 1) *conditional value* seperti *productivity* atau kinerja (*performance*), *transferability* dan *promotionality* dan 2) probabilitas masing-masing karyawan akan bertahan bekerja untuk perusahaan. (Flamholtz, 1972). Jika Flamholtz

mengukur individu, Likert dan Bower mengukur kelompok atau kemampuan produktif dari sdm yang ada dalam organisasi. Menurut Likert dan Bower ada tiga variabel yang saling berhubungan yang mempengaruhi efektivitas sdm dalam suatu organisasi yakni variabel *causal*, *intervening* dan *end-result*. Struktur organisasi sebagai salah satu variabel causal akan mempengaruhi produktivitas dan prestasi keuangan organisasi sebagai salah satu variabel end-result melalui variabel intervening yakni persepsi, komunikasi, motivasi, pengambilan keputusan, kontrol dan koordinasi.

Untuk mengukur sumber daya manusia suatu organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan moneter dan non-moneter. Metode Moneter dapat dikelompokkan kedalam dua bagian besar yakni 1) *Human Resources Cost Model* yakni mengukur kompensasi yang akan diterima karyawan dimasa yang akan datang, dan 2) *Human Resources Value Model* yakni mengukur sdm dari nilai tambah yang diperoleh selama bekerja. Sedangkan Metode Non-Moneter lebih mengukur sdm dengan cara yang lebih subjektif yakni menilai keahlian, kemampuan, sikap dan potensi karyawan. Flamholtz (1972) mengidentifikasi nilai sdm menjadi 1) Acquisition Cost, yakni biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan sdm, dan 2) Learning cost, yakni biaya-biaya yang dikeluarkan untuk pengembangan sdm.

Dalam mengukur sdm para peneliti merumuskan nilai sumber daya manusia dengan cara mengidentifikasi komponen *Human Capital* yang merepresentasikan suatu proses, seperti akuisisi sdm, pengembangan sdm dan pelepasan sdm. Pertama, dengan mempertimbangkan dua variabel yakni periode kontrak sdm (*human capital contract period/HCP*) dan biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh sdm (*human capital acquisition cost/HAC*). Variabel ini kemudian dihitung dengan mempertimbangkan persentase kenaikan gaji (*human capital raise percentage/HRP*) dengan menggunakan CPI dan faktor tingkat bunga tahun mendatang (*human capital value interest factor/HFF*) untuk menentukan nilai sdm dimasa yang akan datang (*human capital future value/HFV*). Kedua, dengan mempertimbangkan variabel periode kontrak sdm (HCP) dan tingkat pengembalian aset sdm organisasi (*return on human assets/RHA*) dengan memperhitungkan pendapatan sebelum bunga dan pajak (EBIT) dan tingkat inflasi dari HCA untuk memperoleh nilai sekarang dari HFV (*human capital present value interest factor/HPV*). Kemudian nilai sdm terkapitalisasi (*human capitalized assets value/HCA*) ditentukan dengan persamaan matematis sbb: $HCA = HFV / (1 + RHA)^{HCP}$

Tabel berikut ini menyajikan kerangka yang membandingkan beberapa skema pengklasifikasian model pelaporan *Intellectual Capital* yang didalamnya terdapat unsur intelektual paling penting yakni *Human Capital*. *Intangible Asset Monitor* melihat modal manusia dari kompetensi yang dimiliki. Sedangkan *Balance Score Card* melihat modal manusia dari perspektif pembelajaran dan pertumbuhan sdm selama bekerja diantara empat unsur yang mengukur kinerja organisasi. *Human Capital* secara eksplisit diklasifikasikan dalam Skandia Value Scheme yang berkontribusi terhadap modal struktural organisasi. (Guthrie, 2000)

Tabel 1
Kerangka untuk Pengklasifikasian Model Pelaporan *Intellectual Capital*

Dikembangkan oleh	Framework	Klasifikasi
Sveiby (1988, 1997)	The Intangible Asset Monitor	<ul style="list-style-type: none"> • Struktur Internal • Struktur Eksternal • Kompetensi SDM
Kaplan & Norton (1992)	Balance Score Card	<ul style="list-style-type: none"> • Perspektif Internal proses • Perspektif Customer • Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan • Perspektif Finansial
Edvinsson & Malone (1997)	Skandia Value Scheme (Skandia Navigator)	<ul style="list-style-type: none"> • Human Capital • Structural Capital

Sumber: Guthrie, 2000

Pengukuran modal manusia kedalam aset perusahaan masih sangat sulit dilakukan dan belum banyak perusahaan di Indonesia yang menggunakan pendekatan pengukuran modal manusia sebagai aset perusahaan. Dalam penelitian ini modal manusia dilihat dari perspektif kolektif organisasi melalui item-item pengungkapan modal manusia ke dalam pelaporan keuangan tahunan perusahaan pada 50 perusahaan dengan kapitalisasi pasar terbesar.

B.2. Modal Struktural (*structural capital*)

Modal structural menjadi infrastruktur pendukung bagi modal manusia. Modal structural didefinisikan sebagai kumpulan dari pengetahuan yang tetap ada dalam perusahaan ketika

karyawan berhenti bekerja (Sanchez et al., 2001). Modal structural adalah gudangnya seluruh pengetahuan didalam perusahaan selain modal manusia, meliputi kegiatan rutin dan operasional perusahaan, prosedur, system, budaya, database, dan lainnya yang menghasilkan nilai bagi perusahaan dan akhirnya menambah nilai materiil perusahaan. Beberapa diantaranya dilindungi secara hukum dan menjadi hak intelektual perusahaan yang secara hukum menjadi milik perusahaan. Sebagai contoh adalah fleksibilitas organisasi, pelayanan dokumen, keberadaan pusat pengetahuan, penggunaan teknologi secara umum, kapasitas belajar organisasi, dan hal lainnya. Modal structural mengacu pada kapabilitas organisasional perusahaan untuk memenuhi kebutuhan internal dan permintaan pasar. Modal structural juga mengacu pada pembelajaran dan kemampuan menghasilkan pengetahuan yang diperoleh dari aktivitas sehari-hari organisasi. Kumpulan pengetahuan yang tetap ada jika ditinggalkan karyawannya inilah yang disebut dengan modal structural (Grasenick and Low, 2004; Roos *et al.*, 1997).

Sedangkan modal eksternal atau hubungan relasi organisasi merupakan seluruh sumber daya yang berhubungan dengan hubungan eksternal perusahaan seperti pelanggan, pemasok dan mitra dalam melakukan riset dan (Sanchez et al., 2001). Modal relasional merupakan bagian dari modal manusia dan modal struktural yang berhubungan dengan pemangku perusahaan termasuk juga persepsi mereka mengenai perusahaan. Sebagai contoh image perusahaan, loyalitas pelanggan, kepuasan pelanggan, hubungan dengan para pemasok, pengaruh bisnis, kapasitas bernegosiasi dengan para pelaku bisnis dan keuangan, aktivitas perusahaan yang melibatkan lingkungan sekitar, dan sebagainya. Modal relasional ini mengacu pada kepuasan pengguna akhir dari produk yang ditawarkan perusahaan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini merupakan pengetahuan yang terukir pada hubungan dengan para pemangku kepentingan yang mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Semua bisnis yang ingin berkembang, pemangku kepentingan yang kuat dan sehat merupakan hal yang sangat penting. Pepatah pelanggan adalah raja menunjukkan pentingnya membangun hubungan yang baik dan sehat dengan pemangku kepentingan dalam bisnis. Modal relasional dapat diukur dengan fungsi kelangsungan hubungan (Bontis, 2002), dimana dalam literature pemasaran menganggap bahwa kelangsungan hubungan ini merupakan modal keunggulan kompetitif (Håkansson and Snehota, 1995). Kaplan dan Norton (1996, 2004) berpendapat bahwa factor

internal kepuasan pelanggan, motivasi dan komitmen sangat berpengaruh terhadap factor eksternal kepuasan pelanggan, loyalitas dan tingkat retensi yang mengarah pada meningkatkannya produktivitas perusahaan. Modal relasional merupakan ciri hubungan formal dan informal perusahaan dengan pemangku kepentingan dari luar perusahaan, persepsi mereka terhadap organisasi dan juga merupakan pertukaran pengetahuan antara perusahaan dan pemangku kepentingan eksternal tersebut (Bontis, 1998; Fletcher *et al.*, 2003; Grasenick and Low, 2004). Modal relasional sangat penting bagi perusahaan karena perannya sebagai elemen penggerak yang menciptakan nilai bagi perusahaan dengan cara menghubungkan modal manusia dan modal structural perusahaan dengan pemangku kepentingan eksternal (Ordóñez de Pablos, 2004). Terlepas dari peran masing-masing komponen modal intelektual tersebut, penelitian ini berfokus pada modal manusia sebagai asset paling berharga yang dimiliki perusahaan.

C. Kinerja Keuangan

Menurut teori, perpektif berbasis modal intelektual berfokus pada ketersediaan sumber daya dan aliran modal pengetahuan yang dimiliki perusahaan dan memosisikannya memiliki hubungan langsung dengan kinerja keuangan (Youndt t.al., 2004).

Modal manusia merupakan salah satu aspek penting dari modal intelektual yang menjadi fokus penelitian ini mengingat sektor industri di seluruh dunia semakin bergeser kearah ketergantungan yang tinggi pada aspek modal manusia. Modal manusia menjadi sangat penting terutama bagi sektor industri yang berberbasis pengetahuan (*knowledge based industry*) seperti keuangan dan teknologi. (Hayes & Schaefer, 1999; Murphy, 1985; Lev, 2001 dalam Lajili & Zeghal, 2005). Mengacu pada Skandia Navigator (Edvinsson & Malone, 1997) modal intelektual mencakup modal manusia dan modal struktural merupakan faktor kunci dan determinan yang membentuk organisasi. Modal struktural sangat tergantung pada modal manusia dan berkontribusi kepada kinerja keuangan perusahaan (Chen, Zhu & Xie, 2004). Dalam penelitiannya Riahi & Belkaoui (2003) menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara modal intelektual dan kinerja keuangan pada perusahaan di Amerika Serikat. Dalam penelitian terpisah pada perusahaan di AS, diketahui bahwa hanya variabel modal manusia saja yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan

masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan, yakni antara variabel modal manusia dan modal struktural; antara variabel modal manusia dan ROA; dan antara variabel modal manusia dan ROE (Nazari, 2010). Adapun kinerja keuangan perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rasio keuangan seperti tingkat pengembalian aset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan kenaikan atau penurunan penjualan (*Sales Change*).

Sedangkan struktur organisasi yang merupakan salah satu modal struktural perusahaan mempengaruhi produktivitas dan kinerja keuangan organisasi (Likert & Bower). Studi ini menggunakan metode pengukuran kinerja keuangan tradisional yang paling sering digunakan (Nazari, 2010) yakni tingkat pengembalian aset (*Return On Assets/ROA*), tingkat pengembalian modal (*Return on Equity/ROE*) dan *Sales Change* yakni selisih kenaikan ataupun penurunan penjualan dengan penjualan tahun sebelumnya

Lebih jauh menurut pandangan teori *resources based view* pengetahuan yang terdapat pada salah satu komponen modal intelektual dapat menciptakan nilai bagi komponen modal intelektual lainnya (Reed et.al.,2006) dimana perpaduan kedua komponen modal intelektual tersebut menghasilkan sumberdaya unik perusahaan yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja keuangan perusahaan. Dalam studinya reed menggunakan data perusahaan selama dua tahun berturut-turut dan berkesimpulan bahwa dampak kinerja perusahaan dengan adanya struktur hubungan diantara komponen modal intelektual ini sangat tergantung pada kondisi industri dan dalam lingkup geografis tertentu. Studi ini mengambil sampel data pada kelompok 50 perusahaan go public dengan kapitalisasi pasar terbesar yang bergerak pada industry yang yang berbasis pengetahuan dan teknologi yang padat modal manusia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

A.1. Analisis Kualitatif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang akan menjelaskan karakteristik data sehingga hasil penelitian bisa lebih jelas. Data mengenai komponen modal intelektual yakni modal manusia, modal structural dan modal relasional diperoleh dari laporan tahunan perusahaan go publik dari kelompok 50 perusahaan dengan kapitalisasi pasar terbesar. Item-item modal intelektual tersebut dianalisa dengan metode analisis konten. Metode analisis konten adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan analisis konten suatu dokumen untuk menghasilkan suatu penjelasan yang objektif dan jelas seperti kategori konten, pembahasan, pengkodean berbasis karakteristik kejadian atau transaksi yang terdapat dalam dokumen (Indriantoro and Supomo, 1999).

A.2. Analisis Kuantitatif

Pemrosesan data meliputi pengecekan dan perhitungan item modal intelektual yang terdapat dalam catatan atas laporan keuangan, berapa banyak item-item tersebut muncul dalam laporan keuangan. Sedangkan data kinerja keuangan perusahaan juga diperoleh dengan cara menghitung rasionya. Sebelum diadakan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data. Tiga pengukuran mengenai pengungkapan modal intelektual kemudian dihitung dan dijumlahkan, kemudian diukur regresinya untuk mengetahui hubungannya dengan kinerja keuangan perusahaan.

B. Sampling dan pengumpulan data

Penelitian ini merupakan studi empiris berdasarkan data sekunder yakni berupa laporan keuangan perusahaan go publik yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia, pada tahun 2010 dan

2011. Konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal manusia memiliki kedudukan yang sangat penting terutama bagi industri berbasis pengetahuan, maka sampel dipilih dari kelompok perusahaan go publik dengan kapitalisasi pasar terbesar pada tahun 2010-2011 yang kebanyakan bergerak pada sektor industri keuangan, farmasi, komputer dan jasa lainnya. Data yang digunakan dikumpulkan secara manual yang bersumber dari laporan tahunan perusahaan yang telah diaudit, sehingga informasi yang dihasilkan reliabel dan dapat dibandingkan (Farooque et.al.,2007). Data mengenai variabel intelektual kapital yakni modal manusia dan modal struktural diperoleh dari laporan keuangan perusahaan tersebut dan memasukkannya kedalam persamaan matematis dengan mengadaptasi model VAIC (Ante Pulic, 2004) dan Skandia Navigator (Edvinson dan Malone, 2004). Sedangkan data mengenai kinerja keuangan perusahaan yakni ROA, ROE dan perubahan penjualan dari tahun sebelumnya juga diperoleh dari laporan keuangan perusahaan yang sama. Datalaporan tahunan diperoleh melalui BEI melalui internet. Justifikasi ini ditegaskan oleh Sekaran (2003), Cooper dan Emory (1995) bahwa data sekunder salah satunya dapat diperoleh melalui internet.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian terdiri dari variabel independen adalah komponen modal intelektual yakni modal manusia (HC), modal struktural (SC) dan modal relasional (RC) dan variabel dependen adalah kinerja keuangan perusahaan meliputi tingkat pengembalian aset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan kenaikan atau penurunan penjualan atau pendapatan (SCh) sebagaimana di jelaskan dalam tabel berikut.

Nilai modal manusia menggunakan nilai efisiensi modal manusia (*human capital efficiency/HCE*). Dimana HCE diperoleh dengan membagi nilai tambah (*value added/VA*) dengan total upah dan gaji yang dibayarkan perusahaan (HC). Nilai tambah merupakan selisih antara output yakni total penjualan atau pendapatan dengan input yakni biaya-biaya untuk memperoleh material, komponen dan jasa dalam faktor produksi. Sedangkan modal struktural (SC) menggunakan nilai efisiensi modal struktural (*structural capital efficiency/SCE*) dimana SCE diperoleh dari fungsi nilai tambah dikurangi biaya-biaya tenaga kerja, dengan persamaan matematis sbb:

$$HCE = VA/HC$$

$$SCE = SC/VA$$

Dimana,

VA = OP (laba operasi) + EC (biaya-biaya tenaga kerja) + D (depresiasi) + A (amortisasi)

HC = total upah dan gaji karyawan

$$SC = VA - HC$$

Dalam studi ini, persamaan tersebut tidak sepenuhnya dapat diaplikasikan karena tidak semua perusahaan mencantumkan item-item yang sama dalam laporan keuangannya. Untuk itu dalam mencari nilai modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) digunakan nilai skala perbandingan hasil analisis konten item pengungkapan HC dan SC perusahaan terhadap total kelompok sampel sebagaimana nilai tingkat pengembalian aset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan perubahan penjualan (SCh) terhadap total nilai kelompok 50 perusahaan berkapitalisasi besar.

Tabel 2
Variabel dan Analisis Data

No	Variabel yang diukur	Analisis Data
1	Human Capital	Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Fungsi Human Asset merupakan penjumlahan dari gaji, upah, pensiun, profit sharing, macam-macam insentif dan kompensasi lainnya, pajak penghasilan dan employee benefit lainnya dibagi dengan Penjualan bersih (Net Sales).
2	Structural Capital	Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Fungsi Structural Capital merupakan penjumlahan dari biaya iklan dan promosi perusahaan (<i>advertising intensity</i>) dan biaya riset dan pengembangan (<i>R&D intensity</i>) yang terkait dengan pengembangan

		produk dan jasa dibagi dengan Penjualan bersih (Net Sales).
3	ROA	Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Return on Assets = tingkat pengembalian aset.
4	ROE	Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Return on Equities = Tingkat pengembalian modal
5	Sales Change	Data diperoleh dari laporan keuangan perusahaan. Sales Change adalah selisih Penjualan Bersih (Net Sales) dengan tahun sebelumnya.
No	Variabel Kontrol	Analisis Data
1	Total Assets	Total aset merupakan penjumlahan aset lancar dan aset tidak lancar.
2	Leverage	Total kewajiban dibagi dengan Total Aset

Untuk menghasilkan analisis data yang akurat dan valid, peneliti akan menggunakan pendekatan *listwise* dengan mengurangi ukuran sampel yang signifikan (Hair, Anderson, Tatham dan Black, 2005). Karena dalam pelaporan keuangan perusahaan pengungkapan mengenai gaji, upah, biaya iklan dan promosi serta biaya riset dan pengembangan masih bersifat sukarela (*voluntary disclosed*) maka tidak semua perusahaan yang termasuk dalam sampel penelitian mengungkapkan informasi tersebut. Penghapusan *listwise* akan dapat mengantisipasi keterbatasan ini.

D. Teknik Analisis

D.1. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, (ImamGhozali, 2005).

D.2. Analisis Regresi

Analisis Regresi akan menguji pengaruh modal intelektual (HC, SC dan RC) terhadap kinerja keuangan perusahaan secara parsial dan bersama-sama. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan variabel dependennya adalah kinerja keuangan perusahaan (Y) dan variabel independennya adalah komponen modal intelektual (HC, SC dan RC)

D.3. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu dianjurkan menggunakan nilai Adjusted R² pada saat mengevaluasi mana model terbaik. (Imam Ghozali, 2005).

Persamaan regresi membutuhkan pengujian asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

D.4. Uji Asumsi Klasik

Model regresi harus memenuhi beberapa kriteria, diantaranya yang perlu dipenuhi adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari empat pengujian data sebelum melakukan uji regresi. Asumsi klasik yang harus dipenuhi adalah :

1. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Uji Normalitas dapat dideteksi dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis: H_0 : Data residual berdistribusi normal; dan H_a : Data residual tidak berdistribusi normal. Jika nilai K-S probabilitasnya > 0.005 berarti menunjukkan distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari multikolinearitas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu (a) Nilai *R square* (R^2) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat, (b) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas, (c) Melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF), Suatu model regresi yang bebas dari masalah multikolinearitas apabila mempunyai nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2005).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi.

D.5. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis H_a dengan menggunakan model regresi dengan menggunakan SPSS Statistics 22 yang juga menunjukkan mean dan standar deviasi. Model yang digunakan untuk menguji H_1 dengan menggunakan uji beda atas dua rata-rata (*t-test : Independent Samples T Test*). Uji beda dilakukan terhadap data berdasarkan pada kelompok perusahaan dengan kapitalisasi terbesar atas yang berada pada urutan pertama sampai 25, dan kelompok perusahaan dengan kapitalisasi terbesar bawah yang berada pada urutan 26 sampai 50. Sedangkan untuk membuktikan dampak atribut komponen modal intelektual terhadap kinerja keuangan perusahaan digunakan teknik multipel regresi sbb:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 HC + \beta_2 SC + \beta_3 RC + \epsilon_i$$

Dimana,

Y_i = kinerja keuangan dilihat dari net income

α = incepton garis regresi

β = slop/kemiringan garis regresi

HC = modal manusia

SC = modal struktural

RC = modal relasional

ϵ = standar sampel error

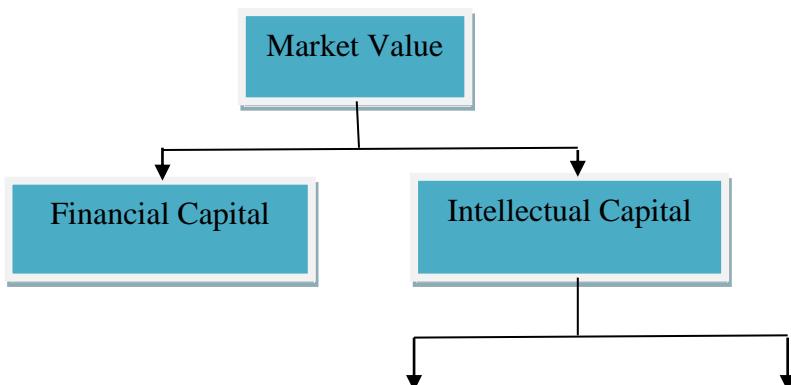
E. Hipotesa penelitian

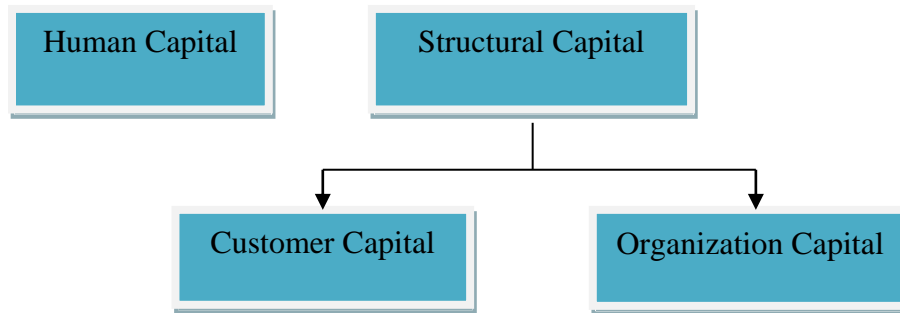
Hipotesa penelitian ini dikembangkan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bontis (1998; 2004; Bontis t.al., 2000) yang mengkaji hubungan antara modal manusia, modal struktural dan modal relasional organisasi dari komponen intelektual kapital dengan

kinerja keuangan perusahaan yang dilakukan dalam studi terpisah. Berdasarkan penelitian tersebut ditemukan adanya hubungan antara masing-masing komponen intelektual kapital dan kinerja keuangan perusahaan serta hubungan diantara masing-masing komponen intelektual kapital (Bontis, 1998). Para peneliti berpendapat bahwa jika pasar efisien maka investor akan menempatkan nilai lebih besar pada unsur intelektual kapital perusahaan (Chen et.al, 2005; Firer dan Williams, 2003; Riahi dan Belkaoui, 2003). Lebih jauh, jika intelektual kapital merupakan sumber daya berharga bagi daya saing perusahaan (competitive advantage) maka akan berkontribusi terhadap kinerja keuangan perusahaan (Chen et.al., 2005). Dengan menggunakan sampel perusahaan multinasional di Amerika Serikat, Riahi dan Belkaoui (2003) menemukan bahwa terdapat hubungan antara intelektual kapital dan kinerja keuangan perusahaan dan hubungan yang sama juga ditemukan pada sampel bank komersial di Amerika Serikat (Reed, 2006).

Dalam penelitian terpisah, Bontis (2004) dan Edvinsson dan Malone (1997) berpendapat bahwa modal manusia merupakan faktor kunci dari kekayaan organisasi. Modal manusia merupakan faktor penting yang menentukan modal struktural dan relasional perusahaan (Bollen et. al., 2005; Bontis et. al., 2004) dimana semakin besar pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan akan semakin besar pula modal struktural dan relasional perusahaan. Meskipun beberapa studi menemukan adanya hubungan antara intelektual kapital dan kinerja keuangan perusahaan, namun secara spesifik masih sangat sedikit yang meneliti mengenai unsur terpenting yang menggerakkan modal intelektual itu sendiri yakni modal manusia.

Gambar 1
Skandia Navigator Conceptual Model (Edvinsson & Malone, 1997)



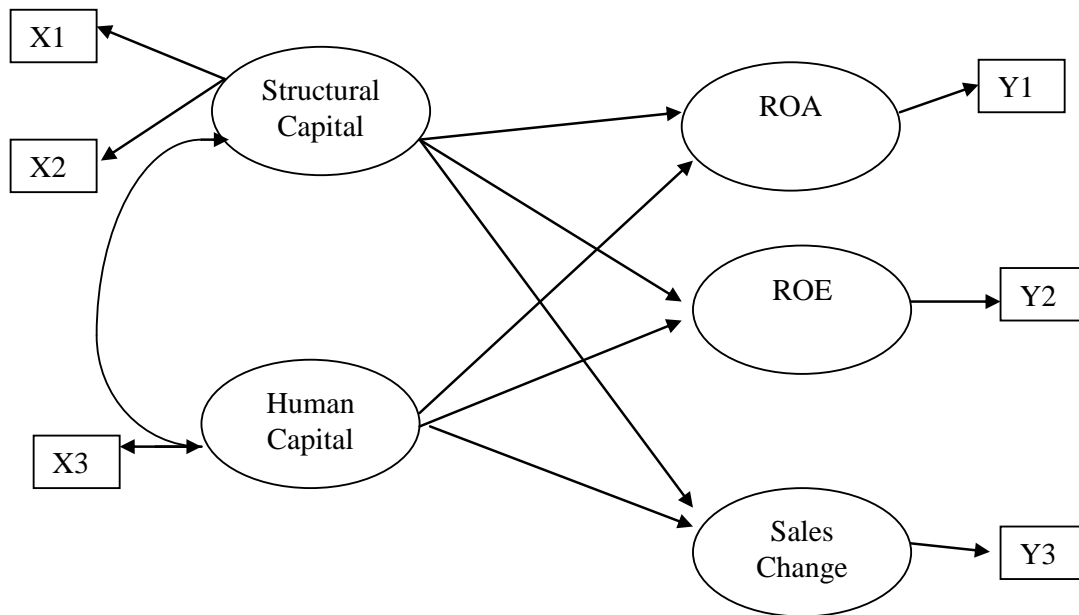


Dari model konseptual diatas, Edvinsson & Malone (1997) mengembangkan Skandia Navigator yang terdiri dari fokus areamodal intelektualdan modal finansial. Adapun modal manusia merupakan fokus area yang paling penting dan berhubungan kesemua area karena manusia yang memiliki hati, intelegensia, dan semangat yang menggerakkan kekuatan organisasi. Manusia memiliki kompetensi, keahlian dan komitmen yang menghasilkan karya bagi organisasi. Meskipun dengan teknologi canggih sekalipun, tanpa adanya sumber daya manusia organisasi tidak akan mampu menghasilkan nilai. Skandia Navigator berpendangan bahwa modal manusia merupakan faktor kunci yang mengarahkan organisasi (Edvinsson & Malone, 1997).

Beberapa penelitian mengkaji hubungan modal manusia dengan kinerja keuangan perusahaan yang berfokus pada tingkat pengungkapan sdm. Latridies (2008) membuktikan bahwa lebih banyak informasi pengungkapan sdm ditemukan pada perusahaan besar dilihat dari profitabilitas sebagai salah satu unsur kinerja keuangan perusahaan. Dengan menggunakan pendekatan ekonomi sdm, Lajili dan Zeghal (2006) menemukan adanya hubungan modal manusia dan kinerja pasar (*market performance*). Sedangkan menurut model *Value Creation Efficiency Analysis* (VAIC), nilai pasar (MV) ditentukan oleh modal intelektual (*human capital + structural capital*) dan modal keuangan (*financial value/FV*) (Ante Pulic, 1998; 2000; 2004). Berdasarkan studi terdahulu mengenai modal intelektual dan kinerja keuangan perusahaan dengan menggunakan Skandia Navigator yang memisahkan modal manusia dengan modal struktural(Edvinson dan Malone, 1997) peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara modal manusia sebagai salah satu unur terpenting modal intelektual dengan

kinerja keuangan perusahaan yang terdiri dari tiga komponen yakni ROA, ROE dan Sales Change. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: terdapat hubungan yang positif antara Human Capital dan Structural Capital
- H2: terdapat hubungan yang positif antara Human Capital dan ROA
- H3: terdapat hubungan yang positif antara Human Capital dan ROE
- H4: terdapat hubungan yang positif antara Human Capital dan Sales Change
- H5: terdapat hubungan yang positif antara Structural Capital dan ROA
- H6: terdapat hubungan yang positif antara Structural Capital dan ROE
- H7: terdapat hubungan yang positif antara Structural Capital dan Sales change



BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik data

Berdasarkan laporan statistik IDX quarter ke 2 tahun 2012 diperoleh 50 sampel penelitian yang diambil dari kelompok 50 perusahaan dengan kapitalisasi pasar terbesar. Adapun kapitalisasi pasar merupakan nilai dari harga pasar saham pada saat penutupan (*closing price*) dikalikan dengan jumlah saham yang beredar. Nilai kapitalisasi pasar dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan data statistik IDX pada quarter ke 2 tahun 2012. Tabel 4.1 berikut ini menunjukkan 50 perusahaan dalam kelompok kapitalisasi pasar terbesar.

Tabel 4.1.
50 Perusahaan dengan Kapitalisasi Pasar Terbesar

No	Nama perusahaan	Market Cap
1	Astra Internasional	299,375,875
2	HM Sampoerna	233,175,600
3	Bank Central Asia	195,267,673
4	Bank Rakyat Indonesia	169,736,169
5	Bank Mandiri	158,235,000
6	Unilever Indonesia	152,600,000
7	Telekomunikasi Indonesia	141,119,995
8	United Tractors	123,094,459
9	Gudang Garam	105,921,044
10	Perusahaan Gas Negara	92,117,731
11	Bank Negara Indonesia	73,848,680
12	Semen Gresik	72,661,120
13	Indocement Tunggul Prakasa	67,918,725
14	Adaro Energy	61,732,907
15	Bayan Resources	59,666,670
16	Indo Tambangraya Megah	49,095,241
17	Bumi Resources	48,817,490
18	Tambang Batubara Bukit Asam	47,234,703
19	Charoen Pokphand Indonesia	45,094,500
20	Bank Danamon Indonesia	43,648,466
21	XL Axiata	43,018,760

No	Nama perusahaan	Market Cap
22	Indofood Sukses Makmur	42,585,069
23	Astra Agro Lestari	36,770,296
24	Kalbe Farma	36,053,851
25	Jasa Marga	35,020,000
26	Vale Indonesia	33,535,143
27	Indofood CBP Sukses Makmur	31,778,699
28	Bank CIMB Niaga	30,602,758
29	Indosat	27,441,364
30	Media Nusantara Citra	26,031,839
31	Bank Internasional Indonesia	25,073,627
32	Elang Mahkota Teknologi	24,816,143
33	Budi Serpong Damai	22,571,126
34	Global Mediacom	22,203,576
35	Salim Ivomas Pratama	22,142,834
36	Sinar Mas Multiartha	22,125,510
37	Harum Energy	22,033,892
38	Indomobil Sukses Internasional Bank Tabungan Pensiunan	20,877,852
39	Nasional	20,814,784
40	Bank Pan Indonesia	19,785,246
41	Holcim Indonesia	19,731,968
42	PP London Sumatera	19,615,734
43	Sumber Alfaria Trijaya	18,874,774
44	Berau Coal Energy	18,846,000
45	SMART	18,669,257
46	Lippo Karawaci	18,462,152
47	Aneka Tambang	17,169,228
48	Golden Energy Mines	16,764,706
49	AKR Corporindo	16,434,540
50	Bumi Resources Minerals	16,364,896

Sumber: Statistics IDX 2nd Q 2012

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 perusahaan, 28 perusahaan masuk kedalam kelompok perusahaan dengan kapitalisasi pasar tinggi dimana nilai kapitalisasi pasar mencapai diatas 30,000,000 (jutaan rupiah) dan 22 perusahaan masuk kedalam kelompok perusahaan dengan kapitalisasi pasar rendah yakni hingga 30,000,000 (jutaan rupiah). Data kapitalisasi pasar perusahaan dalam sampel dikumpulkan dari IDX sebagaimana disajikan pada tabel berikut. Tabel 4.1 nilai rata-rata untuk kapitalisasi pasar untuk 50 sampel perusahaan dengan kapitalisasi pasar terbesar berdasarkan data statistik IDX quarter ke 2

tahun 2012 adalah Bumi Resources Mineral dengan kapitalisasi pasar terendah dan Astra International dengan kapitalisasi pasar tertinggi.

B. Statistik Deskriptif

Tabel 4.2 berikut menyajikan perhitungan statistik deskriptif terhadap frekuensi pengungkapan modal intelektual dalam laporan tahunan perusahaan, selain itu nilai mean, standard deviasi, dijelaskan dalam tabel tersebut. Analisa statistika yang dilakukan pada data tabel berikut ini yakni analisa terhadap varians digunakan untuk menguji perbedaan dalam nilai mean atas pengungkapan modal intelektual. Analisa ini memberikan perbedaan yang signifikan untuk kategori modal intelektual.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif

	N	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
HC	50	6.6000	.44447	3.14286	9.878
SC	50	2.8000	.30102	2.12852	4.531
RC	50	1.4600	.16215	1.14660	1.315
ROA	50	.4197	.06387	.45165	.204
ROE	50	.5780	.24243	1.71427	2.939
MarketCap	50	59731553.4400	8797660.61252	62208854.7768	386994161265
TotalAset	50	176630187.560	145000363.012	1025307399.60	105125526369
Leverage	50	1.2888	.17486	1.23642	1.529
Valid N (listwise)	50	0	.77	840	1734530.000

Diolah dengan SPSS 22

Tabel Statistik Deskriptif berikut ini menunjukkan bahwa semua sampel valid dan skor rata-rata untuk modal relasional adalah 1,46, skor rata-rata untuk modal struktural 2,8 dan skor rata-rata untuk modal manusia 6,6. Sementara jika dilihat dari analisis konten item pengungkapan modal intelektual pada kategori modal relasional yang paling banyak muncul adalah pos iklan dan promosi (28), pada kategori modal struktural yakni pada pos perjalanan

dinas dan transportasi (32) dan pada kategori modal manusia yakni pada program pensiun (40).

C. Korelasi

Korelasi parsial dan analisis zero order dilakukan terhadap semua variabel yang digunakan dalam penelitian. Tabel 4.3 menggambarkan hasil dari analisis korelasi. Korelasi antar variabel yang digunakan dalam penelitian ditentukan setelah memasukkan variabel kontrol yakni total aset dan leverage (panel A). Korelasi diantara ketiga elemen yang digunakan untuk mengukur modal intelektual secara statistik signifikan ($p < 0,05$). Namun demikian tidak satupun dari hubungan ini yang merupakan indikator kolineriatitas ($r < 90$).

Tabel 4.3
Korelasi: Panel A Partial

Control Variables			RC	SC	HC	ROA	ROE	Market Cap
TotalAset & Leverage	RC	Correlation	1.000	.435	.092	-.052	-.115	.330
		Significance (2-tailed)	.	.002	.536	.726	.434	.022
		df	0	46	46	46	46	46
SC	SC	Correlation	.435	1.000	.265	-.023	-.065	.575
		Significance (2-tailed)	.002	.	.068	.877	.661	.000
		df	46	0	46	46	46	46
HC	HC	Correlation	.092	.265	1.000	-.035	-.005	.356
		Significance (2-tailed)	.536	.068	.	.811	.972	.013
		df	46	46	0	46	46	46
ROA	ROA	Correlation	-.052	-.023	-.035	1.000	.540	-.011
		Significance (2-tailed)	.726	.877	.811	.	.000	.941
		df	46	46	46	0	46	46
ROE	ROE	Correlation	-.115	-.065	-.005	.540	1.000	-.106
		Significance (2-tailed)	.434	.661	.972	.000	.	.472
		df	46	46	46	46	0	46
Market Cap	Market Cap	Correlation	.330	.575	.356	-.011	-.106	1.000
		Significance (2-tailed)	.022	.000	.013	.941	.472	.
		df	46	46	46	46	46	0

Tabel 4.4.
Korelasi: Panel B zero-order

Control Variables			RC	SC	HC	ROA	ROE	Market Cap	TotalAset	Leverage
-none ^a	RC	Correlation	1.000	.440	.075	-.088	-.099	.337	-.043	-.074
		Significance (2-tailed)	.	.001	.606	.544	.494	.017	.767	.611
		df	0	48	48	48	48	48	48	48
	SC	Correlation	.440	1.000	.244	-.052	-.045	.571	-.167	-.056
		Significance (2-tailed)	.001	.	.088	.718	.757	.000	.247	.697
		df	48	0	48	48	48	48	48	48
	HC	Correlation	.075	.244	1.000	.126	-.036	.312	-.027	.196
		Significance (2-tailed)	.606	.088	.	.385	.804	.027	.853	.172
		df	48	48	0	48	48	48	48	48
	ROA	Correlation	-.088	-.052	.126	1.000	.231	-.129	-.142	.756
		Significance (2-tailed)	.544	.718	.385	.	.106	.370	.326	.000
		df	48	48	48	0	48	48	48	48
	ROE	Correlation	-.099	-.045	-.036	.231	1.000	-.077	-.029	-.157
		Significance (2-tailed)	.494	.757	.804	.106	.	.595	.842	.277
		df	48	48	48	48	0	48	48	48
	Market Cap	Correlation	.337	.571	.312	-.129	-.077	1.000	.004	-.163
		Significance (2-tailed)	.017	.000	.027	.370	.595	.	.979	.259
		df	48	48	48	48	48	0	48	48
	TotalA set	Correlation	-.043	-.167	-.027	-.142	-.029	.004	1.000	-.150
		Significance (2-tailed)	.767	.247	.853	.326	.842	.979	.	.299
		df	48	48	48	48	48	48	0	48
	Levera	Correlation	-.074	-.056	.196	.756	-.157	-.163	-.150	1.000

	ge	Significance (2-tailed)	.611	.697	.172	.000	.277	.259	.299	.
		df	48	48	48	48	48	48	48	0
TotalAset & Leverage	RC	Correlation	1.000	.435	.092	-.052	-.115	.330		
		Significance (2-tailed)	.	.002	.536	.726	.434	.022		
		df	0	46	46	46	46	46		
	SC	Correlation	.435	1.000	.265	-.023	-.065	.575		
		Significance (2-tailed)	.002	.	.068	.877	.661	.000		
		df	46	0	46	46	46	46		
	HC	Correlation	.092	.265	1.000	-.035	-.005	.356		
		Significance (2-tailed)	.536	.068	.	.811	.972	.013		
		df	46	46	0	46	46	46		
	ROA	Correlation	-.052	-.023	-.035	1.000	.540	-.011		
		Significance (2-tailed)	.726	.877	.811	.	.000	.941		
		df	46	46	46	0	46	46		
	ROE	Correlation	-.115	-.065	-.005	.540	1.000	-.106		
		Significance (2-tailed)	.434	.661	.972	.000	.	.472		
		df	46	46	46	46	0	46		
	Market Cap	Correlation	.330	.575	.356	-.011	-.106	1.000		
		Significance (2-tailed)	.022	.000	.013	.941	.472	.		
		df	46	46	46	46	46	0		

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Teori *stakeholder* lebih tepat digunakan sebagai dasar utama untuk menjelaskan hubungan kinerja keuangan dengan kapitalisasi pasar perusahaan. Dalam pandangan teori *stakeholder*, perusahaan memiliki *stakeholders*, yang meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, kreditor, pemerintah, dan masyarakat (Riahi-Belkaoui, 2003). Konsensus yang berkembang dalam konteks teori *stakeholder* adalah bahwa laba akuntansi hanyalah merupakan ukuran *return* bagi pemegang saham (*shareholder*), sementara *value added*

adalah ukuran yang lebih akurat yang diciptakan oleh *stakeholders* dan kemudian didistribusikan kepada *stakeholders* yang sama (Meek dan Gray, 1988). *Value added* yang dianggap memiliki akurasi lebih tinggi dihubungkan dengan *return* yang dianggap sebagai ukuran bagi *shareholder*. Sehingga dengan demikian keduanya (*value added* dan *return*) dapat menjelaskan kekuatan teori *stakeholder* dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdolmohammadi (2005) terhadap 500 perusahaan di Amerika Serikat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jumlah pengungkapan modal intelektual dalam laporan tahunan terhadap nilai kapitalisasi pasar perusahaan. Konsisten dengan teori tersebut, penelitian ini memasukkan komponen kapitalisasi pasar sebagai salah satu indikator kinerja keuangan perusahaan disamping ROA dan ROE.

Berdasarkan hasil olah data, komponen modal relasional (RC) memiliki hubungan yang sangat lemah dengan komponen modal intelektual lainnya, sehingga keberadaannya dalam analisis jalur dapat diabaikan atau dihapuskan. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan Bontis, bahwa modal relasional merupakan factor eksternal dimana keberadaannya merupakan bagian dari modal struktural perusahaan. Sebagai pembanding, jika variable ini dimasukkan dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS ketiga komponen modal intelektual yakni modal manusia, modal struktural dan modal relasional mempunyai hubungan positif dan berpengaruh terhadap kapitalisasi pasar sebagai salah satu indikator kinerja keuangan perusahaan sebagaimana digambarkan dalam hasil berikut.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.327	51043749.58908	.731

a. Predictors: (Constant), RC, HC, SC

b. Dependent Variable: MarketCap

D. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan analisa data diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sbb,

Hipotesis 1 : diasumsikan bahwa modal manusia secara positif berhubungan dengan modal struktural. Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa modal manusia berhubungan secara positif dengan modal struktural (correlation=0.244, significance=0.088, $p < 0,01$). Maka hasil uji mendukung hipotesis 1.

Hipotesis 2: diasumsikan bahwa modal struktural secara positif berpengaruh pada tingkat pengembalian aset (ROA). Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa modal struktural tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA (correlation=-0.052, significance=0.718, $p < 0,01$). Maka hasil uji tidak mendukung hipotesis 2.

Hipotesis 3: diasumsikan bahwa modal manusia berpengaruh terhadap tingkat pengembalian aset (ROA). Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa investasi pada modal manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA (correlation=-0.035, $t=0.811$, $p < 0,01$). Maka hasil uji tidak mendukung hipotesis 3.

Hipotesis 4: diasumsikan bahwa modal struktural secara positif berpengaruh pada tingkat pengembalian modal (ROE). Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa modal struktural tidak berpengaruh signifikan terhadap ROE (correlation=-0.045, $t=0.757$, $p < 0,01$). Maka hasil uji tidak mendukung hipotesis 4.

Hipotesis 5: diasumsikan bahwa modal manusia berpengaruh pada tingkat pengembalian modal (ROE). Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa investasi pada modal manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap ROE (correlation=-0.05, $t=0.972$, $p < 0,01$). Maka hasil uji tidak mendukung hipotesis 5.

Hipotesis 6 dan 7: diasumsikan bahwa modal manusia dan modal struktural akan berpengaruh terhadap perubahan penjualan perusahaan. Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan metode analisis jalur tidak diperoleh bukti untuk mendukung kedua hipotesis ini. Namun dengan metode analisis regresi linear berganda diperoleh bukti untuk mendukung

hipotesis bahwa modal manusia dan modal struktural berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapitalisasi pasar sebagai indikator kinerja keuangan perusahaan disamping ROA, ROE dan SCh.

Modal manusia telah lama diperdebatkan sebagai salah satu sumber kritis yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Carpenter et al., 2001; Coff, 1997; Hitt et al., 2001; Pfeffer, 1994), yang mencakup simpanan pengetahuan (misalnya dengan mempekerjakan individu yang berpendidikan tinggi) dan arus pengetahuan (misalnya dengan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki individu untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan tuntutan pasar) (Pennings et al., 1998). Jika para peneliti dibidang manajemen SDM memosisikan modal manusia berhubungan erat dengan kinerja perusahaan, para peneliti sosiologi ekonomi berpendapat bahwa nilai modal manusia didorong oleh adanya hubungan sosial baik internal maupun eksternal perusahaan yang kemudian memfasilitasi tumbuhnya pengetahuan organisasi dan modal intelektual perusahaan (Nahapiet dan Ghoshal, 1998). modal struktural organisasi. Keunggulan modal manusia yang dimiliki perusahaan dalam prosesnya menghasilkan interaksi produktif karyawannya dan pada akhirnya mengarah pada keunggulan proses sdm yang dimiliki perusahaan (Boxall, 1996). Proses ini berdampak terhadap proses modal intelektual dan dapat meningkatkan kinerja keuangan. Blyler dan Coff (2003, p.279) berpendapat bahwa modal manusia yang terdiri dari pendidikan, pelatihan dan ketrampilan tidak akan menghasilkan suatu sumber daya baru, kecuali jika disertai dengan adanya koneksi social. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi level modal structural organisasi (termasuk didalamnya modal hubungan social dengan pelanggan dan para pemangku kepentingan) maka modal manusia (HC) akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Dalam studinya Reed et.al. (year) menemukan bahwa modal manusia akan berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan tergantung daripada seberapa tinggi level modal sosial perusahaan (RC) baik hubungan internal maupun eksternal dan modal organisasional yang mana dalam studi ini keduanya termasuk ke dalam modal struktural perusahaan (SC). Berdasarkan hasil studi disimpulkan bahwa interaksi diantara komponen modal intelektual yakni antara modal manusia (HC) dan modal structural (SC) dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori bahwa modal

manusia mempengaruhi modal structural seterusnya mempengaruhi modal intelektual dan seterusnya berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan (Barney, 2003) dengan asumsi factor lainnya *ceteris paribus*.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap 50 sampel perusahaan go publik dengan kapitalisasi pasar terbesar mengenai hubungan antara komponen modal intelektual dan kinerja keuangan perusahaan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal manusia (HC) dan modal struktural (SC) perusahaan.
2. Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal manusia (HC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE dan SCh).
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara modal struktural (SC) dan masing-masing komponen kinerja keuangan perusahaan (ROA, ROE dan SCh).

B. Keterbatasan

1. Data yang digunakan untuk menganalisis komponen modal intelektual diperoleh dari laporan keuangan perusahaan go public dimana belum semua perusahaan mengungkapkan informasi tersebut dalam laporan keuangan mereka. Sehingga penentuan item yang dimasukkan ke dalam komponen modal manusia, modal struktural dan modal relasional menggunakan metode analisis konten berdasarkan pertimbangan subjektif peneliti, bukan dengan mengukur human capital efficiency, structural capital efficiency dan relational capital efficiency sebagaimana yang diusulkan oleh teori value added intellectual capital (Pulic, 2004)
2. Indikator kinerja keuangan perusahaan menggunakan pengukuran tradisional yakni tingkat pengembalian asset (ROA), tingkat pengembalian modal (ROE) dan perubahan penjualan (Sales Change) sebagaimana yang digunakan Belkoui (1995) dalam studi empirisnya pada 500 perusahaan di Amerika Serikat. Untuk pengukuran ini pun belum semua perusahaan mencantumkan secara seragam informasi mengenai perubahan penjualan, sehingga penentuan ukuran SCh ditentukan berdasarkan pertimbangan

subjektif peneliti dengan menggunakan kapitalisasi pasar (market cap) sebagai alternatif indicator kinerja keuangan perusahaan.

C. Rekomendasi

1. Untuk menganalisis hubungan antara masing-masing komponen modal intelektual dan kinerja perusahaan dapat digunakan indicator kinerja keuangan lain dengan ukuran sampel yang lebih besar dalam industri tertentu
2. Penelitian mengenai modal intelektual tidak terbatas angka-angka sehingga metode penelitian kuantitatif saja belum dapat menjawab permasalahan penelitian. Studi dengan menggunakan metode kualitatif dengan data kualitatif seperti in-depth interview terhadap para pemangku kepentingan diperlukan untuk menghasilkan hasil studi yang lebih valid dan reliable.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Mamun, SA. "Human resource accounting disclosure of bangladeshi companies and its association with corporate characteristics", BRAC University Journal, vol. V1, no. 1, 2009, pp. 35-43
- Brummet, E.G. Flamholtz, W. C. Pyle,; "Human Resource Measurement: a challenge for accountants." The Accounting Review, 43, pp 217-224. (1968)
- Belkaoui, A.&Kahl. "*Corporate financial disclosure in Canada*", Research Monograph No. 1, Vancouver: Canadian Certified General Accountants Association, (1978)
- Chen, J., Zhu, Z., & Xie, H.Y., "Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study", Journal of Intellectual Capital, 5, 195-212. (2004)
- Deegan, Craig., "Australian Financial Accounting", 4th edition. NSW: McGraw-Hill Irwin Australia. 2005.
- Cronbach, G. C. Glaser,; Psychological tests and personnel decisions, 2nd ed. University of Illinois Press, Urbana, IL. (1965)
- Edvinson & Mallone, M. (1997). *Intellectual Capital: realising your company's true value by finding the hidden brainpower*, New York: Harper Collins.
- Flamholtz: The Theory and measurement of individual value to an organisation". PhD Dissertation, University of Michigan, Ann Arbor, MI.(1969)
- Flamholtz: Assessing the Validity of a Theory of Human Resources Value: a field study. *Journal of Accounting Research*, Empirical Research in Accounting, pp. 257. (1972)
- Farrooque, T. V. Zijl, K. Dunstan and A. W. Karim : 'Corporate Governance in Bangladesh : Link between Ownership and Financial Performance' Corporate Governance, 15(6). (2007)
- Hayes dan Schaefer (1999), Murphy (1985) dan Lev (2001) dalam Lajili, K and Ze'ghal, D., "Market performance impacts of human capital disclosures", *Journal of Accounting and Public Policy* Vol 25 (171-194). Ottawa, 2006.
- Gröjer, U. Johanson,; Human Resource Costing and Accounting. Joint Industrial SafetyCouncil, Stockholm. (1996)
- Guthrie, J. (2001), The management, measurement and the reporting of intellectual capital. *Journal of intellectual capital*, 2, 1, 27-41.

- Guthrie, J. And Murthy, V., (2009), Past, present and possible future developments in human capital accounting A tribute to Jan-Erik Gro“jer, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 13 No. 2, 2009, pp. 125-142
- Johanson,U.: Why the concept of human resource costing and accounting does not work: A lesson from seven Swedish cases. *Personnel Review*, 28 (1-2).1999
- Hayes dan Schaefer (1999), Murphy (1985) dan Lev (2001) dalam Lajili, K and Ze’ghal, D., “Market performance impacts of human capital disclosures”, *Journal of Accounting and Public Policy* Vol 25 (171-194). Ottawa, 2006.
- Healy, P. And Palepu, K., “The effect of firm financial disclosures strategies on stock prices”, *Accounting Horizons* Vol 7 No.1 (1-11). Massachusset, 1993.
- Hansson, B. “*Journal of Human Resource Costing and Accounting*”, Personnel investments and abnormal return.2(2), pp9-29. (1997)
- Hermanson, R.H. (1964). Accounting for Human Assets: Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University east Lansing.
- Hossain, A. R. Khan, I. Yasmin, I.: “The Nature of Voluntary Disclosures on Human Resource in the Annual Reports of Bangladeshi Companies” Dhaka University Journal of Business Studies, 25(1) pp. 221-231. (2004)
- Huang, C., Abidin, Z., Jusoff, K. External reporting of human capital in Malaysia, *Journal of Asian Social Science*, Vol 4 (8) pp.3-11. (2008)
- Idrus, O &Wardini, A. K., Analisis Pengaruh Intelektual Kapital terhadap Kapitalisasi Pasar: Studi Empiris pada perusahaan go publik di Bursa Efek Indonesia. Laporan Penelitian. (2011)
- Lajili, K and Ze’ghal, D., “Market performance impacts of human capital disclosures”,*Journal of Accounting and Public Policy*Vol 25 (171-194). Ottawa, 2006.
- Likert, R. & Bower, D.S., *Organization Theory and Human Resources Accounting*, American Psychologist. (1976).
- Nazari, J.A., An Investigation of Relationship between Intellectual Capital Components and Firm’s Financial Performance. PhD Dissertation, University of Calgary, Canada. (2010)
- Roslender,R: “Accounting for the worth of employees: Is the discipline finally ready to respond to the challenge?” *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 2 (1), pp. 9-26. (1997)

- Sackman, S., Flamholtz, E., & Bullen, M. (1989). Human resource Accounting: a state of art review. *Journal of Accounting Literature*, 8, 235-64.
- Sveiby, K.E. (1997). *The new organisational wealth*. San Fransisco:Berret-Kohler.
- Watson Wyatt (2001), Human Capital Index, Available at www.watsonwyatt.com
- Wallace,: Disclosure of Accounting Information in Developing Countries: A Case Study of Nigeria, PhD Thesis, University of Exeter, UK. (1987)
- Wallace, K. Naser, A. Mora,: ‘The relationship between comprehensiveness of corporate annual reports and firm characteristics in Spain’, *Accounting and Business Research*, 25, (97), pp41–53. (1994)
- Wardini, A. K. & Muktiyanto, A., Pengungkapan Biaya-biaya Tenaga Kerja pada Perusahaan Go publik di Indonesia. Laporan Penelitian.(2010)
- Wardini, A. K. & Idrus, O. Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Indonesia (IDX) dan Hubungannya dengan Karakteristik Perusahaan. Laporan Penelitian.(2011)
- Guthrie, J. (2001), The management, measurement and the reporting of intellectual capital. *Journal of intellectual capital*, 2, 1, 27-41.
- Guthrie,J., Petty, R., Yongvanich, K., dan Ricceri,F., (2004),”Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting”, *Journal of Intellectual Capital*, Vol.5, No.2,pp.1-11.
- Hagul, P., Manning, C. and Singarimbun, M., *Variable Research and Relation of Variable: Research Survey Method*, LP3ES, Jakarta, 1989.
- Hayes dan Schaefer (1999), Murphy (1985) dan Lev (2001) dalam Lajili, K and Ze’ghal, D., “Market performance impacts of human capital disclosures”, *Journal of Accounting and Public Policy* Vol 25 (171-194). Ottawa, 2006.
- Healy, P. And Palepu, K., “The effect of firm financial disclosures strategies on stock prices”, *Accounting Horizons* Vol 7 No.1 (1-11).Massachusset, 1993.
- Hendriksen, Eldon.S., “Accounting Theory”, Illinois: Richard Irwin. 1992.
- Hooks, J., Coy, D., dan Davey, H., (2002), The information gap in annual reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15, 4, pp. 501-522.
- Huang, C., Abidin, Z., Jusoff, K. External reporting of human capital in Malaysia, *Journal of Asian Social Science*, Vol 4 (8) pp.3-11. (2008)

Ikatan Akuntan Indonesia, "Standar Akuntansi Keuangan". Jakarta: Salemba Empat. 2004.

Lajili, K and Ze'ghal, D., "Market performance impacts of human capital disclosures", *Journal of Accounting and Public Policy* Vol 25 (171-194). Ottawa, 2006.

Palepu (1986) dan Morck et.al., (1988) dalam Healy, P. And Palepu, K., "The effect of firm financial disclosures strategies on stock prices", *Accounting Horizons* Vol 7 No.1 (1-11).Massachusset, 1993.

Rippol dan Labatut (1994) dalam Huang, C., Abidin, Z., Jusoff, K. External reporting of human capital in Malaysia, *Journal of Asian Social Science*, Vol 4 (8) pp.3-11. (2008)

CURICULLUM VITAE (CV)
Ketua Peneliti

1. Nama : Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com.
 2. NIP : 19700918 200501 2 001
 3. Tempat Tanggal Lahir : Jakarta, 18 September 1970
 4. Jenis kelamin : Perempuan
 5. Agama : Islam
 6. Status : Menikah
 7. Pangkat/Golongan : Penata/ Gol IIIb
 8. Jabatan : Lektor
 9. Alamat Rumah : Jl. Anggrek Rosliana II, H/122 Kemanggisan Jakarta 11480
 10. Alamat Kantor : Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat, Pamulang
 11. Alamat E-mail : amalia@ut.ac.id, amaliakusuma@yahoo.com
 12. Riwayat Pendidikan :

No.	Jenjang Pendidikan	Jurusan	Tahun Lulus
1.	S1 Fakultas Ekonomi Universitas Trisakti	Manajemen	1994
2.	S2 Master of Commerce, The University of Sydney Australia	Accounting	2009

13. Pengalaman Mengajar : Manajemen SDM, Bank dan Lembaga Keuangan Non Bank, Sistem Pengendalian Manajemen, Sistem Informasi Akuntansi, Teori Portofolio dan Analisis Investasi dan Teori Akuntansi.

14. Pengalaman Penelitian:

No.	Judul	Keterangan	Tahun
1.	Training Needs Analysis (TNA) dan Kompetensi Staf Akademik di bidang Penelitian	Penelitian Mula, UT Ketua Peneliti	2005
2.	Pengembangan Model Kompensasi berbasis Kompetensi	Penelitian Mula, UT Ketua Peneliti	2006
3.	Wanita dan Pendidikan Jarak Jauh	Penelitian Dosen Muda, Dikti Ketua Peneliti	2007
4.	Perbandingan nilai ujian mahasiswa UT dalam mengikuti UAS dan SUO	Penelitian Madya Kelembagaan, UT Anggota Peneliti	2010
5.	Kemampuan mahasiswa UT dalam membaca BMP	Penelitian Pengembangan Institusi, UT	2010

		Ketua Peneliti	
6	Pengungkapan biaya-biaya tenaga kerja pada perusahaan go publik di Bursa Efek Indonesia	Penelitian Madya Pengembangan Bahan Ajar, UT Ketua Peneliti	2010
7	Pengungkapan Akuntansi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Indonesia dan Hubungannya dengan Karakteristik Perusahaan	Penelitian Lanjut Keilmuan, UT Ketua Peneliti	2011
8	Analisis Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kapitalisasi Pasar: Studi Empiris pada Perusahaan Go Publik di Bursa Efek Indonesia.	Penelitian Madya Pengembangan Bahan Ajar, UT Anggota Peneliti	2011

15. Seminar dan Publikasi Ilmiah:

1. "What does existing research tell us (and not tell us) about downsizing as a human resource strategy?". *Journal of Organisation and Management Indonesia*, Maret 2011.
2. Access, Participation And Motivation Of Female Recent High School Graduates In Higher Education Through Open And Distance Learning. *International Conference of Distance Education (ICDE) World Conference*, Bali 4-5 October 2011.
3. "Are Free-Trade Agreements Good Policy?". Presented in the National Seminar of The Faculty of Economics, Universitas Terbuka, Jakarta, 1 October 2010.
4. Competency-based Renumeration Model. *Journal of Organisation and Management Indonesia*, March 2008.
5. Semantic Web : Its implications on Future Education. Presented in National Seminar 'Developing country through ICT'. Jakarta, 30 November 2006.
6. Performance Appraisal Practice in Universitas Terbuka. Presented in UT's Seminar Jakarta, 18 December 2006.
7. Towards Pay for Performance Practices: Transformational Tool during UT-BHP. Presented in International Management Education Conference 2007. Penang Malaysia, 22-24 June 2007.
8. Women and Distance Learning Education. Presented in National Symposium 'Using the results of research on education to support the three pillars policy on national education'. Jakarta, 25-26 July 2007.