

Analisis Pengaruh *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Kafidin Muzakki

Akuntansi, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, Sidoarjo, Indonesia
*kafidinmuzakki@gmail.com

OPEN ACCESS

Citation: Kafidin Muzakki. 2020. Analisis Pengaruh *Human Capital* dan *Structural Capital* terhadap Kinerja Perusahaan. Journal of Research and Technology Vol VI (2020): Page 267–276.

Abstract

The research wants to test and analyse using a quantitative approach whether the existence of human capital and structural capital has an influence on company performance as measured by Economic Value Added (EVA). The population of this study is the financial statements of pharmaceutical manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (BEI) from 2013 to 2018, with a sample size of 6 companies, the number of observations was 36 samples. The results of this study indicate that the management of human capital and structural capital has a positive but insignificant effect on company performance as measured by Economic Value Added (EVA) assessments, so that theoretically it does not support Barney and Clark's Resource Based Theory (RBT) theory, because there are still components of human capital and structural capital which quantitatively have a positive but insignificant effect. RBT theory states that companies have three types of resources, namely human resources (HR), organizational/structural resources, and physical resources that contribute to obtaining profitability. The three types of resources are an integral part that cannot be separated because they influence one another.

Keywords: *Human Capital, Structural Capital, Company Performance.*

Abstrak

Penelitian ingin menguji dan menganalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif apakah keberadaan human capital dan structural capital memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui Economic Value Added (EVA), Populasi dari penelitian ini yaitu laporan keuangan perusahaan manufaktur bidang farmasi yang terdapat dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013 sampai dengan tahun 2018, dengan jumlah sampel 6 perusahaan, maka jumlah observasi adalah 36 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan human capital dan structural capital berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui penilaian Economic Value Added (EVA), sehingga secara teoritis kurang mendukung teori Resource Based Theory (RBT) oleh Barney dan Clark, dikarenakan masih terdapat komponen pembentuk human capital dan structural capital yang

secara kuantitatif berpengaruh positif namun tidak signifikan. Teori RBT mengatakan bahwa perusahaan memiliki tiga jenis sumber daya, yakni sumber daya manusia (SDM), sumber daya organisasional/struktur, dan sumber daya fisik yang memberi kontribusi dalam memperoleh profitabilitas. Tiga jenis sumber daya tersebut merupakan bagian utuh yang tidak dapat terpisahkan karena saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

Kata Kunci: *Human Capital, Structural Capital, Kinerja Perusahaan.*

1. Pendahuluan

Lingkungan bisnis berkembang dengan sangat cepat, mesin-mesin industri bukan lagi menjadi fokus utama dalam perkembangan lingkungan bisnis, inovasi teknologi informasi dan pengetahuan turut berperan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan-perusahaan terus melakukan inovasi sebagai langkah strategi dalam berkompetisi, termasuk pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pengelolaan organisasi bisnis, sebagai penggerak roda operasional perusahaan sumber daya manusia harus dapat berperan aktif meskipun bersifat sebagai aset tak berwujud. Hal ini juga memaksa perusahaan-perusahaan untuk mengubah strategi bisnisnya yang dulunya berdasarkan pengelolaan mesin-mesin industry, kini berdasar pada pengelolaan modal sumber daya manusia. Sedangkan untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan dilakukan analisis menggunakan penilaian EVA atau *Economic Value Added*, dan menurut Hermawan, dkk (2014) jika selama 3 (tiga) tahun perusahaan memperoleh nilai EVA positif secara terus-menerus, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja keuangan yang dapat dikatakan baik.

Human capital dan *structural capital* di Indonesia belum mendapatkan perhatian yang serius dikarenakan keduanya baru diakui sejak adanya PSAK No.19 yang kemudian direvisi pada tahun 2000 tentang keberadaan aktiva tak berwujud diantaranya adalah pengakuan terhadap nilai *human capital* dan *structural capital*. *Human capital* tidak akan memiliki potensi yang maksimal dan dapat memberikan kontribusi yang berarti tanpa adanya dukungan dari *structural capital*, dimana *structural capital* dalam perusahaan dapat berupa adanya sistem manajemen yang baik, sarana dan prasarana yang mendukung, serta budaya organisasi. Penelitian ini memberikan pandangan kepada

pengelola perusahaan bahwa *human capital* dan *structural capital* dapat memberikan manfaat ekonomis pada masa yang akan datang, sehingga mereka menyadari bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan sebenarnya berasal dari *human capital* dan *structural capital*, serta tidak melihat aktivitas perusahaan dari perspektif *profit oriented* semata.

Dalam perusahaan, *human capital* dapat berupa nilai tambah yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, misalnya adalah kemampuan melakukan analisis terhadap problem dan situasi bisnis secara teknis, kemampuan melakukan komunikasi dan negoisasi bisnis, serta kemampuan dalam melakukan pengembangan potensi diri secara maksimal, dimana secara tidak langsung ketika perusahaan mampu mengelola nilai-nilai tersebut dengan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Mayo (2000) mengatakan bahwa terdapat lima komponen utama yang membentuk *human capital* yaitu suasana organisasi, kepemimpinan, kemampuan individual, motivasi individual, dan efektivitas kelompok kerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ongkorahardjo, dkk (2008), mengatakan bahwa *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan berdasarkan hasil pengujian juga telah dibuktikan bahwa *individual capability* yang merupakan komponen *human capital* adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini didukung oleh Putra, dkk (2017), yang mengatakan bahwa *human capital* yang merupakan kemampuan perusahaan dalam memperlakukan seluruh karyawan lebih sebagai modal daripada hanya sebagai sumber daya, akan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan. Secara singkat, Lestari (2017) mengatakan bahwa *human capital* merupakan konsep holistik sumber daya organisasi dan aset yang berkaitan dengan SDM perusahaan, dan adanya nilai tambah dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Structural capital adalah kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dalam proses rutinitas bisnis dan mendukung upaya karyawan untuk menciptakan kinerja yang maksimal melalui adanya sistem manajemen perusahaan yang baik, standar operasional serta budaya organisasi, maupun sarana dan prasarana yang mendukung, serta berbagai macam jenis *intellectual property* seperti merek, hak cipta, dan paten

(Sawarjuwono dan Agustine, 2003). Sedangkan Wirawan (2017) mengatakan bahwa *structural capital* adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola intelektualitas dan inovasi SDM serta menciptakan kekayaan yang diaktualisasi sebagai prosedur, teknologi, rutinitas dan sistem yang ada dalam perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Untuk mengetahui tingkat laba dan tingkat kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan operasional dan modal usaha, maka perlu dilakukan pengukuran kinerja perusahaan. Beberapa tujuan dilakukannya pengukuran kinerja perusahaan adalah: 1) Untuk mengetahui sejauh mana pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh serta seberapa besar kontribusi dari masing-masing departemen dalam pencapaian tersebut. 2) Untuk mengendalikan kondisi atas situasi yang tidak diinginkan dengan menciptakan keputusan yang tepat. 3) Untuk mengetahui seberapa besar prestasi masing-masing manajer departemen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. 4) Untuk mengevaluasi sejauh mana hasil capaian dari rencana target yang sudah ditentukan. 5) Untuk meningkatkan prestasi masing-masing manajer departemen melalui motivasi.

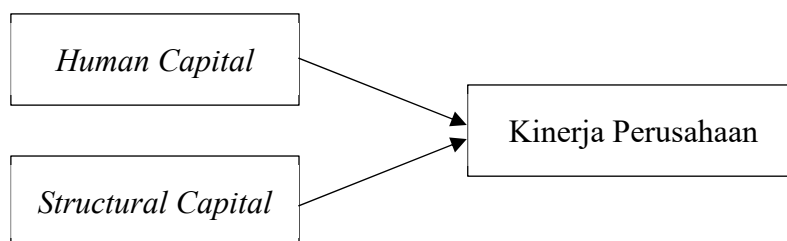
Hasil penelitian tentang *human capital* dan *structural capital* masih beragam dan seringkali kontradiktif, sehingga masih terjadi *research gap* dan membuat topik ini menarik untuk dilakukan penelitian lanjutan, seperti yang disampaikan oleh Jeneo (2013) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa *human capital* tidak tepat digunakan untuk memprediksi kinerja perusahaan yang diproksikan dengan *return on assets*, *return on equity*, dan *earning per share*. Sedangkan *structure capital efficiency* berpengaruh negatif terhadap *return on equity*. Hal ini didukung oleh Saragih (2017) yang mengatakan bahwa secara parsial, *human capital* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja perusahaan. Sehingga bagi perusahaan hal ini dapat mengandung implikasi kedepan agar menempatkan SDM yang bertugas mengelola modal perusahaan adalah merupakan orang-orang yang memang memiliki kompetensi sehingga mampu mengelola dan menjaga kepercayaan investor (Wijayani, 2017).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin menguji dan menganalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif apakah keberadaan *human capital* dan *structural capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan karakteristik-karakteristik dalam variabel penelitian. Untuk mengukur *Value Added Human Capital* (VAHU) dan *Structural Capital Value Added* (STVA) digunakan rumus matematis dengan urutan yang pertama adalah menghitung *value added* atau nilai tambah $VA = \text{OUT} - \text{IN}$, dimana *OUT/Output* adalah keseluruhan hasil pendapatan lain dan penjualan. Dan *IN/Input* adalah seluruh kewajiban dalam penjualan dan biaya lain-lain kecuali beban karyawan). Setelah diperoleh VA, maka dapat dihitung $\text{VAHU} = VA/HC$, dimana HC adalah seluruh biaya yang bersangkutan dengan tenaga kerja. Kemudian dihitung $\text{STVA} = SC/VA$, dimana $SC = VA - HC$.

Untuk mengukur nilai tambah ekonomis dari modal yang sudah dikeluarkan selama periode yang sudah ditentukan, dapat dilakukan analisis menggunakan formulasi *Economic Value Added* yang secara matematis dapat dirumuskan dalam bentuk $\text{EVA} = \text{NOPAT} - \text{CoC}$, dimana NOPAT adalah pendapatan operasional setelah pajak, dan CoC adalah biaya modal yang diperoleh dengan rumus matematis $\text{CoC} = \text{WACC} \times \text{IC}$, dimana WACC adalah biaya modal rata-rata, dan IC adalah jumlah modal yang diinvestasikan. Untuk memperoleh biaya modal rata-rata digunakan rumus matematis $\text{WACC} = [(D \times rd) (1 - \text{tax}) + (E \times re)]$, dimana D adalah tingkat modal, rd adalah biaya hutang, tax adalah jumlah pajak, E adalah tingkat modal, dan re adalah biaya ekuitas.



Sumber: Diolah Penulis

Gambar 1. Skema Konseptual Penelitian

Pada Gambar 1 peneliti ingin menguji dan menganalisis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif apakah keberadaan *human* dan *structural capital* memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui metode pengukuran EVA.

Berdasarkan deskripsi teori dan skema konseptual yang telah diuraikan, maka dapat diajukan hipotesis, yaitu:

H1 : *Human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

H2 : *Structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Populasi dari penelitian ini yaitu laporan keuangan perusahaan manufaktur bidang farmasi yang terdapat dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2013 sampai dengan tahun 2018, atau selama 6 (enam) tahun berturut-turut, dengan jumlah sampel 6 (enam) perusahaan, maka jumlah observasi adalah 36 sampel. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi dan Sampel Penelitian

No	Nama Perusahaan	Jumlah Observasi
1	Darya Varia Laboratoria Tbk (DVLA)	6
2	Indofarma (Persero) Tbk (INAF)	6
3	Kimia Farma Tbk (KAEF)	6
4	Kalbe Farma Tbk (KLBF)	6
5	Merck Indonesia Tbk (MERK)	6
6	Pyridam Farma Tbk (PYFA)	6
Jumlah Total Sampel		36

Sumber: *Annual Report 2013-2018* dalam idx.co.id Diolah Penulis

Melalui laman <https://www.idx.co.id/> diperoleh *annual report* perusahaan yang menjadi populasi periode tahun 2013-2018 kemudian dilakukan analisis regresi sederhana dengan pengujian statistik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil perhitungan VAHU dan STVA dapat dilihat pada Tabel 2 dan 3.

Tabel 2. Hasil Perhitungan VAHU

Kode Perusahaan	Nilai VAHU					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DVLA	35	54	22	19	23	23
KAEF	7	6	6	5	6	7
KLBF	0	0	11	11	8	8
MERK	6	8	8	9	5	6

Kode Perusahaan	Nilai VAHU					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
INAF	1	1	1	1	1	1
PYFA	4	4	2	3	4	4

Sumber: *Annual Report* 2013-2018 dalam idx.co.id Diolah Penulis

Tabel 3. Hasil Perhitungan STVA

Kode Perusahaan	Nilai STVA					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016
DVLA	0,97105	0,98134	0,95458	0,94699	0,95585	0,95685
KAEF	0,86276	0,84506	0,83821	0,81070	0,84458	0,84893
KLBF	10,07404	7,95558	0,91199	0,90836	0,88229	0,87655
MERK	0,83418	0,86991	0,87549	0,88906	0,81776	0,82673
INAF	0,03097	0,03130	-0,07814	-0,25235	-0,21220	-0,21664
PYFA	0,76373	0,72601	0,57434	0,66040	0,73030	0,71619

Sumber: *Annual Report* 2013-2018 dalam idx.co.id Diolah Penulis

Setelah diperoleh nilai VAHU dan STVA pada Tabel 2 dan 3, maka dilakukan pengujian regresi sederhana dengan menganalisis komponen VAHU dan STVA terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan EVA dengan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengolahan Regresi Sederhana

Variabel	Constant	Coefficients	Sig.	Keterangan
VAHU	225,544	43,404	0,193	berpengaruh positif, namun tidak signifikan
STVA	177,352	20,067	0,103	berpengaruh positif, namun tidak signifikan

Sumber: *Annual Report* Diolah dengan SPSS

Hasil pengujian regresi VAHU sebagaimana Tabel 4 diketahui bahwa angka koefisien regresi nilainya sebesar 43,404, angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat keunggulan *human capital*, maka kinerja perusahaan akan meningkat sebesar 43,404, dan nilai sig. sebesar 0,193 yang artinya hubungan antar variabel tidak signifikan. Dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai plus (+) dan nilai Sig. > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa VAHU berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kemudian untuk pengujian regresi STVA pada Tabel 4 diketahui bahwa angka koefisien regresi, nilainya sebesar 20,067, dan nilai sig.>0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa STVA

berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hipotesis 1 dan 2 yang menghubungkan antara nilai *human capital* dan *structural capital*, setelah merujuk pada nilai hasil koefisien regresi diketahui bahwa komponen pembentuk keduanya menggambarkan bahwa pengelolaan *human capital* dan *structural capital* berpengaruh positif meskipun secara tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa dengan pengelolaan *human capital* dan *structural capital* secara tepat akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pada umumnya upaya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan adalah dengan cara memastikan bahwa tersedia karyawan dengan kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta membantu menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang merangsang pertumbuhan kinerja yang berkualitas, memberikan bentuk apresiasi dan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan pada sumber daya manusia yang dimiliki ditunjukkan melalui pemberian layanan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua. Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengelola perusahaan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan *structural capital* secara tepat serta memberikan pandangan bahwa keuntungan yang diperoleh perusahaan selama ini sebenarnya berasal dari *human capital* dan *structural capital*, serta tidak lagi melihat segala aktivitas perusahaan dari perspektif *profit oriented* semata. Melainkan, lebih memandang perusahaannya sebagai sebuah wadah pengetahuan dan keterampilan yang unik dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain.

Hasil penelitian ini kurang sesuai dengan *Resources Based Theory* atau yang biasa disebut dengan teori RBT, dimana teori ini mengatakan bahwa perusahaan memiliki tiga jenis sumber daya, yakni sumber daya manusia (SDM), sumber daya organisasional/struktur, dan sumber daya fisik yang memberi kontribusi dalam memperoleh profitabilitas. Sedangkan *structural capital* adalah seluruh sarana dan prasarana pendukung dalam menciptakan kinerja yang optimal, seperti kemampuan perusahaan menguasai pasar, perangkat keras dan lunak serta *database*, struktur, paten, merek dagang, dan seluruh kompetensi perusahaan dalam mendukung produktivitas karyawan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Pengelolaan *human capital* dan *structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan yang diukur melalui penilaian EVA. Hal ini menggambarkan bahwa dengan pengelolaan *human capital* dan *structural capital* secara tepat akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. *Human capital* merupakan roda utama penggerak *intellectual capital* dan terbukti memiliki pengaruh yang penting dalam penciptaan nilai, SOP, peraturan, dan sistem yang juga merupakan bagian dari *structural capital* perusahaan. Secara keseluruhan dua komponen tersebut saling berhubungan dan secara jangka panjang akan memiliki dampak lanjutan, yaitu penciptaan *value* bagi perusahaan dan akan menghasilkan keuntungan tersendiri.
2. Hasil penelitian ini secara teoritis kurang mendukung teori RBT oleh Barney dan Clark, dikarenakan masih terdapat komponen pembentuk *human capital* dan *structural capital* yang secara kuantitatif berpengaruh positif namun tidak signifikan.
3. *Future research* dapat mempertimbangkan penggunaan metode selain *human capital* dan *structural capital*, atau bahkan *intellectual capital* secara keseluruhan dan dengan metode yang mungkin lebih sesuai untuk menjelaskan pengukuran *intellectual capital*, misalnya *Tobin's "Q"* dan *Calculated Intangible Value*, serta menambah obyek penelitian pada jenis industri yang berbeda agar hasilnya lebih akurat dan dapat diketahui perbedaan komponen pembentuk *intellectual capital* untuk masing-masing industri tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hermawan, Sigit dan Hariyanto, Wiwit. 2014. Integrasi *Intellectual Capital* dan *Knowledge Management* sebagai Strategi Baru di Era *Knowledge Economy*. Laporan Hasil Penelitian. LPPM Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Jeneo, Agustinus. 2013. Pengaruh *Human Capital*, *Structure Capital*, dan *Physical Capital* terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan di Indonesia. *Jurnal Tekun*, Vol. IV, No. 02.

- Lestari, Henny Setyo. 2017. Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan Asuransi di Indonesia. Jurnal Manajemen/Volume XXI, No. 03, Oktober 2017: 491-50.
- Mayo, A. 2000. *The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital*. Personal Review, Vol. 29, No. 4.
- Ongkorahardjo, Martina DPA, Antonius Susanto, dan Dyna Rachmawati. 2008. Analisis Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 10, No. 1.
- Putra, Martin S. Nyoman TH., dan Made AW. 2017. Pengaruh *Human Capital, Structural Capital, Customer Capital* dan *Good Corporate Governance* terhadap Profitabilitas Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia pada Tahun 2012-2015). e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1. Vol. 7 No.1.
- Saragih, Afni Eliana. 2017. Pengaruh *Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital)* terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. JRAK – Vol 3 No. 1.
- Sawarjuwono dan Agustine, P. Kadir. 2003. *Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran, dan Pelaporan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 1.
- Wijayani, Dianing R. 2017. Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Publik di Indonesia (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di BEI 2012-2014). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Airlangga Vol. 2. No. 1.
- Wirawan, Septiadi. 2017. Pengaruh *Human Capital, Structural Capital, dan Customer Capital* terhadap Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong. Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis STIA Tabalong. Vol.1 No.2.