

B 11.1

ISBN : 978-602-18867-1-7

**PROSIDING**  
**Seminar Nasional**  
**Manajemen Bisnis di Indonesia**  
**(SNMBI)**



**"TANTANGAN BARU MANAJEMEN**  
**BISNIS DI INDONESIA"**

Diselenggarakan oleh :  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Kamis, 1 November 2012

Bank Nagari

Bersama Membina Citra Membangun Negeri

mandiri  
syariah



CLASSY

PEGADAIAN  
MENGATASI MASALAH TANPA MASALAH

# PROSIDING

Seminar Nasional Manajemen Bisnis Di Indonesia (SNMBI)  
"TANTANGAN BARU MANAJEMEN BISNIS DI INDONESIA"

1 (satu) jilid; A4  
786 Hal

## Editor Ahli:

1. Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs. M.Si
2. Prof. Dr. Yasri, MS
3. Dr. Susi Evanita, MS
4. Dr. Sulastri, M.M
5. Emi Masdupi, Ph.D

## Editor Pelaksana:

1. Dr. Marwan, M.Si
2. Perengi Susanto, SE, M.Sc
3. Firman, SE, M.Sc
4. Ramel Yanuarta RE, SE, MSM

ISBN : 978 - 602 - 18867 - 1 - 7

Hak Cipta © 2012 pada Penulis

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin mesin fotocopy, tanpa izin sah dari penerbit

Anggota IKAPI Pusat

No. Anggota : 007/SBA/09 Tahun 2009

Percetakan : Sukabina  
Penyusun : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang  
Layout : Sari Jumiatti  
Desain Sampul : Marzal Ardhika

Hak Cipta dilindungi Undang-undang  
Isi diluar tanggung jawab Penerbit dan Percetakan

## KATA PENGANTAR

Beragamnya isu-isu manajemen dan bisnis yang berkembang saat ini menjadi tantangan besar bagi dunia bisnis di Indonesia. Bagaikan sebuah *puzzle*, isu-isu tersebut harus disikapi oleh dunia bisnis dengan tepat dan kerangka berpikir yang luas. Hanya organisasi bisnis terbaiklah yang dapat menyelesaikan tantangan tersebut dengan cepat. Oleh karena itu, dibutuhkan beragam pemikiran baru yang akan menghadirkan langkah-langkah strategis bagi dunia bisnis. Di sinilah peran serta para akademisi dan peneliti untuk dapat mencurahkan segala pemikirannya baik secara teoritis maupun empiris sehingga akan tercapai sinergi antara dunia bisnis dan dunia akademis.

Prosiding Seminar Nasional yang bertema **TANTANGAN BARU MANAJEMEN BISNIS DI INDONESIA** merupakan kumpulan karya terpilih hasil telaah teoritis dan empiris dari para peneliti dan praktisi di bidang manajemen dan bisnis di Indonesia. Makalah-makalah yang ditampilkan dalam seminar ini didedikasikan untuk memperkaya khasanah keilmuan baik secara teoritis maupun praktis dalam manajemen bisnis sekarang dan masa datang di Indonesia. Beberapa isu utama yang diangkat dalam seminar nasional ini adalah *eco-management, global competition, entrepreneurship, talent management, e-biz & e-commerce, supply chain management, disaster management, business ethic dan sharia management*.

Begitu tingginya popularitas isu-isu manajemen tersebut ditunjukkan dengan tingginya peminat dalam seminar nasional ini. Karenanya, memilih dan memilih makalah untuk ditampilkan dalam seminar ini bukanlah pekerjaan yang mudah, apalagi dengan waktu yang sangat singkat. Semua makalah yang diusulkan memiliki kualitas dan keunikan masing-masing serta menggambarkan upaya yang sungguh-sungguh untuk dapat berperan dalam seminar ini. Makalah terpilih yang disajikan, dikelompokkan berdasarkan topik-topik utama dalam manajemen dan dengan memperhatikan isu-isu yang berkembang saat ini.

Lebih dari itu, panitia berharap agar seluruh makalah yang termuat dan disajikan dalam seminar ini bermanfaat bagi semua pihak baik secara akademis maupun praktis. Kiranya semua pemikiran dan gagasan yang ada menjadi langkah awal bagi kita dalam berkarya dan menjadi bentuk nyata sinergi antara dunia bisnis dengan akademis di Indonesia.

Terima kasih disampaikan kepada PT. Pegadaian (Persero) sebagai mitra utama pelaksanaan Seminar Nasional Tantangan Baru Manajemen Bisnis Di Indonesia ini. Harapan panitia, kerjasama ini akan dapat berlanjut dan berkesinambungan. Panitia juga mengucapkan terima kasih kepada PT. Semen Padang, Bank Nagari, Bank Syariah Mandiri, Classy FM, Pemerintah Daerah Sumatera Barat, Pemerintah Kota/Kabupaten se Sumatera Barat dan semua pihak yang telah menyukseskan pelaksanaan seminar nasional ini.

Padang, 1 November 2012  
Panitia Penyelenggara Seminar Nasional  
Tantangan Baru Manajemen Bisnis di Indonesia  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Padang

## DAFTAR ISI

No	Judul/Penulis/Institusi	Halaman
1	Faktor Determinan Keberhasilan Pengusaha Etnis Bugis dalam Mengembangkan Bisnis (Sebuah Pendekatan Studi Fenomenologi) <b>Musran Munizu (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin)</b>	1 – 12
2	Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan Bisnis terhadap Kinerja yang Dimoderasi oleh Manajemen Pasokan Strategik <b>Meirani Harsasi dan Moh. Muzammil (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	13 – 32
3	Peran CSR PT. Semen Padang dalam Membina dan Menumbuhkan Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sumatera Barat <b>Yesi Elsaandra, Ampri Setiawan, dan Yulisran B Putra (STIE Dharma Andalas)</b>	33 – 44
4	Upaya Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dalam Menghadapi Pasar Regional dan Global <b>Arief Rahman Susila (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	45 – 64
5	Inovasi dan Kinerja Bisnis Usaha Kecil dan Menengah (UKM) didalam dan diluar Kluster <b>Mukhamad Najib (Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor)</b>	65 – 82
6	Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Kemitraan CSR PT. Semen Padang (Studi kasus UKM Mitra Binaan di Kecamatan Lubuk Kilangan Padang) <b>Yofina Mulyati, Yulisran B. Putra, dan Hafiz Marzuki (STIE Dharma Andalas)</b>	83 – 100
7	Strategi Produksi Pangan Organik Bernilai Tambah Tinggi Berbasis Petani <b>Musa Hubeis, Hardiana Widyastuti dan Nur Hadi Wijaya (Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor)</b>	101 – 124
8	Dampak Orientasi Kepengusahaan dan Orientasi Pasar terhadap Kinerja Perusahaan Kecil <b>Perengki Susanto (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	125 – 148
9	Pengaruh Transfer Pengetahuan terhadap Keberlanjutan Ekonomi dengan Kekuatan Jaringan sebagai Pemoderasi (Studi pada Koperasi Kelompok Tani di Kabupaten Boyolali) <b>Sarwoto (Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret)</b>	149 – 176
10	Analisis Faktor-faktor untuk Pengukuran <i>Social Capital</i> Rumah Tangga <b>Yulhendri (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	177 – 196
11	Penerapan Manajemen Bakat ( <i>Talent Management</i> ) untuk Meningkatkan Kinerja dan Daya Saing Organisasi <b>Ami Pujiwati (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	197 – 210
12	Efek Moderasi <i>Intellectual Capital</i> pada Umur dan Kinerja Perusahaan <b>Sulastri (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	211 – 230

13	Analisis Pola Konsentrasi dan Dispersi Tenaga Kerja Industri Manufaktur dalam Menghadapi Tantangan di Era Globalisasi <b>Helmawati dan Erni Febrina Harahap (Universitas Bung Hatta)</b>	231 – 250	25	Tinjauan atas Pajak Penghasilan (PPh) 25 bagi Pelaku Bisnis dan Implikasinya terhadap Pemeriksaan Pajak Penghasilan <b>Charoline Cheisvianny (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	475 – 492
14	Peran Perilaku Ekstra Peran ( <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ) untuk Meningkatkan Efektifitas Organisasi <b>Helmiatin (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	251 – 266	26	Pengaruh Kinerja Keuangan dan Sensitivitas Perusahaan terhadap Faktor-Faktor Ekonomi Makro dalam Memprediksi Kondisi <i>Financial Distress</i> pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia <b>Endang Afriyeni (Politeknik Negeri Padang)</b>	493 – 508
15	Manajemen Sumber Daya Strategik: Kunci Sukses untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi <b>Rini Sarianti (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	267 – 278	27	Analisis Pasar Modal Indonesia (Studi Kasus pada Sektor Riil) <b>Chichi Andriani dan Mike Triani (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	509 – 526
16	Analisa Pengaruh Pengajaran Etika Bisnis dan Gender terhadap Kecendrungan Etik dan Nilai Personal: Suatu Kajian Empirik <b>Gustina (Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Padang)</b>	279 – 296	28	Analisis Dampak Kinerja Perusahaan terhadap Likuiditas Saham Perusahaan <i>Go Public</i> di Indonesia <b>Variyetti Wira (Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Padang)</b>	527 – 550
17	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Organisasi Pemerintahan <b>Olivia Idrus, Ami Pujiwati, dan Lely Fera Triani (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	297 – 310	29	Pengaruh Kesempatan Investasi dan Pembiayaan terhadap Kebijakan Dividen <b>Firman (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	551 – 570
18	Analisis Pengaruh <i>Work Family Interpace</i> dan Stres Kerja terhadap Niat Keluar Karyawan (Studi pada Karyawan Hotel Berbintang Kota Semarang) <b>Wiweko Setiawan dan Abyar Yuniawan (Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang)</b>	311 – 346	30	<i>Intellectual Capital and Finance Performance (study Empirical on Banking Company Listing in Indonesian Stock Exchange (2009 -2011))</i> <b>Rosyeni Rasyid (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	571 – 594
19	Pengaruh <i>Internal Cash Flow</i> , <i>Insider Ownership</i> , dan <i>Long Term Debt</i> terhadap <i>Capital Expenditure</i> pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <b>Erni Masdupi (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	347 – 362	31	Manajemen Risiko dan Mitigasi Bencana <b>Tamjuddin (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	595 – 604
20	Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Hutang, Pajak, dan Kepemilikan Manajemen Terhadap Kebijakan Dividen (Pendekatan <i>Pecking Order Hypothesis dan Agency Theory</i> ) <b>Pancawati Hardiningsih dan Rachmawati Meita Oktaviani (Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang)</b>	363 – 378	32	<i>Management information systems Business Enterprise Certification (SBU) BSA-D GAPENSI</i> <b>Idwar dan Silvi Rahayu (STIE Dharma Andalas)</b>	605 – 628
21	Model Proyeksi Laba Perusahaan dengan Pendekatan Analisis Fundamental pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI <b>Ramel Yanuarta RE (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	379 – 394	33	Determinan Pembelian Ulang Produk Fashion Secara <i>Online</i> <b>Rahmiati dan Suci Andika Junaidi (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	629 – 640
22	Pengaruh Konsentrasi Kepemilikan terhadap Kualitas Implementasi <i>Corporate Governance</i> Perusahaan (kajian <i>corporate governance perception index</i> ) <b>Lely Fera Triani (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	395 – 418	34	Pelaku <i>Self-Monitoring</i> , Derajat Materialistik terhadap Keterlibatan Produk <b>Endang Ruswanti, Iin Endang Mardiani, dan Jatmiko (Universitas Indonusa Esa Unggul)</b>	641 – 660
23	Determinan dan Model Prediksi Potensi Kebangkrutan Industri Properti di Pasar Modal <b>Ika Yuanita (Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Padang)</b>	419 – 454	35	Implikasi <i>New Marketing</i> terhadap Strategi Pemasaran Universitas Terbuka <b>Heriyanni Mashithoh, dan Mohammad Muzammil (Universitas Terbuka)</b>	661 – 674
24	Pengaruh Kompetensi Komite Audit terhadap Manajemen Laba yang Diprosikan dengan Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif <b>Hendrian dan Irma (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	455 – 474	36	Pengaruh Citra Institusi dan Kepuasan Mahasiswa terhadap Loyalitas Mahasiswa (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka) <b>Andy Mulyana dan Rini Dwiyani Hadiwidjaja (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)</b>	675 – 688
			37	<i>Brand Activation</i> sebagai Alternatif Menciptakan Kesadaran Merek <b>Vidya Rini Dwita (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)</b>	689 – 700
			38	Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Loyalitas Nasabah <i>Baitul Mal Wa Tamwil (BMT)</i> <b>Rini Dwiyani Hadiwidjaja dan Hendrian (Universitas Terbuka)</b>	701 – 716

39	Menciptakan Kepuasan Pelanggan dalam Rangka Membangun Loyalitas dengan Memaksimalkan Program <i>Customer Relationship Management</i> (CRM) Yunita Engriani dan Yuki Fitria (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)	717 – 734
40	Analisis Segmentasi berdasarkan Manfaat pada Nasabah Bank Nagari Syariah Sumatera Barat Rose Rahmidani (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)	735 - 748
41	Berbagai Atribut yang Mempengaruhi Mahasiswa Memilih Program Studi Akuntansi Universitas Terbuka Moh. Muzammil dan Meirani Harsasi (Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka)	749 – 758
42	Studi tentang Persepsi dan Harapan Mahasiswa atas Kualitas Pelayanan Akademik Tri Kurniawati dan Abel Tasman (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)	759 – 776
43	Aliran Dana bagi Kube (Kelompok Usaha Bersama) sebagai <i>New Entrepreneurship</i> Whyosi Septrizola (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)	777 – 786

## FAKTOR DETERMINAN KEBERHASILAN PENGUSAHA ETNIS BUGIS DALAM MENGEKSPANSI BISNIS (SEBUAH PENDEKATAN STUDI FENOMENOLOGI)

Musran Munizu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

**Abstrak:** Kesuksesan suatu bisnis dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif sangat tergantung dari karakter para pengusaha (*entrepreneurs*). Sekitar 80% bisnis yang baru dibangun gagal dalam 5 tahun pertama. Etnis Bugis merupakan salah satu etnis terbesar di Sulawesi Selatan yang berkecimpung di dunia bisnis. Penelitian ini melibatkan 15 orang pengusaha sebagai informan kunci (*key informants*), dimana mereka telah terjun dalam dunia bisnis selama 5 tahun atau lebih. Pendekatan fenomenologi digunakan untuk memahami secara mendalam karakteristik pengusaha etnis Bugis dan faktor determinan keberhasilan mereka dalam memulai dan mempertahankan usahanya. Temuan kunci dalam penelitian ini adalah bahwa pembelajaran sangat diperlukan oleh setiap pengusaha, termasuk pengusaha etnis Bugis. Kesuksesan pengusaha etnis Bugis disebabkan karena dukungan keluarga, otonomi, mereka secara aktif terlibat dalam menjalankan bisnis dengan memberikan pengawasan atau pemantauan secara langsung, keuletan, tekun dan optimism, serta adanya pengorbanan pribadi.

**Kata kunci:** pengusaha etnis bugis, pengembangan bisnis, pendekatan fenomenologi

### PENDAHULUAN

Secara teoritis kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha dan kegiatan yang mengarah kepada upaya mencari, menciptakan, menerapkan metode kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik atau memperoleh keuntungan yang lebih besar bagi suatu bisnis (Ireland dan Webb, 2007). Kewirausahaan tidak hanya menyangkut kegiatan yang bersifat komersialisasi bisnis tetapi dengan semangat, sikap atau perilaku yang tepat dan unggul, maka para pengusaha dapat meningkatkan kinerja bisnisnya dalam arti luas melalui kegiatan

<http://eprints.undip.ac.id/26972/1/SKRIPSI...1%28r%29.pdf>, diunduh tanggal 22 Oktober 2012

<http://konsultanseojakarta.com/kinerja-perusahaan.php>, diunduh tanggal 22 Oktober 2012

<http://www.palapsiugm.com/?p=592>, diunduh tanggal 15 Oktober 2012

<http://www.management-update.org/index.php?act=forum&sm=talentbehavior>, diunduh tanggal 15 Oktober 2012

## EFEK MODERASI INTELLECTUAL CAPITAL PADA UMUR DAN KINERJA PERUSAHAAN

Sulastris

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

**Abstrak:** *Resource-based view* menekankan pada sumberdaya unik, bernilai, tidak dapat ditiru dan dapat diproduksi secara organisasional sebagai sumber keunggulan daya saing perusahaan yang berkelanjutan. Sumberdaya dimaksud terakumulasi dalam bentuk *intellectual capital* perusahaan dimana *knowledge* dianggap sebagai intinya. Pembentukan *knowledge* organisasional dilakukan melalui suatu proses berkelanjutan sejalan dengan lamanya perusahaan beroperasi atau umur perusahaan. Riset ini bertujuan untuk melihat hubungan pengaruh antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan yang dimediasi oleh umur perusahaan dengan menggunakan kasus pada perusahaan manufaktur yang *go public* di Bursa Efek Indonesia. Data yang digunakan adalah data sekunder yang bersumber dari laporan keuangan perusahaan dan dianalisis melalui teknik *structural equation modeling* (SEM). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa dalam jangka panjang terdapat pengaruh yang signifikan antara *intellectual capital* dengan kinerja perusahaan yang dimoderasi oleh umur perusahaan, dimana umur perusahaan berfungsi memperkuat pengaruh kedua variabel eksogen dan endogen yang diteliti.

**Kata kunci:** *intellectual capital*, kinerja

### PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menuntut semua perusahaan untuk memiliki daya saing tinggi termasuk perusahaan manufaktur. Sementara itu secara faktual banyak negara yang mengandalkan industri manufaktur sebagai sumber divisa mereka diluar sektor minyak dan gas termasuk Indonesia. Riset yang dilakukan oleh Ray (1999) memperlihatkan bahwa kelompok industri yang berkembang di Indonesia adalah industri-industri yang intensitas *knowledge* nya relative rendah dimana industri tipe ini memperlihatkan tingkat pertumbuhan permintaan (demand) yang tidak begitu tinggi.

Untuk memenangkan persaingan pada pasar internasional, perusahaan dapat menggunakan strategi yang berbeda-beda, namun secara umum karakteristik yang mereka miliki adalah sama dalam mencapai keunggulan tersebut yakni

inovasi. Inovasi yang mencakup teknologi, cara atau metode baru atau diperbarui dalam proses produksi dan distribusi, hanya dapat dilakukan oleh karyawan bukan oleh sumberdaya lainnya, karena hanya sumberdaya manusia perusahaanlah yang dapat memobilisasi semua faktor fisik atau sumberdaya lain yang dimiliki perusahaan. Pentingnya peranan sumberdaya manusia telah dibuktikan oleh hasil studi Leontif yang menyatakan bahwa keberhasilan industri suatu negara dalam perdagangan internasional tidak selalu dapat dijelaskan oleh keunggulan dalam jumlah tenaga kerja dan modal, tapi juga oleh perbedaan keterampilan tenaga kerja yang mereka miliki (Sung Cho dan Chang Moon, 2003). Bila sumberdaya manusia perusahaan dibedakan atas sumberdaya tidak terampil dan semi terampil, serta tenaga terampil dan berpendidikan, maka kelompok tenaga kerja berpendidikan dan terampil merupakan faktor yang signifikan bagi keunggulan kompetitif perusahaan (Porter dalam Sung Cho dan Chan Moon, 2003).

Sumberdaya manusia terdidik dan berpendidikan perusahaan pada hakekatnya adalah human capital dari perusahaan, karena secara konseptual human capital adalah darah segar suatu perusahaan dimana knowledge merupakan intinya. Efektivitas human capital perusahaan tidak terjadi dengan sendirinya karena keberadaannya merupakan aligment dari structural capital dan relational capital perusahaan. Keterpaduan dan sinergi ketiga elemen tersebut secara luas dikenal sebagai intellectual capital perusahaan dimana human capital dianggap sebagai elemen kunci atau diterminasi dari dua elemen lainnya (Roos & Roos, 1996; Stewart (2000), Broking (1996), Marli (2001); Bontis (1999 dan 1998).

Urgensi peran faktor manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif diakui oleh beberapa peneliti antara lain; Hitt, Bierman, Shimizu dan Kochar (2001) yang menyatakan bahwa faktor manusia dalam bentuk human capital dan leverage human capital berpengaruh linier dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan interaksi human capital dan leverage human capital tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Penning dan Witteloostuijn (1998) membuktikan bahwa dalam jangka panjang human capital memberi pengaruh positif berbentuk U-shaped pada kinerja perusahaan melalui umur perusahaan. Artinya interaksi umur

perusahaan dengan human capital terhadap kinerja perusahaan pada tahap awal sampai batas tertentu akan memperlihatkan kecenderungan menurun dan akan meningkat pada priode berikutnya. Argumentasi ini dapat dijelaskan bahwa investasi human capital perusahaan memerlukan priode waktu untuk menghasilkan return dalam bentuk peningkatan kinerja. Penelitian Bontis (1998) pada 64 perusahaan di Canada telah membuktikan bahwa human capital (HC), structural capital (SC) dan relational capital (RC) merupakan elemen dari intellectual capital, dan intellectual capital mempengaruhi kinerja perusahaan. Sanches-Canizares, Minoz, dan Lopez-Guzman (2007) melalui proposisinya menyatakan bahwa intellectual capital mempengaruhi kinerja perusahaan.

#### Kerangka Teoritis

Sebelum decade 1990, teori-teori manajemen secara umum fokus pada kajian lingkungan perusahaan atau struktur industri sebagai sumber keunggulan daya saing perusahaan, dengan asumsi sumberdaya dapat didistribusikan secara normal dan mudah diakses. Oleh karena itu peran manajemen adalah menemukan cara yang bijak dan cerdas dalam mengkombinasikan produksinya dengan pasar yang tersedia. Pesan ini telah mendorong para industrial untuk lebih memuja lingkungan perusahaan daripada perusahaan itu sendiri. Akhirnya muncul suatu perspektif berdasarkan sumber daya (*resource-based perspective atau the resource baseview/RBV*) yang melihat bahwa keunggulan bersaing tidak hanya dicapai melalui kombinasi produksi dengan pasar pada industri yang given, tetapi lebih pada sumberdaya yang dimiliki perusahaan (Roos and Roos, 1997). Sumberdaya dimaksud adalah sumberdaya yang bernilai (valueable), unik (rare), tidak mudah ditiru (inimitable) dan dapat diproduksi dalam organisasi (can be exploited within the organization) atau disingkat dengan VRIO yang selanjutnya disebut dengan intellectual capital perusahaan (Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984; Barney, 1991 dalam Dixon & Day, 2010).

Proses pengkonseptualisasi intellectual capital telah dilakukan oleh berbagai pakar dan melihatnya sebagai aligment dari beberapa elemen sumberdaya yang dimiliki perusahaan. Miller dan Shamsie (1996) menyatakan

bahwa intellectual capital merupakan kombinasi dari property-based dan knowledge based. Roos & Roos (1996) melihatnya sebagai gabungan dari aspek human capital, structural capital dan customer capital. Brooking (dalam Bontis et al 2000) menyatakan elemen intellectual capital adalah human-centered asset, infrastructure asset, intellectual property dan market asset. Roos (2000) melihatnya sebagai human capital, renewal capital, relational capital. Bontis (2000) menyatakan bahwa intellectual capital merupakan aligmet dari human capital, structural capital dan relational. Sedangkan Marti (2001) menyatakan bahwa intellectual capital terdiri dari human capital, structural capital, dan relational capital. Dari beberapa konsep tersebut tulisan ini menggunakan konsep yang dikemukakan oleh Bontis.

Bontis (2001) menyatakan bahwa knowledge merupakan analisis sentral dari intellectual capital yang diformulasikan oleh pengalaman (tacit knowledge) dan pendidikan karyawan (articulated knowledge) yang kepemilikannya bersifat organisasional. Selanjutnya Penrose (1959) dan Nelson & Winter (1982) menyatakan pentingnya knowledge dalam pencapaian tujuan sehingga perusahaan harus dilihat sebagai repository of knowledge. Ivey (2002) mengukuhkan bahwa knowledge adalah inti dari human capital yang selanjutnya merupakan penggerak utama (darah segar) dari intellectual capital. Lebih jauh kajian yang dilakukan oleh Bontis (2001) yang menyimpulkan bahwa intellectual capital merupakan integrasi dari human capital, structural capital dan relational capital. Dapat dikatakan bahwa intellectual capital perusahaan direpresentasikan oleh: (1) human capital yang dikarakteristikkan oleh knowledge melalui articulated dan tacit knowledge yang dimiliki oleh karyawan secara individual dan akan ikut terbawa bila karyawan meninggalkan perusahaan. (2) structural capital merupakan hasil dari suatu system atau metode yang dikembangkan perusahaan sehingga karyawan dapat secara optimal mengelaborasi dan menggunakan human capital yang mereka miliki dan dapat dibedakan atas technology component sebagai suatu kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan rutin, dan architectural competencies yang merupakan kemampuan dalam mengintegrasikan semua komponen secara bersama sehingga tercipta suatu cara baru yang lebih efektif, yang keberadaanya

sangat ditentukan oleh tumbuh-kembangnya knowledge dalam rutinitas organisasi dan berada pada ruang lingkup internal perusahaan. (3) *relational capital* lebih menekankan pada fungsi orientasi pasar yang tumbuh melalui pelanggan perusahaan dan terimplementasi melalui ketersediaan data *base* yang akurat dan selalu diperbaharui untuk memberi kemudahan terjadinya transaksi ekonomi perusahaan. Esensi *relational capital* terletak pada *knowledge* organisasional yang lahir dari lingkungan eksternal khususnya pelanggan sedangkan ruang lingkungannya berada di luar perusahaan dan di luar *nodes*. Dengan demikian *relational capital* merupakan aset yang dimiliki perusahaan dan diperoleh dari luar perusahaan khususnya pelanggan. Hasil kajian Bontis tersebut mengantarkan kita pada konsep intellectual capital sebagai suatu serial arus networking of nodes yang saling berhubungan dan mengikat dalam menghasilkan performa karyawan secara individual dan parallel. Hubungan atau ikatan (link or tie) antar nodes mengindikasikan arus yang bersifat intermediate atau informasi dari nodes yang given, sehingga setiap node setidaknya memiliki satu ikatan ganda dan ketika ikatan ganda dimuali dari node yang tunggal berarti pembentukan tugas pada node tersebut mendorong dan meningkatkan arus tugas berikutnya.

Keberadaan *intellectual capital* suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia perusahaan karena *human capital* yang berintikan *knowledge* dan merupakan darah segar bagi *intellectual capital* hanya dimiliki oleh sumber daya manusia bukan oleh sumber daya lainnya. Oleh karena itu pengukuran *intellectual capital* tidak dapat dilepaskan dari pengukuran terhadap sumber daya manusia perusahaan. Bontis (2001) menyatakan bahwa masalah utama pada riset *intellectual capital* berada pada pengukurannya yang relatif belum banyak menggunakan data kuantitatif dengan terminologi keuangan yang memanfaatkan data laporan keuangan perusahaan. Sementara itu Fitz-enz dalam Teguh Prasetyo (1997) menyatakan penilaian yang bersifat kualitatif terhadap sumberdaya manusia dapat memberikan citra bahwa departemen sumberdaya manusia hanya bertugas melayani departemen lain dan tidak dapat menunjukkan kontribusinya bagi pencapaian laba perusahaan. Adapun beberapa penyebab tidak diterapkan pengukuran kuantitatif pada sumber daya manusia adalah (1) bagian

personalia kurang memahami pengukuran aktifitas, (2) adanya mitos bahwa aktifitas sulit diukur secara kuantitatif, (3) adanya keengganan untuk mengukur manusia secara kuantitatif dan (4) tidak adanya dukungan berbagai pihak untuk menerapkan evaluasi kuantitatif pada sumber daya manusia.

Seiring dengan berkembangnya kebutuhan terhadap pengukuran sumber daya manusia yang bersifat kuantitatif khususnya yang berbasis finansial beberapa ahli melakukan usaha-usaha di antaranya: Kanan dan Akhilesk (2001) melakukan pencarian konseptual melalui *human capital knowledge value-added (KVA)*, yaitu suatu kerangka kerja (*framework*) untuk mengukur nilai aset pengetahuan perusahaan (*value of corporate knowledge assets*) yang berakar pada *economic knowledge*. Kerangka kerja KVA menyediakan beberapa alat penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur nilai pengetahuan yang ditanamkan pada proses, teknologi dan karyawan perusahaan. Selain itu Berkowitz (2001) menelusuri pengukuran dan pelaporan investasi perusahaan pada *human capital* melalui persepektif akuntansi. Menurut persepektif akuntansi *intellectual capital* dapat diukur melalui akumulasi *present value* dari investasi yang dilakukan pada karyawan. Meski demikian mereka juga menyadari bahwa *knowledge* tersebut sangat sulit untuk dikuantifikasi namun sangat cerdas dalam berbagai hal (*most versatile*) dan sangat penting pada semua faktor produksi. Apakah bisa diukur atau tidak, *knowledge* saat ini telah menjadi kapital ril dalam pembangunan ekonomi dan nilai sukses organisasi sekarang dan dimasa datang yang tergambar pada kemampuannya untuk memperoleh (*acquiring*), membangkitkan (*generating*), mendistribusikan dan mengaplikasikan ide, wawasan dan informasi secara operasional dan strategis.

Alat ukur kuantitatif humance resource yang berkembang secara cukup baik adalah *human resource accounting (HRA)* yang dalam penggunaannya mengalami pasang surut. Flamholtz (1985) dalam Parker, Ferris dan Otley (1989) mengemukakan lima tahap perkembangan HRA. Tahap pertama (1960-1966) merupakan periode elaborasi konsep HRA yang didasarkan pada teori ekonomi *human capital*. Tahap kedua (1966-1971) adalah periode riset akademik dalam mengukur model dan mengidentifikasi *user* potensialnya. Tahap ketiga (1971-

1976) periode peningkatan minat penggunaan HRA dikalangan para peneliti dan praktisi di samping sosialisasi akan pentingnya HRA dalam pengambilan keputusan manajer dan investor. Tahap keempat (1976-1980) periode terjadinya penurunan minat para peneliti khususnya akuntansi dan organisasi bisnis pada riset lanjutan yang lebih kompleks untuk keunggulan dan kekuatan HRA. Tahap kelima (1980-sampai sekarang) periode kebangkitan minat pada HRA yang diperlihatkan oleh adanya riset-riset baru dan usaha-usaha organisasi bisnis untuk menggunakan HRA. Bontis *et al.* (1999) melakukan *review* pada *human resource accounting (HRA)* sebagai alat yang dapat digunakan oleh manajer untuk mengelola *intangibile resources* dan menilai *intellectual capital* yang menekankan pada *human capital* dengan menggunakan pendekatan keuangan. HRA didefinisikan sebagai proses identifikasi dan pengukuran *human resources* untuk dikomunikasikan pada pihak yang berkepentingan yang bertujuan untuk mengkuantifikasi nilai ekonomi manusia dalam organisasi guna meningkatkan kualitas keputusan yang dibuat oleh pihak *outside* dan *inside* organisasi (Parker *et al.* 1989) Kekuatan HRA terletak pada kalkulasi yang menggunakan batasan finansial dan pemanfaatan internal yang lebih luas dalam bermacam industri. Pendekatan HRA secara khusus dapat membangun fungsi *human resources* yang lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan khususnya bagi *human resources management (HRM)* sebagai bagian yang sangat berkepentingan pada kalkulasi *return on investment of human capital (ROI<sub>HC</sub>)*. Oleh karena itu dalam era ekonomi baru yang menekankan pada *knowledge* penggunaan HRA dapat menjadi lebih bermakna (Bontis dan Fitz-enz, 2002).

Berdasarkan prinsip pengukuran HRA khususnya untuk mengukur *intellectual capital* yang mencerminkan tingkat efektifitas *alignment* atas semua sumberdaya perusahaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau karyawan perusahaan, dikembangkanlah item-item sebagai berikut : (1) Revenu per karyawan = total revenue/total karyawan, (2) Exspense perkaryawan = total exspence/total karyawan, (3) income per karyawan = total operating income/total karyawan, dan (4) ROI human capital = Revenu - (exspense-compensation)/compensation. Sebagai ilustrasi Bontis dan Fitz-enz (2002) mencontohkan bila

suatu perusahaan memiliki  $ROI_{HC} = 2,7$  dapat diartikan bahwa untuk setiap pengeluaran 1 unit pada karyawan memberikan hasil 2,7 unit. Dengan demikian  $ROI_{HC}$  adalah *return* yang diperoleh perusahaan atas investasi yang dilakukannya pada karyawan.

#### Kinerja Perusahaan

Kinerja pada dasarnya adalah hasil yang dicapai oleh perusahaan dengan menggunakan sumberdaya yang dimilikinya secara optimal. Berbagai determinasi digunakan untuk menentukan prestasi atau hasil yang dicapai perusahaan misalnya determinasi ekonomi, sosial dan keuangan. Khusus untuk determinasi keuangan kinerja perusahaan lebih dititik beratkan pada penambahan nilai yang diperoleh perusahaan pada suatu periode tertentu. Salah satu ciri organisasi bisnis dalam ekonomi pasar adalah prestasinya yang secara langsung diukur oleh disiplin pasar keuangan. Ini berarti bahwa keberhasilan perusahaan digambarkan oleh kinerja finansialnya yang ukurannya dapat diperoleh melalui laporan keuangan perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan yang baik akan menjawab sejauh mana perusahaan telah mendapatkan keuntungan atau laba operasi melalui investasi pada modal termasuk human capital untuk memperolehnya. Informasi dalam laporan keuangan yang merupakan prestasi historis perusahaan bersama dengan analisis ekonomi dapat digunakan sebagai dasar proyeksi dan peramalan masa yang akan datang.

Ada berbagai bentuk pengelompokan rasio keuangan yang dilakukan untuk keperluan analisis yang berbeda, oleh karena itu dikenal berbagai bentuk kelompok rasio keuangan diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Weston dan Copeland (1995) dan membaginya atas: Rasio profitabilitas (*profitability ratios*) yang mengukur efektifitas manajemen berdasarkan hasil pengembalian yang dihasilkan dari penjualan dan investasi. Rasio pertumbuhan (*growth ratios*) mengukur kemampuan perusahaan untuk mempertahankan posisi ekonomisnya dalam pertumbuhan perekonomian dalam industri atau pasar produk tempatnya beroperasi. Ukuran penilaian (*valuation measures*) mengukur kemampuan manajemen untuk mencapai nilai-nilai pasar yang melebihi pengeluaran kas. Ketiga kelompok rasio kinerja di atas bertujuan untuk melihat hasil kerja

manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain apakah manajer melalui rencana strategis dan operasional perusahaan dapat mencapai tujuan finansial yang diinginkan. Ini berarti bahwa tujuan perusahaan dicapai melalui aktivitas sumberdaya perusahaan terutama *intellectual capital* karena menurut Stamps (2000) pada era ekonomi baru diperlukan penanganan yang lebih cerdas pada *human capital* karena merupakan jembatan (*bridge*) antara kinerja karyawan atau keberadaan *intellectual capital* perusahaan yang ditransformasi menjadi kapital finansial atau nilai.

Di samping ukuran kinerja Weston dan Copeland (1995) juga mengemukakan ukuran efisiensi operasi dan ukuran kebijakan keuangan. Ukuran efisiensi menganalisis sumber kinerja yang superior yang berperan dalam menuju keberhasilan, sedangkan rasio kebijakan keuangan mengukur sebatas mana aktivitas perusahaan dibiayai oleh pemilik bila dibandingkan dengan pembiayaan oleh kreditur. Peningkatan nilai perusahaan meliputi estimasi aliran arus kas yang akan datang dan mediskontokannya dengan faktor kapitalisasi yang dimulai dengan analisis profitabilitas. Seperti telah dijelaskan oleh Weston dan Copeland (1995) bahwa dalam analisis arus kas rasio profitabilitas merupakan indikator penting dan secara empirik diperkuat oleh temuan Mas'ud Machfoodz (1994) melalui penelitiannya terhadap 68 perusahaan manufaktur yang *listing* di BEJ bahwa rasio kategori profitabilitas secara signifikan dapat memprediksi laba. Selain itu Sartono (1996) juga menyatakan bahwa pemilik perusahaan (*shareholder*) dan calon investor publik sangat peduli pada aspek profitabilitas dan resiko.

Seara konseptual ada beberapa rasio yang dapat digunakan untuk mengukur profitabilitas atau kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba atau keuntungan, namun menurut Weston dan Copeland untuk keputusan-keputusan tertentu beberapa rasio sudah cukup dan tidak ada satu perangkat rasiopun yang harus digunakan disetiap waktu. Pengukuran kinerja perusahaan dapat dilakukan melalui rasio profitabilitas, pertumbuhan dan penilaian (Weston dan Copeland 1995), dan maksimalisasi nilai yang dicapai perusahaan menggambarkan keberhasilan pihak manajemen dalam mengelola sumberdaya

perusahaan yang diukur melalui analisis efisiensi dan indikator yang umumnya digunakan adalah laba. Oleh karena itu rasio profitabilitas atau rasio kemampuan perusahaan sering digunakan sebagai ukuran maksimalisasi nilai perusahaan. Berbagai rasio keuangan digunakan untuk mengukur rasio profitabilitas seperti Weston dan Copeland (1995) menggunakan tujuh macam rasio (NOI/penjualan, ROA, NOI/total modal, NI/penjualan, ROE, Perubahan NOI/perubahan total modal dan Perubahan NI/perubahan ekuitas). Farid Herianto dan Siswanto Sudomo (1998) menyarankan penggunaan rasio laba bersih/penjualan, ROA dan ROE. Namun menurut Jones (1996) ROE dan ROA merupakan komponen kunci pengukuran profitabilitas karena keduanya dapat menjelaskan pertumbuhan laba dan deviden serta efektifitas dan efisiensi penggunaan sumberdaya total perusahaan. Kedua rasio ini juga dianggap sebagai rasio tujuan akhir (*bottom line ratio*).

Kajian di atas mengisyaratkan bahwa kinerja perusahaan sebagai cerminan efisiensi yang dilakukan pihak manajemen terhadap penggunaan sumberdaya total perusahaan dapat diukur melalui rasio profitabilitas. Diantara sekian banyak rasio keuangan yang dapat menggambarkan ukuran profitabilitas ROE dan ROA merupakan rasio kunci dan rasio penguran akhir profitabilitas. Berdasarkan argumantasi tersebut kedua rasio dimaksud (ROA dan ROE) digunakan untuk mengukur kinerja finansial perusahaan dan diperoleh melalui formula berikut :

(1)  $ROE = \text{Laba setelah pajak/Modal sendiri}$ ,  $(ROA) = \text{Laba setelah pajak/Total aktiva}$

Harrington dan Wilson (1991) menyatakan bahwa rasio yang di dasarkan pada informasi pasar modal dapat memfasilitasi analisis kinerja perusahaan karena valuasi pada pasar modal merefleksikan kinerja internal perusahaan. Dalam memilih saham investor dapat menggunakan strategi *growth stock* atau *value stock*. *Growth stock* adalah saham yang diharapkan memberikan pertumbuhan yang lebih tinggi dari rata-rata saham lainnya dan mempunyai PER (*price to earning*) yang tinggi. *Value stock* menggambarkan saham-saham yang asetnya murah dan neracanya kuat dan investor yang menyukai *value stock* akan memilih saham dengan PBV (*price to book value*) yang rendah atau kurang dari satu. Penelitian di BEJ menunjukkan bahwa saham dengan PER tinggi memberikan

*return* yang tinggi dibanding dengan PER rendah namun perbedaan tersebut tidak signifikan. Sementara itu saham dengan PBV rendah menunjukkan kinerja yang lebih tinggi (Vandry dan Roll, 1994 dalam Herianto dan Sudomo, 1998). Temuan ini mengindikasikan bahwa PBV dapat menggambarkan kinerja perusahaan, oleh karena itu dijadikan salah satu indikator dalam mengukur kinerja perusahaan dan diperoleh melalui :  $PBV = \text{Harga saham per lembar/Nilai buku per lembar saham}$ .

#### Umur Perusahaan, Intellectual Capital Dan Kinerja Perusahaan

Bontis (1998), secara empiris membuktikan bahwa *human capital* mempengaruhi *intellectual capital* melalui *structural capital* dan *relational capital*. Sedangkan *structural capital* melalui *relational capital* memberikan kontribusi positif pada pembentukan *intellectual capital* organisasional. Selanjutnya *relational capital* secara langsung berpengaruh positif signifikan pada kinerja organisasional. Studi ini mengindikasikan bahwa *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* sebagai indikator pembentuk *intellectual capital* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Bontis *et al* (2000) menemukan bahwa *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* berpengaruh pada kinerja perusahaan. Bontis dan Fitz-enz (2002) mengukuhkan integrasi *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* sebagai penentu *intellectual capital* dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Hitt *et al* (2001), Pennings dan Witteloostuijn (1998) menyatakan bahwa *human capital* organisasional atau *intellectual capital* berpengaruh pada kinerja perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur dan pengalaman perusahaan. Temuan dari berbagai disiplin ilmu dengan menggunakan beberapa teori yang berbeda seperti; teori perilaku, teori institusional, teori ketergantungan sumberdaya, teori *human capital*, teori biaya transaksi, teori *agency*, dan teori berdasarkan sumber daya juga membuktikan peran potensial sumberdaya manusia sebagai penentu *intellectual capital* dalam menjelaskan kinerja organisasi (Delaney dan Huselid 1996). Secara teori dinyatakan bahwa kemampuan *intellectual capital* perusahaan yang merupakan fungsi dari sumberdaya unik, tidak mudah ditiru dan langka, yang dimiliki dan disebarakan dalam perusahaan berasosiasi dengan keunggulan kompetitif dan pertumbuhan perusahaan. Carpenter *et al* (2001) dan Hitt *et al* (2001) berpendapat

bahwa terjadinya perbedaan kinerja perusahaan disebabkan oleh karena adanya perbedaan kemampuan perusahaan dalam mengakses sumberdaya tersebut. Hitt *et al* (2001) menemukan pengaruh langsung *human capital organizational* dengan kinerja perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur perusahaan dan pengaruh tidak langsung melalui *leverage human capital*. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Pennings dan Witteeloostuijn (1998) yang menyatakan bahwa *human capital organizational* berpengaruh negatif terhadap pembubaran perusahaan yang berbentuk *U-shaped* melalui umur dan pengalaman industri dan perusahaan. Sementara itu Miller dan Shamsie (1996) menemukan bahwa *resources-based right* berpengaruh positif signifikan pada kinerja perusahaan pada lingkungan yang dapat diprediksi sedangkan *resources-based knowledge* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada lingkungan yang tidak dapat diprediksi. Bontis (1998), Bontis dan Fitz enz (2002) membuktikan bahwa *human capital individual, structural capital* dan *relational capital* merupakan bagian dari *intellectual capital* dan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis berikut;

- H<sub>1</sub>: *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *gopublic* di BEJ.
- H<sub>2</sub>: Umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap *intellectual capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ
- H<sub>3</sub>: Umur perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ

#### METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada 60 perusahaan dari 157 perusahaan manufaktur yang *go public* di Bursa Efek Jakarta (2002) sekarang Bursa Efek Indonesia. Penetapan sampel dilakukan berdasarkan rule of thumb seperti yang disarankan oleh Malhorta (2002), Sekaran (2003) bahwa jumlah sampel antara 30 sampai dengan 500 dapat dianggap cukup untuk sebuah riset. Data yang digunakan adalah data skunder yang diolah berdasarkan laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan melalui bursa efek Indonesia dan merupakan pooled data dengan

tahun pengamatan 1993 sampai 2002. Teknik analisa data menggunakan teknik model struktural melalui structural equation modeling (SEM) dengan soft ware AMOS. Pengukuran variable dilakukan melalui variable manifes atau variable *unobservable* dari masing-masing variable yang diteliti. Variabel intellectual capital diukur melalui indicator : (1) revenue per karyawan = total revenue/total karyawan, (2) Exspense per karyawan = Total exspense/Total karyawan, (3) Income per karyawan = Total operating income/Total karyawan, dan (4) ROI human capital = Revenu - (Exspenses - Compensation)/Compensation. Variabel kinerja perusahaan diukur melalui (1) ROE = laba setelah pajak/Modal sendiri, (2), ROA = laba setelah ajak/Total aktiva, dan (3) PBV = Harga saham perlembar/nilai buku perlembar saham. Sedangkan variabel umur perusahaan diukur melalui lamanya perusahaan berdiri sampai tahun analisis (2002). Penelitian dilakukan setelah Indonesia mengalami krisis ekonomi yang cukup berat pada tahun 1997 dan 1998 dimana pada tahun tersebut hampir semua perusahaan tidak memberikan laporan keuangannya ke Bursa Efek Jakarta. Oleh karena itu tahun 1997 dan 1998 tidak diikut sertakan dalam pengamatan. Selanjutnya relative sangat berbedanya kondisi ekonomi Indonesia sebelum dan sesudah krisis maka analisis dilakukan dalam tiga kelompok data, sebelum krisis (1993-1996), setelah krisis yang disebut dengan masa recovery (1999-2002) dan data keseluruhan atau data gabungan (1993-2002).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk hasil analisis deskriptif dan hasil analisis SEM dengan soft ware AMOS. Hasil deskriptif umur perusahaan menunjukkan bahwa sampai tahun 2002 perusahaan sampel telah beroperasi antara 10 sampai 85 tahun dengan angka rata-rata sebesar 26,74 tahun. Angka ini menunjukkan umur yang cukup bagi perusahaan untuk memperlihatkan kinerja melalui tahap pengenalan, pertumbuhan, kematangan dan penurunan seperti yang dinyatakan dalam *life cycle product theory*. Hasil deskriptif pada variable intellectual capital yang diukur melalui (1) (1) revenue per karyawan = total revenue/total karyawan, (2) Exspense per karyawan = Total exspense/Total

karyawan, (3)  $\text{Income per karyawan} = \frac{\text{Total operating income}}{\text{Total karyawan}}$ , dan (4)  $\text{ROI human capital} = \frac{\text{Revenue} - (\text{Expenses} - \text{Compensation})}{\text{Compensation}}$  adalah sebagai berikut;  $\text{Revenue per karyawan}$  menghasilkan rerata 6.814,110 dengan kecendrungan menaik selama tahun pengamatan dan mengindikasikan sumbangan relative karyawan terhadap perusahaan. Pengeluaran ( $\text{Expence}$ ) per karyawan 36,357 dengan kecendrungan menaik selama tahun pengamatan dan mengindikasi pengeluaran relative karyawan dalam aligment sumberdaya.  $\text{Income per karyawan}$  dengan rerata 52,780 dan ROI human capital adalah 7,366. Hasil pengukuran ROI human capital sebesar 7,366 dapat diartikan bahwa pengeluaran sebesar satu unit pada karyawan dapat menghasilkan 7,366 unit.

Selanjutnya hasil analisis deskriptif pada variable kinerja perusahaan yang diukur melalui: (1) ROE (*return on equity*) dengan hasil yang cukup fluktuatif dengan penurunan yang sangat tajam pada tahun *pride recovery* dengan rerata yang diperoleh sebesar 0,25, (2) ROA (*return on asset*) juga memperlihatkan hasil yang fluktuatif dengan penurunan yang relative tajam pada *pride recovery* dan rerata sebesar 0,07, (3) PBV (*price to book value*) juga fluktuatif terutama pada data setelah krisis. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara faktual kinerja perusahaan sampel cenderung makin menurun terutama pada *pride recovery* atau setelah krisis. Untuk mengetahui apakah kelompok data sebelum krisis berbeda dengan kelompok data masa *recovery* (1999-2002) dilakukan uji 't' statistik dan hasil merekomendasikan bahwa kedua kelompok data tersebut tidak berbeda secara statistik

Analisis data model structural dengan soft ware AMOS memerlukan uji persyaratan analisis berikut: (1) Uji linieritas dengan menggunakan Curve fit analysis, dapat membuktikan bahwa hubungan semua variable eksogen terhadap variable endogen bersifat linier, (2) Model bersifat aditif dibuktikan melalui kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, (3) Tidak adanya data Outliers dibuktikan melalui uji Malanobis Distance, (5) Normalitas data dibuktikan melalui Central Limit Theorm. Model yang dihasilkan melalui AMOS haruslah model yang memenuhi persyaratan untuk dapat digunakan sebagai alat interpretasi, untuk itu

model harus valid dan memenuhi persyaratan minimal (cut off) yang dipersyaratkan oleh Goodness of Fit AMOS. Hasil uji validasi model untuk masing-masing goodness of fit setelah dilakukan modifikasi model adalah; Chi square = 56,622 (diharapkan kecil),  $P = 0,080$  (baik),  $\text{chi square/df} = 1,317$  (baik), GFI = 0,965 (baik), AGFI = 0,927 (baik) RMSEA = 0,036 (baik), TLI = 0,972 (baik). Hasil uji goodness of fit model mengindikasikan bahwa model yang dihasilkan dapat digunakan sebagai alat interpretasi dalam melihat pengaruh antar variabel yang diteliti. Analisis AMOS menghasilkan model pengukuran (measurement model) dan model structural (structural model) sebagai berikut. Hasil model pengukuran merupakan analisis konfirmatori variable observable (Variabel laten) terhadap variable unobservable (variabel manifest) masing-masing dengan menggunakan tingkat signifikansi dari koefisien loading factor yang diperoleh. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel observable yang digunakan untuk mengukur semua variable intellectual capital memiliki koefisien loading factor pada level fix dan signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat indikator yang digunakan adalah indikator yang valid untuk menggambarkan variabel intellectual capital. Sedangkan untuk variabel kinerja perusahaan memperlihatkan bahwa variabel observable yang digunakan (ROA, ROE dan PBV) juga memperlihatkan koefisien loading factor pada level fix dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga indikator merupakan indikator yang valid untuk merepresentasikan variabel kinerja perusahaan.

Hasil uji model structural AMOS secara esensial merupakan koefisien jalur dari model structural yang dibangun. Hasil koefisien dan level of signifikan yang diperoleh sekaligus merupakan rujukan bagi pengujian hipotesis yang diajukan. Pada ketiga kelompok data yang diuji dapat diperlihatkan hasil pada table 1 dan 2.

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEI (H-1) hanya terbukti pada kelompok data sebelum krisis dengan slope positif. Hipotesis yang menyatakan bahwa Umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap *intellectual capital*

perusahaan manufaktur yang *go public* di BEI (H-2) terbukti pada kelompok data sebelum krisis dengan slope negative dan data gabungan (jangka panjang) dengan slope positif. Sedangkan hipotesis yang menyatakan Umur perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEI (H-3) hanya terbukti pada data sebelum krisis dengan slope positif. Bila dicermati secara keseluruhan dari kelompok data yang ada hipotesis hanya terbukti pada priode sebelum krisis dan ditolak pada data priode recovery dimana secara statistik kedua kelompok data tersebut terbukti tidak berbeda.

**Tabel 1: Hasil Analisis Model Struktural**

No	Variabel		Data 1993-1996 & 1999-02			Data 1993-1996			Data 1999-2002		
	Exogen	Endogen	Koe f.	P-valu e	Ket	Koe f.	P-valu e	Ke t.	Koe f.	P-valu e	Ket.
1.	Umur persh.	Intellectual Capital	0,285	0,000	Signifikan	-0,092	0,006	Sig.	0,995	0,404	Non.Sig.
2.	Umur persh.	Kinerja persh.	0,049	0,532	Non Sig.	0,271	0,005	Sig.	-3,712	0,239	Non Sig.
3.	Intellectual Capital	Kinerja persh.	-0,043	0,504	Non Sig.	0,032	0,657	Sig.	3,778	0,409	Non Sig.

Sumber : Hasil analisis data AMOS

**Tabel 2 : Pengaruh langsung, tidak langsung dan total antar variabel (data sebelum krisis)**

Variabel Eksogen	Variabel endogen	Pengaruh		
		Langsung	Tidak langsung	Total
Umur perusahaan	Intellectual Capital	-0,092	0,000	-0,092
Umur perusahaan	Kinerja perusahaan	0,271	-0,034	0,237

Sumber: Hasil analisis data AMOS

Pada Tabel 2 diperlihatkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yakni antara variabel Umur Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan yang dimediasi atau melalui variabel intellectual capital dapat dibuktikan. Hasil analisis membuktikan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan melalui intellectual capital

temuan ini membuktikan bahwa variabel intellectual capital berfungsi sebagai variabel moderasi.

**Pembahasan**

Analisis struktural pada ketiga kelompok data yang dianalisis memperlihatkan hasil yang berbeda. Ketiga hipotesis yang diajukan hanya terbukti pada kelompok data sebelum krisis. Untuk kelompok data gabungan hanya dapat membuktikan bahwa umur perusahaan mempengaruhi intellectual capital perusahaan. Dengan kata lain dua hipotesis yang tidak dapat dibuktikan pada model dengan data gabungan adalah hipotesis yang menyatakan bahwa umur perusahaan mempengaruhi kinerja perusahaan dan intellectual capital, sedangkan pada kelompok data recovery ketiga hipotesis yang diajukan gagal untuk dibuktikan. Berbedanya temuan pada kedua kelompok data (sebelum krisis dan recovery) mengindikasikan variabel lingkungan ekonomi (tidak ada krisis dengan terjadi krisis) turut menentukan kinerja perusahaan. Secara konseptual temuan ini berimplikasi bahwa Resource Based View (RBV) bukanlah satu-satunya prediktor untuk kinerja perusahaan dan secara empiris dibuktikan oleh Dixon dan Day (2010) melalui risetnya pada kesuksesan dan kegagalan perusahaan minyak Rusia "Yukos". Karena riset yang dilakukan oleh Dixon dan Day berbentuk studi kasus maka bukti-bukti empiris yang lebih banyak terutama melalui riset-riset survey perlu lebih dikumpulkan. Implikasi empiris dari riset ini adalah perusahaan khususnya manufaktur agar dapat menyeimbangkan faktor internal perusahaan utamanya faktor-faktor yang berbasis sumberdaya dengan faktor atau lingkungan eksternal perusahaan seperti ekonomi, politik, sosial dan budaya.

Terbutinya hipotesis yang menyatakan bahwa umur perusahaan berpengaruh pada intellectual capital dengan slope negative pada kelompok data sebelum krisis mengindikasikan bahwa makin lama umur perusahaan makin berkurang atau makin rendah intellectual capital yang dimiliki perusahaan. Sedangkan analisis pada data gabungan, dengan jangka waktu analisis yang relative panjang memperlihatkan pengaruh yang positif. Berbedanya hasil temuan pada kedua kelompok data sejalan dengan hasil penelitian Pennings dan Witteeloottijn (1998) yang menyatakan bahwa *human capital* organisasional atau *intellectual*

capital berpengaruh pada kinerja perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur dan pengalaman perusahaan. Temuan ini secara tidak langsung memberikan petunjuk pada perusahaan untuk melakukan investasi pada intellectual capital khususnya human capital perusahaan secara terus-menerus.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang positif mengindikasikan bahwa keberadaan intellectual capital dalam memediasi pengaruh umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan dapat dibuktikan dimana intellectual capital berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan pengaruh kedua variabel. Karena temuan ini terbukti pada priode analis data dalam jangka waktu yang relative pendek maka temuan ini sejalan dengan temuan Hitt *et al* (2001) yang menyatakan bahwa pengaruh langsung *human capital organizational*(intellectual capital) dengan kinerja perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur perusahaan dan pengaruh tidak langsung melalui *leverage human capital* . Artinya penambahan umur perusahaan atau lamanya perusahaan beroperasi yang diikuti oleh peningkatan intellectual capital perusahaan akan bertambah terhadap kinerja perusahaan hanya dalam jangka panjang. Temuan ini juga membuktikan bahwa investasi pada intellectual capital perusahaan melalui human capital menyisakan waktu untuk mendatangkan hasil dan adanya biaya (on-going cost)pada investasi human capital (Becker (1975).

#### KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini secara umum telah berhasil mengelaborasi peran dari intellectual capital dalam melihat pengaruh umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang go public di BEI. Intellectual capital yang secara konseptual merupakan aligment dari human capital, structural capital dan relational capital perusahaan sebagai modal yang harus diakumulasi dalam jangka panjang berhasil dibuktikan namun dalam jangka pendek gagal dibuktikan. Temuan lain dari penelitian ini membuktikan bahwa intellectual capital sebagai variabel moderasi antara umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan dapat dibuktikan meskipun dalam konteks negative atau memperlemah hubungan pengaruh variabel yang diteliti. Kondisi ini lebih disebabkan oleh hasil temuan

berasal dari analisis data pada rentang waktu yang relative pendek.Beberapa keterbatasan dan kelemahan menyertai penelitian ini ; (1) hanya mengandalkan data skunder yang sudah dipublikasikan, sehingga data yang diperoleh sangat umum, (2) data yang digunakan berbentuk pooled data dapat berpotensi untuk tidak terpenuhinya asumsi independensi pada setiap unit pengamatan seperti yang diharapkan oleh analisis SEM. Oleh karena itu peneliti berikutnya diharapkan dapat lebih menyempurnakan kelemahan-kelemahan tersebut.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Becker, Garry S. 1975. *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with special reference to Education*. National Bureau of Economic Research. New York
- Berkowitz, S. J. 2001. *Measuring and Reporting Human Capital*. *The Journal of Government Financial Management* . Vol .50, Issue , 3: 13-18.
- Bontis, N dan Fitz-enz, J., 2002. *Intellectual Capital ROI : A Causal Map of Human Capital Antecedents and Consequents*, *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 3 Issue. 3: 223-247.
- Bontis, N., Chong, K., William, C. dan Richardson, S.. 2000. *Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries*. *Journal of Intellectual Capital*. Vol 1 No.1: 85-100
- Bontis, N. Dragonethi, N., Jacobsen. K. dan Roos.G. (1999). *The Knowledge Toolbox : A Review of the Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources European Managerial Journal*. Vol.7: 391-402.
- Bontis, N. 1998 *Intellectual Capital Analisis of Varians Exploratory That Develops Measures and Models*. *Management Decesion Journal*. Vol.36/2: 63-76.
- Bontis, N. 2001. *Managing Organizational Knowledge By Diagnosing Intellectual Capital: Framing and Advancing the State of the Field*. *Idea Group Publishing*, Outorio Canada.
- Carpenter, MA. Sanders W.G dan Gregensen. H.B. 2001. *Bundling Human Capital with Organizational Context : The Impact of International Assignment Experience on Multinational Firm Performance and CEO Pay*. *Academy of Management Journal*. Vol. 44. No. 3: 493-511.

- Delaney, J.T. dan Huselid, MA, 1996. The Impact of Human Resource Management Practice on Perception of Organizational Performance. *Academy of Management Journal*. Vol 39. No. 4 : 949-969.
- Dixon, Sarah and Day, Marc. 2010. The Rise and Fall of Yukos: A Case Study of Success and Failure in an Unstable Institutional Environment. *Journal Of Change Management*. Vol.10, No.3, 275-292.
- Hitt, A.M., Bierman, L., Shimizu, K. dan Kochhar, R. 2001. Direct and Moderating Effect of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firm. A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*. Vol. 44. No.1:13-26
- Ivey, J. 2002. Accounting for Knowledge. *Xan Edu MBA ReSearch . Engine : Issue : 208 : 19-22.*
- Kanan.G. dan Akhilesh. K.B. 2000, human Capital Knowledge Value Added: A Case Study in Infotec. *Journal of Intellectual Capital*, Vol.3 No.2: 167-179
- Malhotra. N. K. 1996. *Marketing Research, An Applied Orientation*. Edisi Kedua. Prentice-Hall Inc. New Jersey.
- Marti, J. M. V.. 2001. ICBS-Intellectual Capital Benchmarking System. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. 2 , Issue. 2 : 148 -164
- Miller.R.L.R. dan Meiners, E.R. 2000. *Teory Microeconomy Intermediate*. Edisi ketiga Terjemahan oleh oleh Hans Munandar. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Pennings. S.J., Lee. K. dan Witteeloostuijn A.V, 1998. Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 1: 519-543.
- Sanches-Canizares, Sandra M. Munoz Ayuzo Angel Miguel, and Lopez-Guzman Tomas.(2007). Organizational Culture and Intellectual Capital a New Model. *Journal of Intellectual Capital*. Vol.8. No.3;409-430
- Sekaran, U., 2003. *Research Methods For Business : Ashill – Building Approach*. Fourth Edition. John Wiley & Sous. Inc. New York.
- Teguh Prasetyo, 1998. Menilai Sumberdaya Manusia Secara Kuantitatif: Mengapa Tidak?. *Lintas Ekonomi*. 13-27.
- Weston F. J. dan Copeland T. E., 1995. *Manajemen Keuangan Edisi Sembilan* (Terjemahan oleh Jaka Wasana dan Kibrandoko). Binarujin Aksara Jakarta.

## ANALISIS POLA KONSENTRASI DAN DISPERSI TENAGA KERJA INDUSTRI MANUFAKTUR MENGHADAPI TANTANGAN DI ERA GLOBALISASI

Helmawati dan Erni Febrina Harahap  
Universitas Bung Hatta

**Abstract:** Agglomeration is a condition of the concentration of aspects activities of population to urban location. Economic activities that have spatial concentration found in the densely populated industrial areas such as in Jakarta Bogor Depok Tangerang and Bekasi (Greater Jakarta) and around Surabaya which indicate a spatial system. The methodology of this paper uses Theil index analysis with secondary data from the Central Statistics Agency (BPS), data centers and information industry and other relevant agencies. The results show that the Theil Entropy index proved to be used to explain the gap in spatial distribution of manufacturing industries in Indonesia. Where the spatial pattern of gap-shaped hill or inverted U-shaped reflecting that during the study period the tendency to dispersion that replaced manufacturing activities increased concentration of the spatial period before 2004.

**Keyword:** manufacturing industry, index entropy theil, concentration, dispersion

### PENDAHULUAN

Aktivitas ekonomi memiliki kecenderungan berlokasi di daerah tertentu secara berkelompok dan terkonsentrasi pada beberapa wilayah terutama di perkotaan. Fenomena terkonsentrasinya aktivitas ekonomi seperti ini dianggap sebagai suatu proses aglomerasi yang timbul karena berbagai alasan yang antara lain adalah berupaya untuk meminimalkan biaya, seperti biaya transportasi, biaya produksi, dan biaya transaksi dengan konsumen. Aglomerasi merupakan kondisi terkonsentrasinya berbagai aspek kegiatan penduduk ke lokasi perkotaan/sekitarnya (Ghalib, 2005). Sedangkan aglomerasi ekonomi adalah kondisi terkonsentrasinya kegiatan ekonomi ke wilayah perkotaan/sekitarnya yang pada mulanya tersebar, tanpa diikuti perencanaan yang komprehensif yang diakibatkan meningkatnya kedekatan (*proximity*) kota.