

D

Internasional



Universiti Kebangsaan Malaysia



Muhammadiyah Surakarta University

# Certificate

Presented to :

**Dr. Sulastri**

---

for the participation as :

**Presenter**

---

on **The International Seminar of Empowering Economy & Business in Free Trade Era**  
held by Economics Faculty of Muhammadiyah Surakarta University  
on December 13<sup>Th</sup>- 15<sup>Th</sup>, 2005

Surakarta, December 15<sup>Th</sup>, 2005

Rector  
of Universiti Kebangsaan Malaysia

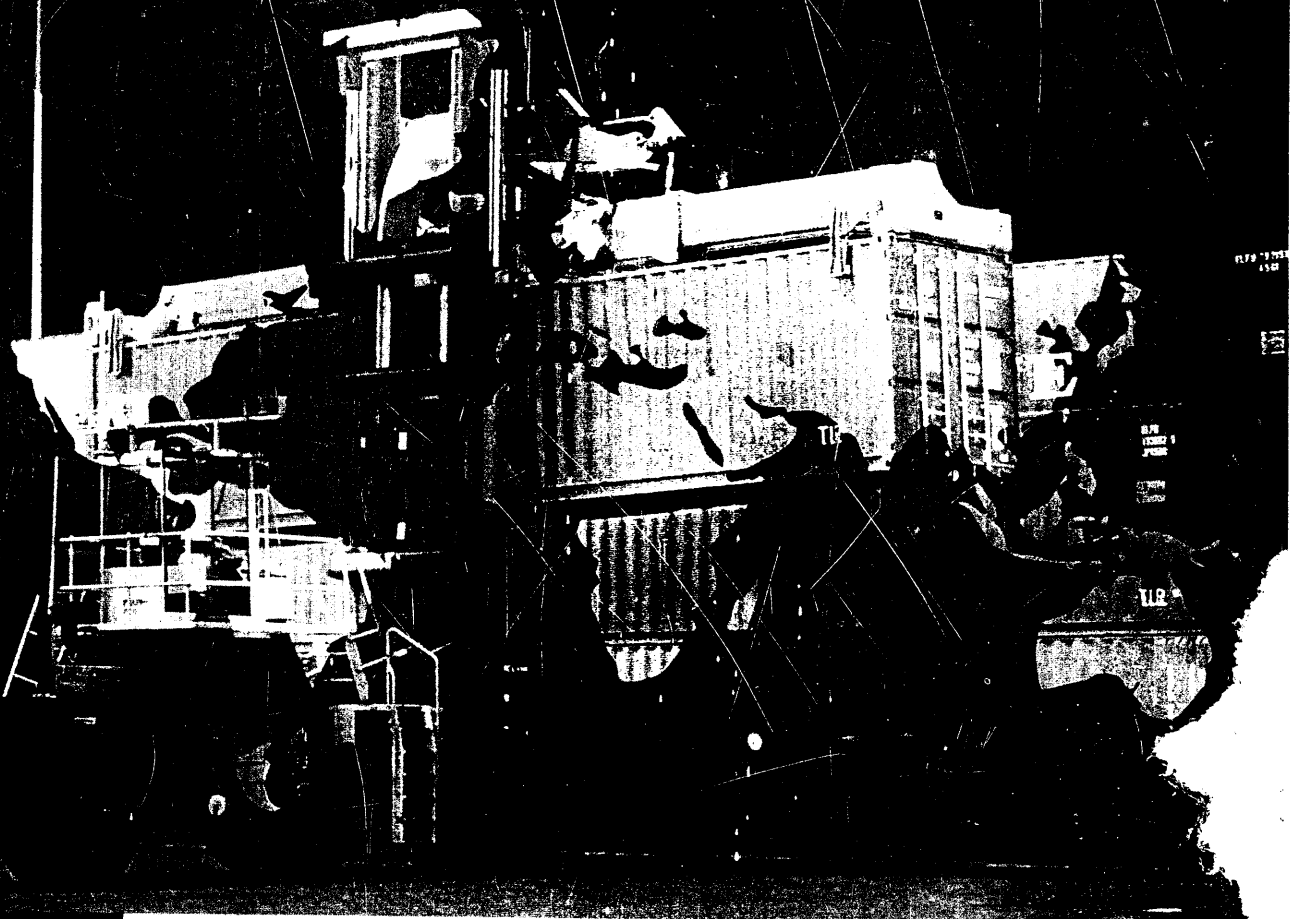
Prof. Dato' Dr. Mohd. Salleh Mohd. Yasin

Rector  
of Muhammadiyah Surakarta University

Prof. Dr. Bambang Setlaji

International Seminar  
**Empowering  
Economy & Business**  
in Free Trade Era

# The General Theme



**Fakultas Ekonomi**  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
13 - 15 Desember 2005  
[www.fe-ums.net](http://www.fe-ums.net)

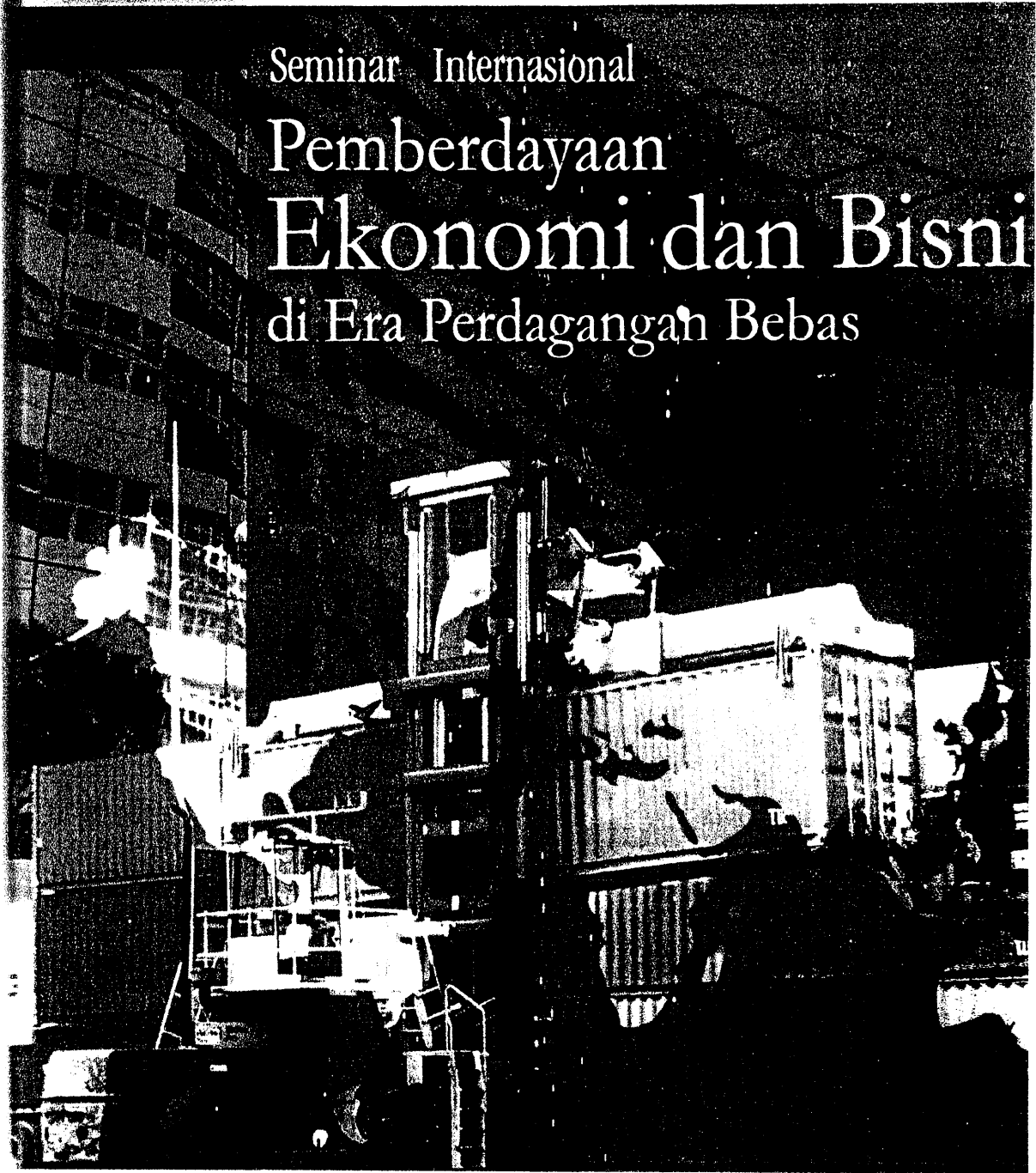
PROSIDING

Seminar Internasional

Pemberdayaan

Ekonomi dan Bisnis

di Era Perdagangan Bebas

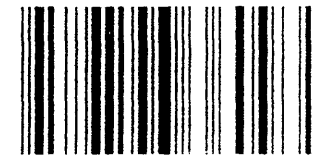


OSIDING

Seminar Internasional  
Pemberdayaan  
Ekonomi dan Bisnis  
di Era Perdagangan Bebas



ISBN 978-979-636-093



## DAFTAR ISI

Upah dan Produktifitas Antarindustri di Indonesia <i>Prof. Dr. Bambang Setiaji dan Sudarsono</i>	1
Indonesian Intra-Industry Trade with ASEAN <i>Agus Widarjono</i>	12
Knowledge Diffusion and Capacity Building in Indonesian Manufacturing Industry in the Era of World Trade Liberalization and Economic Globalization <i>Tulus Tambunan</i>	19
Hutang Luar Negeri (Pemerintah RI) : Sebuah Strategi Makroekonomi yang Bermanfaat atau Menyengsarakan ? <i>Triyono &amp; Didit Purnomo</i>	49
Impact of Information Technology on Productivity and Performance : Research Findings in Macro-Economy and Micro-Economy Level <i>Budi Hermana, Toto Sugiharto, E.S. Margianti</i>	57
Ke Arah Subsidi Sifat Harga Runcit Bahan Siap Petroleum : Satu Pertimbangan Kerangka Kerja Strategi <i>Ahmad b. Mohd. Y., Zaini bt. Mahbar, Azmafazilah bt. Jauhari, Azrina bt. A. Al-Hadi</i>	71
Some Key Determinants of Export Oriented Region : Empirical Study of Manufacturing Industries in Indonesia, 1990-2001 <i>M. Wahyudin</i>	82
Konvergensi Inflasi dan Optimum Currency Area di ASEAN, 1993-2003 <i>Frita Amrita dan Rizky Satya Budhi</i>	90
Ke Arah Meningkatkan Amalan Persaingan dalam Perkhidmatan Profesional di Malaysia : Perspektif Undang-Undang <i>Harlina Mohamed On</i>	99
Pertumbuhan Ekonomi Regional : Studi Kasus Analisis Konvergensi Antar Propinsi di Indonesia <i>Jamzani Sodik &amp; Didi Nuryadin</i>	114
Perbandingan Efektivitas Jalur Kredit dan Jalur Nilai Tukar dalam Mekanisme Transmisi Kebijakan Moneter Menggunakan Metoda Structural Equation Model (SEM) 1997.1-2004.12 <i>Nirdukita Ratnawati &amp; Swasti Putri Mahatmi</i>	123

Fenomena Flypaper Effect pada Kinerja Fiskal Pemerintah Daerah Kota dan Kabupaten di Indonesia <i>Haryo Kuncoro</i>	138
Kadar Pertukaran dan Harga : Kajian Fenomena Putaran Ganas di 3 Negara ASEAN <i>Mustazar Mansur, Mohd. Azlan Shah Zaidi</i>	153
Efektivitas Pengaruh Kebijakan Fiskal dan Moneter : Studi Komparasi Perekonomian Indonesia <i>Triyono, Yuni Prihadi Utomo</i>	162
Analisa Pengaruh Variabel non Fundamental Ekonomi terhadap Nilai Tukar Rupiah dalam Menghadapi Era Pasar Bebas <i>Nailay Maya Sofia, Rika Kumala Dewi, Witri Inariyani</i>	172
Indikator Kerentanan Variabel Ekonomi Makro sebagai Sistem Peringatan Dini terhadap Krisis Mata Uang di Indonesia <i>Rossanto Dwi Handoyo</i>	179
Komitmen dan Kemitraan Pelaku Bisnis dalam Membangun Industri di Era Globalisasi <i>Edy Suandi Hamid</i>	197
Impacts of Foreign Direct Investments on Industrial Agglomeration : the Case of Java, Indonesia <i>Mudrajad Kuncoro, Ph.D</i>	204
Voluntary Annual Report Disclosures by Malaysian Multinational Corporations <i>Fatyah Hashim, Norman Mohd Saleh</i>	229
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembuatan Keputusan Melaksanakan Teknologi Perkilangan Termaju di Kalangan Firma Perusahaan Kecil dan Sederhana (PKS) <i>Wan Madznah Wan Ibrahim, Ainun Abdul Majid, Zulnaidi Ya'acob</i>	256
Activity Based Costing (ABC) Adoption Status –A Focus on Manufacturing Industry in Malaysia <i>Ruhanita Maelah, Daeng Nasir Ibrahim</i>	267
Pengaruh Kesadaran Lingkungan pada Niat Beli Produk Hijau : Studi Perilaku Konsumen Berwawasan Lingkungan <i>M.F. Shellyana Junaedi</i>	279

Pelaporan Maklumat Akauntabiliti oleh University Awam di Malaysia <i>Hamezah Md Nor, Elias Sahari, Prof Madya Azmi Harun, Zaleha Abdul Shukor</i>	288
Tax Knowledge in Self Assessment System : Evidence on Demographic Faktors in Malaysia <i>Mohd Rizal Palil</i>	305
Transportation Mode Choice : Are Latent Factors Important ? <i>Nor Ghani Md. Nor, Tan Seng Huat, Ahmad Mad Zin</i>	314
Kepemilikan Institusional sebagai Pemonitor Manajemen Laba Melalui Pemilihan Auditor Berkualitas <i>Endang Raino Wirjono</i>	329
Faktor-faktor Pemilihan Kad Kredit: Satu Kajian Penerokan ke Atas Penduduk Bandar di Malaysia <i>Mhd. Suhaimi Ahmad, Che Aniza Binti Che Wel</i>	339
Kesetiaan Pelanggan Pendidikan Muhammadiyah <i>Ahmad Mardalis, Mumtazah Othman, Nurizan Yahaya, Sharifah A. H., Rosli Salleh</i>	348
Model Kepemimpinan Transformasional "Syncretical" dan Pengaruhnya terhadap Keyakinan Bawahan : Studi Kasus Kepemimpinan Pengelola Pesantren di Surakarta <i>Lukman Hakim</i>	361
Analisis Dimensi Kualitas Jasa terhadap Kepuasan dan Loyalitas pada High dan Low Contact Service <i>Haryanto</i>	371
Implementasi Strategi Generik Porter pada Industri Kecil Tekstil dan Pakaian Jadi di Surakarta <i>Jati Waskito</i>	381
Influencing Corporate Governance Structures Toward Earnings Management Around Seasoned Equity Offerings <i>Aida Ainul Mardiyah</i>	389
Management of Sector Shares of Gross Domestic Product : An Optimal Portfolio Investment Analysis <i>Nik Hashim Nik Mustapha</i>	406

Pengeluaran dan Pendapatan Petani Padi di Malaysia : Kajian Kes di Kuala Selangor <i>Mohd Anur Md. Amin &amp; Aminudin Mokhtar</i>	423
Pengembangan Agribisnis Kelapa Sawit dan Dampak Lingkungan <i>Sri Walyoto, Jamal Othman</i>	433
Kinerja Ekspor dan Daya Saing Industri Tekstil dan Produk Tekstil (TPT) Nasional <i>Wiyadi</i>	447
Daya Saing Ekspor dan Kontribusi Industri dalam Penyerapan Tenaga Kerja di Jawa Tengah <i>Rina Trisnawati, Wiyadi, Chuzaimah</i>	456
Aliran Masuk dan Kebolehubahan Pelaburan Langsung Asing : Kesannya terhadap Pertumbuhan Ekonomi 5 negara ASEAN <i>Fathin Faizah Said, Azmafazilah Jauhari dan Nafisah Mohammed</i>	472
Strategi Percepatan Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Ketimpangan Spasial Antar Kabupaten/Kota di Jawa Timur <i>Nurul Istifadah</i>	489
Kajian Pola Hubungan Antara Industri Kecil dan Lingkungannya pada Era Perdagangan Bebas <i>M. Farid Wajdi</i>	500
Money Supply, Inflation and Stock Returns : Evidence from Selected ASEAN Countries <i>Izani Ibrahim, Hawati Janor</i>	510
Are Asset Size and Capital Strength Matters in Influencing the Bank-Lending Channel? <i>Fathin Faizah Said, Abd Ghafar Ismail</i>	520
Formalisasi Pedagang Kakilima dalam Rangka Pemberdayaan Sektor Ekonomi Informal Studi Kasus di Surakarta <i>Yetty Sarjono</i>	534
Pengaruh Faktor Ekonomi Domestik dan Regional pada Pendapatan Saham di Pasar Modal Indonesia : dalam Kerangka Teori Arbitrasi dan Kointegrasi <i>Dorothea Ririn Indriastuti</i>	552



Pengaruh Kebijakan Moneter terhadap Hubungan Model Tiga Factor dengan Return Saham <i>Imronudin</i>	564
A Comparison Between the PRC's and Indonesia's Textile-Related Industry's Performance After the Abolition of the "Multi Fiber Agreement"- Imposed Quota in the Global Free Trade Area <i>Nizam Jim Wiryawan</i>	572
Pengaruh Struktur Kepemilikan terhadap Tingkat Risiko pada Bank Umum Indonesia <i>Fifi Swandari, S.E., M.Si.</i>	591
Dampak Liberalisasi Perdagangan terhadap Tingkat Employment dan Upah pada Industri Manufaktur Padat Karya di Indonesia <i>Joko Susanto</i>	612
Corporate Restructuring Performance : Experience from Four Major Involuntary Restructuring in Malaysia <i>Fauzias Mat Nor, Norazlan Alias, Mohd Hasimi Yaacob</i>	636
Kepentingan dan Sumbangan Industri Pelancongan kepada Pertumbuhan Ekonomi Malaysia <i>Redzuan Othman, Norlida Hanim Mohd Salleh dan Abdul Hamid Jaafar</i>	653
Gelagat Tabungan Sektor Swasta di Malaysia dan Indonesia : Aplikasi Model Ardl dan Data Panel <i>Antoni, Md. Zyadi Md. Tahir, Zulkefly Abdul Karim, Nobel Aqualdo</i>	667
Pengelolaan Sumber Daya Air di Era Global <i>Muhammad Sholahuddin</i>	686
Penggunaan Dinar Emas untuk Penyelesaian Perdagangan antara Negara-negara Islam <i>Jaafar Ahmad</i>	692
Retirement Decision by Dual-Worker Family and Some Retirement Incentive Measures in Developing Countries : a Theoretical Perspective <i>Razak Mohd</i>	714
Hambatan dalam Strategi Pembaikan Sistem Penilaian Prestasi dari Perspektif Perakaunan Sektor Awam <i>Azmi bin Harun</i>	722

Peranan Cukai Persekitaran dalam Menangani Isu Pencemaran Alam Sekitar : Pengalaman dari Beberapa Negara di Eropah <i>Rosiati Ramli</i>	725
Emotional Intelligence Among Malaysians in the 10-60 Age Group <i>Jaafar Muhamad, Nik Mutasim Nik Abd. Rahman, Khairuddin Damhoeri</i>	735
Perbandingan Model untuk Mengukur Hubungan antar Antaseden Niat Beli dalam Memprediksi Perilaku Beli Konsumen Jasa <i>Ihwan Susila</i>	758
Pengaruh Intellectual Capital dan Social Capital terhadap Kompensasi Karyawan dan Kinerja Perusahaan <i>Sulastri</i>	767
Hipotesis Buchanan-Wagner Kajian Kes di Malaysia, Indonesia dan Thailand <i>Md Zyadi Md Tahir, Hairunnizam Wahid, Nor Nikman Jaimon</i>	786
Kualiti Perkhidmatan (Servqual) dan Kepuasan Pelanggan <i>Arawati Agus</i>	805
Pengaruh Sistem Penganggaran, Sistem Pelaporan dan Analisis, dalam Hubungan antara Partisipasi dengan Efisiensi dan Efektifitas Anggaran <i>Siti Murtiyani</i>	813
The Relationship between Fiscal Variables and Output: An Empirical Evidence in Singapore, Malaysia and Indonesia <i>Jaka Sriyana, Mansor Jusoh and Md Zyadi Tahir</i>	826
Konsentrasi Spasial Penyerapan Tenaga Kerja Industri Manufaktur Besar dan Sedang di Jawa Timur <i>Zainal Arifin</i>	835

A.  
log  
ten  
(SM  
era  
me  
ata  
dae  
ken  
maj  
ind  
ke  
mar  
mer  
kap  
SD  
proc  
proc  
mas  
rend

<sup>1</sup> Gur  
<sup>2</sup> Gur

# PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* DAN *SOCIAL CAPITAL* TERHADAP KOMPENSASI KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN

Sulastri

## Abstract:

This research aimed at determining the influences of intellectual capital and social capital on company performance through the company's age, the influence of intellectual capital on employee compensation, the influence of employee compensation on company performance, the influence of employee compensation on company performance and the influence of company performance on compensation. The population of this study consists of 157 manufacturing companies listed in BEJ (Jakarta Stock Exchange), 60 of which were taken as research samples. Data for this study were taken from eight years time representing two different periods, 1993-1996 which represents normal economic period and 1999-2002 which represents recovery period. All of the data, treated in three categories, were analyzed with SEM which resulted in three different models, *i.e.*, combined model, normal model and recovery model. The analysis of combined period model found a significantly positive influence between company's age and either intellectual capital or social capital. For normal period model, the analysis found a significantly positive influence between company's age and company performance, between social capital and company performance, and between company's age and social capital; however, it was found that the influence of company's age was significantly negative on intellectual capital.

**Keywords:** Intellectual capital, social capital, employee compensation, company performance and manufacturing companies.

## Pendahuluan

Teori ekonomi klasik atau model Ricardian mengakui *positive-sum game* dalam perdagangan internasional dan menganjurkan spesialisasi dalam usaha mengkomodasi keunggulan komparatif yang dimiliki masing-masing negara. Bahasan Ricardo yang hanya menjadikan tenaga kerja sebagai satu-satunya faktor *endowment* dalam proses produksi disempurnakan oleh model Hecksher dan Ohlin dengan menambahkan faktor modal. Tambahan ini memunculkan faktor teknologi atau metode produksi sebagai cara untuk mengkombinasikan kedua faktor sebelumnya yang optimalisasinya ditentukan oleh kemampuan sumberdaya manusia. Pentingnya peranan sumber daya manusia dibuktikan oleh Leontief yang menyatakan bahwa keberhasilan industri suatu negara dalam perdagangan internasional tidak selalu dapat dijelaskan hanya oleh keunggulan dalam jumlah tenaga kerja dan modal, tapi juga oleh perbedaan keterampilan tenaga kerja yang mereka miliki (Sung Cho dan Chang Moon, 2003).

Perjalanan teori perdagangan Adam Smith sampai akhirnya dilengkapi oleh teori daya saing Michael Porter telah dianggap sebagai rangkaian evolusi kesadaran akan pentingnya kemampuan daya saing menciptakan kemakmuran dan pertambahan nilai suatu negara dan perusahaan. Secara faktual kemakmuran dan nilai tambah tidak hanya tumbuh dari sumbangan alamiah tetapi juga sangat tergantung pada kemampuan perusahaan melakukan inovasi dan pembaharuan. Ini merupakan bukti telah beralihnya basis persaingan kearah penciptaan dan asimilasi ilmu pengetahuan (*knowledge*) serta menolak pemikiran yang selama ini mengemuka yang menganggap biaya tenaga kerja, tingkat bunga dan skala ekonomis merupakan penentu paling potensial dari daya saing.

Secara teoritis dan empiris persepektif berdasarkan sumber daya (*resource-based perspective*) percaya bahwa perbedaan kinerja dan daya saing atau keunggulan kompetitif suatu perusahaan disebabkan oleh perbedaan sumberdaya yang dimiliki perusahaan terutama sumberdaya manusia. Tidak kunjungnya bangsa Indonesia keluar dari krisis ekonomi yang berawal pada tahun 1997 terkait dengan kemampuan angkatan kerja dan pekerja Indonesia yang rendah. Indikasi ini diperlihatkan oleh etos kerja, motivasi dan kemampuan pekerja yang

rendah untuk menghasilkan produk bermutu tinggi (Simanjuntak, 2002; Priyono, 1999; Muhammad, 2003). Hancurnya perusahaan konglomerat akibat krisis menunjukkan lemahnya daya saing dan rentannya dunia usaha di pasar global. Kondisi yang sama dialami oleh sektor manufaktur yang cukup tangguh pada awal tahun 1980 dan mengalami stagnasi atau penurunan pertumbuhan dalam tenaga kerja, upah ril dan nilai tambah ekonomi pada periode krisis (Bambang, 2003).

Muhammad (2003) menyatakan bahwa secara umum masalah utama yang dihadapi sektor manufaktur berada pada sisi penawaran atau daya saing. Hasil penelitian Muhammad (2003) melihat variabel penawaran tercakup dalam perhitungan nilai tukar ril efektif dan menyatakan bahwa makin tinggi nilai tukar ril efektif makin tinggi daya saing produk di pasar global. Dengan demikian terjadi hubungan yang positif antara nilai tukar ril efektif dengan volume ekspor manufaktur. Dalam hal ini pendekatan Muhammad lebih menekankan pada fenomena makro ekonomi sebagai sumber kekuatan daya saing.

Sementara itu Sung Cho dan Chang Moon (2003) menyimpulkan bahwa penjelasan kemampuan daya saing yang di dasarkan pada fenomena makro ekonomi, tenaga kerja yang banyak dan murah, sumber daya alamiah yang berlimpah, arahan dan bimbingan pemerintah atau praktek manajemen ternyata sering tidak memuaskan. Menurut mereka tingkat daya saing nasional adalah diterminasi produktivitas dari tenaga kerja dan modal yang digunakan. Kinerja perusahaan sangat terkait dengan teknik atau cara pengkombinasian terbaik dari tenaga kerja dan modal yang dimiliki yang dalam konsep teori berbasis sumber daya (*resource-based theory*) dinyatakan sebagai sumberdaya unik, bernilai dan susah ditiru yang dihasilkan melalui *knowledge*.

Nilai *knowledge* perusahaan secara eksplisit dinyatakan oleh *intellectual capital* sebagai akumulasi dari *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* yang menggambarkan kemampuan atau kapabilitas perusahaan untuk menghasilkan produk terbaik secara efisien. Di samping memiliki kemampuan (*ability*) perusahaan juga harus memiliki peluang dan kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan transaksi dengan pihak lain atau *stakeholder*. Kesempatan atau peluang tersebut ditentukan oleh kemampuan *social capital* yang berintikan kepercayaan (*trust*) dari *stakeholder* terhadap perusahaan. Selanjutnya komitmen, etos kerja, motivasi dan kemampuan karyawan yang merupakan fungsi dari kompensasi dan tingkat kesejahteraan yang mereka terima dari perusahaan ikut menentukan keberhasilan perusahaan.

Urgensi peran faktor manusia dalam pencapaian keunggulan kompetitif diakui oleh Hitt, Bierman, Shimizu dan Kochhar (2001) yang menyatakan bahwa faktor manusia merupakan elemen yang menentukan implementasi strategi dan kinerja yang diperoleh oleh perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Galbraith (dalam Mirvis, 1993) menyatakan, terjadinya penurunan produktivitas, stagnasi pendapatan, banjirnya produk impor dari Jepang dan Eropa serta terjadinya resesi perdagangan di Amerika Serikat pada tahun 1970 merupakan refleksi dari menurunnya kemampuan modal fisik, teknologi dan tenaga kerja di Amerika.

Hasil penelitian Hitt *et al* (2002) dan Pennings & Witteloostuijn (1998) membuktikan bahwa *intellectual capital* dan *social capital* berpengaruh linier terhadap kinerja perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur perusahaan. Schjoedt (1996); Huang (2002); Bayard dan Troskie (1996) menyatakan bahwa kemampuan *human capital* menentukan kompensasi. Hayes dan Schaefer (2000) mengemukakan bahwa kompensasi dapat dijadikan prediktor kinerja perusahaan. Sedangkan Sri Wibawani, Gudono dan Sudiby (1999) menemukan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja perusahaan pada perusahaan defender dan tidak berpengaruh pada perusahaan prospektor.

### **Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang dikemukakan dapat diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut;

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
2. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap *intellectual capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
3. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
4. Apakah *intellectual capital* berpengaruh pada kompensasi karyawan perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.

5. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
6. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi karyawan pada perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
7. Apakah *social capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.
8. Apakah umur perusahaan berpengaruh terhadap *social capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ ?.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ingin dijawab maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menjelaskan pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ
2. Menjelaskan pengaruh umur perusahaan terhadap *intellectual capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ
3. Menjelaskan pengaruh umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.
4. Menjelaskan pengaruh *intellectual capital* perusahaan terhadap kompensasi karyawan pada perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.
5. Menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.
6. Menjelaskan pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi karyawan pada perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ
7. Menjelaskan pengaruh *social capital* terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.
8. Menjelaskan pengaruh umur perusahaan terhadap *social capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.

### Manfaat Penelitian

Secara teoritis temuan penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk;

1. Memperkaya khasanah ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia terutama kajian yang didasarkan pada perspektif berbasis sumber daya (*resource-based perspective*) yang menekankan peran kemampuan unik, bernilai dan sulit ditiru yang dimiliki perusahaan yang dihasilkan melalui *alignment* antar semua sumber daya perusahaan di mana sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam proses tersebut.
2. Melengkapi debat (*moot points*) tentang penggunaan alat ukur berbasis finansial khususnya untuk variabel *intellectual* dan *social capital* seperti yang di harapkan oleh Bontis dan Fitzenz (2002) dan Putman dalam Meteju (2002).
3. Pengembangan konsep *human resource accounting* sebagai alat pengambilan keputusan untuk mengembangkan sumber daya manusia dan penilaian perusahaan.

Sedangkan secara praktis temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi;

1. Perusahaan Manufaktur
  - a. Arahan untuk menentukan strategi pengembangan sumberdaya khususnya sumberdaya manusia perusahaan manufaktur dalam mengantisipasi permintaan pertumbuhan dunia yang relatif cepat pada produk-produk dengan intensitas *knowledge* tinggi.
  - b. Sebagai pedoman untuk meningkatkan daya saing melalui *alignment* sumberdaya sehingga lebih efektif dalam mencapai kinerja *superior* perusahaan.
  - c. Sebagai pedoman penetapan kompensasi karyawan sesuai tujuan bersama antara *owners*, manajemen dan karyawan

### KAJIAN TEORI

Teori manajemen secara gradual menyetujui bahwa aset yang tersembunyi memainkan peranan yang makin penting untuk kelangsungan hidup dan keunggulan daya saing perusahaan. Keunggulan kompetitif perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang bernilai, unik, susah ditiru dan tidak memiliki substitusi langsung, kriteria inilah yang dimiliki oleh *hidden asset* khususnya *intellectual capital*. Sumber daya tersebut berintikan *knowledge* dan telah teruji

kemampuannya dalam melewati tajamnya persaingan global dan juga dikenal dengan konsep lain dalam pengertian yang sama seperti; *intellectual capital*, *invisible asset*, *intangible resources*, *absortive capacity*, *core competencies*, *strategic asset*, *human capital*, *organizational memory*, *virtual capital*, modal maya (Roos dan Roos, 1997; Tjakraatmadja, 2001; Becker, Huselid dan Ulrich, 2001). Namun untuk selanjutnya tulisan ini menggunakan istilah *intellectual capital* yang merupakan integrasi dari; *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* (Bontis, 1998, 2001; Roos, Roos, Dragonetti dan Edvinson, Stewart, Sweiby, Saint-Onge, Sullivan dan Edvinson, dalam Bontis, 2001). Menurut Bontis (2001) istilah *intellectual capital* pertama kali dipublikasikan oleh John Kenneth Galbrith pada tahun 1969, merupakan suatu proses ideologi dan alat untuk mencapai tujuan. Stewart (1997) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai intelektual material yang dimiliki dan diformulasikan dan diungkit (*leverage*) untuk menciptakan kesejahteraan dalam bentuk aset yang bernilai lebih tinggi. Komponen utama dari *intellectual capital* adalah *human capital* (Bontis et al, 1999; Bonds, Edvinson dan Milane, Steward, Sweby, Bontis dan Girandi, dalam Bontis dan Fitz-enz, 2000; Roos dan Roos, 1997) dimana *knowledge* dan *skill* merupakan intinya (Lane dan Lubathin, Polany dalam Hitt, et al, 2001; Ivey, 2002).

Kemampuan perusahaan untuk tetap *survive* dan memperoleh kinerja tinggi, tidak hanya tergantung pada kemampuannya untuk menghasilkan produk bermutu tinggi tetapi juga ditentukan oleh koneksinya dengan *stakeholder*. Agregat jaringan kerja (*networks*) perusahaan dengan *stakeholder* menjadi sangat penting karena memainkan peranan krusial dalam transaksi ekonomi yang oleh Uzzi, Maister, Burt, dalam Pennings dan Witteloostuijn (1998) disebut sebagai *social capital* dan dapat membantu menjelaskan sukses yang berbeda pada individu dan perusahaan dalam persaingan yang kompetitif. Dalam hal ini *social capital* adalah kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki perusahaan (Burt dalam Metz dan Therenou, 2001) berupa hubungan (*relationship*) dengan *stakeholder* dimana kepercayaan (*trust*) dianggap sebagai intinya (Adler dan Woo Kwon, 2002; Mbigi, 2000; Gleaser, Laibson, Scheinkman dan Santer, 2000).

Secara empiris ditemukan bahwa *social capital* berpengaruh negatif pada pembubaran perusahaan sebagai gambaran kinerja perusahaan yang buruk (Pennings dan Witteloostuijn, 1998). Beberapa riset membuktikan bahwa *social capital* berpengaruh pada fenomena ekonomi dan politik (Arrow, Fukuyama, Putman dalam Gleaser et al. 2000), dan tingkat kepercayaan (*trust*) yang dimiliki masyarakat dapat memprediksi keberhasilan ekonomi dan efisiensi pemerintah (Gleaser et al, 2000). Metz dan Therenou (2001) yang meneliti *social capital* pada tataran individual juga membuktikan pengaruh *social capital* pada sukses seseorang.

Kinerja organisasional adalah fungsi dari kinerja individual anggota organisasi dan salah satu komponen yang sangat menentukan hubungan keduanya adalah kompensasi. Dalam hal ini kompensasi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sebaliknya kinerja perusahaan juga mempengaruhi kompensasi (Walleca dan Fay, 1983). Menurut Leopold (2002) kompensasi merupakan sumber pendapatan bagi karyawan yang menentukan tingkat daya beli dan kesejahteraan mereka oleh karena itu mereka menginginkan kompensasi yang maksimal. Di sisi lain perusahaan menganggap kompensasi adalah komponen biaya yang akan mempengaruhi efisiensi dan profitabilitas di samping juga dapat digunakan untuk memperbaiki produktifitas karyawan. Kedua kepentingan ini harus dapat disatukan dalam struktur atau sistem pembayaran kompensasi karyawan sehingga dapat memberikan manfaat pada kedua belah pihak.

Kompensasi yang diterima karyawan dapat dalam bentuk finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial yang disebut juga dengan *direct* atau *extrinsic reward* dan biasanya *tanggibel* baik dalam satuan moneter ataupun non-moneter. Sedangkan kompensasi non-finansial yang disebut juga dengan *indirect* atau *intrinsic reward* cenderung bersifat psikologis dan sosial. Menurut Hendra Poerwanto (2000) secara historis praktek kompensasi selalu ditafsirkan dalam bentuk uang atau moneter berupa total kompensasi yang diberikan melalui *base pay*, *variabel pay* serta benefit atau *merit pay* baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Perusahaan mengupayakan optimalisasi semua sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berbagai determinasi digunakan untuk menentukan pencapaian tujuan atau kinerja yang dicapai perusahaan, salah satunya adalah kinerja berbasis finansial yang menitik beratkan pada pertambahan nilai yang diperoleh perusahaan pada satu periode tertentu.

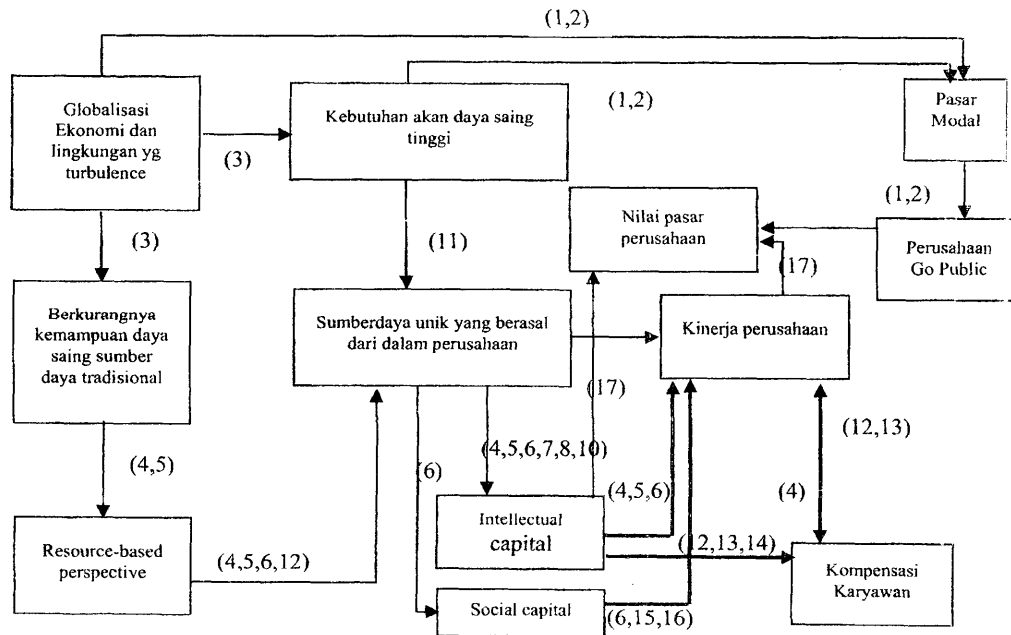
Standar Akuntansi Keuangan (SAK) mendefinisikan kinerja perusahaan sebagai hasil yang dicapai perusahaan berupa kenaikan manfaat ekonomi selama satu periode akuntansi dalam bentuk pemasukan atau penurunan kewajiban yang menyebabkan kenaikan ekuitas dan

tidak berasal dari investor (Farid Herianto dan Siswanto Sudomo, 1998). Hal ini sesuai dengan tujuan perusahaan dalam konteks manajemen keuangan yaitu untuk memaksimalkan nilai perusahaan dalam bentuk maksimalisasi nilai saham yang dimiliki perusahaan. Meski demikian ini bukan merupakan tujuan satu-satunya karena perusahaan juga bertujuan untuk merebut pangsa pasar guna mencapai profitabilitas jangka panjang di samping pencapaian tujuan-tujuan sosial yang sejalan dengan tujuan perusahaan. Maksimalisasi nilai yang terkait dengan maksimalisasi laba juga mempertimbangkan pengaruh waktu terhadap nilai uang, resiko terhadap arus pendapatan perusahaan dan mutu arus dana yang diharapkan diterima dimasa datang (Weston dan Copeland, 1995).

**KERANGKA KONSEPTUAL**

Globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas menimbulkan tantangan dan lingkungan yang sulit diprediksi (*turbulence*) serta meningkatkan intensitas persaingan bagi dunia bisnis. Kenyataan ini di samping menimbulkan kebutuhan akan keunggulan daya saing yang lebih tinggi juga telah mengurangi kemampuan sumber daya tradisional sebagai sumber keunggulan kompetitif yang selama ini diandalkan. Fenomena ini memunculkan perspektif baru yang dikenal dengan persepektif berdasarkan sumber daya (*resource-based perspective*) yang secara esensial melingkupi *environment-based perspective* dari Porter (Carpenter *et al.* 2001).

Persepektif berdasarkan sumber daya beranggapan bahwa keunggulan bersaing dapat dicapai melalui ketersediaan sumber daya unik dan tidak mudah ditiru sebagai hasil dari *alignment* antar sumber daya perusahaan baik internal ataupun eksternal yang diciptakan melalui ilmu pengetahuan atau *knowledge* (Roos & Roos, 1997; Miller dan Shamsie, 1998 dan Hitt *et al.* 2001). Globalisasi juga mengakibatkan makin terintegrasinya ekonomi dunia sehingga mempengaruhi sektor keuangan khususnya pembiayaan perusahaan. Untuk membiayai investasi yang bersifat permanen perusahaan memerlukan dana yang tidak memerlukan pengembalian dalam bentuk ekuitas yang disediakan oleh pasar modal. Dalam hal ini pasar modal merupakan intermediasi antara investor dengan emiten atau perusahaan *go public*. Oleh karena itu perusahaan *go public* diharapkan bersifat lebih transparan dan berkewajiban memberikan kesejahteraan pada para pemegang saham yang direfleksikan oleh nilai pasar perusahaan. Dengan demikian berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang dilakukan dapat dibangun kerangka konseptual penelitian seperti pada Gambar berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian

#### Keterangan;

1. Farid Herianto dan Siswanto Sudomo. 1998.
2. Ary Suta, I.P.G. 2000.
3. Pfeffer, J. 1996.
4. Hitt, et al 2001.
5. Miller, D. dan Shamsie, J. 1996.
6. Pennings, S. J. dan Witteloostuijn, A. V. 1998.
7. Roos, G. dan Roos, J. 1997.
8. Djamaluddin Ancok. 2002.
9. Tjakraatmadja, 2002.
10. Crawther, J. 1995.
11. Marvin. H.P. 1993.
12. Carpenter, M.A, Sanders, W.G. dan Gregersen, H.B. 2001.
13. Hayes, R.M. dan Schaefer, S. 2000.
14. Young, D.S. dan O'Byrne, S.F. 2001.
15. Metz, I. dan Therenou, P. 2001
16. Huang, F. 2002
17. Bontis, N. 2001

## HIPOTESIS

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 Witteloostuijn (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*, *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 *go public* 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

Carpenter *et al.* (2001) menemukan adanya pengaruh positif elemen *human capital* dengan kompensasi. Schjoedt (1996) membuktikan bahwa umur dan pengalaman CEO berpengaruh positif pada kompensasi sedangkan pendidikan CEO dan pengalaman berpengaruh negatif. Penelitian Bayard dan Troskie (1999) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki tenaga kerja terdidik lebih banyak akan membayarkan upah lebih tinggi. Sri Wibawani *et al* (1999) menemukan pada perusahaan tipe defender kompensasi berpengaruh pada kinerja berikutnya. Sedangkan pada perusahaan tipe prospektif kinerja sekarang tidak berpengaruh pada kinerja berikutnya dan kompensasi berpengaruh secara marginal pada kinerja berikutnya. Young dan O'Byrne menyatakan bahwa kinerja yang dicapai perusahaan dapat mempengaruhi kompensasi yang dibayarkan pada karyawan. Hayes dan Schaefer (2000) menemukan bahwa kompensasi sekarang mempengaruhi kinerja yang akan datang. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis berikut;

- H<sub>4</sub> : *Intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan manufaktur yang *go public* di BEJ.
- H<sub>5</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ
- H<sub>6</sub> : Kinerja perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karyawan manufaktur yang *go public* di BEJ

Pennings dan Witteloostuijn (1998) membuktikan pengaruh negatif yang signifikan antara *social capital* dengan pembubaran perusahaan berbentuk *U-shaped* melalui umur dan pengalaman perusahaan. Adler dan Woo Kwon (2002) dan Glasser *et al* (2000) menyatakan bahwa perbedaan sukses individu dan perusahaan dalam persaingan yang kompetitif dapat dijelaskan oleh kemampuan *social capital* yang mereka miliki. Dengan demikian dirumuskan hipotesis berikut;

- H<sub>7</sub> : *Social capital* berpengaruh signifikan pada kinerja perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.
- H<sub>8</sub> : Umur perusahaan berpengaruh signifikan pada *social capital* perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ.



## METODE

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ. Berdasarkan Indonesian Capital Market Directory (ICMD) tahun 2002 tercatat 157 perusahaan manufaktur yang *listing* di BEJ dengan 20 kategori bidang usaha seperti pada Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Populasi Penelitian**

	Kategori Usaha	Jumlah
1	Food and Beverages	21
2	Tobacco Manufactures	3
3	Textile Mill Products	9
4	Apparel and Other Textile Products	16
5	Lummbur and Wood Products	5
6	Papper and Allied Products	5
7	Chemical and Allied Products	9
8	Adhesive	4
9	Plastics and Allied Products	14
10	Cement	3
11	Metal and Allied Products	12
12	Fabricated Metal Products	3
13	Stone, Clay, Glass and Concret Products	5
14	Cable	6
15	Machinery	2
16	Electronic and office Equipment	4
17	Automotive and Allied Products	18
18	Photographic Equipment	3
19	Pharmaceuticals	11
20	Consumer Goods	4
	<b>Jumlah</b>	<b>157</b>

Sumber: ICMD 2002 (diolah)

Sampel penelitian adalah perusahaan yang memiliki laporan keuangan th 1993-1996 dan 1999-2002 dan tersedia di BEJ. Dari 157 perusahaan manufaktur 92 perusahaan memenuhi persyaratan yang ditetapkan. Besaran sampel ditetapkan berdasarkan *rule of thumb* yang mengacu kepada pendapat Sekaran (2003) bahwa, 1) sampel besar dari 30 dan kecil dari 500 dapat dianggap cukup, 2) bila sampel terdiri dari sub-sampel maka minimum sampel 30 untuk tiap kategori dapat dibenarkan. Berdasarkan pertimbangan adanya dua priode waktu pengamatan, besarnya populasi target penelitian dan ukuran sampel penelitian yang mengacu pada aturan *rule of thumb*, maka ditetapkan 60 perusahaan manufaktur yang *listing* di BEJ sebagai sampel penelitian. Penetapan perusahaan sampel dilakukan melalui teknik acak sederhana.

## DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

### Umur Perusahaan

Umur perusahaan merupakan lamanya suatu perusahaan beroperasi atau menjalankan usaha bisnisnya yang dihitung sejak awal berdirinya sampai tahun analisis berdasarkan data yang tercatat pada prospektus dan laporan keuangan masing-masing perusahaan yang tersedia pada *data-base* Pojok BEJ-Unibraw.

### Intellectual capital

*Intellectual capital* dalam penelitian ini diartikan sebagai akumulasi dari *human capital*, *structural capital* dan *relational capital* yang dimiliki perusahaan dan merupakan *valuation* terhadap *human capital* perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Bontis *et al* (1999) dan Bontis (2001) dan diukur melalui *human resource accounting* (HRA) dengan indikator sebagai berikut :

1. Rasio *revenue* dengan total karyawan
2. Rasio *operation expense* dengan total karyawan
3. Rasio *operation income* dengan total karyawan
4. *Return on investment of human capital*.

#### **Social Capital**

*Social capital* perusahaan didefinisikan sebagai jaringan kerja (*networking*) yang dimiliki perusahaan dengan *stakeholder* atas dasar adanya saling percaya (*trust*) sehingga memungkinkan terjadinya transaksi ekonomi antara kedua pihak. Para ekonom umumnya berpendapat bahwa *trust* adalah inti dari *social capital* dan dapat diukur melalui hasil yang diperoleh (*outcome*) berdasarkan ukuran-ukuran akuntansi (Mateju, 2002) dan diukur melalui indikator-indikator berikut;

1. Rasio total penjualan kredit dengan saldo piutang akhir tahun.
2. Rasio total hutang terhadap total ekuitas.
3. Rasio jumlah saham yang beredar terhadap jumlah saham yang diperdagangkan dalam satu tahun.

#### **Kompensasi Karyawan**

Kompensasi karyawan diartikan sebagai imbalan yang di berikan oleh perusahaan pada karyawan selama satu tahun dalam satuan moneter. Variabel kompensasi karyawan yang juga merupakan variabel *unobservable* diukur melalui indikator-indikator berikut;

1. Rasio total kompensasi yang dibayarkan perusahaan dengan total karyawan.
2. Rasio total kompensasi yang dibayarkan perusahaan dengan *operation income*
3. Rasio total kompensasi yang dibayarkan perusahaan dengan *operation expence*.

#### **Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan adalah hasil yang dicapai perusahaan berupa kenaikan manfaat ekonomi selama satu periode akutansi dalam bentuk pemasukan atau penurunan kewajiban yang menyebabkan kenaikan ekuitas dan tidak berasal dari investor yang secara konseptual dikenal dengan kinerja keuangan perusahaan (SAK dalam Farid Herianto dan Siswanto Sudomo 1998). Variabel kinerja yang merupakan vaiabel *unobservable* diukur melalui ;

1. *Return on investmen* (ROE) yang diperoleh melalui rasio laba setelah pajak dengan modal sendiri
2. *Return on asset* (ROA) yang diperoleh melalui rasio laba setelah pajak dengan total aktiva.
3. *Price to book value* (PBV) yang diukur melalui rasio harga saham terhadap nilai buku saham.

#### **ANALISIS DATA**

Sesuai dengan tujuan penelitian, hipotesis yang akan diuji dan memperhatikan hubungan kausal bentuk rekursif dan resiprokal antar variabel yang diteliti maka analisis data menggunakan analisis statistik SEM dengan *software* AMOS 4. Sehubungan dengan terjadinya krisis moneter di Indonesia yang berdampak pada kegiatan bisnis dan diduga juga ikut mempengaruhi kinerja perusahaan sampel maka analisis dilakukan pada tiga periode sebagai berikut :

1. Periode pertama selanjutnya disebut data gabungan menggunakan data tahun 1993, 1994, 1995, 1996, 1999, 2000, 2001 dan 2002 dengan 60 perusahaan sampel dan 480 data observasi.
2. Periode kedua selanjutnya disebut data normal menggunakan data tahun 1993, 1994, 1995 dan 1996 yang dianggap mewakili periode sebelum krisis ekonomi dengan 60 perusahaan sampel dan 240 data observasi.
3. Periode ketiga selanjutnya disebut data *recovery* menggunakan data tahun 1999, 2000, 2001 dan 2002 dengan 60 perusahaan sampel dan 240 data observasi.

Dengan demikian proses analisis data SEM akan menghasilkan tiga buah model yakni model gabungan, model normal, dan model *recovery*. Hasil analisis pada data normal akan dibandingkan dengan hasil analisis data *recovery*. Hal ini dapat dilakukan karena secara empiris dan teoritis kondisi ekonomi pada periode krisis berbeda dengan periode *recovery* (Priyono, 1999) dimana kondisi lingkungan ekonomi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Baron, 2000) dan secara empiris Mas'ud (1999) membuktikan bahwa kinerja perusahaan yang *go*

public di BEJ berbeda pada kondisi sebelum krisis dengan kondisi selama krisis. Hasil analisis data gabungan disertakan untuk melihat gambaran hasil secara umum.

**Uji Asumsi SEM**

Agar model yang dihasilkan SEM valid dan dapat digunakan untuk estimasi atau pendugaan parameter, disyaratkan hubungan antara variabel harus linier dan bersifat aditif. Untuk menguji apakah asumsi tersebut terpenuhi dilakukan uji asumsi linieritas dan membangun model yang bersifat aditif.

**Uji Asumsi Linieritas**

Uji asumsi linieritas dilakukan melalui program SPSS 11.5 dari hasil uji 1 dapat disimpulkan bahwa semua hubungan variabel yang diteliti memenuhi asumsi linieritas seperti pada tabel 2 berikut;

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil ( $\alpha = 0,05$ )	Keputusan
1.	Umur perusahaan	Intellectual capital perusahaan	Model linier signifikan	Linier
2.	Umur perusahaan	Social capital perusahaan	Semua model tidak signifikan	Linier
3.	Umur perusahaan	Kinerja perusahaan	Model linier signifikan	Linier
4.	Intellectual capital perusahaan	Kompensasi karyawan	Semua model tidak signifikan	Linier
5.	Intellectual capital perusahaan	Kinerja perusahaan	Model linier signifikan	Linier
6.	Kinerja perusahaan	Kompensasi karyawan	Semua model tidak signifikan	Linier
7.	Kompensasi karyawan	Kinerja perusahaan	Semua model tidak signifikan	Linier
8.	Social capital perusahaan	Kinerja perusahaan	Semua model tidak signifikan	Linier

Sumber : Hasil analisis uji linieritas

**Model Bersifat Aditif**

Asumsi model harus bersifat aditif dalam penggunaan SEM dibuktikan melalui kajian teori dan temuan penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai rujukan penelitian. Kajian teoritis membuktikan bahwa semua hubungan yang dirancang melalui hubungan hipotetik telah bersifat aditif dan dengan demikian asumsi hubungan bersifat aditif dapat dipenuhi.

**Uji Asumsi Pendugaan Parameter dan Pengujian Hipotesis**

Agar pendugaan parameter dan pembuktian hipotesis akurat maka analisis SEM harus memenuhi uji asumsi berikut :

▪ **Tidak Mengandung Data Pencilan (Outliers)**

Asumsi bahwa data yang digunakan tidak mengandung data pencilan dibuktikan melalui uji *Mahalanobis Distance* yang disediakan oleh program software AMOS 4. Hasil uji *Mahalanobis Distance* dibandingkan dengan nilai *chi-square* data observasi yang dihitung melalui program Excel Windows adalah sebesar 66,2. Hasil uji *Mahalanobis Distance* dengan *chi square* memperlihatkan data observasi mengandung data *outliers*. Karena data penelitian dikumpulkan melalui data akuntansi dalam bentuk jumlah hutang, jumlah piutang, jumlah laba operasi, jumlah pengeluaran operasi, jumlah kompensasi yang dibayarkan dan jumlah karyawan, dari perusahaan sampel dengan ukuran atau *size* perusahaan berbeda maka adanya perbedaan data lebih disebabkan oleh karena perbedaan kondisi perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena uji *outliers* bukan hanya bersifat statistik tetapi juga merupakan uji teoritis, artinya secara teori perbedaan tersebut dapat diterima.

▪ **Data Tersebar secara Normal**

Asumsi normalitas untuk menggunakan analisis SEM tidak terlalu kritis bila data observasi mencapai 100 atau lebih karena berdasarkan Dalil Limit Pusat (*Central Limit Theorm*) dari sampel yang besar dapat dihasilkan statistik sampel yang mendekati distribusi normal (Solimun, 2002). Karena

penelitian ini secara total menggunakan 480 data observasi (lampiran 3) yaitu masing-masing 240 data observasi untuk analisis model normal dan *recovery* dan 480 untuk model gabungan, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas dapat dipenuhi.

▪ **Unit Pengamatan Bersifat Saling Bebas (Independent)**

Asumsi yang berkenaan dengan data harus bersifat saling bebas (*independent*) dapat dipenuhi melalui teknik pengambilan sampel secara random. Asumsi ini diusahakan dapat dipenuhi melalui penetapan perusahaan yang mengacu pada teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

## HASIL ANALISIS SEM

### Validasi Model

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menggunakan *software* AMOS 4. bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Seperti telah dikemukakan ada 8 hipotesis yang diuji melalui penelitian ini dengan tiga kelompok data pengamatan yaitu periode sebelum krisis ekonomi atau disebut periode normal (1993-1996), periode pemulihan ekonomi setelah krisis yang disebut periode *recovery* (1999-2002) dan data gabungan (1993-1996 dan 1999-2000). Analisis SEM dilakukan pada masing-masing kelompok data normal, data *recovery* dan data gabungan, sehingga diperoleh tiga model SEM.

Sebelum hasil analisis digunakan untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validasi atas model yang dihasilkan, sehingga diperoleh model SEM yang memenuhi kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan dan model layak digunakan. Dari ketiga kelompok data yang dianalisis diperoleh tiga model sebagai berikut;

#### Model SEM Data Gabungan (1993-1996 dan 1999-2002)

Model analisis SEM dengan program Amos 4 tahap awal pada data gabungan (data 1993-1996 dan 1999-2002) belum dapat dikatakan baik atau valid karena kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan belum terpenuhi. Sebagai solusinya program AMOS menawarkan modifikasi model dengan cara mengkorelasikan *error* yang memiliki *modification indices* (MI) tinggi. Setelah semua MI dikorelasikan model yang dihasilkan dapat memenuhi beberapa kriteria *goodness of fit*, namun untuk nilai "p" masih menunjukkan hasil yang signifikan (0,000). Kondisi ini mengindikasikan bahwa model belum dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya perbedaan antara matrik kovarians sampel dengan matrik kovarians populasi yang diestimasi.

Langkah perbaikan model selanjutnya dapat dilakukan melalui modifikasi model dengan mengeluarkan item atau indikator yang memiliki nilai estimasi sangat rendah terhadap variabel yang diestimasinya. Hasil pemeriksaan memperlihatkan bahwa item  $ROI_{HC}$  (*revenue-expence-compensation*/ *compensation*) yang merupakan variabel *observable* dari variabel *unobservable intellectual capital* memiliki nilai estimasi yang sangat rendah (-0,001). Item tersebut dikeluarkan dari model, hal ini dimungkinkan dalam analisis SEM program AMOS karena model yang dihasilkan tidak memodifikasi jalur hubungan yang dihipotesiskan.

Nilai estimasi merupakan petunjuk empiris yang diberikan oleh *soft ware* AMOS dalam memutuskan modifikasi model, di samping itu modifikasi juga di dasarkan pada petunjuk teoritis. Item  $ROI_{HC}$  digunakan oleh Bontis dan Fitz-enz (2002) dalam penelitian yang bertujuan memetakan sejumlah variabel yang terkait dengan *intellectual capital*. Pada penelitian tersebut mereka tidak mengikutsertakan kompensasi baik sebagai variabel *antecedent* ataupun variabel *consequent*. Sedangkan penelitian ini mengikutsertakan kompensasi sebagai salah satu variabel *unobservable*. Pengukuran  $ROI_{HC}$  yang diformulasikan melalui *revenue*, *expense* dan kompensasi mengakibatkan  $ROI_{HC}$  tercakup dalam variabel kompensasi dan berakibat pada rendahnya nilai estimasi indikator  $ROI_{HC}$  terhadap *intellectual capital*.

Hasil modifikasi model tahap akhir ternyata dapat menghasilkan model yang memenuhi kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan dan dengan demikian model layak untuk digunakan. Adapun hasil *goodness of fit* model yang dihasilkan pada masing-masing tahap modifikasi adalah seperti pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3: *Goodness of Fit* Model Data Gabungan (1993-1996 dan 1999-2002)

No.	Goodness of fit	Model Awal		Model Modifikasi Error		Model Modifikasi Item		Cut off
		Hasil	Ket	Hasil	Ket.	Hasil	Ket	
1.	Chi square	2339,87		133,572		42,435		Diharapkan kecil
2.	P	0,000	Marginal	0,000	Marginal	0,153	baik	≥0,05
3.	Chisquare/df	31,198	Marginal	2.120	Marginal	1,297	baik	≤2,00
4.	GFI	0,850	Marginal	0,962	Baik	0,945	baik	≥0,90
5.	AGFI	0,790	Marginal	0,937	Baik	0,961	baik	≥0,90
6.	RMSEA	0,261	Marginal	0,048	Baik	0,023	baik	≤0,08
7.	TLI	0,36	Marginal	0,934	Baik	0,907	baik	≥0,90

Sumber: Hasil Analisis Model SEM (lampiran 7)

**Model SEM Data Normal (1993-1996)**

Model analisis SEM dengan program Amos 4 tahap awal dengan data 1993-996 atau yang merepresentasikan kondisi normal sebelum krisis ekonomi juga belum dapat dikatakan baik atau valid karena kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan belum terpenuhi. Sebagai solusinya program AMOS menawarkan modifikasi model melalui korelasi antar error dengan *modification indices* (MI) tinggi. Setelah semua MI dikorelasikan model yang dihasilkan dapat memenuhi sebagian kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan, kecuali untuk nilai p yang masih signifikan pada  $\alpha = 0,05$ , Ini berarti model masih belum dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya perbedaan antara matrik kovarians sampel dengan matrik kovarians populasi yang diestimasi.

Langkah perbaikan model selanjutnya dapat dilakukan melalui modifikasi model dengan mengeluarkan item atau indikator yang memiliki nilai estimasi sangat rendah terhadap variabel yang diestimasinya. Hasil pemeriksaan memperlihatkan bahwa item  $ROI_{HC}$  (*rcvneue-(expence-compensation)/ compensation*) yang merupakan variabel *observable* dari variabel *unobservable intellectual capital* memiliki nilai estimasi yang sangat rendah (-0,001). Item tersebut dikeluarkan dari model, hal ini dimungkin dalam analisis SEM program AMOS karena model yang dihasilkan tidak memodifikasi jalur hubungan yang dihipotesiskan.

Nilai estimasi merupakan petunjuk empiris yang diberikan oleh *soft ware* AMOS dalam memutuskan modifikasi model, di samping itu modifikasi juga di dasarkan pada petunjuk teoritis. Item  $ROI_{HC}$  digunakan oleh Bontis dan Fitz-enz (2002) dalam penelitian yang bertujuan memetakan sejumlah variabel yang terkait dengan *intellectual capital*. Pada penelitian tersebut mereka tidak mengikutsertakan kompensasi baik sebagai variabel *antecedent* ataupun variabel *consequent*. Sedangkan penelitian ini mengikutsertakan kompensasi sebagai salah satu variabel *unobservable*. Pengukuran  $ROI_{HC}$  yang diformulasikan melalui *revenue*, *expense* dan kompensasi mengakibatkan  $ROI_{HC}$  tercakup dalam variabel kompensasi dan berakibat pada rendahnya nilai estimasi indikator  $ROI_{HC}$  terhadap *intellectual capital*.

Hasil modifikasi model tahap akhir ternyata dapat menghasilkan model yang memenuhi kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan dan dengan demikian model layak untuk digunakan. Adapun hasil *goodness of fit* model yang dihasilkan pada masing-masing tahap modifikasi seperti pada Tabel 4. berikut

Tabel 4. *Goodness of fit* Model Normal 1993-1996

No.	Goodness of fit	Model Awal		Model Modifikasi Error		Model Modifikasi Item		Cut off
		Hasil	Ket	Hasil	Ket.	Hasil	Ket	
1.	Chi square	235,070		105,620		93,276		Diharapkan kecil
2.	P	0,000	Marginal	0,001	Marginal	0,001	Margin	≥0,05
3.	Chisquare/df	3,358	Marginal	1.677	baik	1,760	Baik	≤2,00
4.	GFI	0,880	Marginal	0,941	Baik	0,943	Baik	≥0,90
5.	AGFI	0,821	Marginal	0,901	Baik	0,902	Baik	≥0,90
6.	RMSEA	0,099	Marginal	0,053	Baik	0,056	Baik	≤0,08
7.	TLI	0,68	Marginal	0,951	Baik	0,952	Baik	≥0,90

Sumber: Hasil Analisis Model SEM (lampiran 8)

**Model Data Recovery (1999-2002)**

Model analisis SEM dengan program Amos 4 tahap awal dengan data 1999-2002 atau yang merepresentasikan kondisi *recovery* setelah krisis ekonomi belum dapat dikatakan baik atau valid karena kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan belum terpenuhi. Sebagai solusinya program AMOS menawarkan modifikasi model melalui korelasi antar *error* dengan *modification indices* (MI) tinggi. Setelah semua MI dikorelasikan model yang dihasilkan dapat memenuhi sebagai kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan, kecuali nilai "p" yang masih signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti model masih belum dapat menolak hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya perbedaan antara matrik kovarians sampel dengan matrik kovarians populasi yang diestimasi.

Langkah perbaikan model selanjutnya dapat dilakukan melalui modifikasi model dengan mengeluarkan item atau indikator yang memiliki nilai estimasi sangat rendah terhadap variabel yang diestimasinya. Hasil pemeriksaan memperlihatkan bahwa item  $ROI_{HC}$  (*revenue-(expense-compensation)/compensation*) yang merupakan variabel *observable* dari variabel *unobservable intellectual capital* memiliki nilai estimasi yang sangat rendah (-0,001). Item tersebut dikeluarkan dari model, hal ini dimungkinkan dalam analisis SEM program AMOS karena model yang dihasilkan tidak memodifikasi jalur hubungan yang dihipotesiskan.

Nilai estimasi merupakan petunjuk empiris yang diberikan oleh *soft ware* AMOS dalam memutuskan modifikasi model, di samping itu modifikasi juga di dasarkan pada petunjuk teoritis. Item  $ROI_{HC}$  digunakan oleh Bontis dan Fitz-enz (2002) dalam penelitian yang bertujuan memetakan sejumlah variabel yang terkait dengan *intellectual capital*. Pada penelitian tersebut mereka tidak mengikutsertakan kompensasi baik sebagai variabel *antecedent* ataupun variabel *consequent*. Sedangkan penelitian ini mengikutsertakan kompensasi sebagai salah satu variabel *unobservable*. Pengukuran  $ROI_{HC}$  yang diformulasikan melalui *revenue*, *expense* dan kompensasi mengakibatkan  $ROI_{HC}$  tercakup dalam variabel kompensasi dan berakibat pada rendahnya nilai estimasi indikator  $ROI_{HC}$  terhadap *intellectual capital*.

Hasil modifikasi model tahap akhir ternyata dapat menghasilkan model yang memenuhi kriteria *goodness of fit* yang ditetapkan dan dengan demikian model layak untuk digunakan. Adapun hasil *goodness of fit* model yang dihasilkan pada masing-masing tahap modifikasi seperti pada Tabel 5. berikut;

**Tabel 5. Goodness of fit Model Data Recovery (1999-2002)**

No.	Goodness of fit	Model Awal		Model Modifikasi Error		Model Modifikasi Item		Cut off
		Hasil	Ket	Hasil	Ket.	Hasil	Ket	
1.	Chi square	548,214		49,6150		56,622		Diharapkan kecil
2.	P	0,000	Marginal	0,949	marginal	0,080	baik	$\geq 0,05$
3.	Chisquare/df	7,408	Marginal	0,741	baik	1,317	baik	$\leq 2,00$
4.	GFI	0,767	Marginal	0,972	Baik	0,965	baik	$\geq 0,90$
5.	AGFI	0,669	Marginal	0,956	Baik	0,927	baik	$\geq 0,90$
6.	RMSEA	0,164	Marginal	0,000	Baik	0,036	baik	$\leq 0,08$
7.	TLI	0,723	Marginal	1,012	Baik	0,972	baik	$\geq 0,90$

Sumber: Hasil Analisis Model SEM (lampiran 9)

**Analisis Model Struktural**

Analisis model struktural dimaksudkan untuk melihat pengaruh antara variabel eksogen dengan variabel endogen dan antara variabel endogen dengan variabel endogen lainnya dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui jalur-jalur hubungan atau pengaruh antar variabel yang signifikan dapat dilihat melalui uji koefisien secara parsial yang dihasilkan oleh program AMOS 4. Dari ketiga kelompok data yang dianalisis diperoleh koefisien pengaruh sebagai berikut;

Tabel 6 : Hasil Analisis Model Struktural

No.	Variabel		Data 1993-1996 dan 1999-2002			Data 1993-1996			Data 1999-2002		
	Exogen	Endogen	Koef.	P-value	Ket.	Koef.	P-value	Ket.	Koef.	P-value	Ket.
1.	Intellectual Capital	Kinerja perusahaan	-0,043	0,504	Non sig	0,032	0,657	Non sig	3,778	0,406	Non sig
2.	Umur Perusahaan	Intellectual capital	<b>0,285</b>	<b>0,000</b>	Sig.	<b>-0,092</b>	<b>0,006</b>	Sig	0,955	0,404	Non sig
3.	Umur Perusahaan	Kinerja perusahaan	0,049	0,532	Non sig	<b>0,237</b>	<b>0,005</b>	Sig	-3,712	0,239	Non sig
4.	Intellectual capital	Kompensasi karyawan	-0,553	0,253	Non sig	-0,259	0,093	Non sig	0,237	0,909	Non sig
5.	Kompensasi karyawan	Kinerja perusahaan	-0,054	0,034	Non sig	0,397	0,154	Non sig	0,541	0,394	Non sig
6.	Kinerja perusahaan	Kompensasi karyawan	-0,065	0,897	Non sig	0,412	0,127	Non sig	0,504	0,409	Non sig
7.	Social capital	Kinerja perusahaan	-0,009	0,807	Non sig	<b>0,269</b>	<b>0,002</b>	Sig	0,062	0,474	Non sig
8.	Umur perusahaan	Social capital	<b>0,237</b>	<b>0,000</b>	Sig	<b>0,337</b>	<b>0,001</b>	Sig	<b>0,163</b>	<b>0,011</b>	Sig

Sumber : Hasil Analisis SEM dengan Amos.4

Hasil analisis SEM terhadap hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut;

- Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan tidak dapat dibuktikan pada semua model yang dihasilkan oleh ketiga kelompok data yang dianalisis. Temuan ini mendukung kondisi faktual perbedaan karakteristik sumber daya terutama sumber daya manusia dan sumber daya modal antara daerah penelitian yang dijadikan acuan dengan daerah dimana penelitian ini dilakukan (Sung Cho dan Chang Moon, 2002). Di samping itu temuan ini juga mengukuhkan kenyataan rendahnya tingkat adopsi teknologi dan pengeluaran biaya R&D serta lemahnya daya saing produk manufaktur Indonesia di pasar global sebagai cerminan rendahnya *knowledge* dan kemampuan sumberdaya manusia (Ray, 1999; Basuki, 2003).
- Hipotesis yang menyatakan bahwa umur perusahaan berpengaruh terhadap *intellectual capital* perusahaan diterima pada model data gabungan dengan arah positif, pada model data normal diterima dengan arah yang negatif dan ditolak pada model data *recovery*. Temuan positif signifikan pada model gabungan mendukung Adler dan Woo Kwon (2002) yang menyatakan bahwa investasi pada *intellectual capital* bersifat jangka panjang. Temuan negatif signifikan pada model normal secara teoritis mengindikasikan lemahnya *knowledge management* (Bontis dan Fitz-enz, 2002) dan secara faktual digambarkan oleh rendahnya alokasi biaya R&D industri manufaktur Indonesia (Ray, 1999; Basuki, 2003).
- Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan diterima pada model data normal dengan arah positif dan ditolak pada model data gabungan dan *recovery*. Ini berarti bahwa pada kondisi ekonomi normal, makin lama umur perusahaan makin baik kinerja yang dicapai perusahaan, namun tidak demikian halnya pada kondisi ekonomi tidak normal atau *recovery*. Temuan ini sejalan dengan Priyono (1999); Mas'ud (1999); Baron (2000); Muhammad (2003) yang menyatakan bahwa kondisi ekonomi dalam dan luar negeri berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
- Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *intellectual capital* terhadap kompensasi karyawan ditolak pada ketiga model. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan *intellectual capital* tidak terkait dengan kompensasi karyawan dan menolak temuan Bayard dan Troskie (1999). Sistem kompensasi industri manufaktur yang berdasarkan standar upah minimum dimana karyawan dibayar berdasarkan waktu atau lamanya mereka bekerja secara teoritis tidak dapat membedakan kontribusi dan kemampuan karyawan (Leopold, 2000; Muhammad, 2003).
- Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja perusahaan ditolak pada ketiga model. Tidak signifikannya pengaruh kompensasi pada kinerja menggambarkan bahwa kompensasi yang dibayarkan perusahaan tidak berkontribusi pada perbaikan kinerja organisasional. Temuan ini tidak sejalan dengan temuan Bleom (1999); Hayes dan Schaefer (2000); Sri Wibawani (1999) pada perusahaan tipe defender

tetapi mendukung pada perusahaan tipe prospektif. Temuan ini juga mendukung hasil investigasi Jenkins dalam Khon (2001) yang mengukur pengaruh intensif finansial terhadap kinerja, dari 28 studi hanya 16 studi (57%) yang menemukan pengaruh positif, sedangkan 12 studi lainnya (47%) menemukan tidak adanya pengaruh.

6. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi karyawan ditolak pada ketiga model. Hasil analisis menolak temuan Sri Wibawani (1999) pada perusahaan tipe defender dan mendukung pada perusahaan tipe prospektif. Temuan temuan ini terkait dengan sistem pengupahan yang cenderung menggunakan sistem pengupahan berbasis waktu (*time-based pay*) yang secara teoritis tidak dapat merepresentasikan produktifitas karyawan (Leopold, 2000). Di samping itu adanya aturan pengupahan berdasarkan standar upah minimum juga berakibat pada tidak fleksibelnya perusahaan untuk menentukan sistem pengupahan.
7. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *social capital* terhadap kinerja perusahaan diterima pada model data normal dan ditolak pada model *recovery* dan gabungan. Temuan ini tidak mendukung temuan Fisher dan Pollock (2004) namun sejalan dengan Priyono (1999); Mas'ud (1999); Baron (2000); Muhammad (2003) yang menyatakan bahwa lingkungan ekonomi berpengaruh pada kinerja perusahaan. Secara eksplisit temuan ini berarti bahwa *social capital* perusahaan belum dapat melindungi perusahaan untuk tetap sukses pada kondisi transisi.
8. Hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh umur perusahaan terhadap *social capital* perusahaan diterima pada ketiga model. Ini berarti makin lama umur perusahaan makin tinggi kemampuan *social capital* yang dimilikinya dan mendukung Adler dan Woo Kwon (2002). Di samping itu temuan ini juga membuktikan bahwa perusahaan berhasil memelihara dan meningkatkan *social capital* tanpa dipengaruhi oleh kondisi atau faktor ekonomi.

#### Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total antar Variabel

Hasil analisis SEM pada ketiga model menghasilkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel sebagai berikut :

**Tabel 7. Pengaruh langsung, tidak langsung dan total antar variabel.**

Variabel Eksogen	Variabel Endogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tak langsung	Total	P-value Pengaruh Langsung
<b>I. Model Gabungan :</b>					
1. Umur Perusahaan	1. Social Capital	0.237	0.000	0.237	0.001
2. Umur Perusahaan	2. Intellectual Capital	0.285	0.000	0.285	0.001
<b>II. Model Normal :</b>					
1. Umur Perusahaan	1. Social Capital	0.337	0.000	0.337	0.001
2. Umur Perusahaan	2. Intellectual Capital	-0.092	0.000	-0.092	0.006
3. Umur Perusahaan	3. Kinerja Perusahaan	0.237	0.034	0.271	0.005
4. Social Capital	4. Kinerja Perusahaan	0.269	-0.038	0.231	0.002
<b>III. Model Recovery :</b>					
1. Umur Perusahaan	1. Social Capital	0.163	0.000	0.163	0.011

Sumber : Hasil Analisis Model SEM-AMOS.4

Tabel 7 memperlihatkan bahwa model gabungan dan model *recovery* hanya menghasilkan pengaruh langsung, sedangkan model normal menghasilkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung. Hubungan langsung antar variabel telah dijelaskan pada uji hipotetik secara parsial. Oleh karena itu pada bagian ini diuraikan variabel-variabel yang pengaruh tidak langsung dan pengaruh total di antara variabel-variabel tersebut.

#### Umur Perusahaan dan Kinerja Perusahaan

Hasil analisis dan uji hipotetik pengaruh umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan menghasilkan pengaruh langsung sebesar 0,237 dan signifikan pada  $\alpha=0,05$  (P-value=0,005).



Pengaruh tidak langsung variabel umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan melalui *intellectual capital* dan *social capital* sebesar 0,034 sedangkan pengaruh totalnya sebesar 0,271. Hasil ini mengindikasikan bahwa *variance* kinerja perusahaan yang dapat dijelaskan oleh umur perusahaan secara bersama dengan *intellectual capital* dan *social capital* berjumlah 2,7 persen.

Signifikan dan positifnya pengaruh langsung dan pengaruh interaksi antara umur perusahaan dengan *intellectual capital* dan *social capital* terhadap kinerja perusahaan mengindikasikan bahwa umur perusahaan akan memberikan sumbangan pada kinerja perusahaan setelah memberikan kontribusi pada *intellectual capital* dan *social capital*. Meskipun besarnya pengaruh interaksi tersebut relatif kecil (2,7%) namun arah pengaruh yang positif menunjukkan pentingnya peran *intellectual capital* dan *social capital* bagi pencapaian kinerja perusahaan.

#### **Social Capital dan Kinerja Perusahaan**

Hasil analisis SEM dan uji hipotetik pengaruh *social capital* terhadap kinerja perusahaan menghasilkan koefisien pengaruh langsung sebesar 0,269 signifikan pada  $\alpha > 0,05$  ( $P\text{-value}=0,002$ ). Koefisien pengaruh tidak langsung *social capital* pada kinerja melalui umur perusahaan sebesar -0,033 dan koefisien pengaruh total *social capital* secara bersama dengan umur perusahaan terhadap kinerja sebesar 0,231.

Temuan ini dapat diartikan bahwa *variance* kinerja perusahaan yang dapat dijelaskan oleh *variance social capital* secara bersama dengan umur perusahaan berjumlah 2,3 persen. Negatifnya arah pengaruh interaksi yang disertai oleh arah pengaruh total yang positif antara *social capital* dengan umur perusahaan terhadap kinerja perusahaan mengindikasikan umur perusahaan memperlemah pengaruh *social capital* terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini menjadi menarik untuk dicermati karena secara parsial pada ketiga model yang dianalisis ditemukan bahwa umur perusahaan berpengaruh positif terhadap *social capital*, sedangkan pengaruh *social capital* signifikan positif terhadap kinerja perusahaan hanya pada model normal dengan data kondisi ekonomi normal.

Fenomena ini memperlihatkan ada kecenderungan perusahaan dapat memperkuat kemampuan *networks* dan *trust* dengan *stakeholder*, namun belum mampu memanfaatkannya untuk perbaikan kinerja pada kondisi ekonomi yang tidak stabil atau krisis. Ini berarti *social capital* belum mampu melindungi perusahaan pada masa transisi atau saat perusahaan melakukan transformasi pada perubahan lingkungan yang dihadapinya.

#### **Ikhtisar Temuan pada Ketiga Model**

Analisis pada ketiga model terutama pada hasil pengujian hipotesis, hasil pengaruh langsung, hasil pengaruh tidak langsung dan hasil pengaruh total cukup berbeda. Dari delapan hipotesis yang diajukan diperoleh hasil sebagai berikut; Pada model gabungan dengan data tahun 1993-1996 dan 1999-2002 dihasilkan dua hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan dan tidak diperoleh pengaruh tidak langsung dan pengaruh total antar variabel. Pada model normal dengan data tahun 1993-1996 diperoleh empat hipotesis yang memiliki pengaruh signifikan dan ditemukan pengaruh tidak langsung antara umur perusahaan dengan kinerja perusahaan melalui *intellectual capital* dan *social capital* yang memperkuat pengaruh total kedua variabel tersebut. Pengaruh tidak langsung *social capital* terhadap kinerja perusahaan melalui umur perusahaan yang memperlemah pengaruh total kedua variabel tersebut. Sedangkan pada model *recovery* dengan data 1999-2002 ditemukan satu hipotesis yang signifikan dan tidak diperoleh pengaruh tidak langsung.

Hasil uji signifikansi pada sejumlah hipotesis terutama pada model normal dan model *recovery* memperlihatkan temuan yang berbeda. Hipotesis yang menyatakan bahwa umur perusahaan berpengaruh pada *intellectual capital*, umur perusahaan berpengaruh pada kinerja perusahaan dan *social capital* berpengaruh pada kinerja perusahaan, signifikan pada model normal dan tidak signifikan pada model *recovery*. Terjadinya perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa perbedaan lingkungan ekonomi turut menentukan pengaruh antar variabel yang diteliti. Kenyataan ini juga didukung oleh hasil uji statistik yang menyatakan sebagian besar indikator-indikator yang digunakan sebagai alat ukur masing-masing variabel menunjukkan perbedaan yang nyata pada kedua periode (normal dan *recovery*) yang diteliti.

Untuk model gabungan yang menggunakan data periode normal dan *recovery* tidak dapat dibandingkan dengan model lainnya. Analisis pada model tersebut hanya bertujuan untuk melihat gambaran secara keseluruhan.

### Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan ditemui dalam pelaksanaan penelitian ini di antaranya adalah;

1. Tidak memperhitungkan intensitas teknologi dan pengeluaran R&D dalam mengkaji variabel *intellectual capital*
2. Tidak adanya pemisahan kompensasi antara karyawan level manajerial dengan karyawan level pekerja pada kajian variabel kompensasi.
3. Mengandalkan data sekunder sebagai sumber data terutama yang tersedia di BEJ.
4. Data penelitian yang berbentuk *pooled* data berpotensi untuk tidak terpenuhinya asumsi independensi pada setiap unit pengamatan namun di sisi lain kita dihadapkan pada kenyataan bahwa sampai saat ini *soft ware* analisis SEM tidak dapat menyelesaikan kasus tersebut.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan model hipotetik yang diajukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Intellectual capital* yang dimiliki perusahaan manufaktur yang *go public* di BEJ tidak memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja perusahaan. Temuan ini sejalan dengan rendahnya anggaran biaya R &D dimana sebagian besar perusahaan manufaktur berada pada kelompok usaha dengan intensitas teknologi rendah. Kondisi ini menggambarkan rendahnya *knowledge* perusahaan yang mengindikasikan rendahnya *allignment* antar sumber daya perusahaan.
2. Umur perusahaan berpengaruh negatif signifikan terhadap *intellectual capital* pada kondisi ekonomi normal dan tidak signifikan pada kondisi *recovery*. Temuan ini mengindikasikan rendahnya perhatian pimpinan pada *intellectual capital* yang direfleksikan rendahnya alokasi biaya R & D yang dapat menunjang proses *leverage knowledge* perusahaan. Positif dan signifikannya pengaruh pada model dengan data gabungan menunjukkan bahwa investasi pada *intellectual capital* merupakan investasi bersifat jangka panjang.
3. Umur perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada kondisi ekonomi normal dan tidak signifikan pada kondisi *recovery*. Perbedaan temuan pada kedua periode ekonomi ini menunjukkan bahwa lingkungan ekonomi turut memberikan pengaruh pada kinerja perusahaan.
4. *Intellectual capital* perusahaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kompensasi karyawan. Temuan ini terkait dengan sistem upah terutama untuk level pekerja atau buruh yang mengacu pada standar upah minimum yang secara teoritis tidak dapat membedakan kemampuan dan kontribusi karyawan pada perusahaan.
5. Kompensasi karyawan tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan. Ini berarti perusahaan gagal menggunakan kompensasi sebagai instrumen yang dapat meningkatkan kinerja. Temuan ini juga terkait dengan sistem upah yang cenderung menggunakan *time-based pay* yang secara teoritis kurang dapat diandalkan untuk meningkatkan kinerja.
6. Kinerja perusahaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kompensasi karyawan. Kenyataan ini terkait dengan rendahnya daya saing perusahaan manufaktur di pasar global sehingga hanya berpotensi memperoleh keuntungan yang relatif kecil di pasar global. Di samping itu struktur upah minimum yang menekankan pada *time-based system* tidak memberikan peluang untuk meningkatkan kinerja dengan sumbangan dan imbalankaryawan sebagaimana yang disarankan oleh *performance- related pay system*.
7. *Social capital* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan pada kondisi ekonomi normal dan tidak signifikan pada kondisi *recovery*. Temuan ini secara implisit mengisyaratkan bahwa kondisi lingkungan utamanya lingkungan ekonomi turut menentukan pengaruh *social capital* terhadap kinerja perusahaan.
8. Umur perusahaan berpengaruh positif signifikan pada *social capital*. Temuan ini mengindikasikan bahwa seiring dengan berjalannya waktu perusahaan dapat meningkatkan dan memelihara *networks* atau jaringan kerja dengan *stakeholder* atas dasar kepercayaan (*trust*).

## SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan penelitian ini disarankan hal-hal sebagai berikut :

### Untuk Perusahaan Manufaktur

1. Meningkatkan kemampuan *intellectual capital* yang dalam jangka panjang fokus pada pengembangan produk-produk berteknologi tinggi, dan dalam jangka pendek menekankan pada produk berteknologi rendah dan menengah yang memiliki tingkat pertumbuhan relatif tinggi.
2. Meninjau kembali sistem kompensasi yang digunakan. Sudah saatnya bagi perusahaan untuk tidak lagi terbelenggu pada perspektif yang menganggap kompensasi sebagai pengeluaran semata, tetapi lebih menekankan pada konsep kompensasi sebagai investasi pada karyawan sehingga tujuan kompensasi dapat dicapai.
3. Meningkatkan biaya R&D dalam usaha meningkatkan *leverage human capital* sebagai aplikasi lebih mengefektifkan *knowledge management*
4. Memperkuat kemampuan *social capital* pada tataran internal dan eksternal terutama pada konsep ekonomi

### Untuk Peneliti Lanjutan

Kepada peneliti berikutnya disarankan:

1. Mengikutsertakan variabel intensitas teknologi, biaya R&D atau *management knowledge* dalam kajian *intellectual capital*.
2. Memisahkan kompensasi level karyawan manajerial dengan kompensasi karyawan level pekerja dalam kajian kompensasi.
3. Melengkapi sumber data dengan data primer dan/atau data sekunder yang bukan bersumber dari BEJ.

## IMPLIKASI

Beberapa temuan yang dihasilkan melalui penelitian memberikan implikasi teoritis dan praktis sebagai berikut,

1. Meskipun temuan penelitian memperlihatkan tidak signifikannya pengaruh *intellectual capital* pada kinerja perusahaan, bukan berarti teori-teori tentang *intellectual capital* tidak dapat dimanfaatkan untuk pengembangan industri manufaktur. Ditolaknya teori lebih disebabkan oleh karena rendahnya kepedulian industri manufaktur pada *knowledge* perusahaan. Untuk itu kedepan industri manufaktur harus lebih berorientasi pada *knowledge-mind set* disamping *industrial-mind set*.
2. Pendekatan alat ukur berbasis finansial yang diterapkan pada penelitian ini dapat melengkapi diskusi dan dan debat (*moot points*) tentang penggunaannya baik secara teoritis ataupun praktis seperti yang dinyatakan oleh Bontis dan Fitz-enz (2002) dan Mateju (2000).
3. Penelitian ini mengukuhkan fakta rendahnya intensitas *knowledge* pada industri manufaktur sebagai salah satu sebab yang tidak dapat diabaikan pada rendahnya keunggulan daya saing industri manufaktur di pasar global. Oleh karena itu untuk mengejar ketinggalan utamanya dari negara-negara sekawasan industri manufaktur harus memprioritaskan pengembangan *knowledge* perusahaan dengan meningkatkan *intellectual capital* perusahaan melalui pengembangan kemampuan *human capital*, memperkuat *structural capital* dan mempertajam *relational capital* perusahaan.
4. Temuan penelitian memperlihatkan industri manufaktur dapat mengembangkan *social capital* seiring dengan bertambahnya waktu, namun belum memberikan dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu pemahaman *social capital* pada tataran ekonomi yang dapat mengurangi biaya transaksi agar lebih ditekankan dari pada pemahaman konsep sosial yang lebih menonjolkan kepuasan dan kekuasaan.
5. Temuan penelitian menunjukkan perusahaan belum dapat memanfaatkan kompensasi sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan. Oleh karena itu perlu dicari alternatif sistem kompensasi yang paling tepat bagi industri manufaktur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adler, P. S. dan Woo Kwon, S., 2002. Social Capital: Prospect for A New Concept. *Academy of Management Review*. Vol. 27. No.1: 17-40.
- Bambang Widiyanto, 2003. *Tekanan Berat pada Pasar Tenaga Kerja Formal Indonesia* Makalah pada Kongres ISEI, Batu-Malang. 13-15 Juli.
- Baron, D. P., 2000. *Business and Its Environment*. Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River New Jersey.
- Basuki Yusuf Iskandar. 2003. Dukungan Teknologi Terhadap Daya Saing Industri Nasional, Makalah pada Kongres ke 15 Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia. Batu-Malang, Juli, 13-15.
- Bayard, K. dan Troske, R.K. 1999. Examining The Employer-Size Wage Premium in The Manufacturing, Retail Trade, and Service Industries Using Employer-Employee Matched Data, *American Economic Review*. Vol. 89 No. 2 : 99-103.
- Becker, B. E., Huselid, M. A. dan Ulrich, D., 2001. *The Human Resources Scorecard*. Harvard Business School Press, Boston-Masschusetts.
- Bloom, M. 1999. The Performance Effects of Pay Dispersion on Individual and Organization. *Academy of Management Journal*. Vol. 42: 25-40
- 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 Hal. 391-402.
- Bontis, N. Keow W.C.C dan Richardson .S. 2000 Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*. Vol. No.1. 85-100.
- 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.
- Djamaluddin Ancok, 2002. *Outbond Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. UII Press. Yogyakarta.
- Farid Herianto dan Siswanto Sudomo, 1998. *Perangkat dan Teknik Analisis Inventasi di Paser Modal Indonesia*. Bursa Efek Jakarta, Jakarta.
- Fischer, H.M dan Pollock, T.G., 2004. Effects of Social Capital and Power on Surviving Transformational Chance: The Case of Initial Public Offerings. *The Academy of Management Journal*. Vol.47 No.4: 463-481.
- Mbigi, L. 2000. Managing Social Capital, *Training and Development* : 36-39.
- Hayes, R. M. dan Schaefer, S. 2000. Implicit Contracts and The Explanatory Power of Top Executive Compensation for Future Performance. *RAND Journal Of Economics* , Vol . 31 No. 2 : 273 - 293.
- Hendra Poerwanto. 2000. Membangun Sistem Kompensasi Value-Chain. *Usahawan* No.12 .Th XXIX : 3-11.
- Hitt, A.M., Bierman, L., Shimizu, K. and 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 Jurnal*. Vol. 44. No.1:13-26
- Huang, F. 2002. *Social Capital, Cooperation and Human Capital Working Paper*. Departments of Economics the University of Pennsylvania.

- Kohn, A., 2001. *Why Incentive Plans Cannot Work* dalam Harvard Business Review on Compensation. Harvard Business School Press. Boston-US.
- Leopold, J. 2000. *Human Resources in Organization*, Ashford Colour Press Ltd., Harlow-England.
- Mas'ud Machfoedz, 1999. *Pengaruh Krisis Moneter pada Efisiensi Perusahaan Publik Di Bursa Efek Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. Vol 14. No. 1; 37-49.
- Mateju, P., 2002. Social Capital: Problems of its Conceptualization and Measurement in Transforming Societies. Paper Prepared on the OECD-ONS Conference on Social Capital Measurement. London. September 26-27.
- Mbigi, L. 2000. Managing Social Capital, *Training and Development* : 36-39.
- Metz, Isabel dan Tharenou, Phyllis. 2001. Women's Career Advancement : *The Relative Contribution of Human dan Social Capital*. Xan Edu MBA Research Engine. Vol. 26, Issue 3 : 312 - 342
- Miller, D dan Shamsie, J. 1996. The Resource - Based View of The Firm in Two Environments : The Hollywood Film Studios from 1936 to 1935. *Academy of Management Journal*. Vol. 39 No. 3 : 519 - 534.
- Mirvis, H. P. 1993. *Building The Competitive Workforce: Investing in Human Capital for Corporate Success*. John Wiley & Sons Inc. New York.
- Muhammad Chatib Basri, 2003. *Ekspor Manufaktur Indonesia dan Hambatan Sisi Penawaran Makalah pada Kongres ISEI ke 15*. Batu - Malang, Juli 13-15.
- Pennings, S.J., dan Witteloostuijn A.V., 1998. Human Capital, Social Capital, and Firm Dissolution. *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 1: 519-543.
- Pfeffer, J. 1996. *Keunggulan Bersaing Melalui Manusia* terjemahan Agus Maulana. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Priyono Tjiptoheriyanto. 1999. Economic Crisis and Recovery: The Indonesia's Case. *Gajah Mada International Journal of Business*. Vol 1. No.1: 1-10.
- Ray D, 1999. Indonesia in The Emerging Global Knowledge Economy. Demand Side Pressures to Upgrade. *Gajahmada International Journal of Business*. Vol. 1. No. 2; 1-36
- Roos, G dan Roos, J. 1997. Measuring Your Company's Intellectual Performance. Long Range Planning, *Special Issue on Intellectual Capital*. Vol. 30, No. 3: 413 - 426.
- Schjoedt, Leon. 1996. *An Empirical Investigation: Can Human Capital Theory Explain CEO Compensation*. University of Colorado, Boulder.
- Sekaran, Uma, 2003. *Research Methods For Business : Ashill - Building Approach*. Fourth Edition. John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Simanjuntak Piyaman, 2002. Tekan Kejahatan, Perangi Pengangguran. *Kompas*, Juli. 28 : 30
- Solimun,, 2003, *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisrel and Amos : Aplikasi di Management, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial, Kedokteran dan Agro Kompleks*. UM. Malang.
- Sung Cho, D dan Chang Moon, H., 2003., *From Adam Smith to Michael Porter: Evolusi Teori Daya Saing*. Terjemahan oleh; Erly Suandy., Salemba Empat., Jakarta.
- Tjakraatmadja, J.H. 2002. Karakteristik Modal Kredibilitas Industri Jasa di Indonesia. *Usahawan*. No. 10Th. XXXI, Oktober: 27-43.
- Sri Wibawani M.A., Gudono M dan Sudiby, Bambang, 2001. *Hubungan Kompensasi Manajerial dengan Kinerja Organisasional : Kajian Empiris pada Perusahaan Prospektor dan Defender*.
- Wallece, Jr.M.J dan Fay, C.H., 1983., *Compensation Theory and Practice*, Kent Publishing Company. Boston-Massachusetts.
- Weston F. J. dan Copeland T. E., 1995. *Manajemen Keuangan Edisi Sembilan* (Terjemahan oleh Jaka Wasana dan Kibrandoko). Binarujin Aksara Jakarta.
- Young, D. S. dan O' Byrne, S. F. 2001. *EVA dan Manajemen Berdasarkan Nilai: Paduan Praktis Untuk Implementasi*. Terjemahan Lusy Widjaya., Salemba Empat. Jakarta.