

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan yang unggul adalah perusahaan yang benar-benar memiliki keunikan dan sulit ditiru oleh pesaing. Hal tersebut dapat dilihat pada kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi dan mengantisipasi perubahan yang cepat. Apakah sumber daya manusia mampu beradaptasi dan berinovasi dalam kondisi yang cenderung berubah dengan cepat. *Intellectual Capital* merupakan aset perusahaan, dan jika dikelola dengan benar dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Marfuah dan Ulfa, 2014). Keunggulan tersebut hanya dapat terwujud bila perusahaan memiliki basis sumber daya yang baik.

Sumber daya perusahaan bersifat heterogen. Oleh karena itu, perusahaan dari industri yang berbeda akan memiliki pandangan yang berbeda tentang manajemen aset, dan sumber daya yang berbeda ini akan memberikan karakteristik yang unik pada setiap perusahaan. Untuk menambah nilai, fokus perusahaan adalah menggunakan *intellectual capital* atau *knowledge capital*. *Intellectual capital* ini dapat berupa *human capital*, *structural capital*, *capital employed* dan *relational capital* atau *customer capital*.

Modal manusia meliputi pengetahuan profesional, pengetahuan motivasi dan integritas karyawan, sedangkan modal struktural adalah budaya organisasi yang dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Modal yang digunakan meliputi loyalitas pelanggan, hubungan dengan pemasok, dan layanan kepada konsumen (Jafar dkk. 2020). Saleh dan Muthmainnah (2014) menyatakan *Relational capital*

atau *customer capital* meliputi pengetahuan dari rangkaian pasar, pelanggan, pemasok, pemerintah dan asosiasi industri yang dapat tercipta melalui pengetahuan karyawan yang diproses dengan modal struktural yang memberikan hasil hubungan baik dengan pihak luar.

Munculnya perusahaan berbasis pengetahuan di Indonesia menunjukkan bahwa modal intelektual telah banyak digunakan oleh banyak perusahaan dan organisasi (Marfuah dan Ulfa, 2014). Penerapan perusahaan berbasis pengetahuan ini dapat dilihat melalui diselenggarakannya ajang penghargaan *Indonesia Human Capital Award*. Pada tahun 2018, salah satu perusahaan yang menerima penghargaan ini adalah PT. Bank MNC Internasional Tbk, yang baru pertama kali mendapatkan penghargaan di bidang *human capital*. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan menganggap sumber daya manusia atau karyawan sebagai kunci sukses perusahaan.

Informasi tentang *intellectual capital* adalah informasi non-keuangan dan sangat penting bagi investor, karena informasi tentang modal intelektual mencerminkan kemampuan perusahaan di masa depan. Karena modal intelektual adalah aset tidak berwujud, maka sulit untuk mewujudkannya dalam bentuk akun. Ningsih dan Laksito (2014) berpendapat bahwa pengungkapan modal intelektual masih bersifat sukarela, sehingga pengungkapan pada setiap perusahaan akan berbeda-beda sesuai dengan kebijakan dan karakteristik masing-masing perusahaan.

Keterbatasan ketentuan standar akuntansi untuk *intellectual capital* mendorong para ahli membuat model untuk mengukur *intellectual capital*. Metode

penelitian yang dikembangkan Pulic merupakan metode paling populer dalam mengukur modal intelektual. Metode tersebut adalah metode *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC). Jafar, dkk (2016) menyatakan komponen modal intelektual meliputi *Value Added Capital Employee* (VACA), *Value Added Human capital* (VAHU), dan *Structural Capital Value Added* (STVA). Secara logika, jika suatu perusahaan memiliki modal intelektual yang baik dan dikelola dengan baik, tentu akan berdampak baik terhadap kinerja keuangan perusahaan. Oleh karena itu, VAIC lebih tepat digambarkan sebagai ukuran kinerja modal intelektual (Supradnya dan Ulupui, 2016).

Maditinos et al, (2011) dalam Jafar, dkk (2016) menyatakan bahwa *Value-added Intellectual Capital* (VAIC) merupakan salah satu metode untuk mengukur modal intelektual yang memiliki kesederhanaan, subjektivitas, reliabilitas, dan komparabilitas yang menjadikan model ini sangat ideal. Dibandingkan dengan metode pengukuran lainnya, metode VAIC merupakan alat yang cocok untuk mengukur modal intelektual, karena semua data yang digunakan dalam perhitungan adalah informasi yang diaudit, obyektif dan dapat diverifikasi. Menurut Andriessen (2004) dalam Jafar, dkk (2016), data yang memadai dapat diperoleh dengan menggunakan model data keuangan sebagai input, yang membuktikan bahwa VAIC layak digunakan sebagai indikator IC.

Pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan bagian dari *human capital* adalah hal yang cukup sulit untuk dilakukan. Banyak masalah yang mungkin terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah masalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan

untuk mengundurkan diri yang dapat disebabkan oleh banyak faktor. *Turnover intention* merupakan masalah serius yang harus dihadapi perusahaan karena dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Selain berdampak pada meningkatnya beban biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, *turnover intention* juga berdampak terhadap produktivitas perusahaan.

Tabel 1.1

Tingkat Turnover Pegawai Bank Bukopin dan Bank Sinarmas

No	Bank	Tahun	Pegawai resign	Jumlah pegawai	Tingkat <i>turnover</i> pegawai
1	BBKP (Bank Bukopin)	2019	624	5067	12,31%
		2018	559	5195	10,32%
2	BSIM (Bank Sinarmas)	2019	1476	5295	27,88%
		2018	1402	5315	26,38%

Sumber : Laporan tahunan Bank Bukopin dan Bank Sinarmas tahun

Berdasarkan data tabel diatas, tingkat *turnover* pegawai pada Bank Bukopin dan Bank Sinarmas meningkat pada tahun 2019. Semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan, maka akan memberikan berdampak buruk pada perusahaan. Apabila perusahaan memutuskan melakukan perekrutan karyawan kembali, akan membutuhkan waktu cukup lama seorang karyawan baru untuk mencapai produktivitas yang sama dengan karyawan lama.

Produktivitas mengukur efektivitas penggunaan atau pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghasilkan pendapatan (Cahyono, dkk 2020). Perusahaan dengan tingkat produktivitas tinggi cenderung menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi daripada perusahaan dengan tingkat produktivitas rendah, sehingga dapat memenuhi kewajibannya dengan baik. Produktivitas kegiatan bisnis perusahaan memerlukan investasi pada aset jangka pendek dan jangka panjang. Produktivitas menggambarkan hubungan antara

tingkat operasi perusahaan dengan aset yang dibutuhkan untuk mendukung operasi perusahaan yang diukur dengan rasio aktivitas. Rasio aktivitas tersebut diukur dengan total *Asset Turnover* (ATO) (Suhendah, 2012).

Ada banyak penelitian tentang hubungan antara modal intelektual dan produktivitas. Mengingat produktivitas dan kinerja perusahaan saat ini bergantung pada pengukuran efisiensi manajemen yang baik dari modal intelektual perusahaan, maka penelitian ini menjadi sangat penting. Suhendah (2012) secara empiris membuktikan penelitian tentang hubungan antara modal intelektual dan produktivitas, yang menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (positif) dan produktivitas (negatif), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian pasar. Sedangkan Agusta dan Adibiwaba (2017) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa modal intelektual belum terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas perusahaan, namun terbukti bahwa modal intelektual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas perusahaan dan evaluasi pasar.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairiyansyah dan Vehtasvili (2018) di Industri perbankan menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap profitabilitas dan produktivitas. Penelitian tersebut menggunakan *Return On Asset* (ROA) untuk mengukur profitabilitas, dan *Asset Turnover* untuk mengukur produktivitas. Kemudian penelitian yang dilakukan Tarigan, dkk (2019), dengan sampel 97 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI menyatakan bahwa VAIC berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas (*aset turnover*).

Namun, hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Susilowati dan Santosa (2017), yang menemukan bahwa *Intellectual capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas, hanya *human capital* yang berpengaruh positif terhadap produktivitas. Sedangkan *physical capital* dan *structural capital* berpengaruh negatif terhadap produktivitas. Penelitian yang dilakukan Santoso, dkk (2017), menemukan bahwa *Intellectual capital* secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas, nilai pasar dan pertumbuhan perusahaan. Hasil yang berbeda ini juga diperoleh dari penelitian Yulandari dan Gunawan (2019) yang menemukan bahwa variabel VAIC (Value Added Intellectual capital) tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas yang diukur menggunakan Asset Turnover (ATO). Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan metode pengukuran yang digunakan oleh para peneliti sebelumnya. Perbedaan penelitian tersebut menyebabkan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas sangat menarik untuk dilakukan.

Lebih lanjut lagi, salah satu langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mendukung peningkatan produktivitas (khususnya *human capital*) adalah dengan memberikan “Employee Stock Option Plan” (ESOP) kepada karyawan. Khusus untuk perusahaan perbankan, sudah terdapat aturan untuk wajib melaksanakan ESOP dan MSOP sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Rencana tersebut bertujuan untuk memberikan insentif berupa ekuitas untuk meningkatkan *sense of belonging* karyawan. Program MSOP dan ESOP kemitraan PT Bank Rakyat Indonesia Tbk ([BBRI](#)) dengan PT Trimegah Sekuritas yang telah menyumbang 35.000 rekening efek dari karyawan

merupakan salah satu realisasi dari program MSOP dan ESOP perusahaan (<https://www.kontan.co.id/>).

Program *Employee Stock Option Plan* (ESOP) sudah ada sejak tahun 1952, namun secara konseptual beberapa negara maju telah melaksanakan program ESOP yang dilakukan dalam bentuk *Stock Bonus Plans* sejak tahun 1921 (Ngambi & Oloume, 2013). Bapepam (2002) dalam Waringin dan Dewi (2018) menyatakan bahwa ESOP merupakan program kepemilikan saham oleh karyawan atas saham perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Jika agen (manajemen) dan prinsipal (pemilik) memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan nilai perusahaan, maka diyakini agen akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan prinsipal. Namun, pada kenyataannya sering kali terdapat pertentangan dan benturan kepentingan antara prinsipal dan agen yang disebut dengan masalah keagenan atau *agency problem* (Dharmala dan Wirawati, 2019).

Employee Stock Ownership Programs (ESOP) diyakini dapat mengurangi konflik kepentingan dalam perusahaan. Dengan ESOP maka karyawan adalah pemilik perusahaan (Sanjaya, 2012), oleh karena itu karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui kinerjanya. Penerapan ESOP diharapkan menjadi salah satu cara menciptakan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dalam diri masing-masing karyawan sehingga karyawan dengan kinerja yang baik dapat dipertahankan. Selain itu, arus kas perusahaan dapat ditingkatkan, antusiasme dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, serta benturan antara kepentingan antar agen dan prinsipal dapat diminimalkan, kemungkinan terjadinya perpindahan kepemilikan dapat

diantisipasi dan nilai perusahaan dapat meningkat dengan adanya return saham (Anwar dan Baridwan, 2006).

Penelitian Anwar dan Baridwan (2006) membuktikan bahwa pelaksanaan program *Employee Stock Option Plan* (ESOP) dapat meningkatkan produktivitas sebesar 4-5%. Penelitian Anwar dan Baridwan (2006) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nathania (2017) yang menunjukkan bahwa ESOP berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karena nilai TATO meningkat setelah penerapan ESOP. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggrawan (2018) menyatakan bahwa ESOP tidak berpengaruh signifikan terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Cahyono, dkk (2020) menggunakan *Employee Stock Option Plan* (ESOP) sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan pada perusahaan jasa sektor keuangan non bank yang terdaftar di BEI pada tahun 2017 dan 2018. Berdasarkan hasil penelitian ini, Cahyono, dkk (2020) menyatakan bahwa ESOP sebagai moderator belum terbukti memperkuat hubungan antara intellectual capital dengan produktivitas.

Berdasarkan uraian dari fenomena yang menjadi latar belakang penelitian, maka penelitian ini akan menguji dan menganalisa “**Pengaruh *Intellectual Capital* Dan *Employee Stock Option Plan* Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Sektor Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2017-2019**”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyono, dkk (2020) adalah dalam penelitian ini ESOP digunakan sebagai variabel independen. Selain itu objek penelitian adalah perusahaan sektor

keuangan (Bank dan Nonbank) yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2017–2019.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian fenomena penelitian pada latar belakang penelitian dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, *Value Added Intellectual Capital* yang terdiri dari *structural capital value added*, *human capital value added*, dan *employeeed capital value added* serta *employee stock option plan*, diduga akan berpengaruh pada Produktivitas. Kalimat pertanyaan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Bagaimana pengaruh *structural capital* terhadap produktivitas ?
2. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap produktivitas ?
3. Bagaimana pengaruh *employeeed capital* terhadap produktivitas ?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Stock Option Plan* (ESOP) terhadap produktivitas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan melakukan analisa terhadap:

1. Pengaruh *Structural Capital* terhadap produktivitas pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.
2. Pengaruh *Human capital* terhadap produktivitas pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.

3. Pengaruh *Employeed Capital* terhadap produktivitas pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.
4. Pengaruh *Employee Stock Option Plan* (ESOP) terhadap produktivitas pada perusahaan sektor keuangan yang terdaftar di BEI periode 2017-2019.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoretis

1. Memperkaya pengetahuan ilmiah dalam bidang akuntansi khususnya dalam hal *Intellectual Capital*, *Employee Stock Option Plan* (ESOP), dan Produktivitas perusahaan.
2. Referensi bagi peneliti yang lain dimasa mendatang yang ingin mengkaji hal yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat bagi Organisasional (Manajerial)

1. Referensi bagi perusahaan yang terkait dengan penelitian ini, supaya semakin memperhatikan pentingnya *intellectual capital* bagi perusahaan mengingat *intellectual capital* merupakan salah satu yang dipertimbangkan oleh investor untuk berinvestasi di perusahaan.
2. Memberikan kontribusi kepada pihak manajemen mengenai informasi kinerja modal intelektual, sehingga lebih bisa membantu penetapan strategi apa yang sebaiknya digunakan untuk mengelola perusahaan terutama dalam strategi pengelolaan modal intelektual.
3. Memberikan bukti mengenai pemanfaatan dan penerapan *intellectual capital* sebagai salah satu faktor kompetitif yang mengarah pada kinerja karyawan dan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui pentingnya

intellectual capital dalam mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap kompetitif di pasar.

4. Membantu para calon investor dan investor dalam membuat keputusan investasinya.

1.4.3 Manfaat Bagi Regulator

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam peninjauan kebijakan terkait pentingnya modal intelektual dalam perusahaan yang sudah *go public* di Indonesia khususnya dalam perusahaan sektor keuangan.
2. Referensi bagi regulator mengenai pengungkapan *intellectual capital* dalam laporan keuangan karena belum ada standarisasi mengenai penyajian dan pengungkapan *intellectual capital*.