

## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Resource Based Theory*

*Resource Based Theory* pertama kali disampaikan oleh Wernerfelt (1984) dalam artikel pionernya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*” yang artinya pandangan berbasis sumber daya dari perusahaan (Wijayani, 2017). Hal yang mendasar dari *resource based theory* adalah bahwa organisasi dapat berhasil jika mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing. *Resource Based Theory* ini menjelaskan tentang keunggulan kompetitif yang terkait dengan kepemilikan sumber daya perusahaan. Sumber daya dan kemampuan ini merupakan kompetensi inti perusahaan tertentu yang nantinya akan menjadi sumber keunggulan kompetitif. Menurut Ulum (2017) *Resource Based Theory* menyatakan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang dapat menjadikan perusahaan memiliki keunggulan bersaing dan mampu mengarahkan perusahaan untuk memiliki kinerja jangka panjang yang baik.

Sumber daya adalah semua yang dimiliki dan di kendalikan perusahaan baik itu aset, kemampuan perseorangan karyawan, pengetahuan tentang teknologi, proses organisasional dan informasi yang berguna serta hubungan erat perusahaan dengan pelanggan untuk mengimplementasikan strategi perusahaan sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan (Ainia, 2018). Sumber daya yang dimaksud berupa *intellectual capital*, dimana perusahaan dapat mengelola *intellectual capital* yang dimiliki guna menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif yang dapat

meningkatkan kinerja perusahaan. *Resource Based Theory* sangat tepat untuk menjelaskan tentang *intellectual capital* terutama hubungannya dengan kinerja keuangan, dimana masing-masing perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *resource based theory* adalah suatu pemikiran yang berkembang guna untuk mengindikasikan keunggulan perusahaan yang menyatakan bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila mempunyai sumber daya yang bagus.

### **2.1.2 Intellectual Capital**

Menurut Baroroh (2013) *intellectual capital* adalah suatu aset tidak berwujud yang mempunyai kemampuan untuk memberikan nilai bagi perusahaan dan masyarakat yang meliputi hak paten, hak cipta, dan waralaba, serta hak atas kekayaan intelektual. Simarmata (2015) menyatakan *intellectual capital* merupakan aset tidak terlihat yang merupakan gabungan dari faktor manusia, proses dan pelanggan yang memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sedangkan Moheriono (2012) mendefinisikan *intellectual capital* sebagai pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) yang di miliki oleh suatu kolektivitas sosial, seperti sebuah organisasi komunitas intelektual, atau praktik profesional serta *intellectual capital* mewakili sumber daya yang bernilai tinggi dan berkemampuan untuk bertindak yang didasarkan pada pengetahuan.

Dari pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa *intellectual capital* adalah aset tak berwujud yang menunjukkan sumber daya dan pengetahuan yang berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dalam bersaing serta dapat meningkatkan kinerja

perusahaan. *Intellectual capital* juga berkaitan dengan pengembangan dan penciptaan pengetahuan baru atau inovasi, penerapan ilmu pengetahuan dan permasalahan terkini yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

### **2.1.2 Komponen *Intellectual Capital***

Definisi *intellectual capital* mengarahkan beberapa peneliti untuk mengembangkan komponen *intellectual capital* secara spesifik. Menurut Pulic (2004) *intellectual capital* di kelompokkan menjadi 3 komponen utama yaitu *human capital* (HC), *structural capital* (SC) dan *capital employed* (CE) yang secara lengkap dijelaskan sebagai berikut :

#### **a. *Human Capital***

*Human capital* ialah tempat bersumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan dan kompensasi dalam suatu organisasi atau perusahaan (Priatna & Limakrisna, 2021). *Human capital* menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mendapatkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. *Human capital* dapat meningkat jika perusahaan dapat mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan karyawannya secara efisien. Dengan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan, maka dapat dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menjamin keberlangsungan perusahaan tersebut. Meningkatkan kinerja perusahaan juga akan meningkatkan persepsi pasar. Di dalam modal manusia ini memberikan beberapa karakteristik dasar yang dapat di ukur yaitu *training programs, credential, experience, competence, recruitment, mentoring, learning programs, individual potential and personality*.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa *human capital* adalah sebuah usaha keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang dapat di wujudkan dalam mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam meningkatkan kualitas kinerja. *Human capital* menjadi sangat penting bagi perusahaan karena merupakan aset perusahaan dan sumber inovasi serta pembaharuan. Jika perusahaan berhasil dalam mengelola pengetahuan karyawannya, maka hal itu dapat meningkatkan *human capital*. Karyawan dengan mempunyai *human capital* yang tinggi akan lebih memungkinkan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga dapat menarik pelanggan baru.

b. *Structural Capital*

*Structural Capital* merupakan kemampuan perusahaan dalam menjalankan proses rutinitas perusahaan dan struktur yang mendukung usaha karyawan untuk mendapatkan kinerja intelektual yang optimal. Misalnya sistem operasional perusahaan, proses manufacturing, budaya organisasi, filosofi manajemen dan semua bentuk *intellectual property* yang di miliki perusahaan. Setiap individu yang ada didalamnya dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, tetapi jika organisasi memiliki sistem dan prosedur yang buruk, maka akan berdampak *intellectual capital* tidak dapat mencapai kinerja yang optimal dan potensi yang ada tidak dapat di manfaatkan secara maksimal (Widiatmoko, 2015).

*Structural capital* juga digunakan sebagai sarana penunjang dari *human capital* yang menyediakan fasilitas pendukung untuk mengasilkan kinerja karyawan yang optimal (Sudibya & Restuti, 2014). *Structural capital* ini akan melekat pada suatu perusahaan seiring dengan aktivitas operasional perusahaan yang telah dijalankan,

karena jika karyawan dapat memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, jika tidak didukung dengan fasilitas atau sistem perusahaan yang memadai maka sangat sulit untuk mengoptimalkan sumber daya intelektual yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *structural capital* adalah sistem operasional dan kemampuan perusahaan yang dapat mendukung usaha karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerja keuangan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah.

c. *Capital Employed*

*Capital employed* merupakan hubungan yang harmonis/ *association network* yang dimiliki oleh perusahaan dengan para mitranya, baik yang berasal dari para pemasok handal dan berkualitas, berasal dari pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan perusahaan yang bersangkutan, berasal dari perusahaan dengan pemerintah maupun dengan masyarakat sekitar (Putra et al., 2017). *Capital employed* juga bisa didapatkan di luar lingkungan guna meningkatkan kerjasama bisnis yang dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan. Dalam hal ini berarti perusahaan harus mampu menjaga hubungan dengan pihak-pihak eksternal agar pengelolaan sumber daya intelektual, khususnya *capital employed* dapat dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *capital employed* adalah suatu hubungan antara perusahaan dengan pelanggan yang mengacu pada pengembangan perusahaan serta tingkat kepuasan mitra dan loyalitas pelanggan.

d. *Value Added Intellectual Capital Coefficient (VAIC)*

Pulic dalam (Sudibya & Restuti, 2014) menjelaskan pengukuran secara tak langsung terhadap *intellectual capital* dengan suatu ukuran untuk menilai sesuatu efisiensi dari nilai tambah (*value added*) sebagai hasil dari kemampuan intelektual perusahaan (*Value Added Intellectual Coefficient – VAIC<sup>TM</sup>*). *Value added* merupakan hasil dari penjumlahan laba operasi, beban karyawan, depresiasi serta amortisasi. VA atau *value added* di pengaruhi oleh efisiensi dari komponen *intellectual capital* yaitu *human capital*, *structural capital* dan *capital employed*. Penghitungan VA adalah sebagai berikut :

$$VA = OP + EC + D + A$$

**Keterangan :**

VA = *Value Added*

OP = *Operating Profit* (Laba Operasi)

EC = *Employee Cost* (Beban Karyawan)

D = *Depreciation* (Depresiasi)

A = *Amortisation* (Amortisasi)

a. *Human Capital*

Hubungan antara VA (*value added*) dan *human capital* menunjukkan kemampuan modal manusia untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

$$VAHU = VA/HC$$

**Keterangan :**

VAHU = *Value Added Human Capital*

VA : *Value Added*

HC : *Human Capital* (beban karyawan)

b. *Structural Capital*

Hubungan antara VA (*value added*) dengan *structural capital* yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menjalankan proses rutinitas perusahaan.

$$STVA = SC/VA$$

**Keterangan :**

STVA = *Structural Capital Value Added*

SC = *Structural Capital* = VA – HC

VA = *Value Added*

c. *Capital Employed*

Hubungan antara VA (*value added*) dengan *capital employed* yang menunjukkan kemampuan modal internal untuk menciptakan nilai bagi perusahaan.

$$VACA = VA/CE$$

**Keterangan :**

VACA = *Value Added Capital Employed*

VA = *Value Added*

CE = *Capital Employed* = Dana yang tersedia (ekuitas)

### 2.1.3 Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2014).

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi di suatu perusahaan dan dalam memenuhi standar perilaku tertentu yang sudah ditetapkan atau disepakati (Suripto, 2015). Penilaian kerja merupakan suatu bentuk gambaran kewajiban dan tanggung jawab untuk menjelaskan kinerja, aktivitas, dan sumber daya yang telah dicapai dan dilaksanakan. Kinerja keuangan dapat dinilai melalui berbagai macam indikator untuk mengukur keberhasilan perusahaan yang berasal dari laporan keuangan. Kinerja keuangan biasanya dipresentasikan dalam laporan keuangan dimana laporan keuangan tersebut bermanfaat untuk membantu investor, kreditor, calon investor dan para pengguna lainnya sebagai penentu keputusan investasi dan prospek perusahaan di masa yang akan datang.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja keuangan adalah suatu gambaran dari kondisi keuangan perusahaan yang dianalisis menggunakan rasio keuangan sehingga dapat diketahui bagaimana keadaan keuangan perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja.

Berikut ini beberapa rasio yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan (Kasmir, 2012):

a. Rasio Likuiditas, merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa likuidnya suatu perusahaan. Bisa juga diartikan sebagai rasio yang berguna untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban atau utang pada saat ditagih atau jatuh tempo. Jenis-jenis rasio likuiditas adalah :

- 1) Rasio Lancar (*Current Ratio*)
- 2) Rasio Sangat Lancar (*Quick Ratio* atau *Acid Test Ratio*)



3) *Cash Ratio*

4) Rasio Perputaran Kas

5) *Inventory to Net Working Capital*

b. Rasio Aktivitas, merupakan rasio yang menunjukkan bagaimana sumber data telah digunakan secara optimal, kemudian dengan cara membandingkan rasio aktivitas dengan standar industri, maka dapat diketahui tingkat efisiensi perusahaan dalam industri. Jenis-jenis rasio aktivitas adalah

1) Perputaran persediaan (*Inventory Turn Over*)

2) Rata-rata jangka waktu penagihan / perputaran piutang (*Average Collection Period*)

3) Perputaran aktiva tetap (*Fixed Assets Turn Over*)

4) Perputaran total aktiva (*Total Assets Turn Over*)

5) *Receivable Turn Over*

6) *Average day's Inventory*

7) *Working Capital Turn Over*

b. Rasio Solvabilitas, merupakan rasio yang menunjukkan proporsi atas penggunaan utang untuk membiayai investasinya. Dalam arti luas dikatakan bahwasannya rasio solvabilitas digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun jangka Panjang. Jenis-jenis rasio solvabilitas antara lain

1) Total utang di bandingkan dengan total aktiva atau rasio utang (*Debt Ratio*)

2) Jumlah kali perolehan bunga (*Times Interest Earned*)

3) Lingkup biaya tetap (*Fixed Charge Coverage*)

4) Lingkup arus kas (*Cash Flow Coverage*)

5) *Total Debt To Equity Ratio*

6) *Long Term Debt To Equity*

7) *Tangible Assets Debt*

c. Rasio Profitabilitas, merupakan rasio yang dapat mengukur seberapa besar kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba. Rasio ini juga memberikan ukuran tingkat efektivitas manajemen suatu perusahaan. Jenis rasio profitabilitas antara lain

:

1) Margin laba penjualan (*Profit Margin on Sales*)

2) *Return on Assets (ROA)*

3) *Return on Equity (ROE)*

4) *Earning per share of common stock*

d. Rasio Pasar, merupakan rasio yang menunjukkan informasi penting perusahaan yang dinyatakan dalam basis per saham. Rasio nilai pasar perusahaan memberikan indikasi bagi manajemen mengenai penilaian investor terhadap kinerja perusahaan.

e. Rasio pertumbuhan, merupakan rasio yang mengukur seberapa besar kemampuan suatu perusahaan dalam mempertahankan posisinya di dalam industry dan dalam perkembangan ekonomi secara umum. Rasio pertumbuhan ini yang umum dapat dilihat dari berbagai segi, yaitu dari segi penjualan, *earning after tax*, laba perlembar saham, dividen per lembar saham, dan harga pasar perlembar saham.

#### **2.1.4 Return On Assets (ROA)**

Salah satu rasio yang pada umumnya digunakan sebagai pengukur kinerja keuangan yaitu *Return on Assets (ROA)*. Menurut Soetedjo & Musida (2014) *Return*

*on Assets* (ROA) merupakan perbandingan antara laba setelah pajak terhadap total aktiva perusahaan dalam kegiatannya menghasilkan laba yang dinyatakan dalam *persentase* sebagai salah satu ukuran profitabilitas perusahaan. Kasmir (2012) mendefinisikan *Return on Assets* (ROA) sebagai rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan.

Wijaya (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi rasio ini maka semakin baik produktivitas asset dalam keuntungan bersih. Dengan menggunakan ROA kita bisa menilai apakah perusahaan telah efisien menggunakan aktivitya dalam kegiatan operasi untuk menghasilkan keuntungan. ROA bisa membantu perusahaan dalam menjalankan praktik akuntansi dengan baik dan untuk mengukur penggunaan modal yang menyeluruh bila ada hal yang mempengaruhi keadaan keuangan perusahaan sehingga dapat diketahui posisi perusahaan. Rumus untuk mengukur Return on Assets (ROA) adalah (Hani, 2015) :

$$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}} \times 100\%$$

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sumber lampau dari beberapa hasil penelitian yang nantinya di usahakan oleh peneliti sebagai perbandingan penelitian yang akan di lakukan. Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

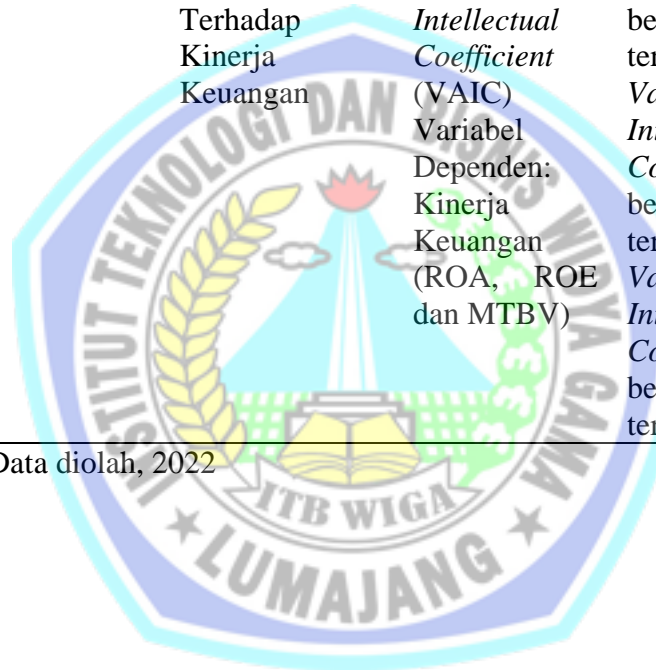
No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Afandi & Riharjo (2017)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	Variabel Independen : <i>Value Added Capital Employee, Value Added Human Capital, Structural Capital Value added</i> Variabel dependen : <i>Return On Equity</i>	<i>Value added capital employed</i> (VACA) berpengaruh positif terhadap <i>Return On Equity</i> (ROE), <i>Value added human capital</i> (VAHU) tidak berpengaruh terhadap <i>Return On Equity</i> (ROE), <i>Structural Capital Value Added</i> (STVA) tidak berpengaruh terhadap <i>Return On Equity</i> (ROE).
2	Saragih (2017)	Pengaruh <i>Intellectual Capital (Human Capital, Structural Capital Dan Customer Capital)</i> Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia	Variabel Independen : <i>Human Capital, Structural Capital, Customer Capital</i> Variabel Dependen : <i>Kinerja Perusahaan</i>	a. <i>Human capital</i> berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja perusahaan. b. <i>Structural capital</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. c. <i>Customer capital</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan.
3	Andriana (2014)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Variabel Independen: <i>Intellectual Capital, Capital Employed, Human Capital, Structural Capital</i> Variabel Dependen:	Secara parsial menunjukkan bahwa <i>intellectual capital</i> dan <i>human capital</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. <i>Capital employed</i> dan <i>structural capital</i> walaupun

			Kinerja Keuangan Perusahaan	menunjukkan arah koefisien positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.
4	Victoria & MN (2020)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Perusahaan	Variabel Independen : <i>Human Capital, Structural Capital, Relational Capital</i> Variabel Dependen : Kinerja Perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Human capital yang diukur dengan HCE memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</li> <li>2. Structural capital yang diukur dengan SCE memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.</li> <li>3. Relational capital yang diukur dengan RCE memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan.</li> </ol>
5	Nikmah & Apriyanti (2019)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia	Vaiabel Independen : <i>Intellectual Capital</i> Variabel Dependen : Kinerja Keuangan Perusahaan	<i>Intellectual Capital</i> berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan

6	Habibah & Riharjo (2016)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur	Variabel Independen: VACA, VAHU, STVA Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	<p>1. <i>Value Added Capital Employed</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Keuangan</p> <p>2. <i>Value Added Human Capital</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan</p> <p>3. <i>Structural Capital Value Added</i> memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Keuangan.</p>
7	Listianawati & Sampurno (2021)	Analisis Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Variabel Independen: <i>value added intellectual coefficient</i> (VAIC), <i>Human Capital Efeciency</i> (HCE), <i>Capital Employed Efeciency</i> (CEE), <i>Structural Capital Efeciency</i> (SCE) Variabel Dependen: Kinerja	<p><i>value added intellectual coefficient</i> (VAIC) berpengaruh terhadap ROA.</p> <p><i>Human Capital Efeciency</i> (HCE) berpengaruh terhadap ROA, <i>Capital Employed Efeciency</i> (CEE) berpengaruh terhadap ROA.</p> <p><i>Structural Capital Efeciency</i> (SCE) tidak berpengaruh terhadap ROA</p>

		Perusahaan (ROA)		
8	Febriany (2019)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan	Variabel Independen: <i>Intellectual Capital</i> Variabel Dependen: Kinerja Keuangan	<i>Intellectual Capital</i> berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.
9	I. Lestari (2020)	Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Terhadap Kinerja Keuangan	Variabel Independen: <i>Value Added Intellectual Coefficient</i> (VAIC) Variabel Dependen: Kinerja Keuangan (ROA, ROE dan MTBV)	<i>Value Added Intellectual Coefficient</i> (VAIC) berpengaruh positif terhadap ROA <i>Value Added Intellectual Coefficient</i> (VAIC) berpengaruh positif terhadap MTBV

Sumber : Data diolah, 2022



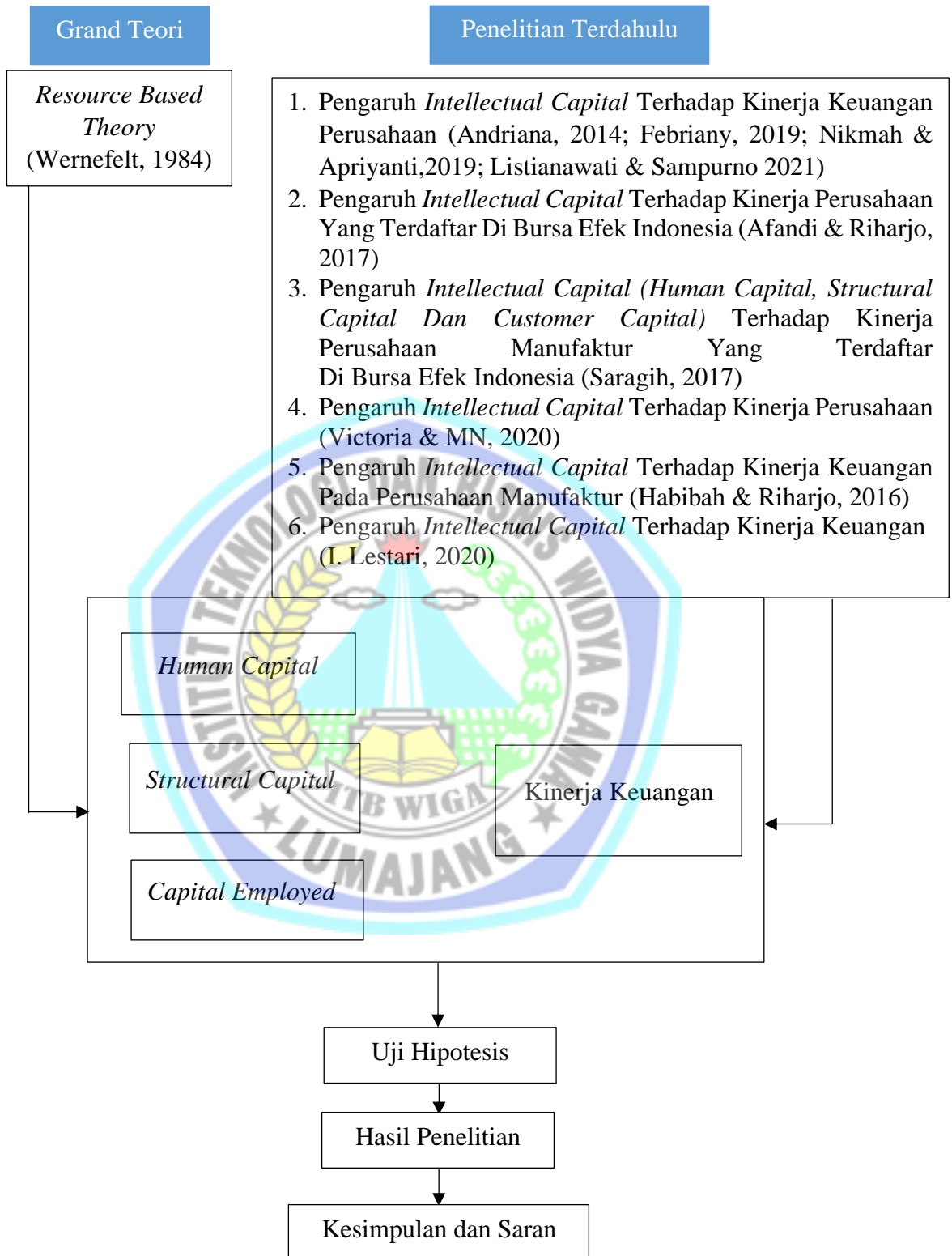
## 2.3 Kerangka Penelitian

### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah rencana yang akan di lakukan oleh penelitian dan dibuat dalam bentuk alur. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel independen yaitu *human capital*, *structural capital*, *capital employed* terhadap variabel dependen yaitu kinerja keuangan adalah sebagai berikut :







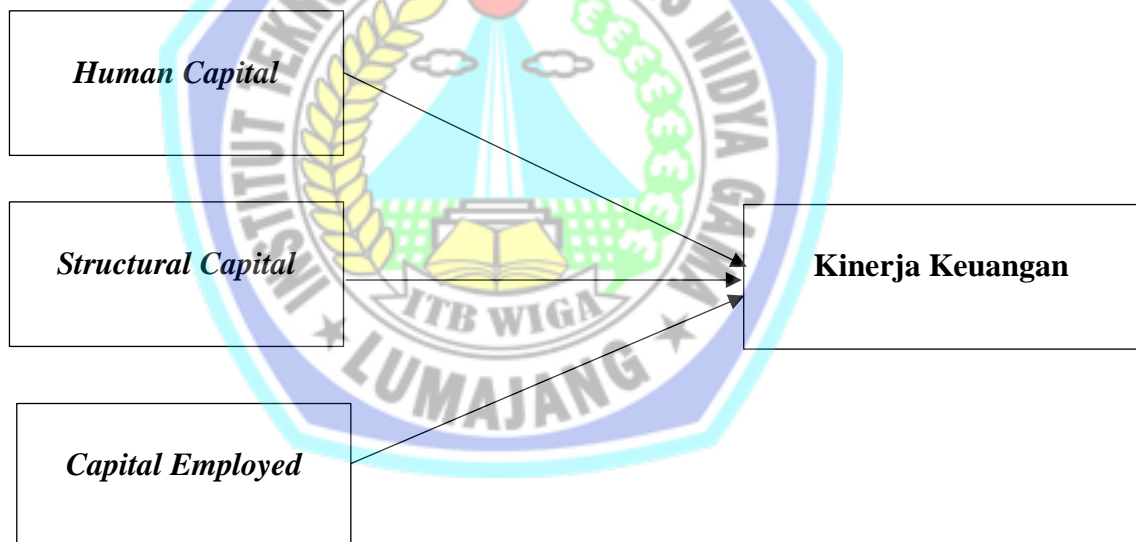
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Penelitian Terdahulu, 2022

### 2.3.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menjelaskan bagaimana hubungan faktor-faktor yang penting yang telah di ketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual ini tujuannya untuk memudahkan arah pola pikir secara singkat tentang suatu topik yang akan di bahas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *human capital*, *structural capital* dan *capital employed* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan digambarkan suatu hubungan variabel melalui suatu kerangka konseptual penelitian dalam bagan berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual  
Sumber : Data diolah, 2022

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimanapun rumusan masalah telah ditentukan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori

yang sesuai, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

*Intellectual capital* merupakan sumber daya dan aset tak berwujud dari suatu perusahaan, meliputi *human capital*, *structural capital*, dan *capital employed*. *Intellectual capital* menjadi bagian penting dalam menjalankan kinerja perusahaan dan perusahaan juga akan memanfaatkan aset *intellectual capital*nya untuk mencapai keunggulan perusahaannya. Hal tersebut sejalan dengan *Resource Based Theory* dimana keunggulan kompetitif perusahaan menyatakan bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang unggul. Semakin meningkat *intellectual capital* yang dimiliki perusahaan, semakin meningkat pula kinerja perusahaannya. Hal tersebut dapat memberikan perusahaan mempunyai nilai tambah daripada perusahaan lain.

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

#### **2.4.1 Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Keuangan**

*Human capital* menggambarkan hal yang berkaitan dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian karyawan yang dimiliki perusahaan yang digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. *Human capital* sangat penting bagi perusahaan karena merupakan aset perusahaan dan sumber inovasi serta pembaharuan. *Human capital* menunjukkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tersebut.

*Human capital* diukur menggunakan VAHU yang merupakan perbandingan antara *value added* (VA) dengan *human capital* (HC). Hubungan VA dengan HC menunjukkan kemampuan HC dalam menciptakan nilai tambah sebuah perusahaan. Hubungan *human capital* dengan kinerja keuangan sangatlah akurat dimana kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar di tentukan oleh *human capital*, maka perusahaan harus mampu meningkatkan sumber daya pengetahuan, keahlian dan keterampilan agar dapat menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja keuangan. Perusahaan yang memiliki pengelolaan yang maksimal terhadap *human capital* yang di miliknya akan menjadi nilai tambah tersendiri sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja keuangan yang semakin meningkat mengindikasikan bahwa karyawan semakin baik dalam mengelola aset perusahaan. Maka semakin tinggi *human capital* akan semakin tinggi pula kinerja keuangan pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian oleh Victoria & MN (2020) menyatakan bahwa *human capital* (VAHU) berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan dan hasil penelitian Habibah & Riharjo (2016) juga menyatakan bahwa *Human Capital* (VAHU) berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini :

H<sub>1</sub> : *Human Capital* berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

#### **2.4.2 Pengaruh *Structural Capital* terhadap Kinerja Keuangan**

*Structural capital* menggambarkan hal-hal yang dimiliki perusahaan untuk mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Structural capital* juga sering di sebut dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan

kinerja intelektual yang optimal misalnya sisten operasional perusahaan, proses manufacturing, budaya organisasi, dan semua bentuk *intellectual property* yang di miliki perusahaan.

*Structural capital* diukur menggunakan STVA yang merupakan perbandingan *structural capital* (SC) dengan *value added* (VA). *Structural capital* dengan kinerja keuangan sangat berhubungan penting karena dengan sistem dan struktur perusahaan yang dapat membantu para karyawan untuk dapat mencapai kinerja intelektual secara optimal, sehingga mereka mampu meningkatkan kinerja keuangan perusahaan secara keseluruhan. Pembedayaan *structural capital* yang baik, tentu saja akan meningkatkan keinginan perusahaan dalam mendapatkan laba yang lebih banyak sehingga akan menjamin kesejahteraan semua pihak yang terkait. Maka semakin tinggi *structural capital* juga akan semakin meningkat kinerja keuangan.

Hasil penelitian oleh Habibah & Riharjo (2016) menyatakan bahwa *Structural Capital* (STVA) berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan dan hasil penelitian Saragih (2017) juga menyatakan bahwa *Structural Capital* (STVA) berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini :

H<sub>2</sub> : *Structural Capital* berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan

#### **2.4.3 Pengaruh *Capital Employed* Terhadap Kinerja Keuangan**

*Capital employed* merupakan kecenderungan pelanggan dalam suatu perusahaan untuk tetap melakukan kegiatan operasional di perusahaan tersebut atau hubungan yang baik dengan pelanggan guna meningkatkan perkembangan perusahaan. Contoh *capital employed* diantaranya seperti *image*, loyalitas konsumen, kepuasan konsumen seta hubungan dengan *supplier*. *Capital employed* muncul dalam bentuk

proses belajar, akses dan kepercayaan. Bila seseorang akan memutuskan membeli dari suatu perusahaan, maka keputusan tersebut didasari dengan kualitas hubungan mereka dan harga yang cocok. Semakin baik hubungannya, maka semakin besar pula peluang rencana pembelian akan terjadi dan hal ini berarti semakin besar peluang perusahaan belajar dengan pelanggannya.

*Capital employed* diukur dengan VACA yang merupakan perbandingan dari *value added* (VA) dan *capital employed* (CE). *Capital employed* merupakan sebuah indikator kemampuan intelektual perusahaan untuk memanfaatkan modal fisik lebih baik. Hubungannya dengan kinerja keuangan jika perusahaan mampu membangun hubungan baik dengan pelanggannya dapat menciptakan nilai tambah bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan. Jika pelanggan loyal terhadap perusahaan, maka kinerja keuangan akan terjaga.

Hasil penelitian oleh Marbun & Saragih (2018) menyatakan bahwa *Capital Employed* (VACA) berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan dan hasil penelitian Saragih (2017) juga menyatakan bahwa *Capital Employed* (VACA) berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini :

H<sub>3</sub> : *Capital Employed* berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan