

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis di era ini berkembang dengan sangat pesat bukan hanya di negara tertentu saja melainkan di seluruh dunia. Bisnis perlahan-lahan terus mengalami perkembangan dan banyak diminati oleh banyak masyarakat untuk dijalankan. Adanya perkembangan secara terus menerus dan terdapat banyaknya peminat dalam menjalankan bisnis membuat para pebisnis harus mulai memikirkan strategi-strategi apa yang harus dijalankan agar perusahaan dapat terus bertahan dan memiliki keberlangsungan. Perkembangan dalam dunia bisnis memicu perusahaan untuk terus berinovasi agar perusahaan mampu beradaptasi dan bertahan. Perusahaan tidak hanya harus berinvestasi pada aktiva yang berwujud seperti mesin, kendaraan, bangunan, tanah dan lain-lain, namun perusahaan juga harus memperhatikan ilmu pengetahuan yang telah menjadi kunci utama dalam ekonomi dunia dan salah satu faktor penting dalam perusahaan (Jafar, Habbe, dan Mediaty, 2016).

Perusahaan dapat bersaing dan berkembang bukan hanya berdasarkan seberapa banyak aset berwujud yang perusahaan miliki namun ilmu pengetahuan, sistem informasi yang baik, kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan juga menjadi unsur penting dalam suatu perusahaan (Faza dan Hidayah, 2014). Dalam meningkatkan nilai perusahaan, sesuai dengan teori *Resource Based View* bahwa memanfaatkan aset tidak berwujud yang diantaranya adalah *intellectual capital* dan ilmu pengetahuan menjadi penting. Apabila aset tidak berwujud diolah dengan tepat maka akan dapat meningkatkan berbagai aspek dalam perusahaan termasuk juga salah satunya adalah produktivitas perusahaan. Karena hal inilah aset tidak berwujud dapat dianggap sebagai aset yang berharga oleh perusahaan-perusahaan. Perkembangan tentang *intellectual capital* di Indonesia juga diimbangi dengan munculnya PSAK No. 19 (revisi 2017) mengenai aset tidak berwujud. PSAK No. 19 sendiri berisi hal-hal mengenai pengidentifikasian,

pengukuran, pengakuan, serta pengungkapan *intellectual capital* di dalam laporan keuangan perusahaan-perusahaan.

Intellectual capital sendiri didefinisikan sebagai aset tidak berwujud yang strategis karena dapat memberikan keunggulan kompetitif serta nilai yang berkelanjutan bagi perusahaan dan oleh sebab itu perusahaan harus mengidentifikasi, mengukur, mengelola, dan mengungkapkannya (Dewi dan Hatane, 2015). Dalam penelitian Bontis, dkk. (2000, dalam Suhendah, 2012) didapatkan bahwa *intellectual capital* memiliki 3 unsur yaitu *human capital*, *structural capital* dan *customer capital*. Dari berbagai komponen yang ada, hanya *human capital* dan *capital employed* yang menjadi faktor yang paling signifikan dalam kinerja di perusahaan (Suhendah, 2012). Pulic (2004, dalam Dewi dan Hatane, 2015) mengembangkan VAIC atau yang dikenal dengan *Value Added Intellectual Capital* dan VAIC tersebut memiliki 3 komponen utama yaitu VACA/*Value Added Capital Employed/physical capital*, VAHU/*Value Added Human Capital/human capital*, STVA/*Structural Capital Value Added/structural capital*. Ketiga komponen utama inilah yang membentuk *intellectual capital* yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan terutama jika pengelolaan *intellectual capital* ini ditangani secara efektif dan efisien sehingga *intellectual capital* juga akan terus berkembang.

Pengelolaan sumber daya yang ada di dalam perusahaan secara maksimal akan dapat meningkatkan berbagai aspek termasuk produktivitas sebuah perusahaan. Produktivitas perusahaan sendiri dipercaya dapat menjadi tolak ukur untuk mengukur kinerja suatu perusahaan dan para ahli pun telah mengakuinya. Peningkatan produktivitas perusahaan dapat berdampak pula pada peningkatan profit atau keuntungan sebuah perusahaan (Jafar, dkk., 2016). Produktivitas dapat menunjukkan hubungan tingkat operasi perusahaan dengan aset yang dibutuhkan dalam menunjang kegiatan operasi dan produktivitas perusahaan dapat diukur dengan menggunakan rasio aktivitas (Suhendah, 2012).

Seiring dengan berjalannya waktu, perusahaan-perusahaan di Indonesia mulai memperhatikan tentang *intellectual capital* yang dimiliki perusahaan karena dipercaya bahwa *intellectual capital* sendiri dapat mempengaruhi produktivitas

dari perusahaan. Jafar dkk. (2016) telah melakukan penelitian mengenai peningkatan produktivitas perusahaan dan didapatkan hasil bahwa produktivitas perusahaan dipengaruhi secara positif oleh *human capital* dan *capital employed* pada perusahaan sedangkan *structural capital* belum mampu terbukti memberikan manfaat, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Suhendah (2012) disimpulkan bahwa *intellectual capital* atau gabungan dari ketiga komponen tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas perusahaan. Hasil penelitian dua peneliti tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Marfuah dan Ulfah (2014) yang menerangkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dari perusahaan. Hasil yang tidak signifikan tersebut disebabkan karena perusahaan perbankan dapat mengurangi biaya pegawai dengan adanya pegawai *outsourcing*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hatane (2015) juga menerangkan bahwa *human capital* dan *structure capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap *asset turnover* yang merupakan alat pengukuran dari produktivitas, sedangkan *capital employed* lah yang berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas.

Wujud dari perhatian perusahaan terhadap *human capital* terkait dengan peningkatan produktivitas, perusahaan memberikan *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP) yang menjadi salah satu pilihan kompensasi untuk diberikan kepada karyawan sebagai *reward* perusahaan kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaannya (Asyik, 2013). Dengan adanya ESOP maka karyawan akan lebih merasa ikut memiliki perusahaan dan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas guna memajukan perusahaan. Perusahaan yang telah menerapkan ESOP dipercaya memiliki produktivitas yang lebih dibandingkan dengan perusahaan yang belum menerapkan ESOP. Namun dalam Peraturan OJK Nomor 45/POJK.03/2015 tentang tata kelola remunerasi, tidak di jabarkan bahwa setiap perusahaan harus memberikan ESOP kepada seluruh karyawannya sehingga tidak semua perusahaan perbankan menerapkan ESOP pada perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Zhu, Hoffmire, Hoffmire, dan Hwang (2013) menunjukkan bahwa perusahaan Huawei yang menerapkan ESOP pada karyawannya memiliki profit yang lebih besar dan membuat perusahaan Huawei

menjadi lebih besar dari perusahaan pesaingnya yaitu ZTE. Pemberian ESOP dapat meningkatkan profit karena karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan dengan adanya ESOP, profit yang didapatkan oleh perusahaan juga akan dirasakan oleh karyawan melalui ESOP yang dimiliki. Hal ini memberikan motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih maksimal agar produktivitas dapat terus meningkat. Dengan adanya peningkatan dari produktivitas, maka profit yang didapatkan perusahaan juga akan terus meningkat. Adanya peningkatan profit perusahaan secara terus menerus juga akan dirasakan manfaatnya oleh karyawan-karyawan dari Huawei. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Hatane (2015) juga menerangkan bahwa ESOP mampu meningkatkan kinerja karyawan dan dengan peningkatan kinerja karyawan maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Jafar dkk. (2016) menerangkan bahwa ESOP dinyatakan tidak memperkuat hubungan antara *intellectual capital* dengan produktivitas perusahaan (Jafar, dkk., 2016).

Penelitian mengenai *intellectual capital* sendiri menarik untuk diteliti mengingat *intellectual capital* juga bagian yang penting dari sebuah perusahaan dan dapat berperan penting didalam perusahaan. Beberapa penelitian mengenai *intellectual capital* sendiri telah dilakukan oleh Jafar dkk. (2016), Dewi dan Hatane (2015), Suhendah (2012), dll. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya, hasil yang didapatkan oleh peneliti terdahulu masih belum konklusif. Atas dasar hasil yang tidak konklusif dari peneliti sebelumnya inilah penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan dan peneliti juga ingin meneliti kembali dan mendapatkan bukti mengenai pengaruh dari *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan dimoderasi oleh *Employee Stock Ownership Plan* (ESOP).

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh dari *intellectual capital* terhadap produktivitas dengan dimoderasi oleh *employee stock ownership plan* dengan menggunakan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan. Penelitian yang dilakukan berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu. Perbedaan terletak pada tahun pengamatan, dan obyek penelitian. Perusahaan yang dipilih untuk diteliti

adalah perusahaan sektor perbankan karena menurut data dari Bursa Efek Indonesia, perusahaan terbuka yang menerapkan ESOP banyak pada perusahaan keuangan dan investasi. Tahun pengamatan dilakukan pada tahun 2013 hingga 2017.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap produktivitas perusahaan?
2. Apakah *employee stock ownership plan* (ESOP) memoderasi pengaruh dari *intellectual capital* terhadap produktivitas perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis adanya pengaruh antara *intellectual capital* terhadap produktivitas perusahaan.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris dan menganalisis bahwa *employee stock ownership plan* memperkuat pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat 2 manfaat dari diadakannya penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian selanjutnya terkait dengan peranan dari ESOP sebagai pemoderasi dalam hubungan antara *intellectual capital* dengan produktivitas.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, pengetahuan, dan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan mengenai pentingnya perusahaan dalam berinvestasi kepada *intellectual capital* dalam rangka peningkatan produktivitas perusahaan dengan diadakannya program *employee stock ownership plan*.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi yang ditulis oleh peneliti terdiri dari 3 bab yang terangkum sebagai berikut ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab 1 ini, dijelaskan mengenai latar belakang dari penulisan skripsi ini, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi juga dijabarkan pada bab ini.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab 2, dijelaskan mengenai landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian, kemudian akan dijabarkan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model analisis dalam penelitian ini.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Dalam bab 3 akan dijelaskan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi dari variabel, operasionalisasi variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab 4, akan dijelaskan mengenai karakteristik dari objek penelitian, pendeskripsian data, analisis, juga pembahasan dari data.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab 5 adalah bab penutup dari penelitian ini dan berisikan simpulan, keterbatasan-keterbatasan dari penelitian, juga saran untuk peneliti berikutnya.