

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN SPIRITUAL CAPITAL
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN**

**THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL AND SPIRITUAL CAPITAL
ON CORPORATE PERFORMANCE**

¹Nurul Fuada, ²Hamid Habbe, ³Nirwana

¹Bagian Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
(email: nurulfuada25@ymail.com)

²Bagian Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
(email: hamidhabbe@gmail.com)

³Bagian Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
(email: nirwana_ni@yahoo.com)

Alamat Korespondensi :

Nurul Fuada

Jln. PERintis Kemerdekaan 3, BTN. Antara Blok C9/10 - Makassar

Makassar, 90245

HP : 085240401033

Email : nurulfuada25@ymail.com

ABSTRAK

Intellectual capital yang terdiri dari *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* diakui sebagai aset tidak berwujud tak ternilai yang dikelola dan dimanfaatkan untuk merangsang inovasi, kreativitas, daya saing dalam penciptaan nilai perusahaan, dan diperlukan pula kekuatan dari *spiritual capital* untuk membawa perusahaan menjadi bisnis yang lebih baik dan bermoral. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bahwa peran *intellectual capital* dan *spiritual capital* sangat penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Studi ini dilakukan pada industri keuangan syariah di Makassar. Sampel yang digunakan sebanyak 10 perusahaan industri syariah yang terdiri dari 6 perusahaan perbankan, 2 perusahaan asuransi, 1 perusahaan pembiayaan, dan 1 perusahaan pegadaian. Teknik penarikan sampel menggunakan *purposive sampling*. Data penelitian menggunakan data primer berbentuk kuesioner. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi berganda menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Temuan mengungkapkan bahwa secara umum, industri syariah di Makassar mengakui keberadaan atau pentingnya IC dan *spiritual capital* dalam organisasi mereka. Yang penting, temuan ini mengkonfirmasi bahwa keempat variabel memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja perusahaan pada industri syariah di Makassar. Hasil dari penelitian yaitu *relational capital* muncul sebagai komponen IC yang memiliki hubungan kuat dengan kinerja perusahaan, diikuti oleh *structural capital*, *human capital*, dan *spiritual capital*.

Kata kunci : Human capital, structural capital, relational capital, spiritual capital, kinerja perusahaan.

ABSTRACT

Intellectual capital is comprised of human capital, structural capital and relational capital is recognized as an intangible asset priceless managed and utilized to stimulate innovation, creativity, competitiveness in the creation of value for the company, and it is also necessary spiritual strength of capital to bring the company into a better business and moral. This study aimed to investigate the role of intellectual capital and spiritual capital is very important in improving corporate performance. The study was conducted on the syariah financial industry in Makassar. The sample used by 10 industrial enterprises syariah banking is composed of six companies, two insurance companies, one finance company, and one pawnshops. The sampling technique used purposive sampling. Data research using primary data in the form of questionnaires. The analytical method used is multiple regression using structural equation modeling (SEM). The findings revealed that in general, sharia industry in Makassar recognize the existence or the importance of IC and spiritual capital in their organizations. Importantly, these findings confirm that the four variables have a significant positive correlation with the performance of companies in the industry sharia in Makassar. The results of the research that is emerging as the relational capital IC components that have a strong relationship with the company's performance, followed by structural capital, human capital, and spiritual capital.

Keywords: Human capital, structural capital, relational capital, the spiritual capital, corporate performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi saat ini lebih bergantung pada nilai yang diciptakan oleh aset tak berwujud (*intellectual capital*) daripada kepemilikan aset fisik perusahaan. Menurut Mayo (2000), *Intellectual capital* (IC) diakui sebagai aset tidak berwujud tak ternilai yang dikelola dan dimanfaatkan untuk merangsang inovasi, kreativitas, daya saing, penciptaan nilai, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan mengubah bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge based business*) dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan. (Sawarjuwono & Kadir, 2003).

Perusahaan yang menggunakan ukuran keuangan saja, tentunya belum dapat menggambarkan kinerja suatu perusahaan (Kaplan & Norton, 1996). Tema ini menjadi menarik karena IC diyakini sebagai faktor penggerak dan pencipta nilai perusahaan. Menurut Roos *et al.* (2005), IC umumnya diklasifikasikan menjadi tiga komponen yaitu: 1). *Human capital* meliputi pengetahuan, keterampilan profesional dan pengalaman, keahlian, tingkat pendidikan dan kreativitas karyawan, 2). *Structural capital* yang meliputi modal inovasi, database, sistem perangkat lunak, jaringan distribusi, bagan organisasi, budaya perusahaan, strategi dan kebijakan, 3). *Relational capital* yang meliputi saluran pemasaran, hubungan pelanggan, hubungan dengan pemasok, loyalitas pelanggan, jaringan pemerintah dan industri, perantara atau mitra.

Menurut Cheng *et al.* (2010), gagasan IC memengaruhi kinerja perusahaan dan ini konsisten dengan teori pandangan berbasis sumber daya (RBT) yang menganjurkan bahwa perusahaan harus mengidentifikasi dan mengelola sumber daya mereka (berwujud atau tidak berwujud) secara efektif untuk mencapai kinerja yang lebih besar. Peranan IC bagi perusahaan sangatlah penting terlebih untuk perusahaan jasa. Mereka tidak dapat bersaing dengan baik jika hanya berfokus pada modal moneter. Menurut Khalique *et al.* (2013), dengan memberi perhatian lebih kepada IC, maka akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam jangka panjang. Namun kekuatan IC saja tidak cukup untuk membangun perusahaan. Menurut Abdullah & Sofian (2012), agar dapat menopang perusahaan dapat terus bertahan diperlukan modal moral atau *spiritual capital*.

Spiritual capital didefinisikan sebagai kekayaan yang membantu mempertahankan kemanusiaan masa depan dan kekayaan yang memelihara dan mempertahankan semangat manusia (Zohar & Marshall, 2004). Menurut Abdullah & Sofian (2012), *spiritual capital* sangat

penting dalam individu serta organisasi yang dapat memengaruhi cara suatu entitas atau perusahaan dikelola, memastikan operasi bisnis berjalan sesuai dengan hukum dan standar, dan jujur dalam hal keuangan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Pentingnya *spiritual capital* ini sama halnya dengan akar pada pepohonan. Tanpa akar, sebuah pohon tidak akan dapat hidup apalagi tumbuh. *Spiritual capital* menjadi semakin penting peranannya karena upaya membangun manusia yang cerdas dengan IQ tinggi dan manusia yang pandai mengelola emosinya dalam berhubungan dengan orang lain tidaklah menghantarkan manusia pada kebermaknaan hidup (Maslow, 1984). Intinya, profesionalitas, intelektual tinggi dan kapabilitas serta kompetensi memang diperlukan, tetapi jika itu semua tanpa didasari dan tidak dikendalikan oleh spiritualitas yang baik, maka kehancuranlah yang akan terjadi.

Di Indonesia perkembangan industri berbasis prinsip syariah kini tengah mengalami kemajuan yang pesat. Industri keuangan syariah merupakan salah satu sektor yang memiliki aspek intelektual dan aspek spiritualnya intensif. Hal ini juga menunjukkan bahwa perkembangan ekonomi Islam di Indonesia sebagai gerakan kemasyarakatan telah mulai menunjukkan keberhasilan yang nyata. Peneliti menduga bahwa, seiring dengan perkembangan industri syariah di Indonesia yang berkembang pesat, maka pengetahuan terhadap IC dan *spiritual capital*

semakin meningkat. Perkembangan tersebut tentu didukung oleh penerapan sistem manajemen yang berdasarkan pada pengetahuan dalam sistem operasionalnya. Sehingga, dibutuhkan pengakuan, pengukuran, dan pendayagunaan IC dan *spiritual capital* yang baik sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* (*human capital, structural capital, relational capital*) dan *spiritual capital* terhadap kinerja perusahaan pada industry keuangan syariah di Makassar.

BAHAN DAN METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan perusahaan - perusahaan yang bergerak pada industri keuangan syariah yang ada dikota Makassar dengan melakukan penyebaran kuesioner dimulai pada Desember 2015.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini pada industri keuangan syariah yang ada di kota Makassar yang terdiri dari (6 perusahaan perbankan, 2 perusahaan asuransi, 1 perusahaan pembiayaan, dan 1 perusahaan pegadaian).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu (Sugiyono, 2007). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian mencakup pada, 1). Sasaran kuesioner yaitu pimpinan cabang, manager, dan beberapa karyawan yang terkait, 2). Telah bekerja lebih dari dua tahun, 3). Minimal pendidikan S1.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan penyebaran kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan alat bantu program *structural equation modeling* (SEM) Amos versi 22.

HASIL

Penelitian ini dibentuk oleh lima variabel laten yaitu *human capital* (X1), *structural capital* (X2), *relational capital* (X3), *spiritual capital* (X4), dan kinerja perusahaan (Y). *Human capital* (X1) yang dibentuk oleh empat indikator, yaitu kompetensi profesional (X1.1), kompetensi sosial (X1.2), motivasi karyawan (X1.3), dan kemampuan kepemimpinan (X1.4). Adapun Indikator dengan loading faktor tertinggi adalah indikator motivasi karyawan (X1.3) sebesar 0.790. Hal itu menunjukkan bahwa *human capital* (X1) dibentuk paling besar oleh indikator motivasi karyawan (X1.3).

Structural capital (X2) dibentuk oleh empat indikator, yaitu struktur organisasi (X2.1), proses operasional perusahaan (X2.2), sistem informasi (X2.3), dan budaya perusahaan (X2.4) dan Indikator dengan loading faktor tertinggi adalah indikator proses operasional perusahaan (X2.2) sebesar 0.840. Hal itu menunjukkan bahwa *structural capital* (X2) dibentuk paling besar oleh indikator proses operasional perusahaan (X2.2).

Relational capital (X3) dibentuk oleh empat indikator, yaitu hubungan dengan pelanggan (X3.1), hubungan dengan pemasok (X3.2), hubungan dengan mitra (X3.3), dan hubungan

pemerintah dan investor (X3.4) Indikator dengan loading faktor tertinggi adalah indikator hubungan dengan mitra (X3.3) sebesar 0.867. Hal itu menunjukkan bahwa relational capital (X3) dibentuk paling besar oleh indikator hubungan dengan mitra (X3.3).

Spiritual capital (X4) dibentuk oleh empat indikator, yaitu keimanan (X4.1), emosi (X4.2), pengetahuan agama (X4.3), dan nilai-nilai etika (X4.4). Indikator dengan loading faktor tertinggi adalah indikator emosi (X4.2) sebesar 0.776. Hal itu menunjukkan bahwa spiritual capital (X4) dibentuk paling besar oleh indikator emosi (X4.2).

Kinerja perusahaan (Y) dibentuk oleh empat indikator, yaitu kinerja keuangan (Y.1), kinerja produk (Y.2), dan kinerja pasar (Y.3). Indikator dengan loading faktor tertinggi adalah indikator kinerja keuangan (Y.1) sebesar 0.78. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja perusahaan (Y) dibentuk paling besar oleh indikator kinerja keuangan (Y.1).

Berikut hasil pengujian hipotesis.

Pengaruh human capital (X1) terhadap kinerja perusahaan (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif *human capital* (X1) terhadap kinerja perusahaan (Y) yang ditunjukkan dari nilai C.R (2.246) yang lebih besar dari T-Tabel (1.960) dan p-value (0.015) yang lebih kecil dari alpha (0.050) dengan koefisien ($\beta = 0.233$) yang artinya bahwa meningkatnya human capital (X1) dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Y).

Pengaruh structural capital (X2) terhadap kinerja perusahaan (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif *structural capital* (X2) terhadap kinerja perusahaan (Y) yang ditunjukkan dari nilai C.R (3.573) yang lebih besar dari T-Tabel (1.960) dan p-value (0.000) yang lebih kecil dari alpha (0.050) dengan koefisien ($\beta = 0.420$) yang artinya bahwa meningkatnya structural capital (X2) dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Y).

Pengaruh relational capital (X3) terhadap kinerja perusahaan (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif *relational capital* (X3) terhadap kinerja perusahaan (Y) yang ditunjukkan dari nilai C.R (6.070) yang lebih besar dari T-Tabel (1.960) dan p-value (0.000) yang lebih kecil dari alpha (0.050) dengan koefisien ($\beta = 0.648$) yang artinya bahwa meningkatnya relational capital (X3) dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Y).

Pengaruh spiritual capital (X4) terhadap kinerja perusahaan (Y)

Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif *spiritual capital* (X4) terhadap kinerja perusahaan (Y) yang ditunjukkan dari nilai C.R (2.200) yang lebih besar dari T-Tabel

(1.960) dan p-value (0.028) yang lebih kecil dari alpha (0.050) dengan koefisien ($\beta = 0.198$) yang artinya bahwa meningkatnya spiritual capital (X4) dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Y).

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bontis *et al* (2000), Jardon & Martos (2009), Wang & Chang (2005), dan Chen *et al* (2005), yang menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti perusahaan yang memiliki efisiensi *human capital* yang tinggi cenderung memiliki kinerja finansial yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan dengan efisiensi *human capital* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ratio *human capital*, maka semakin tinggi kinerja perusahaan.

Structural capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bontis *et al* (2000), dan Astuti & Sabeni (2005), yang menunjukkan bahwa meningkatnya *structural capital* akan meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan organisasi dengan keseluruhan *structural capital* akan memiliki budaya sportif yang memungkinkan individu untuk mencoba hal - hal baru, mempelajarinya, dan siap gagal. Jika sistem dan prosedur yang dimiliki suatu organisasi untuk menjalankan aktivitas yang baik, maka *intellectual capital* secara keseluruhan dapat mencapai potensinya yang paling penuh, sehingga kinerja perusahaan yang dicapai juga akan maksimal.

Relational capital berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cheng, *et al* (2010), dan Halim (2010), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *relational capital* maka semakin tinggi kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa perusahaan memfokuskan terutama pada hubungan simbiotik antara organisasi dan sumber daya lingkungannya. Organisasi secara berkelanjutan mencari sumber daya dari lingkungannya agar tetap *survive*. Dengan meningkatkan hubungan baik dengan pihak ketiga, memperhatikan kepuasan konsumen, mengurangi elastisitas harga produk, akan meningkatkan prestis perusahaan. Sehingga semakin tinggi *relational capital* maka semakin tinggi pula kinerja perusahaan.

Spiritual capital (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan (Y). Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdullah & Sofian (2012), dan Khalique

et al. (2013), yang menunjukkan bahwa *spiritual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. *Spiritual Capital* dapat memengaruhi kinerja perusahaan yang mana semakin tinggi *spiritual capital* akan secara signifikan meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini *spiritual capital* yang dibangun oleh indikator keimanan, emosi, pengetahuan agama, dan nilai - nilai etika menjadi penting bagi perusahaan dimana tanpa adanya Keyakinan terhadap Tuhan Yang Maha Esa (keimanan dan ketakwaan) dan tanpa adanya pengendalian atau kematangan emosi dan nilai - nilai etika sangat sulit bagi seseorang untuk dapat bertahan dalam menghadapi tekanan frustrasi, stress menyelesaikan konflik yang sudah menjadi bagian atau resiko profesi, serta untuk tidak menyalahgunakan kemampuan dan keahlian yang merupakan amanah yang dimilikinya kepada jalan yang tidak dibenarkan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja mereka (mutu dan kualitas) atau terjadinya penyimpangan - penyimpangan, kecurangan dan manipulasi terhadap tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yakni *human capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Relational capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan *spiritual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Saran dalam penelitian ini yakni penelitian selanjutnya dapat dilakukan tidak hanya pada industri keuangan syariah saja sehingga memungkinkan adanya perbedaan kesimpulan dan hasil penelitian yang diperoleh. Waktu pembagian kuesioner sebaiknya tidak dilakukan pada waktu *busy session*. Menggali lebih mendalam indikator dalam masing-masing variabel. Dan sebaiknya menggunakan observasi, wawancara atau pengamatan langsung kepada objek.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah D.F. & Sofian S. (2012). The relationship between intellectual capital and corporate performance, *Procedia - Social and Behavioral*, 40: 537 – 541.
- Astuti P.D. & Sabeni A. (2005). Hubungan intellectual capital dan business performance. *Proceeding SNA VII. Solo*: 694-707.
- Bontis *et al.* (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1): 85-100.
- Chen *et al.* (2005). An empirical investigation of the relationship between intellectual capital and firm market value and financial performance. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 321-325.
- Cheng *et al.* (2010). Invested resource, competitive intellectual capital, and corporate performance. *Journal of Intellectual Capital*, 1(4): 433-450.
- Halim S. (2010). Statistical analysis on the intellectual capital statement. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1): 61-73.
- Jardon & Martos M. (2009). Intellectual capital and performance in wood industries of Argentina. *Journal of Intellectual Capital*, 10(4): 600-616.
- Kaplan R.S & Norton D.P. (1996). *Balanced Scorecard: Menerapkan strategi menjadi aksi*. Erlangga: Jakarta.
- Khalique *et al.* (2013). Predicting the impact of intellectual capital management on the performance of SMEs in electronics industry in Kuching, Sarawak. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 11(4): 34-51.
- Maslow H. (1984). *Motivasi dan kepribadian*. Seri Manajemen No. 104 Cetakan pertama PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Mayo A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personal Review*, 29(4): 156-178.
- Roos *et al.* (2005). *Managing intellectual capital in practice*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Sawarjuwono T. & Kadir A.P. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(1): 31-51.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta; Bandung.
- Wang W.Y & Chang C. (2005). Intellectual capital and performance in causal models: Evidence from the information technology industry in Taiwan. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2): 222-236.
- Zohar D & Marshall I. (2004). *Spiritual capital: wealth we can live by*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.