

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perekonomian masyarakat Indonesia sangat erat kaitannya dengan dunia perbankan. Pertumbuhan bisnis perbankan di Indonesia saat ini cukup pesat, terlihat dari banyaknya jumlah bank yang beroperasi di Indonesia. yaitu sebanyak 134 bank (Zakky, 2018). Jumlah tersebut terdiri dari berbagai jenis bank meliputi bank BUMN, bank swasta, bank daerah, bank asing serta bank syariah. Pertumbuhan yang pesat dalam bisnis perbankan berdampak dalam dunia pekerjaan khususnya dalam bidang keuangan (Novelia, 2016). Selain mendapatkan gaji yang tinggi pekerjaan di bidang keuangan juga akan mendatangkan kebanggaan tersendiri, hal ini membuat masyarakat ingin memiliki pekerjaan di bank. Dengan banyaknya jumlah peminat kerja pada dunia perbankan membuat bank harus lebih lebih selektif dalam pemilihan sumber daya manusianya. Pemilihan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja menjadi sangat penting karena sumber daya manusia termasuk aset yang sangat berharga bagi perusahaan.

Proses yang dilakukan untuk menyeleksi, mendapatkan serta menempatkan tenaga kerja menjadi sangat penting agar fungsi pada setiap kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, penyeleksian tenaga kerja sangat diperlukan untuk melanjutkan tujuan organisasi. Penyeleksian ini bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang cakap untuk membantu perusahaan

menghadapi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Tantangan bisnis tersebut menuntut perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tinggi serta berkualitas. Sumber daya yang berkualitas yaitu sumber daya yang memiliki kemampuan tinggi atau kreatifitas dalam menjalankan perusahaan. Kemampuan tinggi atau kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Produktivitas sendiri adalah perbandingan hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan. Menurut suhendah, 2012 dalam (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017). Keefektifan suatu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan untuk menghasilkan pendapatan perusahaan dapat diukur dengan produktivitas. Produktivitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur kegiatan perusahaan dengan membandingkan antara pengeluaran dan pendapatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Produktivitas adalah kemampuan menghasilkan sumber daya yang dapat digunakan untuk melakukan proses produksi. Produktivitas menurut *National Productivity Board Singapore* adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Paul Mali seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2013:57) mengemukakan bahwa: “Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu”.

Produktivitas dilakukan pemanfaatan sumber daya perusahaan secara optimal yang dapat digunakan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Dalam beberapa penelitian, rasio aktivitas yang digunakan dalam pengukuran produktivitas merupakan *Total Asset Turnover* (TATO) yaitu dengan membagi total pendapatan perusahaan dengan total aset. Rasio aktivitas ini dapat menggambarkan dana atau modal yang tertanam pada perusahaan dalam satu periode tertentu untuk menghasilkan pendapatan. Selain itu, nilai penjualan yang dihasilkan perusahaan dari setiap penjualan aset juga dapat dihitung menggunakan rasio ini. Menurut suhendah, 2012 dalam (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki *aset turnover* yang tinggi biasanya memiliki margin keuntungan yang rendah.

Jenis Produktivitas menurut Sri Hariyani (2013:97) bahwa produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu produktivitas total dan produktivitas satu faktor. Berikut adalah penjelasan dari jenis produktivitas menurut pendapat Sri Hariyani, yang telah dirangkum penulis.

1. Produktivitas Total

Produktivitas dapat diukur dari berbagai faktor penyusunnya seperti: tanah, modal, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku, yang disebut dengan produktivitas dari berbagai faktor. Produktivitas ini sering disebut dengan produktivitas total.

2. Produktivitas Satu Faktor

Selain menghitung produktivitas dari berbagai factor, produktivitas juga dapat diukur untuk masing-masing factor, yang disebut produktivitas dari satu factor (*Single factor productivity*). Dan yang sering dihitung adalah produktivitas

tenaga kerja atau dalam konteks manajemen lebih dikenal sebagai kinerja (*performance*). Seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidaknya dari kinerja. kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan konsep penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*). Dimensi-dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan adalah ketaatan, kerajinan, kedisiplinan, keaktifan dalam memberikan laporan, kejujuran, loyalitas, inisiatif, keterampilan, kejelasan dalam memberi/menerima instruksi, pemeliharaan alat kerja, kemampuan mengatasi masalah, dan lain-lain.

Produktivitas merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan suatu ekonomi. Para ahli ekonom mengakui bahwa produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam suatu perusahaan, karena produktivitas penting untuk meningkatkan *profit* yang lebih tinggi. Lonqvist (1991) dalam (Ulum, 2013) juga menyatakan bahwa produktivitas memiliki efek yang positif terhadap profitabilitas. Ahangen (1997) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara produktivitas dengan profitabilitas (Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016).

Tinggi rendahnya produktivitas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam sendiri maupun dari luar. Dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Pada umumnya orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat, sehingga dengan begitu akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.

b. Disiplin kerja

Orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sebab kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan produktivitas kerja pun akan meningkat.

c. Etika kerja

Pada umumnya orang mempunyai etika yang baik akan nampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

e. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau pun memimpin serta mengendalikan bawahannya. Apabila

manajemennya tepat, maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan produktif.

f. Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena dengan mutu sarana produksi yang lebih baik, seseorang dapat bekerja dengan semangat.

Fenomena di Indonesia yang berkenaan dengan produktivitas adalah Sugianto Sabran selaku gubernur Kalimantan Tengah menginstruksikan PT. Bank Kalimantan Tengah untuk meningkatkan jumlah penyaluran kredit demi memacu kinerja perekonomian daerah, yang diharapkan memiliki dampak pada pembangunan daerah bisa semakin meningkat (Neraca, 2018). Keberhasilan dari tercapainya target PT. Bank Kalimantan Tengah sulit dicapai apabila sumber daya manusianya tidak memiliki pengetahuan dan kreatifitas dalam mengatasi fenomena yang dialami oleh PT. Bank Kalimantan Tengah. Fenomena di atas dapat diatasi dengan meningkatkan produktivitas karyawannya melalui investasi pada *intellectual capital*.

Intellectual capital dapat didefinisikan sebagai sumber daya tidak berwujud yang dimiliki sebuah organisasi bisnis, yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan nilai tambah dan keunggulan bersaing bagi perusahaan (Hermanus & Patricia, 2013). Untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan melakukan investasi pada *intellectual capital*. *Intellectual capital* yang berupa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan karena peranan SDM dalam suatu perusahaan dalam mengelola

perkiraan kas, aset tetap, aset berwujud dan aset tidak berwujud (Nurhayati, 2017). Kurangnya SDM yang berkualitas tinggi dalam suatu perusahaan, maka perusahaan tidak bisa menciptakan laba ataupun keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Sehingga perusahaan membutuhkan *intellectualcapital* dengan kualitas tinggi untuk meningkatkan kesiapan suatu perusahaan menghadapi persaingan.

Peningkatan perkembangan *intellectualcapital* ini ditandai dengan semakin meningkatnya perusahaan di Indonesia yang masuk ke dalam nominasi Indonesia *Most Admire Knowledge Enterprise* (MAKE). Indonesia mendapat predikat sebagai pemenang Indonesia MAKE *study* pada *Award* ditingkat Asia. Indonesia MAKE *Study* merupakan penghargaan terhadap perusahaan yang berbasis pengetahuan yang paling bergengsi di Indonesia (Dunamis Organization Service, 2013). Hal ini berkaitan dengan *Resource-Bassed Theory* yang menjelaskan bahwa *intellectual capital* merupakan kriteria unik sebagai suatu sumber daya yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif untuk perusahaan dengan menciptakan nilai tambah pada perusahaan yang berupa peningkatan kinerja perusahaan (Marfuah & Ulfa, 2014)

Perlambatan ekonomi global terjadi pada tahun 2017 masih belum mendapatkan arah yang jelas dan kemenangan Donald Trump sebagai Amerika Serikat baru-baru ini membuat semua pelaku bisnis beranggapan bahwa penerapan menerapkan cara lama untuk mempertahankan perusahaan akan dirasa sangat sulit. Aspek *financialcapital* yang dulunya merupakan suatu penunjang dalam peningkatan bisnis sudah tidak dapat lagi diandalkan dan para investor

enggan untuk menambahkan modalnya pada bisnis apapun dalam kondisi perekonomian yang sulit ini. Kondisi yang seperti ini, membuat aspek *finansial capital* tidak bisa di andalkan lagi. Teori yang menyatakan bahwa tanah (sumber daya alam), tenaga kerja (sumberdaya manusia), barang modal (mesin, bangunan) merupakan faktor utama dalam produksi, namun seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi serta kompleksitas dunia usaha secara komprehensif maka pada era globalisasi ini terjadi pergeseran klasifikasi faktor produksi yaitu dengan memisahkan antara aset manusia (*humancapital*) dan tenaga kerja (*labor*). Pada saat ini, *humancapital* difokuskan pada pengetahuan yang dimiliki dan kontribusinya terhadap aspek penciptaan nilai perusahaan (riaupos.com, 2016). Sehingga menunjukkan bahwa aspek *financialcapital* tidak lagi menjadi satu-satunya aspek dalam faktor produksi melainkan harus diimbangi dengan aspek *intellectualcapital* untuk menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Gustari, 2016).

Pulic memperkenalkan *ValueAddedIntellectualCoefficient* (VAICTM) sebagai pengukuran yang dilakukan terhadap *intellectualcapital*. Indikator untuk nilai tambah (*valueadded*) yang diciptakan oleh satu unit dari *physicalcapital* merupakan komponen utama dari VAICTM (Halim & Faisal, 2016). Data yang dibutuhkan untuk menghitung berbagai rasio tersebut adalah data – data keuangan perusahaan yang umumnya tersedia dari laporan keuangan perusahaan yang dipublikasikan (Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016). Dengan membandingkan antara pendapatan dan seluruh total biaya yang dikeluarkan perusahaan yang akan menghasilkan nilai tambah.

Dalam penelitian ini kinerja *intellectual capital* yang dapat diukur berdasarkan nilai tambah yang diciptakan oleh indikator yang informatif yaitu: (a) *Value Added Capital Coefficient* (VACA) yaitu ke-efisiensian dalam pemanfaatan aset berwujud, yaitu aset fisik dan keuangan yang didapatkan dari data laporan keuangan yaitu selisih antar total aset dengan aset tidak berwujud. (b) *Value Added Human Capital Coefficient* (VAHU) yaitu efisiensi dalam pemanfaatan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari data laporan keuangan yaitu nilai tambah (VA) dibagi dengan jumlah pengeluaran perusahaan untuk karyawan. (c) *Structural Capital Coefficient* (STVA) yaitu efisiensi penggunaan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari data laporan keuangan dengan membagi *structural capital* yang tertanam di perusahaan dengan angka nilai tambah (VA) yang dihasilkan oleh perusahaan. Simbol TM (™) memiliki arti Trade Mark (Merek Dagang), yaitu pembeda atau yang sering disebut sebagai suatu identitas dari produk lainnya. (Nurhayati, 2017). Penjumlahan dari VACA, VAHU, dan STVA disebut sebagai VAIC, yang menunjukkan total nilai tambah yang dimiliki perusahaan dengan pemanfaatan *intellectual capital* (Hermanus & Patricia, 2013).

Perkembangan ekonomi yang semakin kompleks, menuntut perusahaan untuk bisa memaksimalkan aset yang dimiliki untuk menghasilkan laba dan bisa memotivasi karyawannya untuk bisa meningkatkan produktivitasnya melalui aset tidak berwujud yang berupa sumber daya manusia dimana sumber daya manusia memiliki kemampuan yang disebut sebagai *intellectual capital*. Pengungkapan *intellectual capital* perlu diungkapkan oleh suatu perusahaan (Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017). Oleh karena itu banyak penelitian tentang pengungkapan

intellectual capital. Penelitian ini telah dilakukan oleh (Hermanus & Patricia, 2013),(Jafar, Habbe, & Mediaty, 2016),(Nurhayati, 2017), (Chen, Liu, & Kweh, 2014) yang menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap produktivitas, sedangkan menurut (Marfuah & Ulfa, 2014)(Santoso, Djaelani, & Destryanti, 2017) menyatakan hasil yang berbeda yaitu hasil dari penelitian yang didapatkan hasil bahwa *intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Berdasarkan dari penelitian tersebut didapatkan hasil yang tidak konsisten antar peneliti satu dengan peneliti lainnya, sehingga penelitian pengaruh *intellectual capital* menjadi topik yang menarik untuk dilakukan penelitian kembali mengingat *Intellectual* sangat penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan.

Intellectual capital bisa di katakan baik apabila perusahaan mampu untuk mengembangkan kemampuan memberikan motivasi karyawannya agar bisa untuk melakukan inovasi dalam meningkatkan produktivitasnya dan memiliki kemampuan untuk mempertahankannya. (Marfuah & Ulfa, 2014). Berdasarkan pada pentingnya *Intellectual Capital* dalam penciptaan nilai tambah yang akan menjadikan keunggulan kompetitif untuk menghadapi persaingan pasar di era globalisasi dan berdasarkan dari penelitian terdahulu tentang pengaruh *intellectual capital* terhadap produktivitas masih terdapat ketidak konsistenan hasil, maka peneliti ingin melakukan pengembangan dan pengujian kembali mengenai **Pengaruh *Intellectual Capital* Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Perbankan Konvensional.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, perumusan masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *ValueAddedCapitalCoefficient* (VACA) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas ?
2. Apakah *ValueAddedHumanCapitalCoefficient* (VAHU) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas ?
3. Apakah *StructuralCapitalCoefficient* (STVA) memiliki pengaruh terhadap Produktivitas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui signifikan pengaruh dari *Value Added Capital Coefficient* (VACA) terhadap produktivitas pada perusahaan perbankan konvensional.
2. Mengetahui signifikan pengaruh dari *Value Added Human Capital Coefficient* (VAHU) terhadap produktivitas pada perusahaan perbankan konvensional.
3. Mengetahui signifikan pengaruh dari *Structural Capital Coefficient* (STVA) terhadap produktivitas terhadap produktivitas pada perusahaan perbankan konvensional.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut :

a. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini yaitu diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan teori-teori yang diperoleh selama menempuh studi.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan perpustakaan dan bahan perbandingan bagi semua mahasiswa serta sebagai informasi bagi calon peneliti. Terkait *intellectual capital* diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan hasil riset penelitian.

b. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan agar dapat memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan dan tindakan mengenai *intellectual capital*.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dijelaskan mengenai teori dan hasil penelitian sebelumnya yang akan menguraikan tentang perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sebagai dasar pengembangan hipotesis, landasan teori yaitu dasar-dasar teori yang digunakan, kerangka pemikiran suatu penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai proses penelitian secara keseluruhan yaitu mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi dari masing-masing variabel yang akan diteliti, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi, sampel dan teknik dalam pengambilan sampel, data beserta metode pengumpulan data dan teknik yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran subyek penelitian yang menjelaskan tentang populasi dan kriteria sampel yang akan dianalisis. Selanjutnya terdapat analisis data yang terdiri dari analisis

deskriptif, analisis data yang terdiri dari analisis deskriptif, analisis uji asumsi klasik, dan analisis uji hipotesis dari pengolahan data sampel dan terdapat pembahasan mengenai hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan dari seluruh hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran peneliti untuk penelitian selanjutnya.

