**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini akan dibahas teori-teori yang mendasari penelitian ini berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Bab ini dimulai dengan landasan teoritis yang menjelaskan konsep-konsep yang relevan dengan penelitian. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stakeholder Theory, Resource Based Theory/ Resource Based View*  dan *Signalling Theory.*

Kemudian terdapat penelitian terdahulu yang berisi hasil-hasil penelitian terdahulu yang didapat dari berbagai sumber. Dan ada penjelasan mengenai kerangka pemikiran yang merupakan pola pikir hubungan dari setiap variable yang diteliti serta hipotesis yaitu dugaan sementara yang akan dibuktikan dalam penelitian ini.

1. **Landasan Teoritis**
   1. ***Stakeholder Theory***

*Stakeholder* adalah individu atau kelompok yang diidentifikasikan dapat mempengaruhi tujuan organisasi atau dapat dipengaruhi oleh tujuan organisasi (Freeman dan Reed, 1983). Dalam *stakeholder theory* ini yang ingin ditegaskan yaitu posisi *stakeholder* dalam perusahaan yang sangat dipandang akan pertimbangan utama bagi perusahaan untuk mengungkapkan atau tidak mengungkapkan suatu informasi yang ada dalam laporan keuangan. Karena dalam *stakeholder theory*, *stakeholder* dianggap *powerfull* (Ulum *et al.,* 2008). Dan *stakeholder theory* ini menyatakan bahwa *stakeholder* memiliki hak untuk memperoleh informasi mengenai aktivitas perusahaan yang akan mempengaruhi keputusan mereka. Dalam pandangan teori ini, perusahaan memiliki *stakeholders* bukan sekedar *shareholder*. Stakeholders bisa mencakup semua kalangan yang bisa mempengaruhi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Yang termasuk dalam kelompok *stakeholder* adalah pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, kreditur, pemerintah dan masyarakat (Belkaoui, 2003).

Selain itu para *stakeholder* memiliki kewenangan untuk mempengaruhi manajemen dalam proses pemanfaatan seluruh potensi yang dimiliki perusahaan. Dan dengan pengelolaan yang maksimal dan baik atas seluruh potensi yang dimiliki akan menciptakan *value added* yang kemudian akan mendorong kinerja dan nilai perusahaan. Karena menurut (Meek & Gray, 1998) dalam (Audreylia dan Ekadjaja, 2014) *value added* adalah ukuran yang akurat yang diciptakan stakeholder dan kemudian disalurkan kepada *stakeholder* yang sama.

* 1. ***Resource Based Theory/ Resource Based View***

*Resource Based Theory/ Resource Based View* pertama kali dipelopori oleh Penrose pada tahun 1959 yang menyatakan bahwa sumber daya perusahaan memberikan karakteristik yang unik kepada setiap perusahaan. Menurut pandangan *Resource Based Theory/ Resource Based View* , perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dengan cara dapat memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset strategis (aset berwujud dan tak berwujud) yang penting yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain dan menjadi kesulitan bagi perusahaan lain untuk dikejar (Wernerfelt, 1984). Menurut Belkaoui dalam (Widarjo, 2011) strategi yang potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menyatukan aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dianggap spesial bagi suatu organisasi.

(Barney, 1986) membuat daftar mengenai segala aset, kemampuan, proses, atribut, informasi dan sebagainya yang dikelompokkan sebagai sumber daya. Kemudian mengidentifikasikan karakteristik sumber daya tersebut ke dalam 3 kriteria penting yang akan memberikan keunggulan untuk bersaing yaitu :

* *Valueable* – sumber daya bisa menciptakan nilai yang lebih bagi perusahaan
* *Rare* – sumber daya tersebut langka dan terbatas
* *Inimitable* – sumber daya tersebut tidak dapat ditiru oleh pesaing

Sedangkan (Barney dan Hesterly, 2015) menyimpulkan 2 kriteria untuk *resource-based view* yaitu:

* R*esource Heterogenity* – sumber daya yang tidak dimiliki perusahaan lain
* *Resource Immobility* – sumber daya yang berbeda dengan perusaahan lain dan dapat bertahan lama dalam perusahaan yang mungkin sangat mahal untuk mengembangkan atau memperolehnya

Dilihat dari kriteria - kriteria diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk memiliki keunggulan dalam persaingan antar perusahaan, perusahaan harus bisa menguasai dan menjaga sumber daya yang diciptakan atau dimiliki perusahaan secara baik, maksimal dan benar. Karena yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lain yaitu sumber daya yang berbeda. Suatu sumber daya yang diciptakan dalam perusahaan belum tentu dimiliki oleh perusahaan lain. Sehingga yang tidak dimiliki perusahaan lain itulah yang merupakan aset penting untuk menunjang suatu perusahaan untuk bersaing dan meningkatkan nilai perusahaan, dan dengan begitu *intellectual capital* merupakan salah satu unsur yang memenuhi kriteria diatas yang harus dikelola secara baik yang nantinya akan menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

* 1. ***Signalling Theory***

Yang ingin disampaikan dalam teori signaling ini yaitu upaya perusahaan untuk menunjukkan sinyal berupa informasi yang positif kepada investor oleh pemilik. Makna dari teori sinyal menurut Wolk *et al*., (2001:101) antara lain yaitu :

“*Signaling theory explains why firms have an incentive to report voluntarily to the capital market even if there were no mandatory reporting requirements: firm complete with the one another for scarce risk capital, and voluntary disclosure is necessary in order in complete successfully in the market for risk capital.”*

Dimana jika diartikan yaitu bahwa teori ini menjelaskan mengapa perusahaan berusaha untuk melaporkan laporan keuangannya secara sukarela kepada pihak pasar modal atau yang sering kita kenal seperti investor, walaupun sebenarnya tidak ada kewajiban untuk melakukan hal tersebut. Perusahaan-perusahaan saling bersaing untuk memperkecil resiko modal dan pengungkapan sukarela dibtuhkan untuk sukses bersaing dalam pasar modal.

Persaingan dalam pasar modal merupakan salah satu tantangan bagi setiap perusahaan. Menurut (Leland dan Pyle, 1977) sinyal digunakan pemilik lama untuk digunakan untuk mengkomunikasikan informasi kepada investor. Karena adanya motivasi dari pemilik lama untuk mengungkapkan informasi yang privat secara sukarela dimana diharapkan dapat diinterpretasikan sebagai sinyal informasi yang positif berhubungan dengan kinerja perusahaan. Dari sinyal positif tersebut diharapkan bisa mendapatkan respon dari pasar yang akan memberikan dampak yang baik berupa keuntungan yang kompetitif bagi perusahaan dan juga meningkatkan nilai perusahaan.

* 1. ***Intellectual capital***

1. Pengertian *Intellectual capital*

Banyak definisi mengenai *intellectual capital* yang dinyatakan oleh berbagai peneliti. Salah satunya (Stewart, 1997) yang menyatakan ketika nilai pasar saham perusahaan mencapai tiga, empat, atau sepuluh kali harga buku aset mereka maka bisa diartikan aset fisik dari perusahaan berbasis pengetahuan memiliki kontirbusi yang lebih kecil pada produk atau layanan akhir perusahaan daripada aset yang tidak terlihat seperti bakat orang-orangnya, keefektifan sistem manajemennya, hubungan pada pelanggannya, semua itu adalah *intellectual capital.* Dan yang sebenarnya dicari oleh para investor bukanlah sebuah modal aset melainkan membeli seperangkat bakat, kemampuan, keterampilan dan ide yaitu *intellectual capital.*

Selain Stewart ada juga (Bontis, 1999) yang memberikan definisi mengenai *intellectual capital*. Menurut Bontis, *intellectual capital* merupakan sumber daya yang tidak berwujud layaknya *intangible* *asset* yang dimiliki perusahaan. Sumber daya yang juga bisa menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang menghasilkan *intellectual capital* seperti pengetahuan yang pada akhirnya bisa dituangkan atau menghasilkan suatu saham atau modal yang nantinya akan menjadi aset perusahaan dan hak *intellectual* perusahaan. Pada era globalisasi dan persaingan usaha yang semakin ketat, perhatian terhadap *intellectual capital* semakin tinggi beberapa tahun terakhir dimana para pengusaha, investor, manajer sadar bahwa *intellectual capital* merupakan suatu aset yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, pertumbuhan perusahaan, dan juga meningkatkan nilai bagi perusahaan. Sejauh ini *intellectual capital* belum ditetapkan untuk harus dimunculkan dalam *annual report*, tapi hasilnya sudah bisa dirasakan para pebisnis.

Beberapa peneliti menyimpulkan bahwa *intellectual capital* terdiri dari 3 unsur utama yaitu *human capital, structural capital* dan *relational capital/customer capital.*

1. *Human Capital*

*Human capital* atau modal manusia yang dimaksud bisa berupa inovasi, wawasan, gagasan yang hanya bisa dikembangkan oleh setiap manusia itu sendiri yang dibutuhkan semua perusahaan untuk menjalankan usahanya. Menurut (Stewart, 1997) *human capital* ada dua hal yang digunakan, yang pertama yaitu ketika organisasi membutuhkan pengetahuan yang dimiliki dari sumber daya manusianya dan yang kedua yaitu pada saat perusahaan memiliki banyak orang yang artinya akan tahu lebih banyak hal yang berguna untuk perusahaan. Sering kali yang membedakan perusahaan satu dengan yang lain yaitu pengetahuan yang beragam yang tidak selalu sama setiap perusahaan, seperti ide-ide yang muncul dari pegawai yang digunakan untuk mengungguli pesaingnya. Dan sekarang rata-rata perusahaan lebih banyak menggunakan apa yang diketahui orang untuk berusaha. Akan tetapi tidak sedikit perusahaan yang masih memperdayakan sumber daya manusia secara inefisien. Contohnya bekerja selama 8 jam sehari disebuah perusahaan dengan melakukan pekerjaan seperti memberikan lem pada box yang akan dikirim dan berulang sepanjang hari. Artinya perusahaan memperkerjakan sumber daya manusianya tanpa mengambil manfaat dari daya pikir mereka. Salah satu cara perusahaan untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya yaitu dengan melakukan pelatihan. Karena pengetahuan yang dimiliki setiap individu tidak bisa dimiliki secara mutlak oleh perusahaan tapi bisa dikembangkan untuk digunakan dalam proses bisnis. Di dalam buku (Hery, 2018) juga ada mengatakan bahwa melibatkan karyawan untuk menjaga sustainability merupakan aset yang sangat berharga dan diyakini dapat menciptakan keunggulan kompetitif.

1. *Structural Capital*

*Structural capital* merupakan pendamping *human capital*. Sumber daya manusia yang dinilai bagus dan berkualitas akan menjadi sebaliknya jika tidak diseimbangkan dengan suatu mekanisme tertentu. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik tapi organisasi tidak memiliki sistem dan prosedur yang baik tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Dalam buku (Stewart, 1997) Peter Drucker mengatakan: “Hanya organisasi saja yang dapat menyediakan kontinuitas dasar yang dibutuhkan para pekerja pengetahuan untuk jadi efektif. Hanya organisasi saja yang dapat mengkonversikan pengetahuan spesialisasi dari pekerja pengetahuan menjadi kinerja.” Yang dapat disimpulkan yaitu perusahaan yang memiliki modal manusia akan memberikan manfaat yang efektif jika ada *structural capital.* Sehingga *structural capital* merupakan bagian yang penting dari sebuah organisasi. Yang termasuk *structural capital* yaitu seperti teknologi, penemuan, data, sistem internal perusahaan, jaringan distribusi, dan sebagainya.

1. *Relation Capital / Customer capital*

*Customer capital* yaitu modal berupa hubungan yang baik antar investor, pelanggan, pemasok, dan lain sebagainya. Bagaimana sebuah hubungan menjadi sebuah modal dalam perusahaan. Dan bahkan modal pelanggan ini ada di setiap perusahaan tidak dilihat dari jenis usaha apa, karena semua perusahaan pasti ada interaksi dengan para orang-orang tersebut. Menurut (Stewart, 1997) dari ketiga unsur utama *intellectual capital*, yaitu human capital, structural capital, dan *customer capital*, *customer capital* merupakan aset yang paling bernilai. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya hubungan dengan pihak eksternal perusahaan. Dan pelanggan merupakan sumber utama bagi perusahaan untuk mendapatkan laba. Setiap harinya pasti ada transaksi baik dengan pembeli, pemasok, pemerintah, maupun dengan investor. Hal tersebut secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk memiliki dan menjaga hubunga dengan para pihak eksternal tersebut. Pihak-pihak eksternal tersebut pun juga tidak ada batasnya dan bisa muncul dari berbagai bagian diluar perusahaan yang akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan.

Menurut (Bontis, 1999) yang mendasari *customer capital* ini adalah pengetahuan yang dimiliki perusahaan untuk membangun hubungan yang baik dan efektif dengan pihak eksternal perusahaan serta membuat jalur pemasaran untuk menjalankan usaha perusahaan. Selain itu ada (Sawarjuwono & Kadir, 2003) menyatakan bahwa *customer capital* adalah komponen yang memberikan nilai secara nyata dari tiga komponen *intellectual capital*. Dilihat dari makna yang dilontarkan para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus bisa menjaga hubungan dengan para pihak eksternal perusahaan agar *customer capital* yang merupakan salah satu unsur penting dalam *intellectual capital* dapat dimanfaatkan secara optimal.

1. Pengukuran *Intellectual Capital*

*Intellectual capital* tidak diukur secara langsung melainkan melalui suatu metode pengukuran yang telah dikembangkan oleh (Pulic, 1998) yaitu dengan menggunakan *Value Added Intellectual Coefficient* (. Metode pengukuruan VAIC tersebut menilai efisiensi dari nilai tambah yang berasal dari kemampuan perusahaan mengenai *intellectual.* Menggunakan metode VAIC untuk mengetahui nilai dari aset berwujud (*physical)* dan tidak berwujud (*intellectual)* dalam perusahaan dan metode ini dianggap sebagai indikator yang sesuai untuk mengukur *intellectual capital*. Metode tersebut digunakan juga karena dapat menyediakan ukuran dasar yang standar dan bisa menggunakan angka-angka keuangan yang tersedia dalam laporan keuangan perusahaan.

Model ini dimulai dengan *value added* (selanjutnya akan disingkat menjadi VA). VA yaitu merepresentasikan kemampuan perusahaan untuk menciptakan nilai (*value creation*) bagi perusahaan yang menggambarkan kemampuan perusahaan dan menilai keberhasilan bisnis. VA didapat dari selisih antara output dengan input (Pulic, 1998). Output dilihat dari *revenue* dan seluruh penerimaan yang diperoleh dari penjualan barang dan jasa. Sedangkan input berasal dari seluruh beban yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan. Yang perlu diperhatikan dalam beban yaitu, dalam metode ini beban pegawai tidak dimasukkan menjadi beban karena beban pegawai dianggap sebagai unsur dari *value creation* (Pulic, 1998).

VA = Output – Input

*Value added* juga bisa dihitung dengan cara :

VA = OP + EC + D +A

Dimana OP merupakan *operating income* (laba bersih), EC adalah *employee costs* (beban karyawan), D yaitu *depreciatio*n (beban depresiasi) dan A adalah *amortization* (beban amortisasi).

Ada 3 unsur yang untuk menghitung *intellectual capital* dalam metode VAIC yaitu *human capital, structural capital dan capital employed, capital employed* (CE) yang dalam penilitian ini diberi label dengan VACA, disini termasuk dalam indikator VAIC yang bersifat *physical*.

1. *Value Added Capital Employed* (VACA)

*Value Added Capital Employed* (VACA) adalah unsur VAIC yang menunjukan nilai tambah yang dihasilkan dari modal *physical* dan *financial* (M. C. Oktavia & Daljono, 2014). Menurut (Pulic, 1998) jika suatu unit modal fisik perusahaan dapat menghasilkan *return* yang besar dibandingkan dengan perusahaan lain , maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut dapat mengelola aset fisiknya lebih baik dibandingkan perusahaan lain. Pengelolaan yang efisien dan efektif mengidikasikan bahwa perusahaan telah memanfaatkan *intellectual capital* yang dimiliki perusahaan dengan baik.

VACA =

1. *Value Added Human Capital* (VAHC)

*Value Added Human Capital* (VAHC) adalah rasio dari VA terhadap *human capital*. Menurut (Ulum MD, 2008), hubungan VA dengan *human capital* yaitu seberapa kemampuan *human capital* dapat menghasilkan VA bagi perusahaan dengan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Dalam setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kualitas yang tinggi akan dengan mudah menghasilkan VA bagi perusahaan. Dimana *human capital* jika telah dimanfaatkan dengan efektif artinya telah menggunakan *intellectual capital* dengan baik juga.

VAHC =

1. *Structutal Capital Value Added Capital* (STVA)

*Structutal Capital Value Added Capital* (STVA) adalah rasio dari *structural capital* terhadap penciptaan nilai tambah dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan dalam jurnal (Aida dan Rahmawati, 2015), bahwa rasio yang dimaksud yaitu mengukur jumlah *structural capital* yang butuhkan untuk menghasilkan 1 rupiah dari VA. *Structural capital* merupakan kemampuan perusahaan untuk menunjang kinerja para karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan akan berujung pada penambahan nilai bagi perusahaan. Yang termasuk dalam *structural capital* yaitu seperti teknologi, penemuan, data, sistem internal perusahaan, jaringan distribusi, dan sebagainya yang akan mempengaruhi proses kerja para karyawan.

STVA =

Setelah menghitung ketiga unsur diatas yang terdiri dari VACA, VAHC, dan STVA , tahap selanjutnya yaitu menghitung VAIC. Dari hasil penjumlahan ketiga unsur tersebut akan menggambarkan kemampuan *intellectual capital* perusahaan dalam menciptakan nilai bagi perusahaan .

= VACA+VAHC+STVA

* 1. **Kinerja Perusahaan**

Kinerja menurut Simamora dalam (Nurdin *et al*., 2018) adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gabungan atau kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja suatu perusahaan menggambarkan pencapaian suatu perusahaan terhadap tujuan utamanya. Tujuan utama dari setiap perusahaan yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Apakah perusahaan telah berhasil untuk mencapai tujuannya atau tidak. Kinerja perusahaan memperlihatkan bagaimana kondisi perusahaan dengan hasil kerja yang telah dilakukan dalam organisasi dan menginfokan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan perusahaan tersebut. Baik dari sisi internal perusahaan maupun sisi eksternal perusahaan. Dengan penyampaian info kinerja perusahaan, maka pihak-pihak tersebut dapat memberikan nilai terhadap sistem kerja perusahaan atau kebijakan operasional yang memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan agar dapat dimaksimalkan. Seperti yang dijelaskan diatas mengenai *signaling theory,* ketika perusahaan memberikan info kepada investor dan direspon baik oleh investornya maka dapat diartikan signal yang diberikan adalah signal yang positif. Dan kinerja perusahaan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kinerja keuangan suatu perusahaan. Kinerja keuangan memberikan gambaran kondisi keuangan sebuah perusahaan yang telah dicapai melalui beragam kegiatan atau aktivitas oleh para sumber daya manusia. Dan kinerja keuangan perusahaan menjadi tanggung jawab bagi para pihak manajemen untuk dikelola secara baik.

Kita tahu kinerja keuangan suatu perusahaan dapat diukur dengan beberapa indikator, salah satunya yaitu dengan rasio keuangan. Rasio keuangan sendiri ada beberapa macam. Seperti *Return on Asset* (ROA), *Return on Equity* (ROE), dan *Earning Per Share* (EPS). Kita dapat melihat kemampuan perusahaan dalam menggunakan aset yang dimilikinya melalui ROA. Sedangkan seberapa banyak keuntungan bagi perusahaan setiap adanya modal dari pemegang saham dapat dilihat melalui ROE. Dan untuk *Earning per share* sendiri yaitu suatu ukuran mengenai laba dari sudut pandang pemilik yang dipusatkan pada lembar saham dalam perusahaan. Menggambarkan berapa keuntungan yang didapat dari per lembar saham yang ada.

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja keuangan menggunakan *Return On Asset* (ROA) atau yang sering disebut juga dengan *Return on Investmen* (ROI), ROA merupakan rasio keuangan untuk mengukur profitabilitas (Gitman, 2015:128) ROA digunakan untuk mengukur keefektifan manajemen dalam menghasilkan laba dengan aktiva yang tersedia. Semakin tinggi nilai ROA, artinya perusahaan semakin efisien dalam menggunakan asetnya. Dalam kata lain, perusahaan dapat menghasilkan keuntungan dari pembelian aset yang dimilikinya. Perusahaan mendapatkan uang yang lebih besar dibandingkan biaya ketika mendapatkan aset perusahaan.

ROA =

* 1. **Nilai Perusahaan**

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama berdasarkan teori perusahaan yaitu memaksimalkan kekayaan atau dengan kata lain yaitu nilai perusahaan (Salvatore, 2007:11-12). Nilai perusahaan adalah suatu nilai yang penting bagi perusahaan. Nilai perusahaan digunakan sebagai nilai jual bagi perusahaan dan nilai perusahaan juga merupakan indikator bagi pasar untuk menilai perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Christiawan dan Tarigan, 2007) ada beberapa konsep nilai yang dapat menjelaskan nilai suatu perusahaan:

1. *Nilai Nominal*

*Nilai nominal adalah nilai yang tercantum secara formal dalam anggaran dasar perseroan, disebutkan secara eksplisit dalam neraca perusahaan dan juga ditulis secara jelas dalam surat saham kolektif.*

1. *Nilai Pasar*

*Nilai pasar yang sering juga disebut kurs merupakan harga yang terjadi dari proses tawar menawar di pasar saham. Nilai ini hanya bisa ditentukan jika saham perusahaan dijual di pasar saham.*

1. *Nilai Intrinsik*

*Nilai intrinsik merupakan konsep yang paling abstrak karena mengacu kepada perkiraan nilai riil suatu perusahaan. Nilai perusahaan dalam konsep nilai intrinsik ini bukan sekedar harga dari sekumpulan aset, melainkan nilai perusahaan sebagai entitas bisnis yang memiliki kemampuan menghasilkan keuntungan di kemudian hari.*

1. *Nilai buku*

*Nilai buku adalah nilai perusahaan yang dihitung dengan dasar konsep akuntansi. Secara sederhana dihitung dengan membagi selisih antar total aset dan total utang dengan jumlah saham yang beredar.*

1. *Nilai Likuidasi*

*Nilai likuidasi adalah nilai jual seluruh aset perusahaan setelah dikurangi semua kewajiban yang harus dipenuhi. Nilai likuidasi dapat dihitung dengan cara yang sama dengan menghitung nilai buku, yaitu berdasarkan neraca performa yang disiapkan ketika suatu perusahaan akan di likuidasi.*

(Salvatore, 2007:11-12) Nilai perusahaan sendiri dapat mempengaruhi investor dalam memandang suatu perusahaan, karena nilai perusahaan dianggap bisa mencerminkan bagaimana kinerja suatu perusahaan. Dalam penelitian ini nilai perusahaan yang dimaksud yaitu lebih mengarah ke nilai pasar. Dan menurut (Suparno dan Ramadini, 2017), nilai pasar perusahaan yang menjadi pegangan bagi para pemegang saham untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Ketika perusahaan dapat memberikan kemakmuran pada para pemegang saham sesuai dengan kesepakatan awal, maka perusahaan tersebut akan terlihat mempunyai nilai yang tinggi melalui harga sahamnya. Semakin tinggi harga saham sebuah perusahaan bisa mengindikasikan nilai perusahaan yang tinggi dan kemakmuran dari para pemegang saham pun juga semakin tinggi. Selain itu nilai perusahaan juga mengindikasikan performa perusahaan yang sering kali dijadikan acuan para investor untuk berinvestasi. Sehingga perusahaan akan mengupayakan berbagai cara dalam meningkatkan kinerja untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Berdasarkan ungkapan pada paragraph diatas, maka nilai perusahaan yang dimaksud yaitu nilai pasar yang dilihat dari harga saham yang beredar dari suatu perusahaan. Dan harga saham tersebut akan dibandingkan dengan nilai buku perusahaan tersebut. Ketika nilai pasarnya lebih tinggi dibandingkan nilai bukunya maka dapat dikatakan nilai perusahaan tersebut meningkat.

Nilai perusahaan dapat diukur melalui 3 kelompok rasio penilaian. Yang pertama yaitu dengan *Price to Book Value* (PBV), PBV menunjukan perbandingan antara harga saham di pasar dengan nilai buku perusahaan. Yang menjelaskan seberapa percayanya pasar terhadap suatu perusahaan. Yang kedua adalah *Price Earning Ratio* (EPR) yang mengukur harga pasar per saham terhadap laba per saham. Semakin tinggi resiko maka semakin tinggi faktor diskonto dan semakin rendah rasio PER. Pengukuran ini akan menginterpretasikan kemampuan perusahaan dalam menciptakan laba. Dan yang ketiga yaitu rasio *Tobins’Q.* rasio tersebut membandingkan rasio nilai perusahaan dengan nilai buku ekuitas perusahaan.

Dalam penelitian ini, nilai perusahaan akan dihitung dengan menggunakan rasio penilaian yang pertama yaitu *Price to Book Value* (PBV) (Handayani, 2015) Dengan PBV yang tinggi akan membuat pasar percaya atas prospek perusahaan ke depan. Karena jika harga sahamnya terlalu rendah dapat mengindikasikan kondisi perusahaan yang sedang tidak baik. Perhitungannya dapat diperoleh dengan rumus:

PBV=

* 1. **Komitmen Dalam Pengembangan SDM**

Dibalik keberhasilan suatu perusahaan ada kata komitmen yang melatar belakangi perusahaan tersebut. Banyak bagian dalam perusahaan yang akan memberikan hasil yang maksimal jika ada komitmen dari perusahaan tersebut. Makna komitmen sendiri yaitu suatu perjanjian (keterikatan) untuk melalukan sesuatu. Jika dikaitkan dalam suatu perusahaan yaitu suatu janji dari suatu perusahaan ke perusahaannya itu sendiri. Salah satunya yaitu komitmen untuk pengembangan SDM. (Nawawi, 2016) Sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap perusahaan, tanpa adanya SDM maka perusahaan tidak akan berjalan mencapai tujuan dan untuk menghadapi perubahan yang ada dalam bisnis sekarang maupun di masa yang akan datang. Selain itu setiap perusahaan juga setuju bahwa sumber daya manusia merupakan faktor sentral yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan seperti keuntungan dan manfaat-manfaat lainnya. (Prayudi, 2017) Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tidak akan dapat menghasilkan laba dan nilai walaupun ada sumber daya yang lainnya. Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud yaitu perusahaan melakukan atau memberikan suatu kegiatan guna mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan bagi para sumber daya manusianya. Kualitas yang dimiliki sumber daya manusia dalam perusahaan sangat berdampak bagi perusahaan tersebut. Seiring dengan perkembangan teknologi pada era sekarang yang artinya menuntut para sumber daya manusia dalam perusahaan untuk dikembangkan pengetahuannya untuk menghadapi pekerjaan pada masa yang akan datang. Menurut Gomes (2006) dalam (Prayudi, 2017) pengembangan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ada dan terjadi dalam suatu organisasi. Tidak hanya berhenti di pengembangan sumber daya manusia, perusahaan harus menjadikan pengembangan tersebut sebagai suatu komitmen yang harus dipegang teguh dalam perusahaan. Karena pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan. Perusahaan bersedia untuk mengeluarkan biaya untuk pengembangan sumber daya manusianya karena dianggap sebagai satu investasi yang memberikan jaminan bahwa sumber daya manusianya akan memberikan lebih dari biaya-biaya yang telah dikeluarkan bagi perusahaan (Rusminingsih, 2010).

Dalam penelitian ini, cara pengukuran komitmen pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan *dummy.* Perusahaan yang memiliki komitmen dalam pengembangan sumber daya manusianya akan diberi simbol 1 dan yang tidak memiliki komitmen dalam pengembangan sumber daya manusianya akan diberi angka 0. Perusahaan yang memiliki komitmen dilihat dari pernyataan yang diberikan perusahaan dalam bentuk pernyataan dalam laporan tahunan (*annual report*) mereka.

1. **Penelitian Terdahulu**

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan mengenai *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan, nilai perusahaan dan juga pertumbuhan perusahaan. Rangkuman hasil penelitian para peneliti sebelum dituang dalam bentuk table berikut di bawah:

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Peneliti | Judul Peneliti | Hasil Penelitian |
| 1 | (Saputra *et al, 2018)* | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Keuangan, Pertumbuhan Perusahaan, Dan Nilai Pasar Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia | Kesimpulan yang didapat yaitu IC terbukti berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan**, kinerja perusahaan dan nilai pasar**. |
| 2 | (Santoso *et al.,*2017) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Pertumbuhan, Nilai Pasar, Produktivitas dan Profitabilitas | Hasil penelitian menunjukkan IC tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan perusahaan, produktivitas **dan nilai perusahaan,** namun berpengaruh positif terhadap profitbilitas. |
| 3 | (Suparno dan Ramadini, 2017) | Pengaruh *Intellectual capital* dan Earning Per Share terhadap Nilai Perusahaan pada Perusahaan LQ45 yang Terdafatar di BEI Periode 2010-2014 | Hasil penelitian menyatakan *Intellectual capital*  berpengaruh positif terhadap **nilai perusahaan** pada LQ45 yang terdaftar di BEI tahun 2010-2014 |
| 4 | (Fadlun, 2016) | Pengaruh Modal Intelektual dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan pada Industri Makanan dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia | IC tidak berpengaruh terhadap **nilai perusahaan** pada industri makanan dan minuman yang listing di BEI. |
| 5 | (Handayani, 2015) | Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia | VAHC, VACE,SCVA secara simultan berpengaruh terhadap **nilai perusahaan** manufaktur di BEI periode 2012-2013 |
| 6 | (Aida dan Rahmawati, 2015) | Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya Terhadap Nilai Perusahaan: Efek *Intervening* Kinerja Perusahaan | Hasil penelitian menemukan bahwa modal intelektual tidak berpengaruh terhadap **kinerja keuangan dan nilai perusahaan.** |
| 7 | (Agustami dan Rahman, 2015) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Keuangan dan Pertumbuhan Perusahaan | *Intellectual capital* berpengaruh positif terhadap pertumbuhan perusahaan dan **kinerja keuangan.** |
| 8 | (Sirojudin dan Nazaruddin, 2014) | Pengaruh Modal Intelektual dan Pengungkapannya terhadap Nilai dan Kinerja Perusahaan | Modal intelektual berpengaruh positif secara signifikan terhadap **nilai perusahaan.** Semakin tinggi modal intelektual yang dimiliki perusahaan ternyata berpengaruh pada nilai perusahaan.  Selain itu modal intelektual berpengaruh positif secara signifikan terhadap **kinerja perusahaan**. |
| 9 | (Gozali dan Hatane, 2014) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan Khususnya Di Industri Keuangan Dan Industri Pertambangan Yang Terdafatar Di BEI Tahun 2008-2012 | *Intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja keuangan perusahaan.** Dan STVA berpengaruh positif dan paling signifikan terhadap kinerja perusahaan dan nilai perusahaan. |
| 10 | (Rachman dan Marsono, 2014) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Pasar Perusahaan pada Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2008-2009 | Nilai tambah sumber daya manusia secara langsung berpengaruh terhadap kinerja keuangan dan nilai pasar perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa nilai tambah sumber daya manusia (Human capital) menjadi faktor inti dalam pembentukan keunggulan kompetitif perusahaan. |
| 11 | (M. C. Oktavia dan Daljono, 2014) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Perusahaan, Pertumbuhan, Dan Nilai Pasar Perusahaan Pada Perusahaan Konstruksi, *Property* & *Real Estate* Di BEI Tahun 2009-2012 | IC memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap **kinerja keuangan dan nilai pasar** perusahaan pada tahun yang sama. |
| 12 | (Audreylia dan Ekadjaja, 2014) | Pengaruh Modal Intelektual Terhadap Kinerja Perusahaan Perbankan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Kontrol | IC,VACA,VAHU,STVA dan Ukuran perusahaan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada rasio *price to book value.*  Secara parsial,IC tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada **kinerja perusahaan** perbankan ( rasio biaya operasional) di BEI dan secara parsial IC juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada perusahaan perbankan (PBV) |
| 13 | (Firmansyah dan Iswajuni, 2014) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Profitabilitas, Nilai Pasar, Pertumbuhan, Dan *Actual Return* Pada Perusahaan Yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia | Hasil penelitian menyatakan *Intellectual capital* tidak berpengaruh terhadap pertumbuhan pada perusahaan*go public* yang terdaftar di Bursi Efek Indonesia. Tapi terbukti berpengaruh terhadap profitabilitas, nilai pasar dan *actual return*. |
| 14 | (Haryanto dan Henny, 2013) | Pengaruh *Intellectual capital* Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Pasar Perusahaan | Hasilnya menyatakan bahwa VAIC yang dimiliki perusahaan tidak mempengaruhi peningkatan ROE perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2007-2008 |
| 15 | (Ciptaningsih, 2013) | Uji Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan BUMN yang Go Public di Indonesia. | Modal Intelektual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap **kinerja keuangan perbankan.** |

1. **Kerangka Pemikiran**
2. ***Intellectual capital* dengan Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan teori *stakeholder* yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa *stakeholder* berharap manajemen dapat memaksimalkan dan memanfaatan seluruh potensi yang dimiliki perusahaan. Dengan pengelolaan yang maksimal dan baik atas seluruh potensi yang dimiliki akan menciptakan *value added* yang kemudian akan mendorong kinerja perusahaan. Dan salah satunya yaitu potensi yang ada dalam *intellectual capital*. Maka dengan kata lain *intellectual capital* akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian (Agustami dan Rahman, 2015) yang menyatakan *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Selain itu juga ada (Gozali dan Hatane, 2014) menyimpulkan berdasarkan hasil pengujian, *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja perusahaan.

1. ***Intellectual capital* dengan Nilai Perusahaan**

Berdasarkan *Resource Based Theory* menyimpulkan bahwa dengan adanya sumber daya yang dimanfaatkan secara optimal akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan nilai perusahaan. Dan sumber daya yang dimiliki bisa berupa aset berwujud maupun aset tidak berwujud. Aset yang tidak berwujud yang dimaksud yaitu *intellectual capital.* Sehingga dapat disimpulkan *intellectual capital* akan mempengaruhi nilai perusahaan.

Pernyataan diatas didukung oleh penelitian (Handayani, 2015) yang menyatakan *Value Added Human Capital* (VAHC), *Value Added Capital Employed* (VACA) dan *Structural Capital Value Added* (STVA) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan. Sama seperti (Sirojudin dan Nazaruddin, 2014) yang melakukan penelitian *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan dan hasilnya adalah *intellectual capital* berpengaruh positif secara signifikan terhadap nilai perusahaan. Semakin tinggi modal intelektual yang dimiliki perusahaan ternyata berpengaruh pada nilai perusahaan. Akan tetapi ada juga penelitian yang hasilnya bertolak belakang dengan hasil diatas, seperti hasil penelitian (Fadlun, 2016) dan (Aida dan Rahmawati, 2015) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan.

1. **Komitmen dalam pengembangan SDM dengan Kinerja Perusahaan**

Pengembangan SDM merupakan suatu agenda penting bagi perusahaan, karena akan berdampak pada kinerja sumber daya manusianya sendiri (Turere, 2013), yang artinya nanti akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan yaitu kinerja perusahaan. Pengembangan SDM yang dilakukan secara intens juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan pada masa yang akan datang. Pengembangan SDM dalam perusahaan harus dijadikan komitmen bagi perusahaan agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Dengan adanya komitmen perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia, maka hasil kinerja perusahaan akan lebih baik sehingga dapat memberikan sinyal baik terhadap pihak luar sesuai dengan teori signal. Sehingga peneliti ingin menjadikan komitmen pengelolaan sumber daya manusia sebagai variabel moderasi antara *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan.

1. **Komitmen dalam pengembangan SDM dengan Nilai Perusahaan**

Pentingnya pengembangan SDM dijadikan patokkan bagi perusahaan untuk terus mengupayakan ada pengembangan SDM yang maksimal. Karena tidak hanya akan mempengaruhi kinerja perusahaan tapi akan berujung ke peningkatan nilai perusahaan. Sama halnya dengan yang dijelaskan diatas mengenai komitmen pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan tersebut akan memberikan hasil yang lebih jika perusahaan berkomitmen terhadapnya. Segala sesuatu jika didasari dengan komitmen maka akan memberikan hasil yang lebih memuaskan. Sehingga peneliti juga ingin menjadikan komitmen pengembangan sumber daya manusia menjadi variabel moderasi antara hubungan *intellectual capital* terhadap nilai perusahaan.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran (Model 1)**

***Intellectual***

***Capital***

**Komitmen Dalam Pengembangan SDM**

**Nilai Perusahaan**

**Kinerja**

**Perusahaan**

**Gambar 2.2**

**Kerangka Pemikiran (Model 2)**

***Intellectual***

***Capital***

**Komitmen Dalam Pengembangan SDM**

**Nilai Perusahaan**

**Kinerja**

**Perusahaan**

1. **Hipotesis**

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H1: *Intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H2: *Intellectual capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H3: Komitmen dalam pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

H4: Komitmen dalam pengembangan SDM berpengaruh terhadap nilai perusahaan.

H5: *Intellectual capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi oleh komitmen dalam pengembangan SDM.

H6: *Intellectual capital* berpengaruh terhadap nilai perusahaan yang dimoderasi oleh komitmen dalam pengembangan SDM.