

Peranan *Employee Stock Ownership Program* Memoderasi Hubungan *Intellectual Capital* Terhadap Kinerja Perusahaan

Putri Estiningtyas¹, Yefta Andi Kus Noegroho^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana
232018086@student.uksw.edu, yefta.kusnugroho@uksw.edu

*Corresponding Author

Diajukan : 31 Mei 2022

Disetujui : 2 Juni 2022

Dipublikasi : 1 Juli 2022

ABSTRACT

Company performance is the company's ability to use all funds for operational activities. One of the factors that increase or decrease the company's performance is caused by intellectual capital. Intellectual capital is an asset owned by the company in order to provide a competitive advantage. This study aims to examine and analyze the employee stock ownership program in the relationship between intellectual capital and company performance. This research method uses quantitative descriptive using purposive sampling technique and obtained a sample of 38 with the number of observations of 43 banking companies listed on the IDX in 2017-2019. The data was analyzed using the Partial Least Square approach with the WarpPLS 7.0 test tool. The results show that capital employed has a negative and significant effect on company performance. Human capital and structural capital have a significant positive effect on company performance. Relational capital is stated to have a positive but not significant effect on the company's performance. The implementation of the employee stock ownership program as a moderating variable is used to support employee morale, not being able to influence all components of intellectual capital, but only being able to moderate human capital. The results of this study indicate that human resources are the main component in the development of the banking business, especially the provision of employee stock ownership programs that can improve company performance.

Keywords: ESOP; Intellectual Capital (M-VAIC); Company Performance

PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencari keuntungan atau manfaat ekonomi (*economic benefit*). Persaingan bisnis yang semakin ketat terutama di sektor industri keuangan menyebabkan sektor ini perlu memiliki strategi agar mampu bertumbuh. Kemampuan bertumbuh perusahaan dapat dilihat melalui kinerja perusahaan. Pada tabel 1 secara keseluruhan kinerja perusahaan industri perbankan mengalami fluktuasi hingga pada tahun 2019 mengalami penurunan. Jika melihat fenomena yang terjadi dalam industri perbankan di Indonesia pertumbuhan jumlah bank dan jumlah kantor bank umum juga mengalami penurunan. Fenomena ini menunjukkan bahwa tidak mudah untuk masuk atau hanya sekedar bertahan di industri perbankan.

Tabel 1. Kinerja Perusahaan, Jumlah Bank dan Jumlah Kantor Bank Umum

Keterangan	2017	2018	2019
ROA	2,45%	2,55%	2,47%
Jumlah Bank Umum	115	115	110
Jumlah Kantor Umum	32.285	31.609	31.127

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan – Statistik Perbankan 2017-2019

Penelitian Harefa & Kennedy (2018) mengakui jika perkembangan diindikasikan adanya sistem teknologi yang semakin unggul terutama di industri keuangan. Bagi industri perbankan era digital banking 4.0 menjadi peluang untuk lebih berinovasi memberikan layanan kepada nasabah dalam menyikapi pertumbuhan *fintech*. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk dapat bersaing pada era bisnis digital dengan mengubah bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis yang didasarkan pengetahuan (*intellectual capital*) (Ousama et al., 2020). Fenomena *intellectual capital* mulai berkembang di Indonesia setelah munculnya PSAK No. 19 tentang aset tidak berwujud. Bagi perusahaan berbasis pengetahuan, kemampuan perusahaan tidak hanya dilihat berdasarkan aset berwujud namun mampu menciptakan inovasi seperti *intellectual capital* memiliki peran bagi pertumbuhan ekonomi (Nurhayati et al., 2019).

Peran pentingnya *intellectual capital* telah terbukti melalui berbagai penelitian menunjukkan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja perusahaan, namun terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak berpengaruh. Penelitian Masri (2018) dengan objek perusahaan manufaktur di Indonesia menyimpulkan hanya *capital employed* dan *rational capital* yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian Gupta (2020) dengan objek perusahaan farmasi di India menegaskan bahwa hanya *human capital* dan *capital employed* yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja. Penelitian Pramathana & Widarjo (2020) dengan perusahaan berkategori *high-intellectual capital* menunjukkan bahwa hanya *structural capital* dan *capital employed* menjadi bagian utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Perbedaan penelitian menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil yang kemungkinan disebabkan adanya perbedaan pengetahuan dan pemanfaatan teknologi di masing-masing perusahaan.

Pengelolaan *intellectual capital* yang kurang optimal dapat berasal dari karyawan yang tidak mampu menciptakan ide-ide sehingga menyebabkan laba menurun. Salah satu faktornya akibat pemberian gaji yang tidak sesuai dengan usaha yang telah dilakukan. Sesuai dengan fenomena yang terjadi, dilansir dari liputan6.com bahwa karyawan bank BCA menuntut adanya kenaikan gaji (Praditya, 2014). Salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan *reward* (Laudya & Handoko, 2019). *Reward* berupa pemberian saham melalui *employee stock ownership program* diyakini mampu meningkatkan loyalitas karyawan, karena seolah karyawan mendapatkan bagian tersendiri dalam kepemilikan saham (Sukmawijaya, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas topik *intellectual capital* menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, melihat penelitian sebelumnya memberikan hasil yang berbeda-beda. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel moderasi yaitu *employee stock ownership program* yang diduga dapat mempengaruhi *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis apakah ESOP memoderasi *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan perbankan yang tercantum di BEI tahun 2017-2019. Kinerja sektor perbankan yang mengalami fluktuasi bahkan menurun akibat bisnis yang terus berkembang membuat sektor ini perlu mengelola *intellectual capital*, terlebih pemberian ESOP mampu menumbuhkan loyalitas dalam mendukung *intellectual capital* untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

STUDI LITERATUR

Resource Based Theory

Menurut Wernerfelt (1984), *Resource Based Theory* menjelaskan agar perusahaan mampu bersaing dengan organisasi lain maka perlu membutuhkan dua hal utama. Pertama, memiliki

keunggulan sumber daya berupa aset berwujud (*tangible assets*) maupun aset tidak berwujud (*intangible assets*). Kedua, mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya dalam keunggulan kompetitif harus bernilai (*valuable resources*), langka (*rare resources*), tidak dapat ditiru (*imperfectly imitable resources*) dan tidak memiliki sumber daya pengganti (*non-substitutability resources*) (Barney, 1991).

Intellectual Capital

Intellectual Capital merupakan aset yang dimiliki perusahaan dalam memberikan *competitive advantage* (Chowdhury et al., 2019). *Intellectual capital* dapat diukur dengan menggunakan M-VAIC. Metode M-VAIC merupakan model pengembangan pengukuran *intellectual capital* VAIC™ (Pulic, 1998) yang dikembangkan oleh (Ulum et al., 2014) dengan menambahkan satu komponen perhitungan. *Modified VAIC* merupakan pengukuran yang dirancang untuk menyediakan informasi mengenai efisiensi penciptaan nilai aset yang dimiliki perusahaan. Komponen M-VAIC diantaranya *capital employee efficiency* (CEE), *human capital efficiency* (HCE), *structural capital efficiency* (SCE) dan *relational capital efficiency* (RCE) (Ge & Xu, 2021). CEE berkaitan dengan *financial capital* perusahaan diantaranya *monetary capital* dan *fiscal capital*. HCE berkaitan dengan pengetahuan dan pengalaman manusia yang mampu memberikan inovasi untuk keberlanjutan perusahaan. SCE berkaitan dengan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan proses bisnis melalui sarana dan prasarana yang mendukung (Aprilyani et al., 2020). RCE berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk berinteraksi positif dengan lingkungan seperti masyarakat, *stakeholder*, pemerintah, dan pemasok (Molodchik et al., 2019).

Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan ukuran pencapaian manajemen dalam mengelola sumber daya perusahaan terutama untuk menciptakan nilai bagi pemegang saham (Sukatmadiredja, 2021). Kinerja perusahaan menunjukkan kondisi perusahaan tentang apa yang telah dicapai selama periode tertentu (Rahmadhani & Panggabean, 2018). Penilaian kinerja perusahaan bertujuan untuk mengetahui efektivitas perusahaan, guna melakukan evaluasi sebagai perbaikan atas kegiatan operasional agar mampu bersaing dengan kompetitor (Fahmi & Rahayu, 2017).

Employee Stock Ownership Program (ESOP)

Employee stock ownership program merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan untuk menghargai kinerja jangka panjang (Asyik, 2017). Manurung (2018) mendefinisikan ESOP sebagai suatu program yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memiliki saham melalui pemberian opsi saham. Adanya ESOP diharapkan dapat meningkatkan kinerja lebih efektif dan efisien.

Intellectual Capital Dan Kinerja Perusahaan

Dalam *Resource Based Theory* penggunaan *capital employed* sebagai aset fisik diperlukan untuk mendukung aset tidak berwujud sebagai keunggulan kompetitif. Perusahaan akan menghasilkan *return* yang tinggi, ketika perusahaan mampu mengelola aset fisiknya. Apabila *capital employed* mampu dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan dapat menekan biaya pengeluaran apabila mampu memanfaatkan *capital employed*. Beberapa penelitian membuktikan bahwa CEE berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan diantaranya (Aprilyani et al., 2020; Gupta et al., 2020; Weqar, Sofi, et al., 2020)

H_{1a} : *Capital employed* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Dalam *Resource Based Theory* *human capital* menjadi sumber daya yang paling penting bagi perusahaan. *Human capital* memberikan gambaran mengenai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan solusi dilihat dari pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Nasrullah & Pohan, 2020). *Human capital* memiliki peran dalam memberikan inovasi dan pembaruan strategi untuk menciptakan *value added*. Terlebih apabila perusahaan dapat mengelola kompetensi dan *skill* secara maksimal bagi perusahaan. Disamping itu, memiliki karyawan

dengan kualitas pelayanan dan kapabilitas yang memadai juga akan berpengaruh dengan kepuasan nasabah. Beberapa penelitian membuktikan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan diantaranya (Gupta et al., 2020; Mohammad & Bujang, 2019; Murugesan et al., 2017)

H_{1b} : *Human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Resource Based Theory menjelaskan bahwa setiap organisasi memiliki keunggulan sumber daya untuk keberlanjutan organisasi baik sumber daya berwujud maupun tidak berwujud. *Structural capital* dibutuhkan sebagai sarana pendukung *human capital* dalam menghasilkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Ketika sarana dan prasarana perusahaan dimanfaatkan dengan baik maka dapat menciptakan terobosan baru yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. *Structural capital* juga mencakup budaya perusahaan, apabila lingkungan kerja memiliki dampak positif maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat menjadikan keunggulan tersendiri di antara pesaing lainnya, karena lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi dan semangat karyawan. Jika suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang lemah dalam mengidentifikasi setiap tindakan dalam perusahaan maka *intellectual capital* tidak akan berpotensi sepenuhnya. Beberapa penelitian membuktikan bahwa *structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan diantaranya (Mohammad & Bujang, 2019; Murugesan et al., 2017; Pramathana & Widarjo, 2020)

H_{1c} : *Structural capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Resource Based Theory mencakup sumber daya internal dan eksternal. Keberadaan *relational capital* merupakan sumber daya eksternal dengan cara memberikan kepuasan kepada konsumen sehingga menjadikan konsumen loyal kepada perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Terciptanya hubungan baik dengan pihak eksternal maka perusahaan dianggap memiliki citra yang baik sehingga mampu meningkatkan keuntungan tersendiri bagi perusahaan. Beberapa penelitian membuktikan bahwa *relational capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan diantaranya (Masri et al., 2018; Mohammad & Bujang, 2019; Murugesan et al., 2017)

H_{1d} : *Relational Capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan

Intellectual Capital Dan Kinerja Perusahaan Dengan Employee Stock Ownership Program

ESOP menjadi cara agar dapat meningkatkan efektivitas manajemen dalam menjalankan bisnisnya. Dalam hal ini, manajemen dapat mempengaruhi keputusan bisnis tergantung pada pengelolaannya. Pengelolaan *capital employed* secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Adanya penerapan ESOP diharapkan dapat mendorong atau memperkuat hubungan antara *capital employed* terhadap kinerja perusahaan karena penerapan ESOP akan memberikan semangat bagi manajer untuk menciptakan keberlanjutan perusahaan sehingga dapat menghasilkan *return* yang tinggi. Penelitian Manurung (2018) menjelaskan bahwa penerapan ESOP dapat meningkatkan *return* bagi perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Manurung (2018) bahwa ESOP berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut dikemukakan hipotesis sebagai berikut.

H_{2a} : ESOP memperkuat pengaruh *capital employed* pada kinerja perusahaan

Keberadaan *human capital* dalam perusahaan erat kaitannya dengan kompensasi termasuk pemberian kepemilikan saham (Xiao et al., 2019). Penerapan ESOP menjadi salah satu bentuk kompensasi yang ditawarkan perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan. Kemampuan *human capital* yang memadai, ditunjang dengan penerapan sistem bonus melalui ESOP maka perusahaan sangat berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sebab jika karyawan bekerja dengan produktif, maka akan menghasilkan laba yang meningkat. Pengimplementasian ESOP diharapkan dapat memperkuat hubungan antara *human capital* terhadap kinerja perusahaan agar tercipta motivasi dan komitmen karyawan. Pada penelitian Nurlela (2021) yang menyatakan bahwa penerapan ESOP dapat menumbuhkan motivasi untuk

lebih produktif. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Nurlela (2021) bahwa ESOP berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut dinyatakan hipotesis sebagai berikut.

H_{2b} : ESOP memperkuat pengaruh *human capital* pada kinerja perusahaan

Pemberian program ESOP menjadi pemicu bagi karyawan untuk terus berinovasi. Karena pada dasarnya karyawan akan memiliki intelektualitas yang tinggi jika perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang memadai. Perusahaan yang menerapkan ESOP memiliki budaya yang mendorong karyawan untuk terampil memecahkan masalah (Wiefek *et al.*, 2019). Penerapan ESOP diharapkan dapat memperkuat hubungan antara *structural capital* terhadap kinerja perusahaan, karena penerapan ESOP akan memberikan semangat bagi karyawan dalam mengoptimalkan sarana dan prasarana sehingga dapat menghasilkan *value added*. Penelitian Laudya & Handoko (2019) menjelaskan bahwa adanya ESOP mampu meningkatkan kerjasama tim untuk lebih berinovasi sehingga tercipta produk baru. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Laudya & Handoko (2019) bahwa ESOP berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan argumen tersebut dinyatakan hipotesis sebagai berikut.

H_{2c} : ESOP memperkuat pengaruh *structural capital* pada kinerja perusahaan

Relational capital menjadi pemicu keunggulan kompetitif melalui relasi yang kuat dengan *stakeholder* (Daat, 2019). Perusahaan yang menerapkan ESOP perlu memiliki *relational capital* dalam menciptakan hubungan yang saling menguntungkan. Pada penelitian Virliana (2018) menyatakan bahwa adanya ESOP mampu membangun kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya, karena diyakini perusahaan yang mengumumkan ESOP berpotensi memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Virliana (2018) bahwa ESOP berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan hipotesis tersebut dinyatakan hipotesis sebagai berikut.

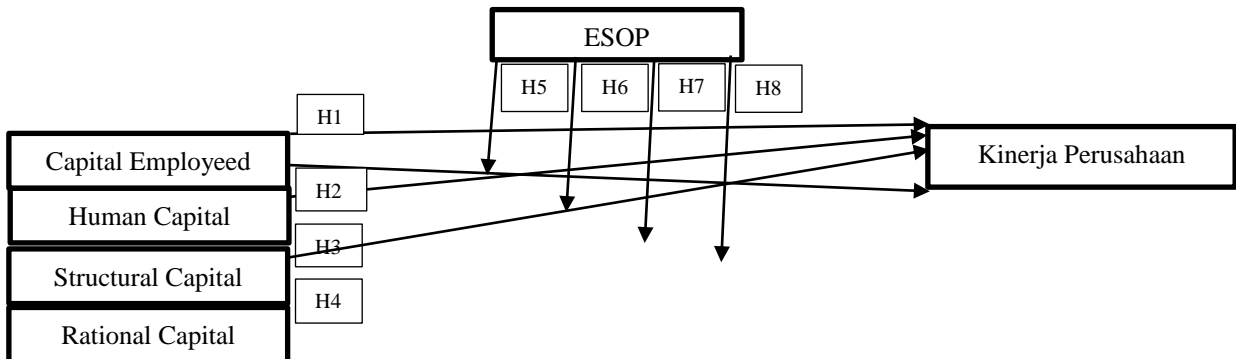
H_{2d} : ESOP memperkuat pengaruh *relational capital* pada kinerja perusahaan

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis deskriptif kuantitatif yang merupakan data sekunder berupa laporan tahunan sektor perbankan. Laporan tahunan diperoleh melalui www.idx.co.id dan website resmi perusahaan. Populasi pada penelitian ini merupakan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini antara lain perusahaan perbankan yang tercatat di BEI pada tahun 2017-2019. Kemudian kriteria berikutnya yaitu perusahaan perbankan yang tidak rutin menyajikan dan mempublikasikan laporan keuangan tahun 2017-2019.

Penelitian ini akan mengukur tiga variabel yaitu *intellectual capital* sebagai variabel independen yang disimbolkan dengan (X). Pengukuran variabel *intellectual capital* yang dikembangkan oleh (Ulum *et al.*, 2014) menggunakan *Modified Value Added Intellectual Capital* (M-VAICTM). Tahapan perhitungan M-VAICTM sebagai berikut. Pertama, *value added* (VA) diperoleh dari total pendapatan dikurangi dengan beban usaha selain beban karyawan. Kedua, CEE diperoleh dari VA dibagi dengan dana yang tersedia. Ketiga, HCE diperoleh dari VA dibagi dengan beban karyawan. Keempat, SCE diperoleh dari VA dikurangi dengan HC kemudian dibagi dengan VA. Kelima, RCE diperoleh dari beban pemasaran dibagi dengan VA. Keenam, menjumlahkan seluruh komponen. Variabel dependen pada penelitian yaitu kinerja perusahaan yang disimbolkan dengan (Y). Kinerja perusahaan dapat diukur dengan menggunakan beberapa rasio profitabilitas seperti *Return on Assets* (ROA). Rasio ini menghubungkan manfaat operasi perusahaan dengan jumlah aktiva yang digunakan untuk menghasilkan keuntungan. Rasio ini dapat dihitung dengan membagi laba bersih dengan total aset, kemudian dikalikan seratus persen. Penelitian ini menambahkan variabel moderasi yaitu *Employee stock ownership program* (ESOP) yang disimbolkan dengan (Z). Pengukuran ESOP pada penelitian ini menggunakan variabel *dummy* yaitu bernilai skor 1 apabila perusahaan yang menerapkan ESOP dan skor 0 apabila perusahaan tidak menerapkan ESOP (Pebriani & Sari, 2021). Dalam penelitian ini juga

menambahkan variabel kontrol berupa umur perusahaan dan *leverage*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan program WarpPLS 7.0. Selanjutnya pengujian data analisis dimulai dari uji statistik deskriptif hingga uji hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian jumlah bank yang diteliti sebanyak 48 perusahaan dengan total 144 data. Adapun data yang tidak memenuhi kriteria sebanyak 5 bank sehingga jumlah observasi menjadi 114 data. Data diolah dengan statistik deskriptif dengan mengelompokkan data untuk mencari nilai minimum, *maximum*, *mean* dan standar deviasi agar mampu memberikan gambaran dari setiap variabel.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Komponen	Minimum	Maximum	Mean	Standar Deviasi
Intellectual Capital	CEE	-0.54987	2.37121	0.20623	0.25287
	HCE	-3.01728	6.62455	2.05532	1.42053
	SCE	-2.20395	19.45897	0.74579	2.18345
	RCE	-3.41306	0.21815	-0.00954	0.33673
Kinerja Perusahaan	ROA	-11.227	2.57611	0.35270	2.04683
ESOP		0	1	0.15789	0.36625
AGE		1	30	13.00	8.51859
LEVERAGE		0.0060	0.96822	0.80862	0.14331

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Hasil uji statistik deskriptif untuk periode 2017-2019 menunjukkan bahwa komponen *intellectual capital* yang terdiri dari CEE, HCE, SCE dan RCE cenderung bervariasi antar perusahaan yang dapat dilihat dari rata-rata CEE sebesar 0.20623 dengan standar deviasi 0.25287, rata-rata HCE sebesar 2.05532 dengan standar deviasi 1.42053, rata-rata SCE sebesar 0.74579 dengan standar deviasi 2.18345, rata-rata RCE -0.00954 dengan standar deviasi sebesar 0.33673. Rata-rata tertinggi komponen *intellectual capital* yaitu HCE yang menandakan bahwa perusahaan perbankan lebih berfokus pada pengetahuan dari karyawan. Kinerjanya relatif bervariasi antar perusahaan dapat dilihat pada perhitungan ROA dengan rata-rata 3.5351 dan standar deviasi sebesar 20.43344. ESOP perusahaan memiliki rata-rata 0.16 dan standar deviasi 0.366. Umur perusahaan memiliki rata-rata sebesar 13.00 dan standar deviasi sebesar 8.519 serta leverage memiliki rata-rata 71583576.7 dan standar deviasi 280819052.7.

Tahap berikutnya mencari nilai *R-square*, *Adj. R-square* dan *Q-squared* untuk menilai seberapa besar variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Dimana data diolah dan memperoleh hasil melalui *latent variable coefficients* pada WarpPLS.

Tabel 3. *R-square*, *Adj. R-square* dan *Q-squared*

Kriteria Fit		ROA	Keterangan
R-Square	Kuat $\geq 0,67$, Moderate $\geq 0,33$ dan Lemah $\geq 0,19$	0,901	Kuat
Adj. R-Square	Kuat $\geq 0,67$, Moderate $\geq 0,33$ dan Lemah $\geq 0,19$	0,891	Kuat
Q-Square	>0	0,768	<i>Predictive relevance</i>

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Hasil pengolahan data menunjukkan *R-square* sebesar 0,901 artinya bahwa ROA dapat dijelaskan oleh variabel CEE, HCE, SCE, RCE dan memoderasi ESOP sebesar 90,1%. Nilai *Adj. R-square* sebesar 0,891 juga menunjukkan bahwa variabel bebas dan moderasi dapat menjelaskan variabel terikat sehingga dapat dikategorikan bahwa variabel bebas, terikat dan moderasi memiliki validitas yang kuat. Sedangkan sisanya sebesar 0,109 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Q-square* pada tabel 3 sebesar 0,768 yang artinya memiliki *predictive relevance* karena nilainya >0 .

Tahap berikutnya menilai *effect size* untuk mengetahui ukuran besarnya korelasi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana data diolah dan memperoleh hasil melalui *effect sizes* pada WarpPLS.

Tabel 4. Evaluasi *Effect Size* (f^2)

	Kriteria	Hasil	Keterangan
CEE	Kecil $> 0,02$, Menengah $>0,15$, Besar $>0,35$	0,416	Besar
HCE		0,267	Menengah
SCE		0,027	Kecil
RCE		0,022	Kecil
AGE		0,034	Kecil
LEVERAGE		0,122	Kecil
ESOP*CEE		0,007	Sangat Kecil
ESOP*HCE		0,082	Kecil
ESOP*SCE		0,020	Kecil
ESOP*RCE		0,002	Sangat Kecil

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Hasil *output* didapatkan bahwa variabel (CEE) termasuk kategori besar. *Human capital efficiency* (HCE) termasuk kategori menengah. *Structural capital efficiency* (SCE), *relational capital efficiency* (RCE), umur (*Age*) dan *leverage* termasuk kategori kecil. Rendahnya nilai *effect size* menyebabkan variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja perusahaan.

Tahap berikutnya menilai parameter model fit dan indeks kualitas yang digunakan untuk mengetahui baik tidaknya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dimana data diolah dan memperoleh hasil melalui general SEM *analysis result* pada WarpPLS.

Tabel 5. Model Fit dan Indeks Kualitas

	Indeks	P-value	Kriteria	Keterangan
APC	0,184	P=0,013	P<0,05	Diterima
ARS	0,901	P<0,001	P<0,05	Diterima
AARS	0,891	P<0,001	P<0,05	Diterima
AVIF	2,655		≤ 5 dan idealnya $\leq 3,3$	Ideal
AFVIF	16,507		≤ 5 dan idealnya $\leq 3,3$	Kurang Baik
GoF	0,949		Kecil $\geq 0,1$, Sedang $\geq 0,25$, Besar $\geq 0,36$	Besar

SPR	0,700		$\geq 0,7$ dan idealnya = 1	Diterima
RSCR	0,951		≥ 0.9 dan idealnya = 1	Ideal
SSR	1,000		≥ 0.7	Ideal
NLBCDR	0,950		≥ 0.7	Diterima

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Uji indeks kesesuaian dan mutu menunjukkan hasil bahwa mayoritas kriteria model fit dan indeks kualitas terpenuhi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lulus uji *inner* model.

Tahap terakhir dalam penelitian ini dengan menguji hipotesis menggunakan *path coefficients* dan *p-value* untuk menjelaskan pengaruh dari setiap variabel yang diuji. Hasil penelitian ini didapat melalui *path coefficients and p-value* pada WarpPLS yang nantinya akan dibandingkan dengan kebenaran dugaan hipotesis.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Path Coefficients	P-Value	Kesimpulan	Hipotesis
CEE → ROA	-0,539	<0,001*	Non-Sig	Ditolak
HCE → ROA	0,390	<0,001*	Sig+	Diterima
SCE → ROA	0,160	0,039*	Sig+	Diterima
RCE → ROA	0,095	0,149*	Non-Sig	Ditolak
AGE → ROA	0,105	0,125*	Non-Sig	Ditolak
LEVERAGE → ROA	0,217	0,008*	Sig+	Diterima
ESOP*CEE → ROA	0,013	0,444*	Non-Sig	Ditolak
ESOP*SCE → ROA	-0,068	0,230*	Non-Sig	Ditolak
ESOP*RCE → ROA	0,009	0,461*	Non-Sig	Ditolak
ESOP*HCE → ROA	0,242	0,004*	Sig+	Diterima
*Significant P<0,05				

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

Hasil hubungan antara *path coefficients* dan *p-value* Berdasarkan *p-value* maka mendapati hasil bahwa hanya CEE, HCE, SCE, leverage dan pemoderasian ESOP dengan HCE yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan komponen hipotesis lainnya tidak didukung.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *capital employed* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan sehingga disimpulkan bahwa H1_a ditolak. Hal tersebut tidak sejalan dengan *Resource Based Theory*, teori yang menunjukkan bahwa aset fisik diperlukan untuk mendukung aset tidak berwujud sebagai keunggulan kompetitif. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Ting et al., 2020). Pemanfaatan *capital employed* memiliki peran utama dalam efisiensi biaya. Terlebih, perbankan yang telah mengelola *capital employed* dengan baik saat munculnya *fintech* dapat menghasilkan pendapatan, namun belum mampu menutup seluruh biaya operasional yang dikeluarkan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sektor perbankan mampu memanfaatkan *capital employed* dengan baik, tetapi justru menghasilkan *return* yang rendah dari modal yang digunakan. Beruntungnya sektor perbankan masih memiliki *intellectual capital*, dimana hasil pengujian *human capital* menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan sehingga disimpulkan bahwa H1_b diterima. Hasil tersebut sesuai dengan *Resource Based Theory* bahwa sumber daya manusia yang efisien dapat memberikan nilai tambah dengan kemampuan yang dimiliki melalui inovasi dan perubahan strategi yang diberikan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Mohammad & Bujang, 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa faktor pengetahuan

yang dimiliki oleh perbankan selalu ditingkatkan oleh pihak manajemen bank seperti memberikan pelatihan dalam proses penciptaan hal baru terlebih hadirnya *fintech*. Oleh karena itu, perusahaan perbankan menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai modal yang penting.

Selaras dengan hal tersebut, hasil pengujian *structural capital* juga menunjukkan pengaruh positif signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa $H1_c$ diterima. Hasil tersebut sesuai dengan *Resource Based Theory* bahwa perusahaan yang dapat mengelola infrastruktur dengan baik yang akan menjadi *value added* bagi perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu (Murugesan et al., 2017). Karyawan akan berusaha menggunakan sarana dan prasarana untuk mendapatkan inovasi sesuai dengan target yang ditentukan. Hadirnya *fintech* bagi perusahaan perbankan bukan menjadi permasalahan, karena perusahaan perbankan mampu mengikuti perkembangan yang ada akibat *structural capital* yang dimanfaatkan dengan baik sehingga muncul inovasi untuk mempertahankan kinerja perusahaan. Disisi lain, hasil pengujian RCE memiliki hasil yang berpengaruh positif namun tidak signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa $H1_d$ ditolak. Hal tersebut tidak sesuai dengan *Resource Based Theory* bahwa terciptanya hubungan baik dengan pihak eksternal dapat meningkatkan *value added*. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Weqar, Khan, et al., 2020). Hadirnya *fintech* menunjukkan bahwa RCE tidak mampu menjalin hubungan efektif dengan pihak eksternal yang diakibatkan kurang menariknya promosi yang dilakukan. Meskipun begitu, RCE akan menjadi suatu keuntungan bagi perbankan, jika metode promosi dapat dilakukan secara menarik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan jika umur perusahaan tidak memiliki hubungan dalam pengelolaan komponen *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan. Karena perusahaan yang mampu mengatur strategi dengan baiklah yang akan bertahan. Disamping itu, variabel control *leverage* memiliki hubungan terkait dengan pengelolaan komponen *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan sehingga hasil penelitian ini mampu membangun proses perhitungan menjadi lebih baik. Adanya variabel *leverage* memiliki pengaruh terhadap pengelolaan *intellectual capital* terhadap kinerja perusahaan yang mana dengan adanya *intellectual capital* mampu meminimalisir pengeluaran.

Pengaruh *Intellectual Capital* terhadap kinerja perusahaan dengan ESOP sebagai variabel moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ESOP tidak mampu memoderasi pengaruh *capital employed* terhadap kinerja perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa $H2_a$ ditolak. Hubungan ESOP dengan *capital employed* dalam pemoderasian menunjukkan bahwa perusahaan perbankan belum mampu mengelola sumber daya dengan baik. Terlebih munculnya *fintech* akibat perkembangan teknologi membuat perusahaan perlu memiliki strategi agar mampu bertahan. Meskipun perusahaan telah menerapkan ESOP tidak terbukti mampu mempengaruhi *capital employed* yang disebabkan karena besar kecilnya pemberian kepemilikan saham tidak mempengaruhi *capital employed*. Pengelolaan *capital employed* yang baik ditentukan oleh sumber daya manusia didalam perusahaan apakah dapat menaikkan atau menurunkan *return* bagi perusahaan. Namun begitu, ESOP mampu memoderasi pengaruh *human capital* terhadap kinerja perusahaan sehingga dapat disimpulkan $H2_a$ diterima. Dalam hal ini, karyawan merasa sedikit termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pemberian kepemilikan saham dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam pengambilan keputusan dari pengetahuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga ESOP mampu memperkuat hubungan *human capital* terhadap kinerja perusahaan.

Selain itu, hasil pengujian menunjukkan jika ESOP belum mampu memoderasi *structural capital* terhadap kinerja perusahaan sehingga disimpulkan $H2_c$ ditolak. Hasil menunjukkan jika kinerja karyawan kurang optimal sehingga karyawan tidak mampu berpartisipasi aktif dalam membuat suatu keputusan. Namun, apabila ESOP digunakan sebagai salah satu aspek penting bagi karyawan maka berdampak pada pengambilan keputusan yang tidak berhati-hati sehingga mampu merugikan perusahaan dan akhirnya tidak menghasilkan *value added*. Hadirnya *fintech* tentu akan menjadi ancaman bagi perusahaan jika karyawan tidak dapat menggunakan *structural capital* secara optimal karena *structural capital* dijadikan sebagai penunjang bagi perusahaan

untuk menghasilkan inovasi baru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ESOP tidak mampu memoderasi pengaruh *relational capital* terhadap kinerja perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{2a} ditolak. Hal ini disebabkan karena pihak eksternal tidak terlalu memperhatikan perusahaan yang menerapkan ESOP sebagai pengambil keputusan yang disebabkan baik perusahaan yang menerapkan ESOP ataupun sebaliknya tidak terlalu mempengaruhi *relational capital* dalam pengambilan keputusan *stakeholder*. Menjalin relasi yang baik kepada pihak eksternal dapat ditentukan oleh pelayanan yang baik kepada nasabah maupun reputasi yang baik sehingga mudah bagi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis tersebut dapat dikatakan bahwa komponen *intellectual capital* memberikan kontribusi yang bervariasi satu dengan lainnya. Diantaranya yakni *human capital* dan *structural capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Capital employed* dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. *Relational Capital* dinyatakan berpengaruh positif namun tidak signifikan. Prediksi penerapan ESOP dapat berpengaruh terhadap komponen *intellectual capital* sebagai variabel moderasi terbukti tidak mampu memoderasi ketiga komponen tersebut diantaranya *capital employed*, *structural capital* dan *relational capital*. Penerapan ESOP sebagai bentuk kompensasi untuk menunjang semangat karyawan mendapatkan hasil bahwa meskipun teknologi semakin berkembang dengan hadirnya *fintech* tidak mampu meningkatkan semua komponen karena komponen utama dalam perbankan berasal dari sumber daya manusia, dimana *human capital* sebagai penggerak perusahaan yang akan mempengaruhi ketiga komponen tersebut. Hal ini dibuktikan bahwa ESOP hanya mampu memoderasi *human capital*. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penilaian AFVIF yang dikategorikan rendah sehingga berdampak pada korelasi antar variabel lainnya. Adapun masukan bagi perusahaan perbankan untuk dapat mengelola dan mengembangkan masing-masing komponen *intellectual capital* secara optimal dengan memberikan ESOP sebagai penunjang bagi karyawan agar dapat meningkatkan kontribusi terhadap performa perusahaan. Bagi investor penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dalam penerapan ESOP sebagai bentuk pengelolaan *intellectual capital* yang optimal meskipun tidak semua komponen dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian selanjutnya pada perusahaan perbankan diharapkan dapat menggunakan metode lainnya dan memperdalam penelitian dengan membandingkan beberapa pengukuran kinerja perusahaan seperti ROE, ROCE dan ROI maupun meneliti kondisi *intellectual capital* dan ESOP pasca pandemic covid-19.

REFERENSI

- Aprilyani, R. V. D., Susbiyani, A., & Aspirandi, R. M. (2020). Pengaruh Capital Employed, Human Capital, Structural Capital Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di BEI Tahun 2017-2020. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 330–338. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jap.v11i2.30693>
- Asyik, N. F. (2017). The Adoption and Maintenance of Executive Stock Option Plan (ESOP) : Company Characteristics Evaluation in Indonesia. *Over The Rim*, 191–199. <https://doi.org/10.2307/j.ctt46nrzt.12>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*.
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., & Azim, M. I. (2019). Intellectual capital efficiency and organisational performance: In the context of the pharmaceutical industry in bangladesh. *Journal of Intellectual Capital*, 20(6), 784–806. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2018-0171>
- Daat, S. C. (2019). Pengaruh Pengungkapan Relational Capital Pada Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan High-IC Intensive Industries Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia). *Nominal: Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(2), 255–273. <https://doi.org/10.21831/nominal.v8i2.26702>
- Fahmi, M., & Rahayu, D. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI.

- Jurnal Bina Akuntansi*, 26(1), 1–14. <https://doi.org/10.31227/osf.io/cw78k>
- Ge, F., & Xu, J. (2021). Does Intellectual Capital Investment Enhance Firm Performance? Evidence From Pharmaceutical Sector In China. *Technology Analysis and Strategic Management*, 33(9), 1006–1021. <https://doi.org/10.1080/09537325.2020.1862414>
- Gupta, K., Goel, S., & Bhatia, P. (2020). Intellectual Capital And Profitability: Evidence From Indian Pharmaceutical Sector. *Vision*, 24(2), 204–216. <https://doi.org/10.1177/0972262920914108>
- Harefa, A. A., & Kennedy, P. S. J. (2018). Financial Technology, Regulation and Banking Adaptation in Indonesia. *Fundamental Management Journal*, 3(1), 1–11.
- Laudya, R., & Handoko, J. (2019). The Effect of Employee Stock Option Plan on Market Performance With Firm Performance As Intervening Variable. *Jurnal Akademi Akuntansi*, 2(2), 13. <https://doi.org/10.22219/jaa.v2i2.8976>
- Manurung, E. T. (2018). Meningkatkan Komitmen Karyawan Melalui Employee Stock Ownership Program Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 10(2), 49–57. <https://doi.org/10.23969/jrak.v10i2.1240>
- Masri, I., Frisca, D. P., Satria, I., & Bantasyam, S. (2018). The Role of Intellectual Capital to Economic Value Added (Empirical Study on Manufacturing Companies of Consumption Goods Sector). *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 10(1), 95–104. <https://doi.org/10.17509/jaset.v10i1.12741>
- Mohammad, H. S., & Bujang, I. (2019). Performance of Malaysian Financial Firms: An Intellectual Capital Perspective Using MVAIC model. *Asian Economic and Financial Review*, 9(7), 752–765. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2019.97.752.765>
- Molodchik, M. A., Jardon, C. M., & Bykova, A. A. (2019). The Performance Effect of Intellectual Capital in The Russian Context: Industry vs Company Level. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 335–354. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2018-0190>
- Murugesan, S., Vadivel, T., Chinnadurai, K., & Dhamotharan, D. (2017). Intellectual Capital: Its Effect on Financial Performance of Indian Private Sector Banks. *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*, 3(2), 100–106.
- Nasrullah, A., & Pohan, E. S. (2020). Intellectual Capital dan Spiritual Capital Terhadap Business Performance Pada Perusahaan Manufaktur di Banten. *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 5(1), 14–31. <https://doi.org/10.48181/jratirtayasa.v5i1.7973>
- Nurhayati, Arifin, B., & Mulyasari, W. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Di Industri Perbankan Dengan Competitive Advantage Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35448/jte.v14i1.5424>
- Nurlela, E., Nurhasanah, E., & Zahra, F. F. (2021). Pengaruh Employee Stock Ownership Program (Esop) dan Fixed Asset Intensity (Fai) Terhadap Kinerja Perusahaan. *Finansha-Journal of Sharia Financial Management*, 2(1), 11–25. <https://doi.org/10.15575/fjsfm.v2i1.12541>
- Ousama, A. A., Hammami, H., & Abdulkarim, M. (2020). The Association Between Intellectual Capital And Financial Performance In The Islamic Banking Industry: An Analysis of The GCC banks. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13(1), 75–93. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-05-2016-0073>
- Pebriani, R. A., & Sari, R. (2021). Faktor - Faktor Yang Memengaruhi Profitabilitas Pada Perusahaan Subsektor Investment Company di BEI Periode 2015 – 2019. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume*, 12(01). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1288>
- Praditya, I. I. (2014). *Tuntut Kenaikan Gaji, Karyawan Gugat BCA*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/2027188/tuntut-kenaikan-gaji-karyawan-gugat-bca>
- Pramathana, B., & Widarjo, W. (2020). The Effect of Intellectual Capital Performance on Company's Financial Performance. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(3), 497–508. <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i3.13273>
- Pulic, A. (1998). *Measuring The Performance of Intellectual Capital Potential In Knowledge*

Economy. Mc Master University.

- Rahmadhani, O., & Panggabean, R. (2018). Pengaruh Intellectual Capital dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Encyclopedia of Knowledge Management*, 1(1), 452–461.
- Sukatmadiredja, N. R. (2021). Pengaruh Sistem Pengenda. *Media Mahardhika*, 19(3), 421–433. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.268>
- Sukmawijaya, A. (2018). *Kepemilikan Saham Untuk Karyawan Bisa Tingkatkan Kinerja Perusahaan*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/kepemilikan-saham-untuk-karyawan-bisa-tingkatkan-kinerja-perusahaan/full>
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual Capital Performance of Indonesian Banking Sector: A Modified VAIC (M-VAIC) Perspective. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(2), 103. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v6i2.5246>
- Virliana, E., Mulya, Y., & Chaidir. (2018). Analisis Penerapan Employee Stock Ownership Program Terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Journal of Business Ethics*, 14(3), 37–45.
- Weqar, F., Khan, A. M., & Haque, S. M. I. (2020). Exploring the effect of intellectual capital on financial performance: a study of Indian banks. *Measuring Business Excellence*, 24(4), 511–529. <https://doi.org/10.1108/MBE-12-2019-0118>
- Weqar, F., Sofi, Z. A., & Haque, S. M. I. (2020). Nexus Between Intellectual Capital and Business Performance: Evidence From India. *Asian Journal of Accounting Research*, 6(2), 180–195. <https://doi.org/10.1108/AJAR-07-2020-0064>
- Wiefek, N., Rosen, C., & Garbinsky, T. (2019). Promoting Employee Ownership: A Look at Tthe States. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 2(3), 183–189. <https://doi.org/10.1108/jpeo-09-2019-0024>
- Xiao, H., Shi, Y., & Varma, A. (2019). The Effects of Employee Stock OwnershipPlans on Career Development in A New Era: Evidence From China's Manufacturing Transformation. *Career Development International*, 24(5), 453–474. <https://doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0126>