

Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi Budaya Organisasi pada Industri Perhotelan yang Go-Publik di Indonesia

Oleh : **Ratna Dwi Rachmawati**
General Manajer
Hotel Aria Gajayana Malang

Abstract

The tourism industry in Indonesia is currently growing very rapidly, this will have an impact on the growth in the hospitality industry that rapidly anyway. The growth in the hospitality industry will increase the intensity of the competition. The intensity of the competition which will require the support of competent human resources. A competent human resources is the intellectual capital that improve competitiveness. The existence of cultural organizations that support the development of knowledge and skills of human resources, is very strategic. Intellectual capital will be able to improve the financial performance of the hospitality.

This research aims to test the influence of intellectual capital on performance corporate hospitality. In addition the study also tested the influence of intellectual capital on performance by adding a variable hospitality company organizational culture as moderation. This research uses data panel (includes time series data and cross section) that includes eight samples the hospitality industry during the years 2012-2015. A method of data analysis in this study uses the approach of Partial Least Squares (PLS).

Research results revealed that Intellectual Capital effect significantly to financial performance, but the culture of the organization is not able to strengthen or weaken the influence of Intellectual Capital (VAIC™) against the financial performance of the company's hospitality.

Keywords: Intellectual Capital, financial performance, organizational culture.

PENDAHULUAN

Era perdagangan bebas melahirkan fenomena baru dalam struktur perekonomian global. Perubahan bidang ekonomi ini berdampak cukup signifikan terhadap pengelolaan dan strategi bersaing perusahaan. Hal ini dikarenakan tantangan dan persaingan perusahaan menjadi sangat ketat dan luas sehingga persaingan tidak lagi bersifat lokal, nasional tetapi menjadi persaingan global.

Pelaku bisnis dituntut untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien. Hal ini juga memaksa perusahaan untuk mengubah strategi bisnisnya, dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (labor based business) menjadi berdasarkan pengetahuan (knowledge based business). Perusahaan yang menerapkan strategi knowledge based business, harus dapat menciptakan nilai tambah dengan mengelola the hidden value yang ada pada aset tidak berwujud (Oliveras, Gowthorpe, Kasperskaya, & Perramon, 2008). Fenomena ini menyebabkan pergeseran dari paradigma lama yang hanya berfokus pada

kekayaan fisik (tangible assets), menjadi paradigma baru yang berfokus pada aset tidak berwujud (intangible assets) yaitu modal intelektual. Aset tidak berwujud menjadi penentu penting bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif di era ekonomi pengetahuan (Chang & Chen, 2012; Akbari, Rostami, & Veismoradi, 2013).

Pada saat perusahaan beroperasi pada lingkungan yang sangat menantang, maka pengembangan kemampuan inovasi menjadi sangat penting (Minna, 2014). Kemampuan perusahaan berinovasi ini, terkait erat dengan modal intelektualnya, atau kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya pengetahuan (Kalkan, Bozkurt, & Arman, 2014). Modal intelektual yang tinggi apabila dikembangkan dan disalurkan akan dapat menghasilkan sebuah inovasi yang memicu perkembangan kinerja sebuah perusahaan dalam lingkungan bisnisnya.

Perusahaan perhotelan merupakan sektor bisnis yang termasuk sektor jasa, dimana pelayanan bergantung pada intelek/akal/kecerdasan modal manusia. Selain itu perhotelan merupakan salah satu industri yang termasuk dalam kategori industri berbasis pengetahuan, yaitu industri yang memanfaatkan inovasi-inovasi yang diciptakannya sehingga memberikan nilai tersendiri atas produk dan jasa yang dihasilkan bagi konsumen.

Pertumbuhan pariwisata di Indonesia yang tinggi telah mendorong pertumbuhan perusahaan industri perhotelan dengan pesat pula. Hal ini dapat dilihat pada data jumlah pertumbuhan hotel di Indonesia:

Tabel 1.1. Pertumbuhan Hotel Tahun 2012-2015

Banyak	2012	2013	2014	2015
Hotel	1623	1778	1 996	2 197
Kamar	155 740	171 432	195 886	217 474
Tempat tidur	238 485	263 774	295 426	322 590

Data diolah dari Sumber BPS

Tabel.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan hotel di Indonesia meningkat dengan pesat dari total 1623 hotel pada tahun 2012 telah bertambah menjadi 2197 pada tahun 2015 artinya telah terjadi peningkatan sebanyak 35.37%. Pertambahan jumlah hotel tentunya diikuti dengan pertumbuhan jumlah kamar yaitu dari sebanyak 155 740 kamar pada tahun 2012 bertambah menjadi 217 474 kamar pada tahun 2015 atau terdapat peningkatan sebesar 39.62%. Begitu pula telah terjadi penambahan jumlah tempat tidur yaitu dari 238 485 tempat tidur pada tahun 2012 bertambah menjadi 322 590 tempat tidur pada tahun 2015. Dampak pertumbuhan industri hotel ini tentunya akan meningkatkan persaingan, sehingga setiap perusahaan perhotelan akan berusaha untuk meningkatkan daya saingnya masing-masing.

Upaya perusahaan perhotelan untuk meningkatkan kemampuan daya saingnya, adalah dengan melakukan perbaikan secara terus menerus kualitas sumberdaya manusianya. Hal ini dikarenakan kemampuan bersaing era ini, tidak lagi terletak pada kepemilikan aset berwujud saja, tetapi lebih pada inovasi, sistem informasi, pengelolaan organisasi terutama pada sumber daya manusia yang menjadi faktor kunci sukses.

Organisation for Economic and Development (OECD) mengungkapkan, tren perusahaan terkemuka saat ini lebih berinvestasi untuk pelatihan karyawan, penelitian dan pengembangan (Research and Development/R&D), hubungan konsumen, sistem komputerisasi dan administrasi, dan lain-lain. Investasi ini sering disebut sebagai Intellectual capital (selanjutnya disingkat IC) yang berkembang dan bersaing dengan investasi modal keuangan dan fisik di beberapa negara.

Kekayaan intelektual akan berkembang bila didukung budaya organisasi yang mendorong setiap pegawai untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan skill yang dimilikinya, sesuai dengan perubahan tuntutan kerja. Budaya organisasi disini dimaksudkan sebagai dukungan yang diberikan perusahaan perhotelan pada pengembangan pengetahuan dan skill pegawai. Indikatornya adalah adanya alokasi sebagian dana guna pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan pegawai. Selain itu perusahaan memiliki program yang terstruktur dan periodik untuk pendidikan, pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan skill pegawai, tercermin dalam alokasi budget perusahaan.

Mavridis (2004) mengatakan intellectual capital adalah suatu aset tidak berwujud dengan kemampuan memberi nilai kepada perusahaan dan masyarakat meliputi paten, hak atas kekayaan intelektual, hak cipta dan waralaba. Demikian pula definisi Kannan dan Aulbur (2004) berpendapat bahwa intellectual capital adalah intellectual resources that have been “formulized, captured, and leveraged” to create assets of higher value. Zeghal dan Maaloul (2010) menyatakan bahwa saat ini beberapa perusahaan menginvestasikan dalam pelatihan karyawan, penelitian dan pengembangan, hubungan pelanggan, sistem komputer dan administrasi, dll. Investasi ini sering disebut sebagai intellectual capital yang bertumbuh dan bersaing dengan investasi modal fisik dan keuangan.

Hasil penelitian Astrian dan Saerce (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan intellectual capital terhadap innovative capability, innovative capability terhadap kinerja keuangan, dan intellectual capital terhadap kinerja keuangan pada hotel dan restoran di Surabaya. Hasil penelitian Tara dan Saerce (2015) juga mengungkapkan bahwa intellectual capital memengaruhi kinerja keuangan perusahaan sektor industri dibidang makanan dan minuman, rokok, kosmetik, farmasi dan alat rumah tangga yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sementara itu, Firer & Williams (2003) melakukan penelitian perusahaan publik sektor perdagangan di Afrika Selatan. Hasil penelitian tidak menemukan pengaruh yang signifikan dari intellectual capital terhadap kinerja korporasi. Studi literature menunjukkan bahwa hasil beberapa penelitian yang berbeda mungkin saja terjadi, karena terdapat perbedaan jumlah sampel yang diteliti dan sektor yang diteliti.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh intellectual capital terhadap kinerja perusahaan perhotelan dengan menambahkan variable budaya organisasi sebagai moderasinya. Penelitian ini dilakukan karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, sehingga diharapkan mampu mengungkapkan bukti empiris tentang pengaruh intellectual capital terhadap kinerja perusahaan perhotelan.

Telah banyak dibahas dalam literatur, penelitian yang menganalisis pengaruh antara intellectual capital terhadap kinerja keuangan pada sektor real estate, perbankan, asuransi, dan manufaktur. Pada penelitian ini lebih berfokus pada sektor industri perhotelan yang go-publik di Indonesia. Perusahaan perhotelan yang memanfaatkan intellectual capital secara efektif dan efisien, akan menjadi kunci kesuksesan memperoleh keunggulan yang

kompetitif. Sehingga perusahaan perhotelan yang memiliki kinerja intellectual capital yang tinggi diharapkan memiliki kinerja keuangan yang baik pula.

Kerangka Pemikiran.

Resource-based theory (RBT) adalah teori manajemen strategik dan keunggulan kompetitif perusahaan yang meyakini bahwa perusahaan akan mencapai keunggulan apabila memiliki sumber daya yang unggul. Perusahaan akan mampu melakukan strategi bisnis apa saja, yang meningkatkan keunggulan kompetitif, bila didukung sumberdaya yang unggul. RBT menyatakan perusahaan yang memiliki sumber daya yang unggul akan memiliki keunggulan bersaing dan akan mampu memiliki kinerja jangka panjang yang baik. Resources yang berharga dan langka dapat diarahkan untuk menciptakan keunggulan bersaing, sehingga resources yang dimiliki mampu bertahan lama dan tidak mudah ditiru, ditransfer atau digantikan.

Penelitian ini mendasari logika berpikirnya menggunakan Resource based theory yang memandang keberadaan sumber daya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan kinerja. Hal ini secara tidak langsung juga memaksa perusahaan untuk mengubah strategi bisnisnya, dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (labor based business) menjadi berdasarkan pengetahuan (knowledge based business). Perusahaan yang menerapkan strategi knowledge based business ini harus dapat menciptakan nilai tambah dengan mengelola the hidden value (nilai-nilai tak tampak) yang ada pada aset tidak berwujud. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran aset tidak berwujud adalah melalui intellectual capital dengan tujuan utama memperoleh keunggulan bersaing. Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan dengan baik maka akan semakin baik kinerja keuangan yang akan dicapai. Sumber daya manusia tersebut adalah pemaksimalan intellectual capital.

Pengertian Intellectual Capital (IC)

Intellectual capital merupakan sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang dimana perusahaan menggunakannya untuk proses penciptaan nilai (value creation) bagi perusahaan (Bukh et al., 2005). Intellectual capital mencakup tentang pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan yang kompetitif. Intellectual capital merupakan bagian dari aset tidak berwujud yang memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan secara efektif oleh manajemen untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Intellectual capital merupakan landasan dasar bagi perusahaan untuk berkembang serta memiliki keunggulan yang kompetitif dibandingkan perusahaan lain. Intellectual capital dapat dibentuk melalui tiga pengetahuan yaitu : Human Capital, pengetahuan yang berhubungan dengan karyawan. Capital Employed, pengetahuan yang berhubungan dengan pelanggan. Structural Capital, pengetahuan yang berhubungan dengan perusahaan.

Pengertian Value added Intellectual Coefficient (VAIC™)

Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) pertama kali dikembangkan oleh Pulic pada tahun 1998. Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) digunakan untuk

pengukuran intellectual capital secara tidak langsung dalam mengukur efisiensi nilai tambah (Value added – VA) pada suatu perusahaan. Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) dirancang untuk menyajikan informasi tentang value creation efficiency dari aset berwujud dan aset tidak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan (Ulum, 2009 : 86-87). Metode Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) relatif mudah untuk digunakan, karena menggunakan data dari akun-akun yang berada di dalam laporan keuangan perusahaan seperti neraca, laba rugi, dan catatan atas laporan keuangan (Ulum, 2009 : 86-87)

Model ini dimulai dari kemampuan perusahaan untuk menciptakan value added (VA). Value Added adalah indikator paling obyektif untuk menilai keberhasilan bisnis dan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam penciptaan nilai (value creation). Value added (VA) dapat dihitung melalui selisih antara output (OUT) dan input (IN). Value Added dipengaruhi oleh efisiensi dari Human capital (HC), Structural capital (SC), dan Capital employed (CE). Output (OUT) mencakup pendapatan dan seluruh produk dan jasa yang dijual, sedangkan input (IN) mencakup seluruh beban dan biaya yang digunakan dalam memperoleh pendapatan kecuali beban karyawan. Beban karyawan tidak termasuk dalam input (IN) karena menurut model Pulic, tenaga kerja dianggap sebagai entitas penciptaan nilai atau value creating entity (Ulum, 2009 : 87). Beban lebih difokuskan pada beban karyawan karena manusia dianggap memiliki potensi pengetahuan intelektual yang tinggi.

Budaya Organisasi.

Kotter dan Heskett (1998: 5) menyatakan budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam menjelaskan kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja orang, karenanya ada tiga jenis budaya organisasi, yaitu budaya organisasi yang kuat atau lemah, budaya organisasi yang cocok dan tidak cocok, dan budaya organisasi yang dapat menyesuaikan (adaptif) dan yang tidak dapat menyesuaikan. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma/peraturan yang dijadikan panutan berperilaku dalam organisasi. Robbins (2002: 246) menyatakan setiap organisasi mempunyai suatu budaya dan bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Atas dasar pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara umum setiap individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilakunya. Budaya menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka tentang apa saja yang harus diikuti dan dipelajari.

Pengertian Kinerja Keuangan

Financial performance didefinisikan sebagai ukuran subjektif yang menggambarkan efektivitas penggunaan asset oleh perusahaan dalam menjalankan bisnis utamanya dan meningkatkan pendapatan. Kinerja Keuangan (Financial Performance) pada dasarnya diperlukan sebagai alat untuk mengukur financial health (kesehatan perusahaan).

Kinerja keuangan adalah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu baik menyangkut aspek penghimpunan dana maupun penyaluran dana, yang biasanya diukur dengan indikator kecukupan modal, likuiditas, dan profitabilitas (Jumingan, 2006:239). Kinerja keuangan perusahaan merupakan prestasi yang dicapai perusahaan dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan tersebut (Sutrisno, 2009:53). Kinerja keuangan adalah suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Kinerja perusahaan merupakan suatu gambaran tentang

kondisi keuangan suatu perusahaan yang dianalisis dengan alat-alat analisis keuangan, sehingga dapat diketahui mengenai baik buruknya keadaan keuangan suatu perusahaan yang mencerminkan prestasi kerja dalam periode tertentu. Hal ini sangat penting agar sumber daya digunakan secara optimal dalam menghadapi perubahan lingkungan (Fahmi, 2011:2).

Kinerja keuangan perusahaan berkaitan erat dengan pengukuran dan penilaian kinerja. Pengukuran kinerja (performing measurement) adalah kualifikasi dan efisiensi serta efektivitas perusahaan dalam pengoperasian bisnis selama periode akuntansi. Adapun penilaian kinerja menurut Srinindarti (2006:34) adalah penentuan efektivitas operasional, organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik.

Pengukuran kinerja digunakan perusahaan untuk melakukan perbaikan di atas kegiatan operasionalnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Analisis kinerja keuangan merupakan proses pengkajian secara kritis terhadap review data, menghitung, mengukur, menginterpretasi, dan memberi solusi terhadap keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu.

Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan.

Resource based theory menyatakan bahwa keberadaan sumber daya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan capaian kinerja keuangan perusahaan. Intellectual capital yang dimiliki perusahaan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pemaksimalan potensi sumber daya akan meningkatkan the hidden value yaitu meningkatnya value added intellectual capital yang akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. Semakin baik kinerja keuangan suatu perusahaan maka akan semakin baik nilai perusahaan tersebut.

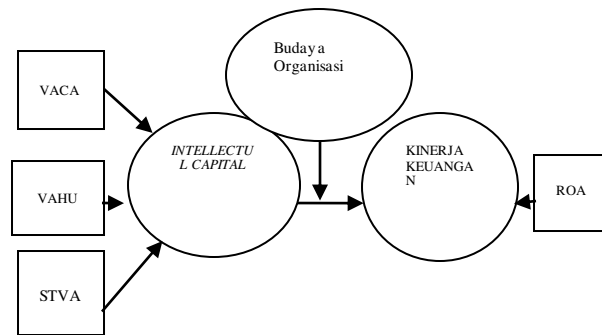
Penelitian Laurensia dan Hatane (2015), mengungkapkan hasil pengukuran atas ketiga komponen intellectual capital menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan intellectual capital terhadap kinerja keuangan. Apabila semakin baik perusahaan dalam mengelola value added intellectual capitalnya maka akan semakin baik pula kinerja keuangan perusahaan tersebut.

Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan dimoderasi Budaya Organisasi.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma/peraturan yang dijadikan panutan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi tergantung bagaimana pimpinan menanamkan dan membudayakannya di lingkungan organisasi. Pengelolaan budaya ke arah yang lebih baik dengan menciptakan sinergi diantara budaya yang ada adalah menjadi tugas pemimpin organisasi. Budaya organisasi yang baik akan memperkuat nilai-nilai perilaku dalam bekerja, sedangkan budaya organisasi yang lemah hanya memberi sedikit arahan dan membiarkan segala bentuk tindakan yang tidak tepat terjadi. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti pada perilaku anggota organisasi sebagai individu dalam kelompok manapun, sebagai satu kesatuan organisasi secara keseluruhan. Resource based theory menyatakan bahwa keberadaan sumber daya

perusahaan merupakan pemacu di balik keunggulan bersaing dan capaian kinerja keuangan perusahaan. Suatu organisasi yang sumber daya manusianya memiliki kekayaan intelektual akan lebih baik peningkatan kinerja keuangannya. Hal ini dimungkinkan bila budaya organisasi sangat mendukung pendidikan, pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan skill pegawainya. Dukungan itu tentunya dapat terefleksikan dalam alokasi budget perusahaan, maupun pemberian dorongan dan kesempatan oleh pimpinan perusahaan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan skill. Apabila budaya organisasi sangat mendukung pengembangan pendidikan, pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan skill pegawai, maka nilai kekayaan intelektual akan meningkat. Peningkatan kekayaan intelektual tentu akan membantu pelaksanaan tugas dengan efektif dan efisien sehingga akan mendorong pencapaian kinerja perusahaan dengan lebih baik. Hasil penelitian Janson (1993), Thomas, Chorba & Kumiega (1990) dan Hernandez, et al (1988) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja (performance) di perusahaan tersebut.

Kerangka Pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu dari laporan keuangan industri perhotelan yang go-publik di Indonesia tahun 2012-2015 yang meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan tahunan, dan catatan atas laporan keuangan.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dokumentasi yang berupa dokumen data sekunder. Data sekunder diperoleh peneliti dengan mengumpulkan data yang ada pada Bursa Efek Indonesia (BEI) berupa laporan keuangan perusahaan perhotelan yang go-publik di Indonesia.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah industri perhotelan yang go-publik di Indonesia periode 2012-2015. Kreteria Sampel penelitian ini adalah Industri Perhotelan go-publik periode 2012-2015 di Indonesia yang melaporkan Laporan Keuangan secara lengkap, meliputi laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan tahunan serta catatan atas laporan keuangan.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu kinerja keuangan dan variabel independen adalah *intellectual capital*, dan variable moderasinya adalah budaya organisasi.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.

Intellectual Capital

Penelitian ini mendefinisikan Intellectual capital sebagai sumber daya pengetahuan dalam bentuk karyawan, pelanggan, proses atau teknologi yang digunakan perusahaan untuk penciptaan nilai (value creation) (Bukh et al., 2005). Intellectual capital mencakup tentang pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan yang kompetitif. Intellectual capital merupakan bagian dari aset tidak berwujud yang memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan dan juga dapat dimanfaatkan secara efektif oleh manajemen untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Ukuran Intellectual capital pada penelitian ini adalah efisiensi nilai tambah terhadap intellectual capital perusahaan yang disebut Value added Intellectual Coefficient (VAIC™). Pendekatan Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) ini didapatkan melalui akun-akun dalam laporan keuangan perusahaan seperti dalam laporan posisi keuangan, laporan laba rugi, laporan tahunan dan catatan atas laporan keuangan.

Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) merupakan indikasi kemampuan intelektual perusahaan yang juga dianggap sebagai Business Performance Indicator (BPI).

Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) dibuat untuk menyajikan informasi tentang value creation efficiency dari aset berwujud (tangible asset) dan aset tidak berwujud (intangible asset). Ada tiga komponen pengukuran Value added Intellectual Coefficient (VAIC™) yaitu penjumlahan VAHU (Value added human capital), VACA (Value added capital employed), dan STVA (Structural capital value added).

$$VAIC^{\text{TM}} = VAHU + VACA + STVA$$

Value added human capital (VAHU)

Human capital menunjukkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam memberikan solusi, berinovasi, dan melakukan perubahan positif di dalam persaingan lingkungan kerja. Value added human capital (VAHU) merupakan salah satu ukuran intellectual capital yang menunjukkan berapa banyak Value added (VA), dapat dihasilkan dari dana yang dikeluarkan untuk tenaga kerja. Hubungan antara VA (value added) dan HC (human capital) mengindikasikan kemampuan dari Human capital dalam menciptakan nilai di dalam perusahaan. Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dihasilkan setiap rupiah yang diinvestasikan dalam HC (human capital) terhadap VA (value added) perusahaan (Ulum 2009 : 87-88). VAHU dapat dihitung dengan mencari hasil VA dari selisih OUT(output) dan IN (input), kemudian dibagi dengan HC (human capital).

$$VA = \text{OUT} - \text{IN}$$

$$VAHU = VA/HC$$

$$\text{Output (OUT)} = \text{pendapatan dan pendapatan lain}$$

Input (IN) = total biaya dan beban operasional dikurangi beban karyawan

Value added (VA) = selisih antara output dan input

Human capital (HC) = beban karyawan

VACA (Value added capital employed)

VACA (Value added capital employed) adalah indikator untuk VA (value added) yang diciptakan oleh satu unit dari modal fisik (physical capital). Rasio ini menunjukkan kontribusi yang dibuat oleh setiap unit dari capital employed (CE) terhadap value added (VA) perusahaan (Ulum, 2009 : 87). VACA (Value added capital employed) merupakan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya berupa capital asset yang apabila dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja keuangan perusahaan. VACA (Value added capital employed) dapat dihitung dengan mencari nilai VA yang merupakan selisih antara OUT (output) dan IN (input), kemudian dibagi dengan Capital employed (CE) yang merupakan ekuitas.

$VA = OUT - IN$

$VACA = VA/CE$

Output (OUT) = Pendapatan dan pendapatan lain

Input (IN) = Total biaya dan beban operasional dikurangi beban karyawan

VA (value added) = Selisih antara output dan input

CE (capital employed) = Ekuitas

STVA (Structural capital value added)

STVA (Structural capital value added) merupakan suatu pengukuran dari efisiensi SC (structural capital). STVA (Structural capital value added) mengukur jumlah structural capital yang dibutuhkan untuk menghasilkan satu ribu rupiah dari value added dan merupakan indikasi atas keberhasilan SC dalam penciptaan nilai (value creation) (Ulum, 2009 : 88). Structural capital bergantung pada nilai human capital, semakin besar nilai human capital, maka semakin kecil nilai structural capital.

$VA = OUT - IN$

$STVA = SC/VA$

Output (OUT) = Pendapatan dan pendapatan lain

Input (IN) = Total biaya dan beban operasional dikurangi beban karyawan

VA = Selisih antara output dan input.

Structural capital (SC) = $VA - HC$.

Budaya Organisasi

Pada penelitian ini budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, norma-norma/peraturan perusahaan yang mendukung pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pengetahuan dan skill pegawai yang terefleksikan dengan besar kecilnya alokasi dana pada laporan keuangan perusahaan. Apabila alokasi dana pada laporan keuangan perusahaan untuk pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang kecil diberi nilai = 1, sedangkan bila perusahaan alokasi dana pada laporan keuangannya sedang maka diberi nilai = 2, bila perusahaan alokasi dana pada laporan keuangannya besar maka diberi nilai=3.

Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan pada penelitian ini didefinisikan sebagai Return On Asset. Return On Asset merupakan rasio antar laba bersih yang berbanding terbalik dengan keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba. Rasio ini menunjukkan berapa besar laba bersih yang

diperoleh perusahaan diukur dari nilai aktivasnya. Analisis Return On Asset atau sering diterjemahkan dalam bahasa Indonesia sebagai rentabilitas ekonomi mengukur perkembangan perusahaan menghasilkan laba pada masa lalu. Analisis ini kemudian diproyeksikan ke masa mendatang untuk melihat kemampuan perusahaan menghasilkan laba pada masa-masa mendatang (Simamora, 2006:529)

ROA merupakan ukuran efisiensi atas pengelolaan asset. Apabila terdapat peningkatan ROA, maka pengelola yang dilakukan manajemen asset perusahaan dianggap semakin efisien. Pada perusahaan perdagangan jasa, asset merupakan hal yang berperan besar dalam kegiatan operasi yaitu dalam persediaan dan aset tetap. Industri perhotelan merupakan industry jasa, oleh karena itu asset memegang peranan penting pada operasional perusahaan terutama sekali modal intelektualnya. Pengukuran Return On Assets (ROA) pada penelitian ini menggunakan rumus (Sugiono, 2009):

ROA= (Laba Bersih Setelah Pajak/Total Asset).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Squares (WarpPLS 5.0.).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penentuan sampel terdapat beberapa perusahaan yang tidak sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan di atas, yang dapat dilihat pada tabel :

Tabel Pemilihan Sampel Penelitian

Keterangan	
Jumlah Perusahaan Industri Perhotelan yang terdaftar di BEI	12
Pengurangan berdasarkan Kriteria sampel :	
Perusahaan industri perhotelan yang audited dan membuat <i>annual report</i> selama empat tahun	11
Yang membuat catatan atas laporan keuangan secara lengkap selama empat tahun	8
Jumlah (N) sampel yang digunakan sesuai kriteria (8X4)	32

Sumber : Data diolah

Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran dari masing-masing variabel independen, variabel dependen dan variable moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Nilai Rata-Rata Return on Asset (ROA), Intellectual Capital (VAIC) dan Budaya Organisasi (BO).

Nama Perusahaan	Nilai Rata-rata		
	ROA	VAIC	BO
BUVA Bukit Uluwatu Villa	2.275	4.242	1
HOME Hotel Mandarin Regency	0.0075	1.157	1
INPP Island Concepts Indonesia	1.755	4.629	1
JSPT Jakarta Setiabudi Internasional	5.525	8.071	2
PGLI Pembangunan Graha Lestari Indah	0.9875	1.258	1
PLIN Plaza Indonesia Reality	5.16	3.775	2
PUDP Pudjadi Prestige	5.73	3.603	2
SHID	1.02	1.787	1

Sumber : Data diolah th 2012-2015

Hotel Sahid Jaya International			
Rata-rata	2.807	3.565	1.4

1. Kinerja Keuangan

Kinerja Keuangan merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Kinerja Keuangan (Financial Performance) merupakan alat untuk mengukur financial health (kesehatan perusahaan). Financial performance digunakan sebagai media pengukuran subjektif yang menggambarkan efektivitas penggunaan asset oleh perusahaan dalam menjalankan bisnis dan meningkatkan pendapatan. Tujuan utama perusahaan yang mencari laba adalah melakukan peningkatan yang signifikan nilai pemegang saham, sebagai refleksi pengembalian atau keuntungan bagi investor pada suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan return on asset (ROA) sebagai indikator capaian kinerja keuangan perusahaan industri perhotelan. Tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata ROA (Kinerja Keuangan) pada tahun 2012-2015 tertinggi sebesar 5.73 oleh PT. Pudjadi Prestige, sedangkan rata-rata ROA terendah adalah 0.0075 oleh PT. Hotel Mandarin Regency, nilai rata-rata ROA keseluruhan adalah 2.807. Ada delapan (8) sampel perusahaan industri perhotelan yang diteliti, nilai rata-rata ROA di atas rata-rata keseluruhan hanya tiga perusahaan saja. Sedangkan sisanya ada lima (5) perusahaan industri perhotelan yang mempunyai nilai rata-rata ROA dibawah rata-rata keseluruhan.

2. Intellectual Capital.

Intellectual Capital mencakup pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan yang kompetitif. Intellectual capital merupakan aset tidak berwujud yang memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Intellectual Capital dapat dimanfaatkan secara efektif oleh manajemen untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Intellectual Capital juga memberikan gambaran keberhasilan perusahaan dalam suatu periode. Intellectual Capital (VAIC™) dalam penelitian ini merupakan variabel independen yang diproksikan dengan efisiensi nilai tambah terhadap intellectual capital perusahaan yang disebut Value added Intellectual Coefficient (VAIC™)

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata VAIC™ pada tahun 2012-2015 menunjukkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.565. Ada 8 sampel perusahaan industri perhotelan yang diteliti, dimana sebanyak 5 perusahaan industri perhotelan yang mempunyai nilai VAIC™ di atas rata-rata keseluruhan, sedangkan sisanya sebesar 3 perusahaan industri perhotelan yang mempunyai nilai VAIC™ dibawah rata-rata. Perusahaan industri perhotelan yang memiliki nilai rata-rata VAIC™ tertinggi (maximum) adalah PT. Jakarta Setiabudi Internasional dengan nilai sebesar 8.071. Perusahaan industri perhotelan yang memiliki nilai rata-rata VAIC™ terendah adalah Hotel Mandarin Regency dengan nilai sebesar 1.157.

3. Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi (BO) pada penelitian ini didefinisikan sebagai nilai-nilai, norma-norma/peraturan perusahaan yang mendukung pendidikan, pelatihan, dan pengembangan pengetahuan dan skill pegawai. Ukuran budaya organisasi pada penelitian ini diprosikan dengan besaran alokasi dana pada laporan keuangan perusahaan. Apabila alokasi dana pada laporan keuangan perusahaan untuk pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang kecil diberi nilai = 1, bila sedang diberi nilai = 2 dan bila perusahaan alokasi dananya besar maka diberi nilai = 3.

Tabel diatas juga menunjukkan nilai rata-rata BO pada tahun 2012-215 adalah sebesar 1.4. Dari 8 sampel perusahaan industri perhotelan yang diteliti, terhitung sebanyak tiga (3) perusahaan industri perhotelan yang mempunyai nilai BO di atas rata-rata, sedangkan sisanya lima (5) perusahaan mempunyai nilai BO dibawah rata-rata. Perusahaan yang memiliki nilai BO tertinggi (maximum) adalah PT. Jakarta Setiabudi Internasional, PT. Pudjiadi Prestige dan PT. Plaza Indonesia Reality dengan nilai BO sebesar 2. Sedangkan perusahaan industri perhotelan yang memiliki nilai BO terendah (minimum) adalah PT. Bukit UluwatuVilla, PT. Hotel Mandarin Regency, PT. Island Concepts Indonesia, PT. Pembangunan Graha Lestari Indah, dan PT. Hotel Sahid Jaya International.

Analisis Statistik Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan alat uji WarpPLS (Partial Least Square) versi 5.0. Alat uji statistik ini dipilih karena model dalam penelitian ini hanya didukung jumlah data penelitian yg kecil (N=32), serta terdapat variabel (IC) menggunakan tiga (3) indikator formatif. Variabel laten Intellectual Capital(VAICTTM) merupakan variable bebas (eksogen) indikatornya adalah VAHU (Value added human capital), VACA (Value added capital employed), dan STVA (Structural capital value added). Kinerja Keuangan sebagai pengukur variabel dependen (endogen) indikatornya adlah ROA. Langkah-langkah dalam menganalisis WarpPLS adalah:

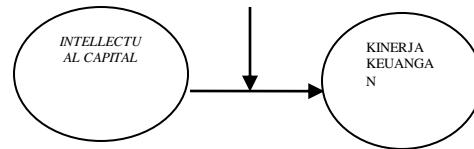
1. Konseptualisasi Model.

Konseptualisasi model merupakan langkah awal yang harus dilakukan dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus mendefinisikan secara konseptual konstruk yang diteliti dan menentukan dimensionalitas untuk masing-masing konstruk serta indikator pembentuk konstruk laten harus ditentukan apakah berbentuk formatif, reflektif atau kombinasi keduanya. Kemudian menentukan arah antar konstruk yang menunjukkan hubungan saling berpengaruh secara langsung, berpengaruh secara tidak langsung atau memiliki moderasi yang mempengaruhi hipotesisnya.

Konstruk laten dalam penelitian ini adalah Intellectual Capital (VAICTTM) terbentuk dari tiga (3) indikator adalah VAHU (Value added human capital), VACA (Value added capital employed), dan STVA (Structural capital value added), serta Kinerja Keuangan terbentuk dari indikator Profitabilitas yang menggunakan ratio ROA. Berikut adalah gambar model WarpPLS yang dapat dilihat :

Gambar Model PLS





2. Menentukan Metode Analisis Algorithm

Tahapan kedua adalah menentukan metoda analisis algorithm yang akan digunakan untuk estimasi model. Ada dua pengaturan algorithm yang diperlukan sebelum analisis yaitu menetapkan outer model dan inner model. Tujuannya adalah memaksimalkan skor variabel laten dengan menggunakan suatu kombinasi linier dari indikator. Outer model dalam penelitian ini menggunakan PLS Regression. Algorithm ini merupakan algoritma standar software PLS dimana bobot indikator, loading, dan skor variabel laten dihitung berdasar algoritma yang memaksimalkan varian skor variabel laten yang dapat dijelaskan oleh indikatornya.

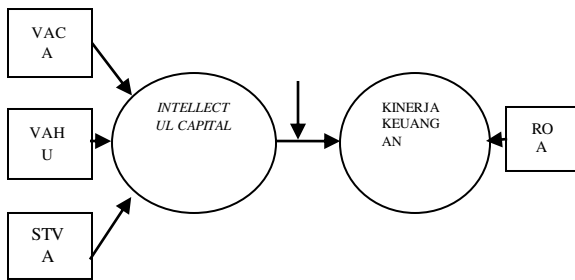
Tahapan berikutnya adalah mengatur inner model algorithm. Fungsi dari mengatur inner model algorithm yaitu menghitung path koefisien dengan last square regression algorithm berdasarkan pada skor variabel yang dihitung dari analisis outer model. Penelitian ini menggunakan WarpPLS 5.

3. Menentukan Metode Resampling

Tahap ini yaitu menentukan metode resampling. Penetapan prosedur penyampelan ulang atau resampling dikarenakan nilai signifikansi dari estimasi model PLS tidak diketahui. Penelitian ini menggunakan metode bootstrapping, dikarenakan metode bootstrapping mampu menunjukkan hasil standart eror dengan nilai kecil yang relative sama dengan hasil yang baik untuk sampel kecil dengan kondisi yang tidak normal.

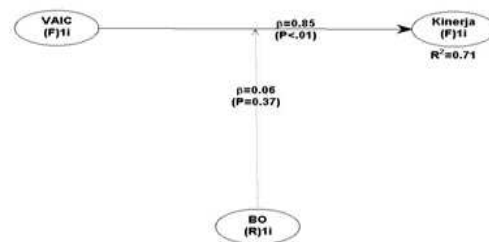
4. Menggambar Diagram Jalur

Tahapan ini menggambar diagram jalur dari model yang akan diestimasi. Diagram jalur digunakan untuk melihat mana variabel independen dan variabel dependennya serta hubungan dari masing-masing variabel itu sendiri. Tahap untuk menggambar diagram jalur terdiri dari menggambar variabel laten dan mengisinya dengan indikator formatif dan membuat hubungan langsung (direct link). Indikator dalam penelitian ini menggunakan model formatif yang dimana harus digambar dengan bentuk kotak. Indikator dalam penelitian ini yaitu, VAHU (Value added human capital), VACA (Value added capital employed), dan STVA (Structural capital value added), sebagai variabel independen dan Kinerja Keuangan sebagai variabel dependen. Berikut merupakan gambar diagram jalur yang dapat dilihat :



5. Evaluasi Model

Pada tahap akhir ini yaitu, evaluasi model dimana menjelaskan bagaimana outer model dengan menggunakan indikator formatif yang dapat dievaluasi melalui signifikansi weight yang diperoleh dari prosedur resampling. Apabila nilai weight yang dihasilkan signifikan yaitu $p < 0.01$, maka indikator tersebut telah memenuhi kriteria indikator realibility. Jika nilai signifikansi weight tidak signifikan tetapi nilai outer loadingnya tinggi > 0.5 maka indikator tersebut masih dipertahankan, tetapi jika nilai weight tidak signifikan dan outer loading rendah < 0.5 maka indikator formatif tersebut dapat di drop dengan persyaratan adanya dukungan teori yang dapat menjelaskan tersebut. Berikut hasil dari evaluasi model PLS:



Pada gambar diatas menunjukkan bahwa hasil dari evaluasi model tersebut Intellectual Capital (VAIC™) berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $P < 0.01$ dan nilai koefisien sebesar 0.85. Sementara variabel moderasi Budaya Organisasi (BO) terbukti secara empiris gagal mendukung pengaruh Intellectual Capital (VAIC™) terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi $P = 0.37$ dan nilai koefisien sebesar 0.06.

Langkah yang dilakukan dalam program WarpPLs, maka berikut akan dijelaskan mengenai output dari pengujian data penelitian:

a. Output Indicator Weight

Output Indicator Weight menyajikan bobot (weight) indikator pada perhitungan variabel latennya. Setiap skor variabel laten dihitung sebagai sebuah kombinasi linear dari indikator-

indikatornya, dimana bobot merupakan koefisien regresi berganda yang menghubungkan indikator-indikator pada variabel laten. Berikut dapat dilihat :

	VAIC	BO	Kinerja	BO*VAIC	Type (as defined)	SE	P value	VIF	WLS
x1	(1.000)	0.000	0.000	0.000	Formative	0.209	<0.001	0.000	1
x2	0.000	(1.000)	0.000	0.000	Reflective	0.059	<0.001	0.000	1
y	0.000	0.000	(1.000)	0.000	Formative	0.085	<0.001	0.000	1
x2*x1	0.000	0.000	0.000	(1.000)	Reflective	0.351	0.004	0.000	1

Notes: P values < 0.05 and VIFs < 2.5 are desirable for formative indicators; VIF = indicator variance inflation factor; WLS = indicator weight-loading sign (-1 = Simpson's paradox in I.v.); ES = indicator effect size.

Pada tabel Output Indicator Weight dapat dilihat bahwa dari enam indikator (X1=VACA,VAHU, STVA, y=ROA, dan X2= 1, 2) terdapat empat indikator (VACA,VAHU, STVA,dan ROA) dari setiap item pembentuk konstruk dinyatakan valid dengan nilai P-value <0.001. Indikator moderasi (1 dan 2) dinyatakan tidak valid atau tidak mendukung pengaruh Intellectual Capital (VAIC™) terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini ditunjukkan nilai P-value >0.001. Tabel 4.3 diatas juga menjelaskan bahwa nilai VIF semua indikator adalah = 0.000 yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi masalah colinearity antar indikator, dan nilai WLS adalah = 1 yang dapat dijelaskan bahwa indikator telah memenuhi syarat yang telah direkomendasikan.

b. Output R-Squared, adjusted R-squared, Average block VIF dan Average full collinearity VIF.

Output R-Squared mampu menunjukkan berapa persentase variansi konstruk endogen yang dapat dijelaskan/ dipengaruhi oleh konstruk eksogen. Semakin tinggi R-Squared menunjukkan model yang baik. Output Average block VIF digunakan untuk penilaian fit model prediktif, sedangkan Output Average full collinearity VIF digunakan untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas. Output dalam penelitian ini dapat dilihat pada:

TABEL R-Squared, Adjst. R-Squared

	ARS	AARS	P-value
Average-R-squared	0.712		<0.001
Average adjusted R-squared		0.692	<0.001

Sumber : Hasil Output WarpPLs, data diolah.

Tabel diatas menunjukkan nilai Adj. R-Squared sebesar 0.692 yang bisa diartikan bahwa Kinerja Keuangan dapat dipengaruhi oleh Intellectual Capital (VAIC™) sebesar 69.2% dan sisanya sebesar 30,8% dapat dipengaruhi oleh variable lain pada penelitian ini.

6. Hasil Analisis Data

Output data dibawah ini dapat menjelaskan hasil dari analisis penelitian. Output Path coefficients dan P-values dapat menyajikan hasil estimasi koefisien jalur (path coefficient) dan nilai dari P. kolom menunjukkan variabel laten prediktor dan baris menunjukkan variabel laten criterion. Berikut hasil output, dapat dilihat pada table:

TABEL Path Coefficients dan P-values

Path coefficients			P Value		
	VAIC™	BO* VAIC™		VAIC™	BO* VAIC™
Kinerja	0.85	0.06	Kinerja	<0.001	0.37

Sumber : Hasil Output WarpPls, data diolah

Kesimpulan berdasarkan tabel Path Coefficients dan P-values, bahwa variabel Intellectual Capital (VAIC™) dengan indikator VACA,VAHU, STVA berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan dengan nilai path coefficients sebesar 0.85 dengan nilai P-value <0.001. Variabel Budaya Organisasi dengan indikator (1= dukungan rendah dan 2= dukungan tinggi), gagal mendukung pengaruh Intellectual Capital (VAIC™) terhadap Kinerja Keuangan dengan nilai path coefficients 0.06 dengan nilai P-value 0.37. Selanjutnya akan ditampilkan mengenai hasil general results pada table:

TABEL GENERAL RESULTS

	APC	ARS	AVIF
	0.450	0.712	1.116
P-values	<0.001	<0.001	acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Sumber : Hasil Output WarpPls, data diolah th. 2012-2015

Hasil general results pada tabel diatas dapat dilihat pada bagian model fit and quality indices terdapat tiga hasil indikator fit yaitu Average Path Coefficient (APC), Average R-Squared (ARO) dan Average Variance Inflation Factor (AVIF). Nilai P-value untuk APC dan ARS = <0.001 dengan nilai APC=0.45 dan ARS=0.712 hal ini bermakna bahwa model penelitian ini fit. Hasil output menunjukkan bahwa nilai AVIF sebesar 1.116 yang dapat diartikan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar indikator dan antar variable.

PEMBAHASAN

Bahasan analisis Partial Least Square antara variabel independen dan variabel dependen:

1. Pengaruh Intellectual Capital (VAIC™) terhadap Kinerja Keuangan Variabel Intellectual Capital (VAIC™) merupakan variabel independen dalam penelitian dapat STVA.

Bukti empiris lain dapat dilihat pada grafik (lampiran1) ROA PT. Island Concepts Indonesia (INPP), PT. Jakarta Setiabudi Internasional (JSPT), PT. Plaza Indonesia Realty (PLIN) dan PT. Hotel Sahid Jaya International (SHID), yang cenderung meningkat pada th 2012-2014, walaupun pada tahun 2015 nilai ROA enam (6) perusahaan cenderung menurun, yang diakibatkan pengaruh dari lesunya ekonomi global. Pada th 2015 perekonomian di Amerika Serikat, Zona Euro, Cina dan wilayah lainnya mengalami pelambatan pertumbuhan, hal ini tentunya

berdampak pada tingkat kunjungan wisata ke Indonesia. Selain itu terjadi persaingan yang semakin meningkat di industri perhotelan di Indonesia. Hal ini dikarenakan semakin meningkatnya pembangunan hotel, Resort dan Villa yang baru. Adanya letusan gunung berapi di beberapa daerah di Indonesia juga sangat mengganggu industri perjalanan, sehingga berdampak pada tingkat hunian hotel dan kinerja keuangan industri perhotelan. Ditambah lagi adanya SE-MENPAN no 10 th 2014 yang melarang pegawai negeri menyelenggarakan rapat di hotel itu juga sangat mempengaruhi tingkat hunian hotel, yang tentunya juga berdampak pada menurunnya kinerja keuangan industri perhotelan di Indonesia.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Astrian dan Saarse (2016), yang mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan intellectual capital terhadap kinerja keuangan pada hotel dan restoran di Surabaya. Hasil penelitian Tara dan Hatane (2015), juga mengungkapkan bahwa ada pengaruh signifikan intellectual capital terhadap kinerja keuangan dan Nilai Perusahaan. Hasil penelitian Andrian dan Saarse (2014), juga mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara intellectual capital (VAIC) terhadap kinerja keuangan dan nilai perusahaan.

2. Pengaruh Intellectual Capital (VAICTM) terhadap Kinerja Keuangan dimoderasi Budaya Organisasi.

Variabel Budaya Organisasi (BO) merupakan variable moderasi pada penelitian ini. Budaya organisasi yang baik akan memperkuat nilai-nilai perilaku dalam bekerja, sedangkan budaya organisasi yang lemah hanya memberi sedikit arahan dan membiarkan segala bentuk tindakan yang tidak tepat terjadi. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat berarti pada perilaku anggota organisasi sebagai individu dalam kelompok manapun, sebagai satu kesatuan organisasi secara keseluruhan. Suatu organisasi yang sumber daya manusianya memiliki kekayaan intelektual, akan lebih baik kinerja keuangannya. Hal ini dimungkinkan bila budaya organisasi sangat mendukung pendidikan, pelatihan dan pengembangan pengetahuan serta skill pegawainya. Selain itu, hasil penelitian Janson (1993), Thomas, Chorba & Kumiega (1990) dan Hernandez, et al(1988) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja (performance) di perusahaan. Hasil uji empiris terhadap hipotesis kedua mengungkapkan nilai beta (β)= 0.06 dengan nilai P-value 0.37 pada tingkat α 0.05. Nilai P-value 0,37 > 0.05 hal ini berarti hipotesis kedua ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi gagal mendukung pengaruh Intellectual Capital (VAICTM) terhadap Kinerja Keuangan.

Hasil Penelitian ini tidak mendukung Resource based theory yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan capaian kinerja keuangan perusahaan. Rendahnya dukungan budaya organisasi terlihat dari delapan (8) sampel perusahaan industri

perhotelan hanya tiga (3) perusahaan saja yang dukungan budaya organisasi tinggi yaitu; PT. Pudjiadi Prestige (PUDP), PT. Plaza Indonesia Realty (PLIN) dan PT. Jakarta Setiabudi Internasional (JSPT). Sementara lima (5) sampel perusahaan industri perhotelan lainnya dukungan budaya organisasinya rendah. Rendahnya dukungan perusahaan akan budaya organisasi juga tidak terlepas dari kurang optimalnya capaian return on asset (ROA). Kurang optimalnya capaian return on asset (ROA) ini mencerminkan rendahnya tingkat hunian kamar hotel, sebagai dampak dari lesunya perekonomian Indonesia dan ekonomi global. Dampak dari rendahnya ROA akan sangat mempengaruhi besaran alokasi dana perusahaan pada pengembangan sumberdaya manusia.

KESIMPULAN

Hasil uji empiris membuktikan bahwa Intellectual Capital berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Dengan kata lain bahwa semakin baik Intellectual Capital perusahaan maka akan semakin mendukung peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Bukti empiris ini konsistensi dengan Resource based theory yang menyatakan bahwa keberadaan sumberdaya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan capaian kinerja keuangan perusahaan.

Hasil uji empiris membuktikan bahwa budaya organisasi gagal mendukung pengaruh Intellectual Capital (VAIC™) terhadap Kinerja Keuangan. Hasil Penelitian ini tidak mendukung Resource based theory yang menyatakan bahwa keberadaan sumber daya perusahaan merupakan pemicu di balik keunggulan bersaing dan capaian kinerja keuangan perusahaan. Rendahnya dukungan perusahaan akan budaya organisasi juga tidak terlepas dari kurang optimalnya capaian return on asset (ROA) yang mencerminkan rendahnya tingkat hunian kamar hotel, sebagai dampak dari lesunya perekonomian Indonesia dan ekonomi global.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Gozali dan Saerce Elsy Hatane (2014), Pengaruh Intelektual Capital terhadap Kinerja Keuangan dan Nilai Perusahaan khususnya di Industri Keuangan dan Industri Pertambangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2008-2012, *Business Accounting Review* Vol. 2, NO.2, 208-217.
- Akbari, P., Rostami, R., & Veismoradi, A. (2013). The Analysis Impact of Human Resource Management and Intellectual Capital On Organizational Performance in Physical Education Organization of Iran. *International Journal Of Sport Studies* Vol. 3, 263-273.
- Astriana Ivony Sunur and Saerce Elsy Hatane (2016), Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan melalui INnovatif Capability pada Hotel dan Restoran di Surabaya. *Business Accounting Review*, Vol. 4, No. 1, 397- 408.
- Belkaoui, A. R. (2003). Intellectual capital and firm performance of US multinational firms: A study of the resource-based and stakeholder views. *Journal of Intellectual Capital*-4(2), pp. 215-226.
- Brinker, Barry (2000), "Intellectual Capital: Tomorrows Asset, Today's Challenge", <http://www.cpavision.org/vision/wpaper05b.cfm>. Diakses 8 November 2016

- Ceicilia dan Josepha (2011) Intellectual Capital dan Ukuran Fundamental Kinerja Keuangan Perusahaan, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, VOL. 13, NO. 2, 57-66.
- Chang, C., & Chen, Y.-S. (2012). The Determinants of Green Intellectual Capital. *Management Decision* Vol. 50, 74-94.
- Deitiana, T. (2011). Pengaruh Rasio Keuangan, Pertumbuhan Penjualan dan Dividen Terhadap Harga Saham. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 57-66.
- Fahmi, Irham. 2011. Analisis Laporan Keuangan. Lampulo: ALFABETA.
- Firer S., & Williams M. (2003) Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *Journal of Intellectual capital*, 11, 23-44.
- Ghozali, I. (2008) Structural Equation Modeling. Metode Alternatif dengan PLS. Semarang, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hodgetts, Richard M , Fred Luthans , Jonathan Doh (2005), *International Management: Culture, Strategy and Behavior*, 6th Edition, McGraw-Hill.
- Indah & Riza (2012) Pengaruh Intellectual Capital terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (studi empiris Perusahaan LQ 45), *Jurnal Dinamika Akuntansi* Vol. 4, No. 1, pp. 1-12.
- Jumingan. 2006. Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö. Ç., & Arman, M. (2014). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance.
- Kannan, G., & Aulbur, W. G. (2004). Intellectual capital: measurement effectiveness. *Journal of intellectual capital*, 5(3), 389-413.
- Kotter, John P, dan James L Heskett. (1998). *Corporate Culture And Performance*. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja, terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Minna, S. (2014). Innovation capability for SME success: perspectives of financial and operational performance. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 11, 163-175.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2008) *Industrial Psychology*, Jakarta Pusat: UI PRESS.
- Munawir, S. 2012. Analisis Informasi Keuangan, Liberty, Yogyakarta.
- Oliveras, E., Gowthorpe, C., Kasperskaya, Y., & Perramon, J. (2008). Reporting Intellectual Capital in Spain. *Corporate Communications: An International Journal* Vol. 13, 168-181.
- Pulic, A. (2005). Value creation efficiency at national and regional levels: Case study – Croatia and the European Union. *Journal Intellectual capital for Communities*, 13(3), 197-211.
- Robbins (1996), *Perilaku Organisasi*. : Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. (2002) *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sawarjuwono, Tjiptohadi dan Augustine Prihatin Kadir. 2003. “Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran dan Pelaporan (Sebuah Library Research).” *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol 5, No. 1, h.31-51.
- Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Srimindarti, C. 2006. *Balanced Scorecard Sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*, STIE Stikubank, Semarang.
- Sugiono, T. 2009. *Statistik Untuk Penelitian (SPSS 20)*. Alfabeta, Bandung.

- Sukarman Purba (2009), Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual, dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas negeri Medan, KINERJA, Volume 13, No.2, Hal.150-167.
- Tan, Hong Pew, David Plowman dan Phil Hancock. 2007. "Intellectual Capital and Financial Returns of Companies." *Journal of Intellectual Capital*. Vol 8, No. 1, pp.76-95.
- Tara, L. dan Saare Elsy Hatane (2015). Pengaruh Intellectual Capital Dalam Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan (Studi Empirik Pada Perusahaan Industri Sektor Konsumsi Yang Go Public Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012). *Business Accounting Review*, 3(1), 33-44.
- Ulum, I. Ghazali, I., & Chariri, A. (2009). Intellectual capital dan Kinerja Keuangan Perusahaan: Suatu Analisis dengan Pendekatan Partial least squares. *Simposium Nasional Akuntansi*.
- Zeghal, Daniel dan Maaloul (2010). "Analysing Value Added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance". *Journal of Intellectual Capital*; Vol. 11, No. 1, page 39-60.