

PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN ORGANIZATIONAL VALUE TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk)

Robertus Jovian
Mochammad Al Musadieq
Mohammad Iqbal
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail robertus.jovian2@gmail.com

ABSTRACT

The kind of this research is explanatory research and by using simple random sampling. Data collection by distributing questionnaire to 102 respondents which is the employee of PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Data analysis in this research used descriptive statistical analysis and using multiple linear regression analysis by SPSS Program v 23.0.0. Based on analysis data, it can be described that each result of respondents about Intellectual Capital score average in 4,03. In Organizational Value shows average 4,00. Then, for variable of Company's Performance have average 3,87. Result of multiple linear regression that simultaneously and partially variable of Intellectual Capital and Organizational Value have significant influence on Company's Performance. This result of simultaneous test indicates that F -significance $0,000 < 0,05$. The regression coefficient obtained in this study of 0,546 which means that the variable of Intellectual Capital and Organizational Value have influence of 54,6% towards Company's Performance, while the remaining 45,4% are effected by other variable unobserved in this research. Intellectual Capital has significant influence on Company's Performance (Y) which has t significance for $0,021 < \alpha = 0,005$. Organizational Value has significant influence on Company's Performance which has t significance for $0,000 < \alpha = 0,005$.

Keywords : *Intellectual Capital, Organizational Value, Company's Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan dengan menggunakan metode random sampling untuk pengumpulan data terhadap 102 responden yaitu karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS for Windows ver.23.0.0. Berdasarkan analisis data deskriptif dapat diketahui bahwa *Intellectual Capital* memiliki rata-rata respons sebesar 4,03 dan *Organizational Value* memiliki rata-rata respons sebesar 4,00. Untuk Kinerja Perusahaan memiliki rata-rata respons sebesar 3,87. Hasil dari analisis regresi linier berganda secara simultan dan parsial, variabel *Intellectual Capital and Organizational Value* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Dari hasil uji simultan ditemukan bahwa signifikansi F yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,546 yang artinya *Intellectual Capital* dan *Organizational Value* memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap Kinerja Perusahaan sedangkan 45,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial variabel *Intellectual Capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan yang diindikasikan dengan nilai signifikansi t yaitu $0,021 < \alpha = 0,005$. Untuk variabel *Organizational Value* juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan yang diindikasikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,005$.

Kata Kunci : *Intellectual Capital, Organizational Value, Kinerja Perusahaan*

PENDAHULUAN

Sejak tahun 1990-an pengelolaan aset tak berwujud sangat ramai dibicarakan oleh para analis bisnis dunia. Salah satu yang menjadi *trend* saat itu adalah *Intellectual Capital*. Para ahli yang mengkaji tentang pentingnya *Intellectual Capital* dalam berbagai bidang baik akuntansi, bisnis, manajemen, teknologi informasi, maupun sosiologi seperti yang disampaikan oleh (Ulum 2009 : 2). Pada dasarnya, *intellectual capital* dikelompokan berdasarkan nilai ekonominya bagi perusahaan. Menurut *Organisation of Economic Cooperation and Development* terdapat dua kategori *intellectual capital*, yaitu : *Organizational* yang meliputi *structural*, perangkat lunak, jaringan distribusi, dan rantai pasokan. Kedua adalah *Human Capital* yang meliputi sumber daya manusia internal maupun sumber daya manusia eksternal yang berkaitan dengan perusahaan.

Umumnya *intellectual capital* dijadikan sebagai bahan pembeda antara nilai pasar perusahaan dengan nilai buku dari aset perusahaan (*financial capital*). Hal ini didasari dari sebuah observasi yang menemukan bahwa pada tahun 1980-an banyak nilai pasar perusahaan, terkhusus bisnis ilmu pengetahuan memiliki nilai pasar yang lebih besar dari pada nilai buku yang dilaporkan oleh akuntan (Roslender & Finchman, 2004). Penerapan *intellectual capital* juga merupakan bentuk implikasi dari sebuah budaya organisasi yang kuat. Sebuah budaya organisasi yang kuat selalu mempertahankan dan menciptakan nilai – nilai inti organisasi mereka baik pada asepek manusia, struktur, dan pelanggan, Nilai – nilai organisasi ini menjadi pedoman bagaimana sebuah proses dilakukan dan sebuah output diciptakan. Nilai organisasi yang baik akan menciptakan budaya dan iklim kerja yang baik pula. Setiap organisasi terutama oeganisasi bisnis memiliki nilai – nilai inti dari budaya mereka. Nilai organisasional yang mereka miliki ditanamkan pada setiap tingkatan jabatan baik pada level manajemen maupun karyawan. Sebuah perusahaan yang baik senantiasa mengembangkan nilai – nilai inti budaya mereka agar setiap anggota organisasi dapat berkinerja maksimal dan mendorong tercapainya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa jauh pengaruh dari aset tak berwujud yang berupa modal intelktual dan nilai organisasional dapat mempengaruhi kinerja perusahaan baik finansial maupun non-finansial. Selama ini kinerja perusahaan hanya dilihat dari pengukuran aset berwujud baik berupa modal

finansial dan aset fisik lainnya. Pengukuran kinerja seperti ini membuat adanya perbedaan nilai pasar dengan nilai buku perusahaan

Penelitian ini dilakukan di PT Semen Indonesia (Persero), Tbk diakrena perusahaan tersebut merupakan pemimpin pasar industri semen di Indonesia yang mempunyai perhatian khusus terhadap pengelolaan modal intelektual mereka. Salah satu program yang diusung adalah *Human Capital Master Plan* untuk periode 2009 – 2014. Program ini berjalan baik, membentuk sebuah komoditas SDM yang berkompeten untuk memenangkan 44% pasar di Indonesia melalui penjualan yang komprehensif. Fokus yang hanya ditujukan pada komponen kemampuan SDM semata ternyata tidak membawa efektivitas yang maksimal, memang laporan perusahaan dari kuartal I 2014 hingga kuartal I 2015 menunjukkan peningkatan penjualan yang sesuai prediksi tetapi pangsa pasar mereka malah mengalami penurunan menjadi 43,3%. Diindikasikan bahwa PT Semen Indonesia (Persero), Tbk hanya melakukan penjualan kepada pangsa pasar yang mereka kuasai, artinya PT Semen Indonesia (Persero), Tbk belum mampu menarik pelanggan baru yang berada di luar sekmen pasar mereka seperti Kalimantan, Sulawesi, dan Papua.

Kemampuan PT Semen Indonesia (Persero), Tbk dalam keandalan SDM memang menjadi keunggulan kompetitif mereka yang mutlak, namun pengelolaan unsur modal intelektual lainnya yang berfokus pada aspek struktural dan aspek pelanggan juga perlu menjadi perhatian besar perusahaan. Menciptakan nilai organisasional yang mampu mendorong efektivitas dan efisiensi kerja menjadi pelengkap pengelolaan modal intelektual itu sendiri. Kemunculan para kompetitor lokal yang mampu menguasai pasar 13,5% merupakan bentuk bagaimana industri lokal mampu menghantarkan nilai lebih baik kepada pelanggan mereka. Tentu ini menjadi peluang yang harus dimaksimalkan selain memenangkan pasar dari kompetitor nasional lainnya seperti Indocement (29,2%) dan Holcim (14%).

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Organizational Value* Terhadap Kinerja Perusahaan**”.

KAJIAN PUSTAKA

Intellectual Capital

Klein dan Prusak dalam (Ulum, 2009:20) memberikan definisi awal tentang *Intellectual Capital* (IC), menurut mereka IC adalah material yang telah disusun, ditangkap, dan digunakan dengan tujuan menghasilkan nilai aset yang lebih tinggi. Perdebatan yang muncul dalam mengartikan apa itu IC, sering kali dalam pemaknaannya para ahli saling melengkapi definisi antara IC dengan *intangible asset* sebagai suatu aset yang saling menggantikan. Salah satu definisi IC yang paling banyak digunakan ditawarkan oleh *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD) pada tahun 1999 yang menjelaskan bahwa IC adalah nilai ekonomi dari dua aset tak berwujud yaitu *organizational capital* dan *human capital*. (Ulum, 2009:20).

Ditambahkan oleh Draper (1998 dalam Ulum 2009:28) bahwa indikator IC yang berpengaruh di dalam sebuah perusahaan dapat dibedakan menjadi tiga kelompok modal, yaitu :

a. Human capital

Segala bentuk pengetahuan, informasi, keahlian, keterampilan dan pemikiran yang dimiliki oleh sumber daya manusia perusahaan (karyawan, manajemen, direksi) dalam menyediakan solusi kepada pelanggan, berinovasi untuk pertambahan nilai, memperbaiki struktural dan organisasional perusahaan. Modal manusia atau lebih sering disebut dengan *human capital* adalah konsep dasar pemikiran bahwa unsur manusia di dalam organisasi bukan hanya sebagai sumber daya tetapi juga merupakan modal yang harus dikelola. Sebagai modal pandangan ini mengharapkan pengembalian atas investasi terhadap modal tersebut di masa yang akan datang. Segala bentuk pengeluaran yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas maupun kuantitas manusia di dalam organisasi adalah bentuk investasi organisasi terhadap *human capital*. (Becker, 1993) dalam Ulum 2009.

Stewart (1997) mendefinisikan *human capital* sebagai sektor vital perusahaan terhadap kekayaan intelektual, peningkatan kinerja, dan inovasi, tetapi merupakan bentuk modal yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif yang dimiliki manusia di dalam perusahaan untuk memberikan solusi terbaik terhadap *stakeholders* yang berkaitan. Kemampuan kolektif ini meningkat jika kemampuan

manusia atau individu di perusahaan meningkat. Menurut Edvinson & Malone (1997) mengatakan bahwa *human capital* adalah kombinasi individu – individu dalam organisasi atas pengetahuan, kemampuan, keahlian, kreativitas, inovasi, dan pengalaman.

b. Structural capital

Kemampuan organisasi untuk memberikan infrastruktur yang mendukung produktivitas karyawan. Modal struktural adalah semua bentuk kegiatan yang berada dalam organisasi dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja *human capital*. Menyediakan teknologi yang berupa alat, pengetahuan, dan prosedur dalam bentuk *hardware, software, database*, paten, gedung, sarana sosial, sistem informasi, dan merek dagang. Segala bentuk standarisasi yang berdasarkan prosedur baku dan sistem informasi manajemen yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu bentuk *well-organized company* dapat dilihat dari bagaimana organisasi menerapkan konsep mereka untuk melakukan dokumentasi terhadap informasi – informasi strategis perusahaan.

c. Customer capital

Nilai dari menjaga hubungan baik perusahaan dengan pelanggan yang berorientasi pada *customer satisfaction* hal ini didasari bahwa layanan pasca jual adalah nilai yang harus dimenangkan perusahaan. Segala bentuk hubungan antara organisasi dengan pihak – pihak yang melakukan bisnis dengan mereka termasuk dalam *customer capital*. Modal pelanggan sering kali diukur karena merupakan sumber pendanaan perusahaan dibandingkan dengan *human capital* dan *struktural capital*. Salah satunya adalah merek dagang yang dihitung berdasarkan seberapa besar pelanggan mau untuk membayar premi merek suatu produk dibanding dengan produk merek lainnya.

Modal pelanggan muncul melalui proses belajar, akses, dan kepercayaan. Ketika seorang calon pembeli memutuskan untuk membeli produk dari suatu perusahaan, maka keputusan pembelian itu didasarkan atas hubungan dengan perusahaan, harga, dan hal teknis lainnya. Semakin baik hubungan perusahaan dengan pembeli maka semakin besar peluang rencana pembelian akan terjadi.

Memberikan keinginan pasar untuk kepuasan pelanggan adalah bentuk

meningkatkan *structural capital* untuk menjaga peluang pembelian. Dalam abad ini modal pelanggan tidak dapat dinilai hanya dengan arus penjualan kepada konsumen, tetapi perusahaan diharapkan mampu untuk menangkap arus informasi akan kebutuhan pelanggan. Pengetahuan tentang apa yang kita perdagangkan juga harus dipahami oleh pembeli, bukan hanya menggunakan *push-strategy* untuk memasarkan apa saja yang kita produksi, tapi menggunakan *pull-strategy* untuk mendengar kebutuhan mereka.

Organizational Value

Woodcock & Francis (1990:4) mengatakan nilai organisasional adalah keyakinan yang diterapkan dalam tindakan. Nilai tersebut juga merupakan pilihan tentang apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang penting dan apa yang tidak penting, yang kemudian membentuk perilaku organisasi. Nilai ini sulit untuk dilihat, namun nilai merupakan sebuah landasan terbentuknya organisasi. Nilai organisasional juga menjadi petunjuk dan peraturan yang digunakan untuk pengambilan keputusan di dalam organisasi. Nilai organisasional yang dibagikan membangun kepercayaan dalam komunitas yang secara kohehi meningkatkan rasa kesatuan (Barret, 2006).

Nilai sangat penting diterapkan pada organisasi sejak awal berdiri. Sebuah organisasi yang sukses adalah organisasi yang secara mendasar menerapkan nilai – nilai fundamental dalam visi dan misi mereka. Pada studi yang dilakukan pada tahun 1990, Woodcock & Francis mengelompokan nilai organisasional ke dalam empat isu pokok (*core issue*) dan duabelas isu lanjutan (*sub issue*), yaitu:

a. Managing Management

Dijelaskan bahwa mengelola manajemen adalah upaya agar nilai – nilai organisasional dapat dipertahankan dan disalurkan kepada seluruh elemen organisasi.

b. Managing the Task

Bagaimana organisasi mampu secara nyata menerapkan nilai kepada karyawan bahwa pekerjaan harus diselesaikan dengan baik, tidak menjadi beban, dan efisiensi sumber daya.

c. Managing Relationship

Sebuah organisasi yang sukses adalah organisasi yang menjalin hubungan baik dengan karyawannya, sehingga karyawan mau

memberikan kinerja terbaik mereka kepada organisasi. Komitmen adalah bentuk manifestasi dari hal tersebut, apabila karyawan menilai organisasi telah memberikan balas jasa yang sesuai terhadap upaya yang karyawan berikan maka karyawan pun memberikan loyalitas kepada organisasi.

d. Managing the Environment

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dimana mereka beroperasi. Lingkungan yang terus berubah, penuh tekanan, dan kompleks membuat strategi organisasi dapat berubah pula. Pengambilan keputusan organisasional harus dilandasi pada informasi yang valid agar mampu untuk bertahan secara agresif, menjadi kompetitif, dan mengambil peluang.

Kinerja Perusahaan

Kinerja menurut Bernardin & Russel (1998) adalah catatan atas hasil yang dicapai dari fungsi – fungsi kerja terkait dalam satu periode waktu tertentu. Kinerja perusahaan merupakan hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas pada unit – unit bisnis di dalam perusahaan. Kinerja juga diimplikasikan sebagai bentuk perilaku terhadap hasil yang dituangkan dalam bentuk tindakan.

Kinerja perusahaan mencerminkan keputusan yang diambil oleh setiap individu di dalam perusahaan untuk bersama – sama berkelanjutan mencapai visi perusahaan. Setiap individu, sistem, proses, teknologi, dan lingkungan organisasi bisa mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Banyak ahli berpendapat bahwa kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari kinerja SDM di perusahaan tersebut. Semakin SDM berorientasi pada efisiensi dan efektivitas sumber daya serta *customer retention*, maka kinerja perusahaan dapat meningkat.

a. Jenis Kinerja Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki performa yang berpengaruh terhadap *financial capital* dan *non-financial capital*. Berdasarkan cara mengukurnya, Kaplan and Norton (1992) mengelompokan kinerja perusahaan ke dalam dua kategori, yaitu :

1) Financial Performance

Kinerja keuangan perusahaan adalah kinerja yang dituangkan dalam laporan tahunan. Segala bentuk kegiatan perusahaan untuk meningkatkan indikator – indikator kunci keuangan yang dicatat

secara sistematis dan diukur menggunakan metode baku lalu dituangkan dalam laporan periodik disebut dengan *financial performance*.

2) *Non-financial Performance*

Pemahaman *non-financial performance* merujuk pada kegiatan perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan indikator kunci pada *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. Kinerja ini dapat dilihat nilai tambah dari *intangible aset* yang dimiliki perusahaan.

Sehingga untuk mengetahui kinerja perusahaan keseluruhan dapat dilihat dari akumulasi kinerja keuangan dan kinerja non-keuangan.

b. Indikator Pengukuran Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja perusahaan merupakan cara yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui seberapa berhasil manajemen dalam melakukan tindakan – tindakan operasional selama periode tersebut. Pengukuran kinerja perusahaan juga dilakukan sebagai evaluasi terhadap aset – aset perusahaan yang digunakan selama periode tersebut. Pengukuran kinerja perusahaan merupakan bagian paling vital dalam manajemen kinerja. Pengukuran dilakukan untuk mengetahui apakah manajemen tetap berada pada jalur untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja perusahaan baik finansial dan non-finansial dapat menggunakan pendekatan berbeda untuk menemukan indikator – indikator yang relevan atas pengukuran tersebut.

1) Indikator *Balanced Score Card*

Pengukuran kinerja perusahaan dapat dibagi menjadi 7 indikator berdasarkan metode *balanced score card*. Menurut Kaplan & Norton (1992) pengukuran - *financial performance* dan *non-financial performance* dapat dilakukan berdasarkan indikator berikut ini :

- a) Profitabilitas (Finansial)
- b) Market share (Non-finansial)
- c) Productivity (Non-finansial)
- d) Product leadership (Non-finansial)
- e) Public responsibility (Non-finansial)
- f) Personnel development (Non-finansial)
- g) HR attitudes (Non-finansial)
- h) *Balancing between short-range and long-range objectives* (Non-finansial)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya, maka penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, yang bertempat di Jalan Veteran Gresik 61122 Jawa Timur, Indonesia. Populasi yang digunakan adalah karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk, yaitu sebanyak 6.336 menurut data tahun 2014. Dari populasi tersebut penulis mengambil sampel sebanyak 102 responden yang mewakili persepsi dari karyawan perusahaan. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan teknik *simple random sampling* dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket pernyataan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis data deskriptif adalah analisis statistik untuk menggambarkan data yang terkumpul dengan menggunakan pedoman – pedoman statistik. Analisis regresi linier berganda yang diuji dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dua atau lebih variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 metode uji hipotesis, yaitu :

a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel secara serentak atau simultan.

b. Uji *t*

Untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel secara terpisah atau parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas, maka dilakukan analisis regresi linier berganda antara variabel-variabel berikut ini : *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Dari hasil pengolahan data penelitian dengan menggunakan program SPSS 23.0, didapatkan data seperti pada tabel berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.447	2.422		.185	.854
	X1	.177	.075	.207	2.354	.021
	X2	.420	.062	.594	6.763	.000

Sumber : Data diolah, 2016

Persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan Tabel 20 adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,447 + 0,177 X_1 + 0,420 X_2$$

Y adalah variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Perusahaan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2). Dari persamaan diatas diketahui bahwa :

- 1) Nilai konstanta 0,447 menunjukkan apabila variabel *Intellectual Capital* dan *Organizational Value* diabaikan atau diasumsikan 0, maka Kinerja Perusahaan adalah 0,447 artinya sebelum adanya variabel *Intellectual Capital* dan *Organizational Value* dalam perusahaan, maka besarnya kepuasan Kinerja Perusahaan adalah 0,447.
- 2) Nilai koefisien variabel *Intellectual Capital* adalah 0,177 sehingga dapat digambarkan bahwa kenaikan variabel *Intellectual Capital* sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Perusahaan sebesar 0,177. Koefisien variabel *Intellectual Capital* bernilai positif, yang artinya semakin besar modal intelektual yang dimiliki perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan.
- 3) Nilai koefisien *Organizational Value* adalah sebesar 0,420 sehingga dapat diartikan bahwa kenaikan variabel *Organizational Value* sebesar satu-satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Perusahaan sebesar 0,420. Koefisien variabel *Organizational Value* bernilai positif yang artinya semakin kuat nilai organisasional yang ada di dalam perusahaan, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja perusahaan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.745	.555	.546

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien R yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya nilai koefisien R variabel *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2) terhadap Kinerja Perusahaan adalah sebesar 0,745 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat. Model regresi tersebut memiliki koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,546. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel independen yang terdiri dari variabel *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2) dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Perusahaan (Y) sebesar 54,6% dan sisanya sebesar 45,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji dua atau lebih variabel secara serentak digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Y) secara simultan. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $df_1 = 2$ dan $df_2 = 99$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,088. Berdasarkan Tabel 3, menggunakan uji F dapat dilihat F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($61,768 > 3,088$) dan signifikansi sebesar 0,000^a yang berarti lebih kecil dari α ($\alpha = 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel *Intellectual Capital* (X_1) dan *Organizational Value* (X_2) terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y).

Tabel 3
Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.257	2	284.129	61.768	.000 ^a
	Residual	455.390	99	4.600		
	Total	1023.647	101			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2016

b. Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak. Pengujian model regresi pada penelitian ini dapat dilihat dari Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.447	2.422		.185	.854
	X1	.177	.075	.207	2.354	.021
	X2	.420	.062	.594	6.763	.000

Sumber : Data diolah, 2016

1. Variabel *Intellectual Capital* (X1)

Variabel *Intellectual Capital* (X₁) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized* sebesar 0,207. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,354 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,021. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($2,354 > 1,984$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Intellectual Capital* (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y).

2. Variabel *Organizational Value* (X2)

Variabel *Organizational Value* (X₂) memiliki nilai koefisien regresi yang telah di *standardized* sebesar 0,594. Didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,763 dan didapatkan nilai *signifikansi* sebesar 0,000^a. Nilai statistik uji t_{hitung} tersebut lebih besar daripada t_{tabel} ($6,763 > 1,984$) dan nilai *signifikansi* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Value* (X₂) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perusahaan (Y).

Pembahasan

Mengacu pada analisis deskriptif pada variabel *Intellectual Capital* (X₁), responden menyatakan bahwa modal intelektual yang dimiliki PT Semen Indonesia (Persero), Tbk dilaksanakan dengan tepat guna. Pernyataan ini berdasarkan pada rata-rata variabel yaitu sebesar 4,03 yang berada pada kategori baik. Untuk nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan X1.8 yaitu

mengenai *brand* yang dimiliki perusahaan dengan rata-rata hitung sebesar 4,26.

Mengenai *brand* yang dimiliki perusahaan sebagai salah satu *intangible asset* memang memiliki pengaruh besar terhadap modal intelektual yang dimiliki perusahaan. Pernyataan demikian senada dengan yang dikemukakan oleh Roslender & Finchman (2004 dalam Ulum, 2009) yang mengatakan bahwa perusahaan pada awal milenium baru cenderung memiliki nilai pasar lebih besar dari nilai buku yang dilaporkan. Hal ini dikaji lebih dalam oleh Edvinsson (1997) yang mengatakan hal tersebut terjadi karena peran *intellectual capital* sebagai *hidden value* dari bisnis.

Pada variabel *Organizational Value* (X₂) responden berpendapat bahwa nilai organisasional yang ada pada perusahaan sudah tertanam dan terlaksana dengan cukup baik. Pernyataan ini mengacu pada rata-rata hitung variabel tersebut yang berada pada angka 4,00 dan masuk dalam kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan X2.8 yaitu mengenai penerapan aturan, larangan, dan prosedur pengendalian.

Pernyataan di atas dikuatkan oleh pendapat dari Woodcock & Francis (1990) yang berpendapat bahwa keadilan dalam perusahaan harus ditegakkan berdasarkan norma dan nilai sosial. Hal ini memunculkan dibuatnya aturan, larangan, dan prosedur pengendalian guna menegakan asas keadilan pada semua karyawan perusahaan. Penelitian yang juga dilakukan oleh Revina Bayu (2012) mengenai "Pengaruh Nilai-nilai Inti Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rabbani Asysa di Bandung Raya" yang menemukan simpulan bahwa nilai – nilai inti budaya organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya, dimana kinerja karyawan yang diakumulasikan adalah bentuk dari kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pada variabel terikat yaitu Kinerja Perusahaan (Y), responden berpendapat melalui angket bahwa kinerja perusahaan PT Semen Indonesia (Persero), Tbk sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai *mean* sebesar 3,87 yang berada pada kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi terletak pada item pernyataan Y.1 mengenai pendapat karyawan bahwa penjualan perusahaan mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan pula oleh data sekunder yang dihimpun peneliti bahwa pada awal tahun 2015 hingga November 2015 PT Semen Indonesia (Persero), Tbk berhasil membukukan penjualan sebesar 117 ribu ton penjualan di Kalimantan Barat dan menguasai

pangsa pasar sebesar 35%. Data lainnya adalah PT Semen Indonesia (Persero), Tbk melalui anak perusahaan mereka yaitu Semen Gresik pada semester I-2015 berhasil membukukan penjualan sebesar 299 ribu ton atau naik 3,9% dari tahun lalu di semester yang sama di area Solo dan sekitarnya.

1) Pengaruh Secara Simultan

Berdasarkan hasil uji statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda pada uji F dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Intellectual Capital* (X1) dan *Organizational Value* (X2) terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Variabel *Intellectual Capital* dan *Organizational Value* sama – sama memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mempunyai modal intelektual (*intellectual capital*) dan nilai organisasional (*organizational value*) yang kuat, akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan selaras dengan peningkatan modal intelektual dan nilai organisasional tersebut.

Dari hasil penelitian ini pula dapat dikatakan bahwa pada PT Semen Indonesia (Persero), Tbk didapatkan nilai *R square* sebesar 0,546 yang artinya bahwa variabel *Intellectual Capital* (X1) dan *Organizational Value* (X2) memiliki pengaruh 54,6% terhadap Kinerja Perusahaan (Y). Variabel – variabel lain yang tidak dihitung dalam penelitian ini seperti modal, saham, pangsa pasar, aset berwujud, hutang, likuiditas, dan variabel lainnya memiliki pengaruh 45,4% terhadap kinerja perusahaan.

2) Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Variabel *Intellectual Capital* (X1) terhadap Kinerja Perusahaan

Berdasarkan hasil uji *t* dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan pada penelitian ini adalah linier dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada peran *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan yang mengatakan bahwa *Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan (Bontis, 2000; Firer & Williams, 2003; Chen *et. al*, 2005; Ulum, 2008). Hal ini mengindikasikan bahwa pada PT Semen

Indonesia (Persero), Tbk ada hubungan positif antara *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan, sehingga semakin tinggi kenaikan variabel *Intellectual Capital* maka variabel Kinerja Perusahaan juga akan meningkat. Sebuah perusahaan yang memiliki *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital* yang kuat akan mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang kuat pula, sehingga secara akumulatif akan meningkatkan kinerja perusahaan baik pada sektor finansial maupun non-finansial.

b. Pengaruh Variabel *Organizational Value* terhadap Kinerja Perusahaan

Mengacu pada hasil uji *t*, maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan antara variabel *Organizational Value* terhadap Kinerja Perusahaan. Temuan dalam penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang berfokus pada pengaruh nilai – nilai organisasional terhadap kinerja, yang mengatakan bahwa nilai – nilai inti organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Revina, 2012; Woodcock & Francis, 1990). Seperti yang dikatakan pula oleh Bernardin & Russel (1998) bahwa kinerja perusahaan merupakan cerminan dari kinerja unit – unit bisnis di dalam perusahaan yang mana dijalankan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat *Organizational Value* yang diterapkan dalam perusahaan (PT Semen Indonesia (Persero), Tbk) maka Kinerja Perusahaan akan meningkat pula.

Melalui hasil analisis regresi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Perusahaan (Y) adalah variabel *Organizational Value* (X2). Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta yang lebih besar antara X1 (0,207) dan X2 (0,594) diketahui bahwa koefisien beta X2 lebih besar yaitu 0,594 dan *t* tertinggi yaitu sebesar 6,763 dan signifikansi terkecil yaitu 0,000^a ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan data statistik tersebut dapat diketahui bahwa *Organizational Value* memiliki pengaruh dominan lebih besar dari pada *Intellectual Capital* terhadap Kinerja Perusahaan pada PT Semen Indonesia (Persero), Tbk. Hal ini menjelaskan bahwa nilai – nilai inti organisasi sebagai cikal bakal

terbentuknya budaya memiliki andil besar terhadap tercapainya kinerja optimal sebuah perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh secara simultan tiap variabel bebas terhadap Kinerja Perusahaan dilakukan dengan pengujian F-test. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh secara simultan variabel bebas *Intellectual Capital* (X1) dan *Organizational Value* (X2) terhadap variabel Kinerja Perusahaan dapat diterima.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas (*Intellectual Capital* dan *Organizational Value*) terhadap Kinerja Perusahaan dilakukan dengan pengujian t-test. Berdasarkan pada hasil uji, didapatkan bahwa dua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel *Organizational Value* mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Variabel *Organizational Value* mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel *Organizational Value* dapat dikatakan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Perusahaan.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan *Organizational Value*, karena variabel *Organizational Value* mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Perusahaan, diantaranya dengan mengatur jajaran manajemen, mengatur tugas dan rantai komando, memabngun hubungan yang baik terhadap karyawan dan pelanggan, dan menerapkan nilai – nilai lingkungan yang baik terhadap lingkungan bisnis, lingkungan kerja, dan lingkungan alam. Penanaman norma dan nilai sosial yang dianggap baik dan benar agar menjadi pedoman bagaimana karyawan dan jajaran manajemen menjalankan sebuah organisasi agar tercapainya Kinerja Perusahaan yang optimal.

2. Tanpa mengenyampingkan bahwa peran modal intelektual juga memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja perusahaan, dimana pengelolaan aset – aset tak berwujud hendaknya menjadi perhatian lebih bagi perusahaan terutama PT Semen Indonesia (Persero), Tbk. Perhatian ini hendaknya ditujukan pada *human capital* yang menurut penelitian ini memiliki nilai responsi paling rendah. Perhatian terhadap modal manusia sebagai aset perusahaan hendaknya dilihat bukan hanya sebagai alat, tetapi perlu dilihat sebagai modal yang perlu diinvestasikan agar perusahaan mendapatkan return maksimal.
3. Variabel bebas dalam penelitian ini memiliki andil besar dalam tercapainya Kinerja Perusahaan yang optimal. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor – faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini namun juga memiliki pengaruh besar terhadap tercapainya kinerja perusahaan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Barret, R. 2006. *Building a Values-Driven Organization: A Whole System Approach to Cultural Transformation*. Boston : Butterworth-Heinemann.
- Bernardin, H. John and Russel, E.A., 1993. *Human Resource Management. : An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Edvinsson, L. and M. Malone. 1997. *Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower*. New York: Harper Collins.
- Kaplan, R.S. and David P. Norton. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance*. Harvard Business Review: Massachusetts
- Putri, Revina, B. 2012. *Pengaruh Nilai – nilai Inti Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rabbani Asysa di Bandung Raya*. Skripsi. Bandung : Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Padjajaran.
- Roslender, R., and R. Finchman. 2004. *Intellectual Capital: Who Count, Controls. Accounting and the Public Interest (API)*. vol. 4. pp. 1-21.

- Stewart, T A. 1997. *Intellectual Capital: The New Wealth Of Organization*. New York: Doubleday.
- Ulum, Ihyaul. 2009. *Intellectual Capital : Konsep dan Kajian Empiris*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Woodcock, M., and D. Francis. 1990. *Unlocking Your Organization*. New York: Gower Publishing.