

Literatur Review: The Influence Of *Human Capital* On Financial Performance

Siti Barokah¹ , Wilson Candra Teguh Pratama²

^{1,2} Department of Management, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

 sitibarokah@unimugo.ac.id

Abstract

Human capital as one of the main components of intangible assets owned by the company. The method used is a literature review. This study uses data collection techniques from second party data which is carried out by studying literature by exploring and observing documents related to human capital. Quality human capital capable of increasing productivity, i.e. those given higher salaries and benefits, more training, a transformational leadership style, better equipment will perform better than their counterparts with less human resource oriented strategies. On the other hand, an orientation towards human capital results in higher costs which can negatively impact the profitability and valuation of the stock market.

Keywords: Keyword 1; Resource-Based View, 2: Human capital, 3: Financial Performance

Literatur Review: Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Keuangan

Abstrak

Human capital sebagai salah satu komponen utama dari intangible asset yang dimiliki oleh perusahaan. Metode yang digunakan adalah kajian literatur. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data dari data pihak kedua yang dilakukan dengan studi literatur dengan cara mendalami dan melakukan observasi pada dokumen yang berhubungan dengan human capital. Human capital yang berkualitas mampu meningkatkan produktif, yaitu yang diberikan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi, lebih banyak pelatihan, gaya kepemimpinan transformasional, peralatan yang lebih baik akan berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan mereka dengan strategi yang kurang berorientasi pada sumber daya manusia.

Kata kunci: Kata kunci 1; Resource-Based View, 2: Human capital, 3: Kinerja Keuangan

1. Pendahuluan

Pada era digitalisasi saat ini perekonomian Indonesia menjadi pasar yang dinamis, khususnya *startup* (perusahaan rintisan) berbasis teknologi dalam negeri yang terus berkembang dari sisi sektor bisnis maupun jumlah. Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa Indonesia menempati posisi ke-6 (www.startupranking.com). Hal tersebut membuat perusahaan atau organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar terus mempertahankan eksistensi bisnisnya, salah satunya dengan memberikan pengetahuan kepada karyawan.

Flag	Country	Startups
	United States	73,260
	India	14,480
	United Kingdom	6,503
	Canada	3,524
	Australia	2,451
	Indonesia	2,415
	Germany	2,335
	France	1,586
	Spain	1,417
	Brazil	1,163

Gambar 1 Ranking Jumlah Startup

Suatu organisasi agar dapat eksistensi bisnisnya perlu mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik agar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Salah satu faktor yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya yang berkualitas berupa karyawan. Berdasarkan hasil riset yang dilakukan oleh Delphi Group menunjukkan bahwa pengetahuan (*knowledge*) dalam organisasi, 42% tersimpan dan terstruktur pada pikiran karyawan, 26% pada dokumen kertas, 20% tersimpan di dokumen elektronik, dan 12 % berupa *knowledge base* elektronik (Setiarso, 2009). Berdasarkan asil riset ini, pengetahuan yang berada di pikiran karyawan perlu mendapatkan ruang dan sarana yang baik sehingga dapat dikomunikasikan kepada orang lain. Hal ini, diharapkan mampu untuk menambah pengetahuan dan juga untuk mendorong munculnya gagasan baru untuk menciptakan produk atau sistem baru dan juga melakukan perbaikan pada produk atau sistem yang lama.

Human capital merefleksikan modal perusahaan berupa karyawan yang memiliki pengetahuan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut Jerzak [1] bahwa *human capital* ialah modal intelektual yang paling penting di dalam perusahaan karena *human capital* merupakan manusia atau karyawan yang berinteraksi dengan lingkungan yang dimotivasi sehingga bisa memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan harus memiliki *knowledge* (ilmu pengetahuan) agar mempunyai peranan vital dalam faktor produksi. Salah satu cara untuk meningkatkan *human capital* bagi perusahaan adalah focus pada peningkatan pendidikan melalui program *learning experience* (www.kemenkeu.go.id, 2018). Pengetahuan karyawan yang sudah ada dapat digunakan ulang untuk proses atau produk yang akan dikembangkan, sehingga kinerja keuangan dari organisasi akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyaningtyas [2] bahwa *Human capital* (HC) merefleksikan modal pengetahuan dari karyawan suatu organisasi. Pada era ini terjadi perubahan besar pada bidang ekonomi dimana *human capital* akan menjadi faktor produksi yang mempunyai peranan vital. Salah satu cara untuk meningkatkan *human capital* bagi perusahaan adalah melakukan peningkatan keahlian melalui program *learning experience*. Profitabilitas merupakan refleksi dari kinerja keuangan dari suatu perusahaan dan perusahaan yang baik memperhatikan pengelolaan *human capital*, karena baik buruknya *Human capital* akan mempengaruhi posisi keuangan perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Dewi [3] Kinerja keuangan tercermin dari pelaporan keuangan perusahaan, akan tetapi hanya terfokus pada kondisi keuangan dan tidak mencakup laporan lainnya. Kinerja keuangan perusahaan dan untuk mengukurnya dapat menggunakan *Return On Asset*, *Return On Equity* dan *Nett Interest Margin*.

Tujuan penelitian ini adalah mengkonfirmasi pengaruh *human capital* terhadap kinerja keuangan.

2. Literatur Review

2.1. *Resource-Based View*

Menurut Gaol (2014:697), menyatakan bahwa nilai tambah dapat diciptakan apabila perusahaan atau organisasi mampu memiliki sumber daya yang unggul, yaitu sumber daya susah ditiru, langka, dan tidak ada penggantinya sehingga perusahaan dapat menerapkan strategi bisnis dengan baik. Terdapat dua jenis RBT [4], yaitu:

1. Aset Berwujud (*Tangible Assets*)

Aset berwujud adalah benda fisik, misalnya: tanah, mesin, bangunan, dan uang. Aset fisik dapat dengan mudah ditiru oleh para kompetitornya karena mudah ditemukan di pasaran.

2. Aset Tidak Berwujud (*Intangible Assets*)

Aset tidak berwujud adalah segala sesuatu yang tidak dapat terlihat namun dapat dimiliki oleh perusahaan, misalnya: pengenalan merek, inovasi, dan pengetahuan.

Menurut Baron dan Amstrong [5] bahwa perusahaan berfokus tidak hanya pada aset berwujud tetapi juga aset tidak berwujud yang akan membentuk nilai pasar. Fenomena ini membuat perusahaan menjadi semakin fokus pada pentingnya pengetahuan yang di mana aset tidak berwujud juga menjadi faktor penting untuk memperoleh pertumbuhan, prospek, dan daya saing baik di level mikro maupun makro.

2.2. *Human capital*

Pelaporan *human capital* ialah informasi terkait seberapa baik manajemen karyawan suatu perusahaan [5]. Ada dua jenis pelaporan *human capital*, yaitu: (1) pelaporan internal, pelaporan yang ditujukan bagi pimpinan internal perusahaan mengenai seberapa baik pengelolaan *human capital* dan (2) pelaporan eksternal, mengenai seberapa baik pengelolaan *human capital* kepada stakeholder. Investor berkepentingan dengan pelaporan eksternal untuk mengetahui apakah sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat meningkatkan laba dan pelaporan eksternal harus dilakukan dengan jelas.

Penciptaan nilai dalam perusahaan menurut Baron dan Armstrong ([5] adalah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan sehingga perusahaan semakin berfokus untuk menarik, mempertahankan, mengembangkan, dan memelihara *human capital*. Gaol [6] berpendapat perusahaan akan memperoleh keuntungan yang lebih besar jika memperlakukan karyawan sebagai modal daripada hanya memperlakukan karyawan sebagai beban. Artinya karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keahlian, kemampuan, keterampilan maka karyawan yang bekerja dapat menjalankan sumber daya yang dimiliki perusahaan yang di mana apabila karyawan sudah tidak bekerja lagi maka perusahaan akan tetap menggunakan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.3. Kinerja Keuangan

Jumingan [7] menyatakan bahwa kinerja keuangan ialah gambaran kondisi keuangan perusahaan pada waktu periode tertentu yang terkait penghimpunan dana dan penyaluran dana yang bisa diukur menggunakan analisis rasio keuangan, salah satunya adalah rasio profitabilitas. Analisis Apabila kondisi profitabilitas baik maka dapat meningkatkan daya tarik perusahaan kepada investor. Peningkatan daya tarik menjadikan perusahaan tersebut semakin diminati investor karena tingkat *return* akan semakin besar [8]. Ada beberapa jenis rasio profitabilitas, masing-masing berguna untuk menilai dan mengukur posisi keuangan dalam periode tertentu. Rasio profitabilitas yang

akan digunakan pada penelitian ini ialah *Return On Asset* (ROA). Menurut Murhadi bahwa ROA menggambarkan seberapa besar laba yang diperoleh dari setiap rupiah uang dengan menggunakan total aset yang dimiliki [9].

3. Metode

Metode yang digunakan adalah kajian literatur. Penelitian ini dimaksudkan mengkaji *human capital* terhadap kinerja keuangan secara lebih mendalam. Dengan menganalisis model hubungan *human capital* dengan kinerja keuangan. Penelitian ini memakai teknik pengumpulan data dari data pihak kedua yang dilakukan dengan studi literatur dengan cara mendalami dan melakukan observasi pada dokumen yang berhubungan dengan *human capital*. Dengan menggunakan beberapa penelitian terdahulu, analisis literatur review dilakukan untuk menganalisis hasil berupa meta analisis yang disajikan dalam bentuk fenomena penelitian agar pengungkapan menjadi lebih jelas.

Berdasarkan hasil pencarian di dapatkan beberapa artikel yang dianggap sesuai kemudian dilakukan *screening* untuk mengetahui apakah ada judul yang sama atau tidak. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi dikumpulkan dan diperiksa secara sistematis. Berdasarkan kriteria inklusi menemukan 20 artikel yang diakses dari pencarian internet dari database yaitu Google Scholar, Emerald, Scindirect, dan jurnal yang berbahasa Inggris dengan kata kunci *human capital* dan kinerja keuangan.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim [10] dengan judul *Interactive effects of human capital in finance-economic growth nexus in Sub-Saharan Africa*. Hasil penelitiannya bahwa pengembangan *human capital* mampu meningkatkan pertumbuhan keuangan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini menunjukkan *human capital* yang berkualitas memacu pertumbuhan keuangan. Akumulasi *human capital* yang lebih baik mengarah pada inovasi dan pengenalan teknologi baru yang dapat mendorong intermediasi keuangan yang semuanya meningkatkan secara keseluruhan pertumbuhan ekonomi. Selain itu, karena sumber daya manusia diperdalam melalui pendidikan yang berkualitas pencapaian, individu menjadi lebih sadar akan analisis risiko dan setiap mungkin selalu meningkatkan kapasitas pengambilan risiko mereka sehingga meningkatkan produktif.

Berdasarkan penelitian dari Zhang *et al.*, [11] dengan judul *Intellectual capital and financial performance: Comparasion with Financial and Pharmaceutical Industri in Vietnam*. Studi ini menyelidiki modal intelektual melalui *Value-Added Intellectual Capital* (VAIC) dan komponennya: *human capital* dan *structural capital* terhadap kinerja keuangan perusahaan di Vietnam. Kinerja keuangan di proxy kan dengan *Return on Asset* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE). Hasilnya *human capital* menunjukkan dampak yang menguntungkan pada kedua ukuran kinerja keuangan, ROA dan ROE. Pengaruh *human capital* terhadap ROA lebih kuat pada perusahaan dari industri keuangan daripada perusahaan dari industri farmasi sedangkan pengaruh *human capital* terhadap ROE lebih kuat pada perusahaan dari industri farmasi daripada perusahaan dari industri keuangan. *Human capital* yang memiliki pengetahuan mampu menciptakan nilai bagi perusahaan.

Human capital berpengaruh terhadap kinerja keuangan didukung oleh penelitian Bryl [12] Pertimbangan teoretis menunjukkan bahwa perusahaan dengan orientasi sumber daya manusia yang lebih besar (gaji dan tunjangan yang lebih tinggi, lebih banyak pelatihan, gaya kepemimpinan transformasional, peralatan yang lebih baik) mungkin berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan mereka dengan strategi yang kurang

berorientasi pada sumber daya manusia karena: keterampilan karyawan yang lebih tinggi, motivasi yang lebih besar dan sehingga efektivitas perusahaan secara keseluruhan lebih tinggi.

Penelitian ini juga didukung Rodrigues *et al.*, [13] judul *Human capital and Financial Results: A Case Study*, Perera (2012) judul *Impact of Human capital Investment on Firm Financial Performances: An Empirical Study of Companies in Sri Lanka*, Mensah dan Tang [14] judul *The relationship among green human capital, green logistics practices, green competitiveness, social performance and financial performance*, dan Zaria [15] judul penelitian *The Relationship between Human capital Efficiency and Financial Performance: An Empirical Investigation of Quoted Nigerian Banks*. Temuan mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara investasi di *human capital* dan kinerja keuangan perusahaan.

Bertolak belakang dengan penelitian Barokah *et al.*, [16] dengan judul *The Financial Performance: Mediator of Intellectual Capital And The Firm Value*. Temuan penelitian ini memungkinkan perusahaan sub sektor makanan dan minuman belum memanfaatkan pengetahuan pegawai secara maksimal sehingga belum mampu menghasilkan profitabilitas yang optimal. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan di negara berkembang seperti Indonesia belum memanfaatkan ilmunya dan masih fokus pada aset berwujud dan cenderung mengabaikan aset tidak berwujud. Padahal saat ini perekonomian global sedang mengalami perubahan dimana nilai tambah tidak lagi hanya diciptakan oleh kuantitas tetapi melalui kualitas yang diciptakan oleh karyawan yang berpengetahuan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengubah dan menggabungkan pengetahuan menjadi produk dan layanan yang menciptakan nilai dan memberikan manfaat yang dibayarkan kepada konsumen, artinya mereka dianggap sama pentingnya dengan aset berwujud [17].

Penelitian dari Usman [18] dengan judul *The effect of human capital and physical capital on regional financial condition: the moderating effect of management control system* dan Nuryani *et al.*, [19] dengan judul *Influence of Human capital, Social Capital, Economic Capital towards Financial Performance & Corporate Social Responsibility*. Penelitian ini menguji pengaruh *Human capital* dan *Physical Capital* terhadap kondisi keuangan daerah dengan Sistem Pengendalian Manajemen sebagai moderator. Dalam hal ini, *human capital* yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat memberikan dampak langsung pada Keuangan.

Berdasarkan Teori Berbasis Sumber Daya (Resource Based Theory-RBT), bahwa suatu perusahaan akan mencapai keunggulan kompetitif sehingga mampu menciptakan nilai tambah apabila perusahaan memiliki sumber daya yang unggul sehingga perusahaan dapat menerapkan strategi bisnis dengan baik [6]. Suatu perusahaan dalam menghadapi era *knowledge-based economy* mengarah pada pentingnya sumber daya pengetahuan sebagai faktor utama dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Apabila perusahaan mampu mengubah pengetahuan yang dimilikinya menjadi tindakan penciptaan nilai. Hal ini berarti hanya pengetahuan seperti ini yang menjadi modal intelektual yang dapat menjadi manfaat yang dibayar oleh konsumen.

Pada setiap proses yang panjang dan berkelanjutan tersebut, perusahaan melakukan evaluasi hasil dengan kinerja keuangan dalam waktu periodik untuk menjaga penciptaan nilai sesuai dengan tujuan utama perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja keuangan karena dengan profitabilitas dan kekuatan keuangan yang memadai maka kondisi jangka panjang dan kelangsungan hidup perusahaan akan terjamin.

5. Kesimpulan

Human capital merefleksikan modal perusahaan berupa karyawan yang memiliki pengetahuan yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan harus memiliki

knowledge (ilmu pengetahuan) agar mempunyai peranan vital dalam faktor produksi. *Human capital* yang diperdalam melalui pendidikan yang berkualitas pencapaian sehingga meningkatkan produktif. Selain itu, perusahaan dengan orientasi *human capital* yang diberikan gaji dan tunjangan yang lebih tinggi, lebih banyak pelatihan, gaya kepemimpinan transformasional, peralatan yang lebih baik akan berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan mereka dengan strategi yang kurang berorientasi pada sumber daya manusia karena: keterampilan karyawan yang lebih tinggi, motivasi yang lebih besar dan sehingga efektivitas perusahaan secara keseluruhan lebih tinggi.

Di sisi lain, perusahaan yang belum mampu memanfaatkan pengetahuan karyawan secara maksimal sehingga belum mampu menghasilkan profitabilitas yang optimal. Hal ini dapat terjadi karena perusahaan belum memanfaatkan ilmunya dan masih fokus pada aset berwujud dan cenderung mengabaikan aset tidak berwujud. Padahal saat ini perekonomian global sedang mengalami perubahan dimana nilai tambah tidak lagi hanya diciptakan oleh kuantitas tetapi melalui kualitas yang diciptakan oleh karyawan yang berpengetahuan. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengubah dan menggabungkan pengetahuan menjadi produk dan layanan yang menciptakan nilai dan memberikan manfaat yang dibayarkan kepada konsumen, artinya mereka dianggap sama pentingnya dengan aset berwujud.

Referensi

- [1] Jerzak, K., "The Essence Of Human Capital In A Building Company", *Procediaengineering*, vol. 122, pp.95-103, 2015.
- [2] Mulyaningtyas, "Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Keuangan Dan Nilai Perusahaan". *Jurnal Geoekonomi Issn-Elektronik (E): 2503-4790 | Issn-Print (P): 2086-1117*, 2019.
- [3] Dewi Putri Buana Tungga., 2020, "Pengaruh Physical Capital, *Human Capital* Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan", *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi : volume 9 nomor 10 oktober 2020 hal 1-15*, 2020
- [4] Gamble, J. E., Peteraf, M. A., & Thompson, A. "Essentials Of Strategic Management The Quest For Competitive Advantage", Fourth Edition, 2015.
- [5] Baron, A., & Armstrong, M, "Human Capital Management: Achieving Added Value Through People", Jakarta: Penerbit Ppm, 2016.
- [6] Gaol, C., "Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Grasindo, 2014.
- [7] Jumingan, "Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama". Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2017.
- [8] Harmono, "Manajemen Keuangan: Berbasis Balanced Scorecard". Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [9] Muradin, W. R., "Analisis Laporan Keuangan: Proyeksi Dan Valuasi Saham", Jakarta: Salemba Empat, 2013.
- [10] Ibrahim Muazu, "Interactive Effects Of *Human Capital* In Finance–Economic Growth Nexus In Sub-Saharan Africa", *Journal Of Economic Studies* vol. 45 no. 6, 2018 pp. 1192-1210, 2018.
- [11] Zhang Xiao-Bing et al., "Intellectual Capital And Financial Performance: Comparison With Financial And Pharmaceutical Industries In Vietnam". *Intellectual Capital And Financial Performance*, volume 12, article 595615. no 1-10, 2021.
- [12] Bryl, Lukasz. "*Human Capital* Orientation And Financial Performance. A Comparative Analysis Of Us Corporatons". <https://jemi.edu.pl/Vol-14-Issue-3-2018/Human-Capital-Orientation-And-Financial-Performance-A-Comparative-Analysis-Of-Us-Corporatons>, 2018.
- [13] Rodrigues et al., "*Human Capital* And Financial Results: A Case Study", *Electronic Journal Of Knowledge Management* Volume 11 Issue 4 2013. No 387-392, 2013
- [14] Mensah Yaw Agyabeng And Liang Tang, "The Relationship Among Green *Human Capital*, Green Logistics Practices, Green Competitiveness, Social Performance And

- Financial Performance”. *Journal Of Manufacturing Technology Management* Vol. 32 No. 7, 2021 Pp. 1377-1398, 2021.
- [15] Zaria, “The Relationship Between *Human Capital* Efficiency And Financial Performance: An Empirical Investigation Of Quoted Nigerian Banks”, *Research Journal Of Finance And Accounting*, vol.4, no.4, 2013.
- [16] B Siti, R Kusuma, IN Khusniyah. “The Financial Performance: Mediator Of Intellectual Capital And The Firm Value”. *Eurasia: Economics & Business*, 4(34), April 2020.
- [17] Pulic, A., “The Principles Of Intellectual Capital Efficiency-A Brief Description”, Zagreb: Croatian Intellectual Capital Center, 2018.
- [18] Usman Asri, Hillman Wirawan, Zulkifl, “The Effect Of *Human Capital* And Physical Capital On Regional Financial Condition: The Moderating Effect Of Management Control System”. *Heliyon* 7 (2021) e06945. no 1-10, 2021.
- [19] Nuryani, Ni Nyoman Juli et al., “Influence Of *Human Capital*, Social Capital, Economic Capital Towards”, *Financial Performance & Corporate Social Responsibility*. vol. 2 no. 2, august 2018, pages: 65~76, 2018.
- [20] Kementerian Keuangan. 2019. Mengenal Knowledge Management. <https://Bppk.Kemenkeu.Go.Id/Content/Berita/Balai-Diklat-Keuangan-Balikpapan-Mengenal-Knowledge-Management-2019-11-05-Cc2b39fd/>
- [21] Startupranking. 2022. Startup per Country. <https://www.Startupranking.Com/Countries>