
DETERMINAN *HUMAN CAPITAL* DAN *CORPORATE GOVERNANCE* TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA

Yuliana
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara
yuliana.jyuliana@gmail.com

Indra Widjaja
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara

Masuk : 06-12-2019 , revisi : 20-12-2019 diterima untuk diterbitkan : 21-12-2019

Abstract : The purpose of this study was to determine the determinants of the performance of banking companies in Indonesia. It is very important for a company to manage its Human Capital through Human Capital / Human Resources (HR), and whether the quality is managed in accordance with the principles of Corporate Governance, so as to improve company performance (Firm Size). The dependent variable for Human Capital is the Average Employee Age (Um), Average Employee Education (Pend), Number of Company Branches (Cab), Number of Employees (Kary). The dependent variable for Corporate Governance is the Employee Gender Composition (GenCom), Diversity of the Female Directors (GenDir), the Composition of the Directors against the Commissioner (DirCom). Firm Performance (Firm Size) is an Independent Variable. Samples are 11 banking companies on the Indonesia Stock Exchange which are classified as Book III and Book IV banks that publish annual reports and financial reports for 2015-2018. A total of 44 samples.

Data were analyzed using linear regression test using SPSS. The results of the study for Human Capital only (Cab) and (Kary) who have a significant influence, while (Um) and (Pend) do not have a significant effect. The results for Corporate Governance are the (GenCom) and (DirCom) significantly influence the performance, while (GenDir) has no significant effect. In a beta test (Kary) is the variable that most influences company performance.

Abstrak : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penentu kinerja perusahaan perbankan di Indonesia. Sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola *Human Capital* nya melalui *Human Capital*/Sumber Daya Manusia (SDM), dan apakah kualitas tersebut dikelola sudah sesuai dengan prinsip *Corporate Governance*, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (*Firm Size*). Variabel dependen untuk *Human Capital* adalah rata-rata Umur Karyawan (Um), rata-rata Pendidikan Karyawan (Pend), Jumlah Cabang Perusahaan (Cab), Jumlah Karyawan (Kary). Variabel dependen untuk *Corporate Governance* adalah Komposisi Gender Karyawan (GenCom), Keanekaragaman Direksi Wanita (GenDir), Komposisi Direksi terhadap Komisaris (DirCom). Kinerja perusahaan (*Firm Size*) adalah Variabel Independen. Sampel adalah 11 perusahaan perbankan di BEI yang termasuk dalam kelompok Bank Buku III dan Bank Buku IV yang menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan tahun 2015-2018. Total 44 sampel.

Data dianalisis menggunakan uji regresi linear menggunakan SPSS. Hasil penelitian untuk *Human Capital* hanya (Cab) dan (Kary) yang memiliki pengaruh signifikan, sedangkan (Um) dan (Pend) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil untuk *Corporate Governance* adalah (GenCom) dan (DirCom) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan (GenDir) tidak berpengaruh signifikan. Secara uji beta (Kary) adalah variabel yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan.

Keywords : Human Capital, Corporate Governance, Human Capital, Firm Size

PENDAHULUAN

Dunia perbankan Indonesia memasuki tantangan baru. *Disruption banking* kini menjadi istilah yang digunakan dalam menjelaskan *positioning* perusahaan berbasis teknologi bukan bank yang disebut dengan *fintech* atau *financial technology* serta dianggap sebagai kompetitor bank. *Fintech* menggantikan peran bank dalam hal *marketplace provider*, *payment gateway*, penyelesaian/*settlement* dan kliring, membantu pelaksanaan investasi yang lebih efisien, mitigasi risiko dari sistem pembayaran yang konvensional, membantu pihak yang membutuhkan untuk menabung, meminjam dana dan penyertaan modal (<https://www.bi.go.id>).

Disruption sesungguhnya terjadi jika perusahaan *fintech* dapat mengakuisisi bank konvensional sebagai induk usaha yang berperan seperti bank. Namun, berdasarkan POJK 77 Tahun 2016, *fintech lending* dilarang melakukan kegiatan selain pinjam-meminjam. Hanya diperkenankan sebagai perantara.

Penelitian ini fokus pada lembaga keuangan bank konvensional, bukan *fintech*. Dengan konsep dasar bahwa pertumbuhan perusahaan bergantung kepada kinerja perusahaan, kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh kepuasan pelanggan melalui citra perusahaan. Citra harus dibangun melalui berbagai modal perusahaan. Kemampuan modal perusahaan dapat diukur dan bertumbuh namun juga dapat hilang jika karyawan memutuskan berpindah kerja ke perusahaan lain. Oleh sebab itu sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola kualitas Sumber Daya Manusia nya dan apakah kualitas tersebut dikelola sudah sesuai dengan prinsip *corporate governance*, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan (*Firm Size*). Saat ini jumlah tenaga kerja di lembaga keuangan dan jasa berkontribusi sebesar 2,8% atas total jumlah tenaga kerja di Indonesia per data Biro Pusat Statistik 2017.

TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui faktor-faktor penentu kinerja perusahaan perbankan di Indonesia. Apakah *Human Capital* dan *Corporate Governance* berpengaruh terhadap kinerja perbankan di Indonesia?

LANDASAN TEORI

Ada banyak penelitian yang meneliti akan pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja perbankan, yang sejalan dengan teori keagenan (*Agency Theory*) yang menyatakan bahwa keagenan adalah suatu hubungan yang berdasarkan pada kontrak yang terjadi antar anggota-anggota dalam perusahaan, yakni antara pemilik dan agen sebagai pelaku utama (Jensen & Meckling, 1976), dan *Intellectual Capital* serta *Good Governance* sebagai instrumen untuk mencapai kinerja menurut Hamdani, M. (2016) "*Corporate governance* adalah suatu sistem yang terdiri atas fungsi-fungsi yang dijalankan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk memaksimalkan penciptaan nilai perusahaan sebagai entitas ekonomi maupun entitas sosial melalui penerapan prinsip-prinsip dasar yang berterima umum." tetapi belum terdapat hasil yang konklusif di antaranya :

Penelitian terdahulu - Human Capital

Atmadja et al (2016) menemukan bahwa modal finansial mungkin tidak serta merta mempengaruhi kesuksesan bisnis-hubungan negatif ditemukan antara modal finansial dan kinerja. Di sisi lain, hubungan positif dicatat antara kinerja dan tingkat pendidikan untuk keberhasilan operasi WME dalam kasus Indonesia.

Inkinen. H., (2015) Bukti empiris yang kuat mengenai efek yang dimiliki IC terhadap kinerja inovasi perusahaan dan aspek inovasi lainnya. Hasil empiris menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* adalah salah satu pendorong utama untuk inovasi perusahaan. Modal sosial memainkan peran kunci dalam mengubah pengetahuan organisasi menjadi inovasi.

Penelitian terdahulu – Corporate Governance

Razafindrambinina, D., & Anggreni, T. (2011) menyelidiki modal intelektual (IC) dan kinerja keuangan perusahaan Barang Konsumen yang terdaftar di BEJ 2003-2006. Hasilnya,

modal intelektual (*Firm Size* variabel kontrol) berkontribusi terhadap kinerja keuangan. Modal yang bersifat fisik, keuangan, dan struktural adalah pendorong utama yang paling signifikan dari kinerja perusahaan. SDM tidak signifikan namun berperan positif dan konsisten dalam pertumbuhan pendapatan

Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004) meneliti nilai investasi Modal Manusia dan Sosial untuk kinerja bisnis perusahaan *startup* tiga ukuran kinerja yang berbeda: kelangsungan hidup, laba, dan lapangan kerja yang dihasilkan. Data analisisnya longitudinal Belanda yang kaya dari para pendiri perusahaan, kesimpulannya investasi spesifik memang mempengaruhi ketiga ukuran kinerja secara substansial dan signifikan. Perhatian khusus diberikan pada bias bakat yang tidak teramati.

Chandani et al (2018) meneliti keragaman gender dewan dan pengaruhnya terhadap kinerja bank yang didasarkan pada bukti Pakistan. Sampel adalah 10 bank yang terdaftar di Pakistan. Data sekunder 12 tahun dari 2005-2016. Kinerja keuangan bank diukur oleh ROA dan ROE. Hasilnya, ada hubungan yang tidak signifikan antara keragaman gender dewan dan kinerja bank di Pakistan, penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang dikembangkan bahwa perempuan di jajaran dewan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja keuangan bank.

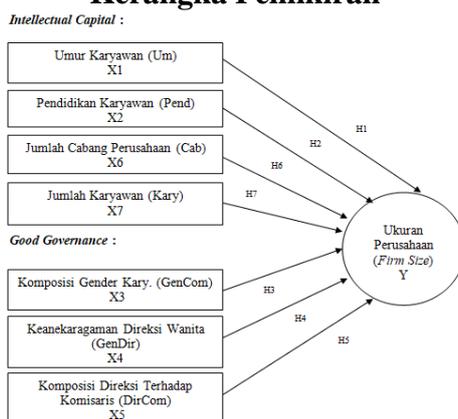
Wardani, F. P., & Zulkifli, Z. (2017) penelitian pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja keuangan perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2015. Variabel proporsi Dewan Komisaris Independen, Ukuran Komite Audit, Ukuran Dewan Direksi, Ukuran Dewan Komisaris. Kinerja keuangan (ROA). Variabel Ukuran Dewan Direksi berpengaruh terhadap kinerja keuangan (ROA).

Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010) perusahaan Spanyol yang terdaftar di Bursa Efek Madrid selama periode 2004-2006 sebagai populasi objektif. Hasilnya, perusahaan dengan tingkat keragaman gender yang lebih tinggi tidak mengungguli perusahaan lain dengan level yang lebih rendah, dalam hal beberapa langkah pasar dan akuntansi. Oleh karena itu, keragaman gender mungkin tidak mempengaruhi kinerja perusahaan.

Firm Size dalam Johan. S., (2019) ukuran perusahaan bukan hanya untuk pengukuran kepuasan saja, namun juga sebagai faktor penting dalam keputusan akuisisi.

Kerangka Pemikiran

Tabel 1
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Data

Penelitian ini mempergunakan *secondary data* yang telah dipublikasi di laporan tahunan perbankan Bursa Efek Indonesia. Tahun penelitian meliputi tahun 2015-2018. Pengelompokan perbankan Buku III dan Buku IV didasarkan pada kategori peraturan Bank

Indonesia/Otoritas Jasa Keuangan (Nomor 6/POJK.03/2016 pasal 3 ayat 1). Total sampel 11 perusahaan perbankan, 4 tahun = 44 sampel.

Model Penelitian

Untuk menganalisa determinasi *Human Capital* dan *Corporate Governance* menggunakan model persamaan regresi berikut ini :

$$Y_{it} = a + b_1Um_{it} + b_2Pend_{it} + b_3GenCom_{it} + b_4GenDir_{it} + b_5DirCom_{it} + b_6Cab_{it} + b_7Kary_{it} + \epsilon$$

Keterangan:

- Y_{it} = *firm size*
- α = konstanta
- Um = rata-rata umur karyawan
- Pend = rata-rata pendidikan karyawan
- GenCom = komposisi gender karyawan
- GenDir = komposisi gender direksi wanita
- DirCom = perbandingan jumlah direksi terhadap jumlah komisaris
- Cab = jumlah cabang perusahaan
- Kary = jumlah karyawan

Berikut adalah definisi variabel penelitian Tabel 1

Variabel Penelitian	
Variabel	Definisi
Umur Karyawan (Um)	Rata-rata umur dari ≤ 25 s.d >50 Tahun
Pendidikan karyawan (Pend)	SLTP,SLTA=0, Diploma,S1=1, S2=2, S3=3, Lainnya=0
Komposisi gender karyawan (GenCom)	Total Karyawan Wanita/Total Karyawan
Keanekaragaman Direksi Wanita (GenDir)	Total Direksi Wanita/Total Direksi Pria
Komposisi Direksi terhadap Komisaris (DirCom)	Total Direksi/Total Komisaris
Jumlah Cabang Perusahaan (Cab)	Total Cabang
Jumlah Karyawan (Kary)	Total Karyawan

Sumber : olahan penelitian

HASIL & PEMBAHASAN

Deskriptif

(Um) terkecil 32 tahun = Bank Buku III (NISP). Sedangkan (Um) tertua 39 tahun = Bank Buku IV dan hanya ada di BBKA. (Pend) terendah = Bank Buku IV (BBKA), sedangkan tertinggi terdapat di Bank Buku IV (BBNI). Sebanyak 50,6% gender rata-rata diisi oleh karyawan wanita, dengan komposisi terkecil 27% terdapat di BankBuku III (BDMN), sedangkan komposisi terbanyak karyawan wanita terdapat di Bank Buku IV (BBKA).

(GenDir) tidak ada samasekali pada Bank Buku III (BBTN), sedangkan Bank Buku IV (BNGA) mencatat komposisi tertinggi (GenDir). (DirCom) terendah dicatat oleh Bank Buku III (BBTN dan BNLI) dan (DirCom)terbanyak dicatat oleh Bank Buku IV (PNBN). Jumlah (Cab) paling sedikit oleh Bank Buku III (NISP), sedangkan Jumlah (Cab) paling banyak dicatat oleh kelompok yang sama di Bank Buku III yaitu (BBTN). Bank Buku III (NISP) adalah bank dengan Jumlah (Kary) terkecil dan Bank Buku IV (BBRI) adalah bank dengan Jumlah (Kary) terbanyak sekaligus sebagai peringkat pertama di kelas Bank Buku IV.

Regresi

Uji F

Dari hasil output nilai F pada Tabel 6 adalah sebesar 20.360 dengan signifikansi 0.000 < 0.05 yang artinya *Human Capital* (Um, Pend, Cab, Kary) dan *Corporate Governance* (GenCom, GenDir, DirCom) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerjaperusahaan.

Uji t

Testing H1(Umur Karyawan)

(Um) tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Maka, H1 ditolak. Hasil pengujian menunjukkan Um bukanlah variabel signifikan yang menentukan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, Um bukan merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja

perusahaan. Hasil uji Um sejalan dengan temuan Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004).

Testing H2 (Pendidikan Karyawan)

(Pend) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Maka, H2 ditolak. Pend tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karenanya, Pend bukan merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja perusahaan. Hal ini bertolak belakang dengan temuan Atmadja & Sharma (2016).

Testing H3 (Komposisi Gender Karyawan)

Tabel 7 hasil uji t GenCom sebesar 3.985 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, disimpulkan GenCom secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka, H3 diterima. Karena itu, GenCom merupakan faktor dalam menentukan kinerja perusahaan. Sesuai dengan Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010) saling melengkapi tenaga kerja antara berkeputusan lebih tepat, solved problem, namun juga sumber potensi konflik, lambat berkeputusan.

Testing H4 (Keanekaragaman Direksi Wanita)

(GenDir) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka, H4 ditolak. GenDir bukan merupakan faktor penentu dalam kinerja perusahaan. Hasilnya sesuai Chandani, S., Mabood, Mashal., Mahmod, W., (2018) yaitu tidak signifikan. Pelantikan direksi wanita dianggap dapat mempengaruhi keberhasilan pengambilan keputusan dewan yang berdampak pada kinerja keuangan bank

Testing H5 (Komposisi Direksi terhadap Komisaris)

Berdasarkan output Tabel 7 hasil uji t DirCom sebesar 3.639 dengan signifikansi $0.001 < 0.05$, artinya DirCom secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka, H5 diterima. DirCom merupakan faktor penentu dalam kinerja perusahaan. Hasilnya sejalan dengan Wardani, F. P., & Zulkifli, Z. (2017).

Testing H6 (Teknologi - Jumlah Cabang Perusahaan)

Dalam dunia perbankan jumlah cabang perusahaan berhubungan dengan pengelolaan teknologi yang padat modal dan merupakan nadi usaha perbankan sehingga tata kelola yang baik sangat menentukan *agencycost* yang dikeluarkan. Berdasarkan output Tabel 7t (Cab) sebesar 4.825 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya (Cab) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka, H6 diterima (Cab) merupakan faktor penentu dalam kinerja perusahaan. Hasilnya sejalan dengan Razafindrabinina, D., & Anggreni, T. (2011).

Testing H7 (Innovation)

Berdasarkan output Tabel 7 hasil uji t (Kary) sebesar 8.290 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya disimpulkan bahwa (Kary) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Maka, H7 diterima. Kary merupakan faktor penentu dalam kinerja perusahaan. Hasilnya sejalan dengan Inkinen, H., (2015) sumber daya (karyawan) berpengaruh mendorong inovasi.

Uji R Square

R Square $0.798 = 79.8\%$ terdapat pengaruh seluruh variable yang diteliti terhadap variabel dependen (*Firm Size*) sebesar 79.8% dibandingkan dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen tetapi tidak diteliti.

Uji Beta

Tabel 7 Jumlah Karyawan (Kary) adalah variabel yang palingsignifikan mempengaruhi kinerja perusahaan (*Firm Size*), dibandingkan dengan variabel lainnya seperti (Pend (GenCom), (GenDir), (DirCom), (Cab), dan (Kary)).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penentu kinerja perbankan adalah *Human Capita dan Corporate Governance*:

1. (Um) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).
2. (Pend) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).
3. (GenCom) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).
4. (GenDir) tidak berpengaruh signifikan.
5. (DirCom) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).
6. (Cab) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).
7. (Kary) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (*Firm Size*).

Secara uji beta (Kary) adalah variabel yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan.

Saran

Para agen harus berfokus dalam pengembangan *Human Capital dan Corporate Governance* jika ingin meningkatkan kinerja perusahaan. Terutama industri perbankan. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan data kualitatif selain kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lebih dalam terhadap kinerja, misal *Intellectual Capital* berfokus pada hubungan pelanggan, *Corporate Governance* berfokus pada Pengalaman International Dewan Direksi, Komposisi Komisaris Independen, Masa Jabatan Dewan Komisaris, Jumlah Komite Audit, dsb.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmadja, A. S., Su, J. J., & Sharma, P. (2016). Examining the impact of microfinance on microenterprise performance (implications for women-owned microenterprises in Indonesia). *International Journal of Social Economics*. <https://doi.org/10.1108/IJSE-08-2014-0158>
- Bosma, N., Van Praag, M., Thurik, R., & De Wit, G. (2004). The value of human and social capital investments for the business performance of startups. *Small Business Economics*. <https://doi.org/10.1023/B:SBEJ.0000032032.21192.72>
- Chandani, S., Mabood, Mashal., Mahmood, W., (2018) The Effect of Women Director on Banks Performance : Evidence From Pakistan. *Independen Journal of Management & Production* 9(3)
- Hamdani, M. (2016). Good Corporate Governance (GCG) dalam Perspektif Agency Theory. *Semnas Fekon 2016*.
<https://www.ojk.go.id/id/regulasi/otoritas-jasa-keuangan/peraturan-ojk/Pages/POJK-Nomor-77-POJK.01-2016.aspx>
- Gallego-Álvarez, I., García-Sánchez, I. M., & Rodríguez-Dominguez, L. (2010). The influence of gender diversity on corporate performance. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*. [https://doi.org/10.1016/S1138-4891\(10\)70012-1](https://doi.org/10.1016/S1138-4891(10)70012-1)
- Inkinen, H., (2015) Review of Empirical Research On Intellectual Capital and Firm Performance. *Journal of Intellectual Capital* 16(3) 518-565
- Johan, S., (2019) Determinants of acquisition of financial institution. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah* 6(6) 709-916
- Razafindrabinina, D., & Anggreni, T. (2011). Intellectual capital and corporate financial performance of selected listed companies in Indonesia. *Malaysian Journal of Economic Studies*.
- Wardani, F. P., & Zulkifli, Z. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*.
<https://doi.org/10.32477/jkb.v25i2.237>