

KINERJA PERUSAHAAN DITINJAU PADA MODAL INTELEKTUAL DIMEDIASI DAYA SAING

Eni Cahyani¹, Emelda², Wani Fitriah³, Efrina Masdaini⁴

^{1,3,4} *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan*

² *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Rahmanyah Sekayu, Sumatera Selatan*

Email : eni_cahyani@um-palembang.ac.id¹⁾, stier.emelda.72@gmail.com²⁾,
wanifitriah61@gmail.com³⁾, efrina.masdiani@yahoo.co.id⁴⁾

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Submitted :
14/11/2023

Review :
30/10/2023

Revised :
17/12/2023

Accepted :
31/12/2023

Publish :
31/12/2023

Tujuan penelitian ini adalah mengeksplorasi peran modal intelektual terhadap kinerja perusahaan yang mengarah pada peningkatan daya saing yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan modal intelektual (human capital, relational capital, dan spiritual capital) dan kinerja, kemudian menghubungkan dengan peningkatan daya saing. Secara khusus, hal ini berkaitan dengan bagaimana menghasilkan model hubungan antara modal intelektual yang dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan daya saing. Sampel adalah karyawan sejumlah 100 orang, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam satu waktu (cross section) dengan Teknik analisis yaitu SEM-PLS menggunakan SMARTPLS. Hasil penelitian mengungkap bahwa modal manusia dan spiritual berpengaruh signifikan terhadap modal intelektual, daya saing memediasi hubungan antara modal intelektual dengan kinerja perusahaan.

Kata Kunci : Modal intelektual, modal manusia, modal relasional, modal spiritual dan kinerja perusahaan.

ABSTRACT

The aim of this research is to explore the role of intellectual capital on company performance which leads to increased sustainable competitiveness. By integrating intellectual capital (human capital, relational capital, and spiritual capital) and performance, then connecting it with increased competitiveness. Specifically, this is related to how to produce a model of the relationship between intellectual capital that can be used to develop good company performance so as to increase competitiveness. The sample was 100 employees, data was collected by distributing questionnaires at one time (cross section) with the analysis technique, namely SEM-PLS using SMARTPLS. The research results reveal that human and spiritual capital have a significant effect on intellectual capital, competitiveness mediates the relationship between intellectual capital and company performance.

Keyword : Intellectual capital, human capital, relational capital, spiritual capital and company performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini indikator untuk mengukur sejauh mana

posisi sebuah negara dalam lingkungan dan persaingan global cukup beragam. Global Competitiveness Report (2006)

yang dikeluarkan World Economic Forum (WEF) menempatkan Indonesia pada peringkat ke-50, kemudian berdasarkan Human Development Report posisi Indonesia dalam hal kualitas Sumber Daya Manusia (human development index) berada pada peringkat ke-108 dari 177 negara. Data tersebut menunjukkan bahwa daya saing Indonesia belum sesuai dengan harapan.

Mereka mengklaim bahwa aset tak berwujud (modal intelektual) tertanam dalam aset fisik dan interaksi yang cukup antara kedua jenis aset dalam menciptakan kinerja perusahaan dan daya saing yang tinggi. Keberhasilan suatu Perusahaan baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya fisik yang tersedia, namun ditentukan oleh kualitas sumber daya non fisik yang berperan sebagai pengetahuan dalam fungsi manajerial dan operasional. Ricardianto (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi sumber produktif dan potensial untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Tidak diragukan lagi, semua aset tak berwujud relevan bagi perusahaan; mereka digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa bagi klien (Ibarra-Cisneros et al., 2020).

Menurut (Bontis et al., 1998) pengetahuan merupakan bagian dari modal intelektual mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Hasil analisis mengungkapkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi (Yousef Obeidat et al., 2017). selain menganalisis pengaruh aset berwujud terhadap

organisasi, perlu juga mempertimbangkan aset tidak berwujud, dalam hal ini modal intelektual (Ibarra-Cisneros et al., 2020).

Banyak penelitian yang telah mengungkap hubungan modal intelektual beserta dimensi-dimensi pembentuknya namun hasilnya penelitian tidak konsisten. Dimana penelitian (Asiaei et al., 2018; Mubarik et al., 2019; Rodríguez García et al., 2020; Suropto & Gunawan, 2019) (Kalkan et al., 2014; Rehman et al., 2021) mengungkap ada hubungan signifikansi antara variabel modal manusia dan relasional terhadap modal intelektual. Sebaliknya hasil penelitian (Hanifah et al., 2021; Khalique et al., 2020; Pigola et al., 2021) mengungkap hasil yang berbeda. Kemudian fenomena yang ada juga memperlihatkan daya saing di Indonesia masih sangat rendah sehingga peneliti tertarik untuk menulis mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini bermaksud mengeksplorasi peran modal intelektual terhadap kinerja perusahaan yang mengarah pada peningkatan daya saing yang berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan modal intelektual (human capital, relational capital, dan spiritual capital) dan kinerja, kemudian menghubungkan dengan peningkatan daya saing. Secara khusus, hal ini berkaitan dengan bagaimana menghasilkan model hubungan antara modal intelektual yang dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat meningkatkan daya saing.

KAJIAN TEORI

Modal Intelektual

Dalam *Resource-Based View Theory* menyatakan bahwa kemampuan menghasilkan *value* suatu organisasi tidak berhubungan dengan dinamika industri namun tergantung dengan akumulasi serta alokasi sumber dayanya (Das dan Teng, 2000). Sumber daya organisasi itu bersifat heterogen, tidak homogen dan jasa produktif yang tersedia berasal dari sumber daya yang beragam, namun tidak semua sumber daya tersebut memiliki keunggulan kompetitif.

Resource-Based-View-Theory menyatakan bahwa dapat memadukan sumber daya berwujud atau tidak berwujud menjadi keunggulan kompetitif suatu organisasi (Bontis et al., 1998).

Daft (1983) mengatakan kemampuan, proses, sifat atau atribut, informasi, pengetahuan yang dikendalikan organisasi memungkinkan suatu organisasi menjalankan strategi secara efektif dan efisien. Menurut (Barney, 1991) strategi merupakan nilai sumber daya untuk mencapai keunggulan daya saing dan berkelanjutan, haruslah bernilai, langka, tidak mudah ditiru, dan tidak tergantikan (Barney, 2001).

Dalam pandangan berbasis *Knowledge Based Theory* (KBT) yang merupakan ekstensi baru dari pandangan berbasis sumber daya (RBT) dari organisasi yang memberikan dukungan teoritis terhadap modal intelektual. Teori KBT menunjukkan bahwa pengetahuan dalam berbagai bentuk merupakan sumber daya bagi organisasi. Teori ini juga menguraikan karakteristik khas seperti pengetahuan memegang makna yang paling strategis di organisasi, kegiatan dan proses produksi di organisasi melibatkan penerapan pengetahuan dan individu-individu dalam organisasi yang bertanggung jawab membuat, memegang, dan berbagi pengetahuan. *Knowledge-Based Theory* ini mengidentifikasi dalam pengetahuan,

yang ditandai oleh kelangkaan dan sulit untuk mentransfer dan mereplikasi, merupakan sebuah sumber daya penting untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan. Menurut (Bontis et al., 1998) pengetahuan merupakan bagian dari modal intelektual mencakup semua pengetahuan karyawan, organisasi dan kemampuan mereka untuk menciptakan nilai tambah dan menyebabkan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Modal intelektual diidentifikasi sebagai perangkat tak berwujud (sumber daya, kemampuan dan kompetensi) yang menggerakkan kinerja organisasi dan penciptaan nilai.

(Bontis et al., 2018) mengungkapkan sumber daya tak berwujud yang berharga muncul dari beberapa elemen yakni manusia, modal sosial dan *structural*. Kemudian Khalique, et al, (2019) mengusulkan model modal intelektual terintegrasi (IICM) yang didasarkan pada enam komponen yaitu modal manusia, modal pelanggan, modal struktural, modal sosial, modal teknologi dan modal spiritual.

(Bontis et al., 2000), *Human Capital* merepresentasikan individual *knowledge stock* suatu organisasi yang direpresentasikan oleh karyawannya. *Human Capital* (HC) merupakan sumbernya pengetahuan yang sangat berguna, keterampilan, dan kompetensi, dalam suatu organisasi atau organisasi. Sehingga *Human Capital* merupakan kemampuan organisasi secara kolektif berdasarkan penguasaan pengetahuan dan teknologi dari sumber daya manusia yang dimilikinya. *Human capital* akan meningkat jika organisasi mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Relational Capital/Customer Capital, elemen ini memberikan nilai nyata bagi organisasi. *Relational capital* merupakan hubungan harmonis yang dimiliki oleh organisasi dengan pihak di

luar organisasi. Baik yang berasal dari para pemasok yang berkualitas, pelanggan yang loyal dan merasa puas akan pelayanan organisasi, hubungan organisasi dengan pemerintah maupun kerjasama rekan bisnis. *Relational capital* dapat muncul dari berbagai bagian di luar lingkungan organisasi dalam meningkatkan kerjasama bisnis yang dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan nilai organisasi. Bontis, *et al.*, (1998) menegaskan bahwa hubungan di bangun ketika lingkungan memberi organisasi pengetahuan yang meningkat sepanjang hidup organisasi itu sendiri, pengetahuan tersebut yang sulit untuk diukur.

Meta analisis menyimpulkan, spiritualitas telah ditafsirkan sebagai pencarian makna dan tujuan; keterkaitan semua ciptaan; keutuhan; potensi batin; akhirnya berakar, dalam agama dan kesucian bagi sebagian orang; yang dipekerjakan untuk tujuan organisasi dan instrumental; kepedulian sosial; pencarian keadilan, perdamaian tanpa kekerasan, keselarasan ekologis; keprihatinan dengan masyarakat sipil, ekonomi, bisnis, manajemen, tata pemerintahan yang baik dan pekerjaan; tindakan yang menantang ketidaksetaraan; tujuan universal dan suci (Vasconcelos, 2019). Steffler dan Murdoch (2017) mengungkapkan makna dan spiritualitas ditemukan lima tema, yaitu: kepedulian tertinggi, integritas, pelayanan dan kepedulian terhadap orang lain, kesehatan dan kesejahteraan, generativitas (makna), kematian dan kehidupan setelah kematian (spiritualitas). Sedangkan studi kualitatif lainnya menemukan bukti bahwa data cocok dengan model subdimensi spiritualitas sebelumnya: (1) praktik publik, praktik pribadi, intelek, pengalaman, etika, dan ideologi; (2) keterhubungan vertikal (yaitu dengan makhluk spiritual/Tuhan yang lebih

tinggi dan dengan lingkungan immaterial), keterhubungan horizontal (dengan manusia lain, dengan semua makhluk hidup, dengan orang yang meninggal, dengan alam, dengan keseluruhan yang lebih besar dan dengan alam semesta) dan dimensi keterhubungan yang mendalam (kepada diri sendiri dan pada tubuh) Demmrich dan Huber, (2019).

Marta Mas-Machuca, *et al.*, (2019) “mendefinisikan *spiritual capital* (SC) sebagai kombinasi dimensi yang mengarah pada spiritualitas dalam diri manusia dan yang terdiri dari religiusitas, moralitas, kapasitas transendensi, kesucian hidup, altruisme, dan kreativitas” dengan Analisis tematik dari elemen-elemen kunci yang didekati dalam definisi SC mengungkapkan setidaknya enam fitur yang menonjol, yaitu: kekayaan, iman dan keyakinan, nilai-nilai, kebajikan, visi dan manfaat daripadanya. Secara keseluruhan, mereka membentuk pandangan yang lebih luas tentang SC sebenarnya. Modal spiritual sangat penting bagi individu dan organisasi dalam mempengaruhi cara suatu entitas atau pengelolaan organisasi, membuat operasi bisnis berjalan sesuai dengan hukum dan standar, dan jujur dalam hal keuangan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Abdullah dan Sofian, 2012).

Martinez, *et al.* (2014), modal spiritual memengaruhi hasil organisasi melalui (setidaknya) faktor-faktor berikut: peningkatan reputasi organisasi, Pertama, organisasi modal spiritual yang tinggi harus mampu mengembangkan reputasi positif yang kuat di antara konstituen internal dan eksternal. Dimana kehidupan organisasi dibuat bermakna bagi seluruh orang, peserta internal akan ingin menjadi dan tetap berafiliasi dengan organisasi tersebut, dan pergantian organisasi harus rendah (O'Connor, 2005). Selanjutnya, ketika karyawan dan manajer terlibat dalam penjangkauan

spiritual dan perilaku kepemimpinan, konstituen eksternal harus menikmati layanan pribadi yang sangat baik, dan reputasi organisasi harus lebih ditingkatkan (Martinez & Norman, (2004) untuk hubungan antara persepsi karyawan, layanan pelanggan, dan reputasi organisasi. Kedua, organisasi modal spiritual yang tinggi diharapkan mengembangkan budaya yang sehat dan positif yang bertindak sebagai pencegah penyimpangan etika dan perilaku yang salah. Dalam lingkungan dengan kelangsungan hidup dan kepemimpinan spiritual yang tinggi, komitmen karyawan terhadap organisasi dan misinya harus mengarah pada budaya yang, paling tidak, mendorong karyawan dan staf untuk terlibat dalam perilaku yang konsisten dengan misi organisasi. Ketiga, modal spiritual yang tinggi diharapkan tingkat persahabatan dan kerja tim yang tinggi dalam organisasi.

Daya saing

Daya saing konsep yang merujuk pada kemampuan perusahaan dalam berkompetisi dengan pesaing lainnya dalam menciptakan nilai. Tidak ada satu indikator- pun yang bisa digunakan untuk mengukur daya saing, yang memang sangat sulit untuk diukur (Markovics, 2005 dalam Tambunan). Daya saing dapat diciptakan juga ditingkatkan dengan penerapan strategi bersaing yang tepat dalam pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor mempengaruhi keunggulan dari daya saing suatu perusahaan, berasal dari internal perusahaan maupun dari eksternal Perusahaan. Dimulai memperbaiki diri perusahaan yang memiliki kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang andal, penguasaan pengetahuan yang tinggi, dan penguasaan perekonomian.

Kinerja Organisasi

(Abujarad & Yusof, 2022) Kinerja organisasi dianggap sebagai isu penting baik bagi organisasi profit maupun non-profit. Meningkatkan kinerja perusahaan adalah sesuatu yang ingin dicapai oleh sebagian besar organisasi. “Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Surjadi, 2009)

Pengembangan Hiopotesis

Hubungan modal Intelektual dengan Daya saing

(F-Jardón & Martos, 2009; Jardon & Martos, 2012) mengungkap bahwa modal intelektual dilaporkan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi seperti daya saing dan kinerja bisnis dan keberlanjutan. Modal intelektual juga penting karena menunjukkan bahwa organisasi yang dicirikan oleh karyawan yang terampil, kreatif, dan berpengetahuan luas, struktur dan sistem organisasi yang mendukung, dan menjaga hubungan baik dengan pelanggan berkontribusi untuk mencapai posisi organisasi yang unggul (Sherif & Elsayed, 2016). Beberapa faktor yang dilaporkan dalam literatur memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Bontis et al., 2018; Hamdan, 2018; Khalique et al., 2020; Ling, 2013; Sherif & Elsayed, 2016; Smriti & Das, 2021; Ur Rehman et al., 2021). Hasil dari banyak diantaranya positif, karena menunjukkan bahwa modal intelektual mempengaruhi kinerja organisasi secara positif dan signifikan.

(Bontis et al., 2018) memberikan kerangka kerja untuk mengukur modal intelektual yang terdiri dari empat komponen; manusia, struktur, relasional,

teknologi dan spiritual (Khalique & Abdul, 2020).

H1 : Ada pengaruh modal intelektual terhadap daya saing

H1a: Ada pengaruh modal manusia terhadap modal intelektual

H1b: Ada pengaruh modal relasional terhadap modal intelektual

H1c: Ada pengaruh modal spiritual terhadap modal intelektual

Hubungan Daya Saing dengan modal Intelektual dan Kinerja Organisasi

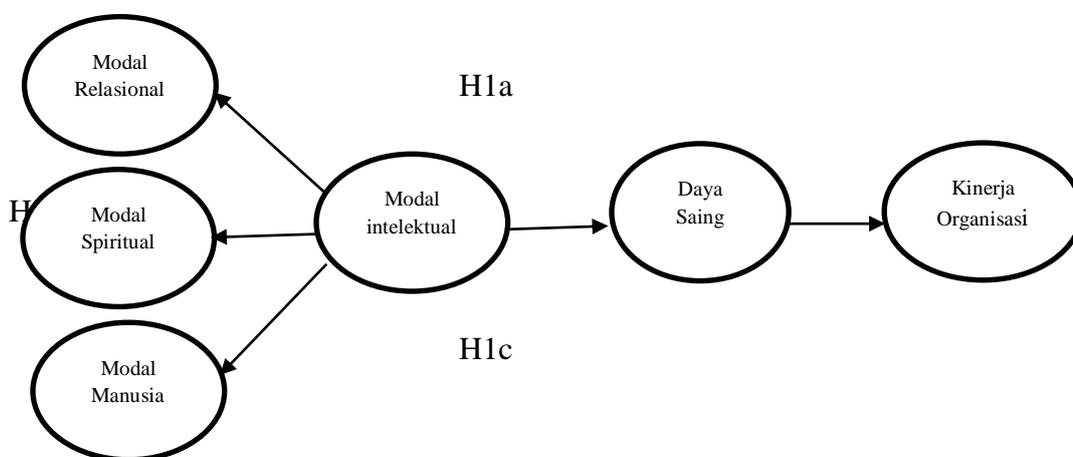
(Yaseen et al., 2016) mengungkap bahwa “modal intelektual menyediakan sumber daya dan kemampuan untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di seperti daya saing bisnis yang berkelanjutan.” Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi mekanisme yang berpotensi meningkatkan modal

intelektual, menyadari daya saing apa yang mereka miliki, dan kemudian mekanisme ini memungkinkan peningkatan kinerja organisasi mereka. Daya saing perusahaan dapat mencapai posisi kompetitif menguntungkan yang memungkinkan pada kinerja Perusahaan. Porter (1991) menyatakan bahwa daya saing suatu negara disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan-perusahaan tersebut sangat produktif berkat efisiensi penggunaan sumber daya manusia, alam, dan modal.

H2: Daya saing memediasi modal intelektual dengan kinerja organisasi

Kerangka Teori Penelitian

Berdasarkan teori-teori tersebut maka diilustrasi kerangka konseptual pada penelitian ini berdasarkan pengaruh antar variabel seperti yang telah diuraikan pada gambar berikut:



Gambar 1. kerangka berpikir penelitian

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian ini adalah fundamental yang bertujuan untuk berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan (Sekaran and Bougie, 2016). Proses penelitian diawali fenomena dan celah penelitian (*gap*), selanjutnya dibuatkan kerangka konseptualnya dan diuji lebih mendalam. Pengambilan data

penelitian dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu (satu titik waktu) sampai dengan target waktu yang ditentukan dengan kuesioner berbeda. Sampel seluruh karyawan 2 (dua) perusahaan PT ADIRA dan Kantor SHOPEE EXPRESS di Musi Banyuasin sebanyak 100 orang, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Setiap

variabel akan diwakilkan dengan pertanyaan-pertanyaan baku yang peneliti modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Konstruksi modal intelektual, di *calculate* proses *second order* yang direpresentasikan oleh tiga dimensi yaitu *human capital*, *relational capital*, diukur dengan menggunakan 9 item pertanyaan. Skala Likert lima poin (1 — sangat tidak setuju, 5 — sangat setuju) digunakan untuk mengukur setiap item. tiga item yang mengukur modal manusia diadaptasi dari (Bontis, 1998; Abualoush *et al.*, 2018), sedangkan 3 item yang mengukur modal relasional diadaptasi dari Hussinki *et al.*, (2017) dan Kamukama *et al.*, (2010). Modal spritual diadaptasi dari Khalique *et al.*, (2018) dan (2019). (Clarke *et al.*, 2011) pengukuran kinerja organisasi menggunakan 3 dimensi yang meliputi: inovasi, tingkat pengembangan produk baru, kepuasan pelanggan. Daya saing diidentifikasi produk/layanan, layanan, ketekunan dan pengembangan (Barney, 1991; Cahyani & Agusria, 2023).

Analisis data menggunakan SEM dengan *software* SmartPLS versi 3, SmartPLS memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi menghubungkan antara teori dan data, serta melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Selain itu data juga tidak harus berdistribusi normal multivariate dan sampel tidak harus besar. Dalam penelitian ini dilakukan 2 (tahap) yaitu pertama menilai *outer model*. Penilaian *outer model* dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument untuk mengetahui arah kausalitas konstruk ke indikator pengukur sehingga konstruk menjelaskan varian pengukurannya. Pengukuran ini dilakukan dengan *composite reliability*,

covergen validity (AVE) dan *discriminant validity*.

Kedua dengan menilai model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory*. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan *uji goodness-fit* model. Kemudian Nilai *R-Square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah. F-Square Uji f-square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model. selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T statistik yaitu melalui metode *bootstrapping*.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil olah data

Untuk menilai model maka akan dilakukan pengukuran model dan model struktur. Pada tahap pengukuran model dilakukan pengujian *outer model* menurut (Hair *et al.*, 2014) bahwa *outer loading* indikator sebaiknya di atas 0,70 namun dalam kebanyakan kasus, 0,60 dianggap cukup dekat untuk dapat diterima. Pada beberapa percobaan *calculate* pertama ada beberapa *indicator latent* yang dihapus karena tidak memenuhi angka kuadrat yang disyaratkan oleh Hair, sehingga dilanjutkan sampai pada *calculate* ke 4 menunjukkan *outer loading* seperti tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Outer Loadings

Indikator	Daya Saing	Kinerja Organisasi	Modal Intelektual	Modal Manusia	Modal Relasional	Modal Spiritual
DS1	0,770					
DS2	0,657					
DS3	0,756					
HC3				1,000		
HC3			0,871			
KO2		0,790				
KO3		0,936				
RC3					1,000	
SPC3						1,000
SPC3			0,874			

Sumber : SEMPLS 3.0, 2023

Selanjutnya dilakukan penilaian validitas konvergen didasarkan pada nilai AVE sebagai kriteria evaluasi. Menggunakan logika indikator individu, nilai AVE 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians

indikatornya. Nilai *composite reliability* yang diterima adalah $> 0,7$, atau dengan kata lain nilai Dillon-Goldstein's $\rho > 0.7$.

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

Variabel Latent	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Daya Saing (DS)	0,563	0,571	0,772	0,532
Kinerja Organisasi (KO)	0,688	0,836	0,856	0,750
Modal Intelektual (IC)	0,686	0,686	0,864	0,761
Modal Manusia (HC)	1,000	1,000	1,000	1,000
Modal Relasional (RC)	1,000	1,000	1,000	1,000
Modal Spiritual (SPC)	1,000	1,000	1,000	1,000

Sumber : SEMPLS 3.0, 2023

Berdasarkan hasil *composite reliability* pada tabel 2, seluruh nilai *composite reliability* $> 0,70$ dan nilai AVE $> 0,50$. Selanjutnya menguji sejauh mana konstruk/latent benar-benar berbeda dari konstruk lain maka dapat menilai Validitas diskriminan yakni nilai indikator terhadap variabel latennya, harus lebih besar dibandingkan nilai indikator tersebut terhadap variabel laten lainnya seperti tabel 3 di bawah ini.

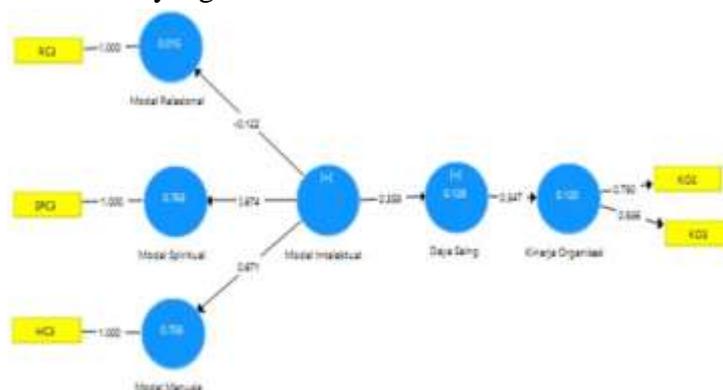
Tabel 3 Discriminant Validity

Variabel Latent	Daya Saing	Kinerja Organisasi	Modal Intelektual	Modal Manusia	Modal Relasional	Modal Spiritual
Daya Saing (DS)	0,729					
Kinerja Organisasi (KO)	0,347	0,866				
Modal Intelektual (IC)	0,359	0,190	0,872			
Modal Manusia (HC)	0,286	0,154	0,871	1,000		
Modal Relasional (RC)	0,176	-0,102	-0,122	-0,132	1,000	
Modal Spiritual (SPC)	0,340	0,178	0,874	0,522	-0,081	1,000

Sumber : SEMPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas terlihat bahwa nilai akar nilai EVA dari kolerasi antar variabel lainnya maka variabel latent tersebut memiliki validitasi diskriminasi yang baik.

Selanjutnya untuk mendapatkan gambar inner model pada penelitian ini dan hipotesis yang telah dirumuskan dilakukan *calculate*.



Gambar 2. Inner modal

Sumber : SEMPLS 3.0, 2023

Untuk melihat hasil asumsi yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dilakukan uji hipotesis. Maka dilakukan Pengujian Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*) yaitu uji signifikansi

pengaruh langsung dan mediasi (tak langsung) maka dilakukan *bootstrapping*.

Tabel 4 Uji Hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel

Hipotesis	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Hasil
Daya Saing -> Kinerja Organisasi	0,347	0,088	3,952	0,000	diterima
Modal Intelektual -> Daya Saing	0,359	0,089	4,031	0,000	diterima
Modal Intelektual -> Modal Manusia	0,871	0,025	34,875	0,000	diterima
Modal Intelektual -> Modal Relasional	-0,122	0,104	1,173	0,242	ditolak
Modal Intelektual -> Modal Spiritual	0,874	0,023	38,163	0,000	diterima
Modal Intelektual -> Daya Saing -> Kinerja Organisasi	0,125	0,049	2,559	0,011	diterima

Diketahui H1 modal intelektual memiliki nilai *original sample positif* terhadap Daya saing yaitu 0,359 dan memiliki nilai *P-Values* = 0,000 < 0,05, dan T statistic > 1,96 yaitu 4,031 artinya diterima. H1c juga diterima dilihat dari nilai P Values < 0,05, memiliki T statistic >1,96 yaitu 34,875. H1a memiliki *original sample* bernilai negative -0,122 nilai p values >0,05 yaitu 0,242 dan nilai T statistic <1,96 maka ditolak sedangkan untuk H1b diterima dengan nilai *originalnya* 0,874 dengan nilai P values < 0,05 dan nilai T-statistic >1,96 yaitu 2,559. Kemudian untuk H2 diterima dengan nilai *originalnya* 0,125 memiliki T statistic > 1,96 dan nilai P Values < 0,05 yaitu 0,011.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian *outer model* dan *inner model* maka model layak untuk dipergunakan dalam penelitian ini. Peneliti akan menguraikan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan melalui *bootstrapping*. Pada uji hipotesis maka dari beberapa asumsi ditolak yaitu H1, H1b, H1c dan H2 diterima sedangkan H1a di tolak.

Hasil empiris H1 menurut (Bontis et al., 2000) mengemukakan bahwa modal intelektual merupakan seluruh kemampuan karyawan dalam menciptakan tambahan nilai dalam hal ini daya saing. Modal intelektual sumber daya yang meliputi pengetahuan baik itu bersumber dari manusia, relasional, dan spiritual yang menentu nilai dan kinerja Perusahaan. Hal ini H1c sejalan dengan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asiaei et al., 2018; Mubarik et al., 2019; Rodríguez García et al., 2020; Suripto & Gunawan, 2019)

bahwa modal manusia memiliki pengaruh terhadap modal intelektual dimana sumber daya tak berwujud seperti pengetahuan bersumber dari manusia. Dalam penelitian ini indicator yang berpengaruh adalah memiliki karyawan yang berkemampuan untuk mengembangkan ide dan pengetahuan baru adalah faktor yang mempengaruhi modal intelektual suatu Perusahaan. Kemudian H1b bahwa modal spiritual berpengaruh terhadap modal intelektual. *spiritual capital* (SPC) sebagai kombinasi dimensi dalam diri manusia terdiri dari religiusitas, moralitas, kapasitas transendensi, kesucian hidup, altruisme, dan kreativitas” sangat penting bagi individu yang berada dalam Perusahaan memiliki suatu entitas dengan elemen-elemen ini dalam mengelola suatu perusahaan, operasi bisnis berjalan sesuai dengan hukum dan standar, dan jujur dalam hal keuangan, dan lain-lain yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Abdullah dan Sofian, 2012). Dalam indicator yang didistribusikan kepada karyawan PT Adira menjawab agama mengajarkan untuk ikhlas dan jujur dalam menjalankan kehidupan seperti bekerja. Hal ini juga sejalan pada tahun 2012, Perusahaan menambahkan ruang lingkup kegiatannya untuk memasukkan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. H1a bahwa modal relasional tidak berpengaruh pada Modal intelektual hal ini bertentangan dengan hasil penelitian (Kalkan et al., 2014; Rehman et al., 2021) namun sejalan dengan hasil penelitian (Hanifah et al., 2021; Khalique et al., 2020; Pigola et al., 2021) dari 3 indikator yang ditanyakan pada karyawan bahwa strategi perusahaan berorientasi untuk

memajukan perjanjian kerjasama dengan perusahaan lain memiliki hubungan terhadap modal intelektual.

H2 bahwa daya saing memediasi modal intelektual dengan kinerja organisasi, hal ini menunjukkan Daya saing dapat diciptakan maupun ditingkatkan dengan penerapan strategi bersaing yang tepat, salah satunya dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien. Modal intelektual penentu dari strategi untuk dijalankan tepat atau tidaknya strategi tersebut didapat dari kemampuan dan pengetahuan karyawan serta pemimpinya sehingga hal inilah yang menimbulkan daya saing. SDM yang kompeten, Perusahaan akan mendapatkan manfaat yang maksimal dan pada akhirnya berujung pada terciptanya kinerja Perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Widiastuti & Sulistyandari, 2013) bahwa *the intellectual capacity needed to maintain stability in a competitive and superior performance in achieving corporate goals*. Pada indikator penelitian ini bahwa pengembangan produk berbasis syariah memberikan peningkatan baik bagi kinerja Perusahaan. Hal ini kemungkinan berasal dari kemampuan spiritual yang memang ditanamkan dan disosialisasikan kepada karyawan oleh PT Adira sejak tahun 2012. Artinya mereka secara spiritual telah mengimplementasikan dalam bekerja bahkan dalam kehidupan sehari-hari.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan bahwa variabel modal manusia dan spiritual memiliki pengaruh terhadap modal intelektual namun tidak

dengan modal relasional, hal ini menjelaskan bahwa tidak semua karyawan pada PT Adira memiliki kemampuan dalam mengamati bentuk pasar yang sistematis, Layanan pelanggan yang merupakan keunggulan kompetitif dan memiliki strategi perusahaan berorientasi untuk memajukan perjanjian kerjasama dengan perusahaan lain. Hal ini dimungkinkan tidak semua karyawan dapat terlibat dalam mengamati bentuk pasar hal ini biasanya dikerjakan oleh tingkat manajemen di level yang berbeda. Kemudian Daya saing memediasi hubungan antara modal intelektual dengan kinerja Perusahaan. Keterbatasan dari penelitian ini adalah populasi yang terbatas, variabel intelektual yang hanya menggunakan 3 dimensi sehingga dirasakan masih belum memenuhi modal intelektual yang kemampuannya semakin luas dalam mempengaruhi daya saing dan kinerja organisasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abujarad, I., & Yusof, N. A. (2022). *A review paper on organizational culture and organizational performance A Review Paper on Organizational Culture and Organizational Performance*. 29(January 2010).
- Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018). Intellectual capital and performance measurement systems in Iran. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 294–320. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0125>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. In *Journal of Management* (Vol. 17, Issue 1, pp. 99–120).

- Bontis, N., Ciambotti, M., Palazzi, F., & Sgro, F. (2018). Intellectual capital and financial performance in social cooperative enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 712–731. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2017-0049>
- Bontis, N., Onge, H. S.-, & Stewart, T. (1998). *Modal Intelektual: Studi Eksplorasi Yang Mengembangkan Langkah-Langkah Dan Model*. 63–76.
- Bontis, N., William Chua Chong, K., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.1108/14691930010324188>
- Cahyani, E., & Agusria, L. (2023). Integration of Strategy Human Resource Management (SHRM) and Competitive Advantage as a Human Capital Mediator in the Performance of Private Universities. *International Journal of Business, Management and Economics*, 4(1), 56–72. <https://doi.org/10.47747/ijbme.v4i1.1093>
- Clarke, M., Seng, D., & Whiting, R. H. (2011). Intellectual capital and firm performance in Australia. *Journal of Intellectual Capital*, 12(4), 505–530. <https://doi.org/10.1108/1469193111181706>
- F-Jardón, C. M., & Martos, M. S. (2009). Intellectual capital and performance in wood industries of Argentina. *Journal of Intellectual Capital*, 10(4), 600–616. <https://doi.org/10.1108/14691930910996670>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Pearson Education. <https://doi.org/10.1002/9781118895238.ch8>
- Hamdan, A. (2018). Intellectual capital and firm performance: Differentiating between accounting-based and market-based performance. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 11(1), 139–151. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-02-2017-0053>
- Hanifah, H., Abd Halim, N., Vafaei-Zadeh, A., & Nawaser, K. (2021). Effect of intellectual capital and entrepreneurial orientation on innovation performance of manufacturing SMEs: mediating role of knowledge sharing. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0186>
- Ibarra-Cisneros, M. A., Hernández-Perlines, F., & Rodríguez-García, M. (2020). Intellectual capital, organisational performance and competitive advantage. *European Journal of International Management*, 14(6), 955–975. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2020.110585>
- Jardon, C. M., & Martos, M. S. (2012). Intellectual capital as competitive advantage in emerging clusters in Latin America. *Journal of Intellectual Capital*, 13(4), 462–481. <https://doi.org/10.1108/1469193121276098>
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö. Ç., & Arman, M. (2014). The Impacts of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Strategy on Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 700–707. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.001>

4.09.025

- Khalique, M., & Abdul, J. (2020). *Intellectual capital in tourism SMEs in Azad Jammu and. 21(3)*, 333–355. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2018-0206>
- Khalique, M., Hina, K., Ramayah, T., & Shaari, J. A. N. bin. (2020). Intellectual capital in tourism SMEs in Azad Jammu and Kashmir, Pakistan. *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 333–355. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2018-0206>
- Ling, Y. (2013). *The influence of intellectual capital on organizational performance — Knowledge management as moderator*. 1, 937–964. <https://doi.org/10.1007/s10490-011-9257-5>
- Mubarik, M. S., Naghavi, N., & Mahmood, R. T. (2019). Intellectual capital, competitive advantage and the ambidexterity liaison. *Human Systems Management*, 38(3), 267–277. <https://doi.org/10.3233/HSM-180409>
- Pigola, A., De Santi, P. V., da Costa, P. R., & Storopoli, J. (2021). Intellectual capital on performance: a meta-analysis study enhancing a new perspective of the components. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0025>
- Rehman, S. U., Elrehail, H., Nair, K., Bhatti, A., & Taamneh, A. M. (2021). MCS package and entrepreneurial competency influence on business performance: the moderating role of business strategy. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-04-2020-0088>
- Rodríguez García, M., Hernández Perlino, F., & Ibarra Cisneros, M. A. (2020). Intellectual capital, organisational performance and competitive advantage. *European J. of International Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ejim.2020.10021761>
- Sherif, M., & Elsayed, M. (2016). The impact of intellectual capital on corporate performance: Evidence from the Egyptian insurance market. *International Journal of Innovation Management*, 20(3). <https://doi.org/10.1142/S1363919616500341>
- Smriti, N., & Das, N. (2021). Do female directors drive intellectual capital performance? Evidence from Indian listed firms. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0198>
- Suripto, & Gunawan, J. (2019). Intellectual Capital Determinant Towards Company's Competitive Advantage and Performance and Its Impact on Company's Values. *International Journal of Business and Law*, 19(5), 145–163.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama
- Ur Rehman, S., Elrehail, H., Alsaad, A., & Bhatti, A. (2021). Intellectual capital and innovative performance: a mediation-moderation perspective. *Journal of Intellectual Capital*. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2020-0109>
- Widiastuti, E., & Sulistyandari. (2013). Peningkatan daya saing ukm melalui

peran modal intelektual dan kinerja keuangan. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3)*, Vol.3 No.1.

Yaseen, S. G., Dajani, D., & Hasan, Y. (2016). The impact of intellectual capital on the competitive advantage: Applied study in Jordanian telecommunication companies. *Computers in Human Behavior*, 62, 168–175. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.075>

Yousef Obeidat, B., Bahjat Abdallah, A., Osama Aqqad, N., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*, 09(01), 1–27. <https://doi.org/10.4236/cn.2017.91001>