

PENGARUH MODAL INTELEKTUAL TERHADAP PERFORMA PERUSAHAAN DENGAN MANAJEMEN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Robby Krisyadi¹, Budi Chandra², Stella Maria Theresia Barahama³

¹Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, robby.krisyadi@uib.ac.id

²Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, budi.chandra@uib.ac.id

³Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia, stellabarahama@gmail.com

DOI

<https://doi.org/10.26740/jupe.v12n1.p92-103>

Article history

Received

16 November 2023

Revised

20 December 2023

Accepted

29 December 2023

How to cite

Krisyadi, R., Chandra, B., & Barahama, S.M.T. (2024). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Performa Perusahaan dengan Manajemen Keluarga sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 12(1), 92-103.

<https://doi.org/10.26740/jupe.v12n1.p92-103>

Kata Kunci: Modal Intelektual, Performa Perusahaan, Manajemen Keluarga, Efisiensi Modal Relasional, MVAIC

Keywords: *Intellectual Capital, Firm performance, Family Management, Relational Capital Efficiency, MVAIC.*

Corresponding author

Stella Maria Theresia Barahama

stellabarahama@gmail.com

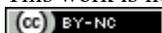
Abstrak

Penelitian ini menggunakan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi untuk menguji pengaruh determinan modal intelektual terhadap performa perusahaan. Modal intelektual sebagai aset tidak berwujud sangat penting dalam menunjang performa perusahaan. Modal intelektual dengan model Koefisien Intelektual Nilai Tambah yang Dimodifikasi (MVAIC) terdiri dari Efisiensi Sumber Daya Manusia (HCE), Efisiensi Modal Struktural (SCE), Efisiensi Modal Kerja (CEE), dan Efisiensi Modal Relasional (RCE). Sampel penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan dari seluruh sektor yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan menyajikan laporan keuangan perusahaan komprehensif serta laporan tahunan pada periode tahun 2018–2022. Penelitian ini diterapkan dengan metode pendekatan kuantitatif. Analisis regresi data panel dan regresi moderasi merupakan metode analisis data yang diaplikasikan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa MVAIC berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan dan manajemen keluarga tidak memoderasi hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Semakin tinggi modal intelektual yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan meningkatkan performa perusahaan.

Abstract

This research uses family management as a moderating variable to explore the influence of intellectual capital determinants on firm performance. Intangible asset such as intellectual capital is very important in supporting firm performance. Intellectual capital with the Modified Intellectual Value Added Coefficient (MVAIC) model consists of Human Resource Efficiency (HCE), Structural Capital Efficiency (SCE), Capital Employed Efficiency (CEE), and Relational Capital Efficiency (RCE). The sample for this research is companies from all industries that are recorded on the Indonesia Stock Exchange (IDX) which is provide comprehensive company financial reports and annual reports for the 2018–2022 period. This research was applied using a quantitative approach method. Panel data regression and moderated regression analysis are the data analysis method used in this research. The findings of this research indicate that MVAIC has a significant positive effect on firm performance and family management does not moderate the relationship between intellectual capital and firm performance. The higher the intellectual capital assets owned by a company, the greater the company's performance.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).



PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi di era revolusi industri saat ini dapat dilihat pada sistem ekonomi yang mengalami perkembangan dari ekonomi berbasis industri menjadi berbasis pengetahuan. Ekonomi berbasis pengetahuan menekankan bahwa perusahaan di masa saat ini harus berfokus pada pengembangan aset tidak berwujudnya dalam persaingan kompetitif dan menghasilkan nilai tambah perusahaan dalam menunjang keberlangsungan usaha di masa depan. Keterampilan tenaga kerja adalah bagian dari aset tidak berwujud perusahaan yang berperan sebagai penunjang utama dalam peningkatan performa perusahaan (Liu et al., 2022). Akan tetapi, tidak sedikit perusahaan yang melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyebutkan bahwa terdapat 10.765 orang tenaga kerja pada periode Januari-September 2022 di Indonesia yang terkena PHK (IDX Channel, 2022). Selain itu, data Kementerian Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang mengalami PHK selama periode Januari-Agustus 2023 adalah 37.375 karyawan (Databoks.katadata.co.id, 2023).

Menurut Ricky Chandra dari *SVP Value Creation Alpha JWC Ventures*, salah satu alasan perusahaan sering melakukan PHK adalah untuk mengurangi biaya operasional (Kompas, 2022). Menekan biaya sampai sekecil mungkin merupakan ciri khas dari perekonomian global lama. Sementara itu, perekonomian global baru mengukur keunggulan kompetitif suatu perusahaan dari sumber daya berbasis pengetahuan (Mohammad & Bujang, 2019). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber dayanya terutama aset tidak berwujud seperti modal intelektual dalam perkembangan revolusi saat ini. Modal intelektual mencakup kompetensi dan keterampilan karyawan, penelitian dan pengembangan, serta sistem dan basis data yang menciptakan nilai tambah bagi perusahaan (Ali et al., 2022).

Perusahaan media dari Indonesia yang bernama PT Netvisi Media Tbk (NETV) melakukan PHK kepada 30% dari total karyawannya (Kompas, 2023). PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk resmi menyatakan bahwa terdapat 1.300 pekerja atau sekitar 12% dari total tenaga kerja yang diberhentikan (Kompas, 2022). Sementara itu, bioskop CGV atau PT Graha Layar Prima Tbk melakukan PHK kepada 1.478 orang atau setara dengan 68% dari jumlah karyawannya (Tirto.id, 2020). PT Netvisi Media Tbk merupakan perusahaan yang dikelola oleh keluarga Bakrie dalam manajerial perusahaannya, sedangkan PT Graha Layar Prima tidak memiliki hubungan keluarga dalam susunan direksi dan manajemennya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesenjangan dalam melakukan PHK dimana perusahaan yang tidak memiliki manajemen keluarga

dalam operasional perusahaannya melakukan tingkat PHK yang lebih tinggi dibanding yang terdapat keterlibatan keluarga dalam manajemennya. Manzanque et al. (2017) menyatakan bahwa perusahaan yang dikelola oleh keluarga mengalami peningkatan tingkat konversi *input* inovasi menjadi *output* yang berarti terjadi peningkatan performa perusahaan. Oleh karena itu, manajemen keluarga dimasukkan ke dalam penelitian ini sebagai kebaruan untuk menguji pengaruh modal intelektual terhadap performa perusahaan dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan wawasan dan pencerahan kepada para pemilik perusahaan akan pentingnya memiliki dan memanfaatkan modal intelektual secara optimal dalam perusahaan sehingga dapat menunjang persaingan kompetitif perusahaan di masa mendatang.

Freeman (1984) mengemukakan bahwa teori pemangku kepentingan didasarkan pada pihak yang secara aktif dan pasif terlibat dalam pengaruh aksi dan regulasi perusahaan dimana terdapat relasi timbal balik antar pihak berkepentingan sehingga menciptakan penggabungan proses bisnis yang menyatu menjadi kesatuan utuh dan menciptakan nilai dalam jangka waktu panjang serta berkelanjutan. Dengan kata lain, teori pemangku kepentingan menyatakan bahwa pihak-pihak penting sebuah perusahaan terdiri dari semua pihak tanpa adanya pembedaan dan pengecualian, yaitu pemilik perusahaan, pemegang saham, karyawan, serta pihak eksternal perusahaan. Donaldson & Davis (1991) mengusulkan teori *stewardship* yang menyatakan bahwa agen tidak fokus pada keuntungan pribadi melainkan pada kepentingan utama sebagai pengurus bisnis sehingga memiliki motivasi untuk bekerja dengan tujuan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang dipercayakan. Target utama bagi para manajer menurut teori *stewardship* adalah pencapaian kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan sejalan dengan kepentingan organisasi. Menurut Shoaib et al. (2023), teori *stewardship* ini secara tidak langsung mendukung implementasi kepemilikan keluarga di dalam sebuah perusahaan. Ketika di dalam suatu perusahaan terdapat manajemen dan pengendalian keluarga yang aktif, maka kepentingan antara pemilik dan manajer akan lebih selaras sehingga menunjang peningkatan performa bisnis.

Performa perusahaan sangat bergantung pada seluruh pihak dalam dan luar perusahaan yang terlibat dalam proses bisnis sehingga hal-hal seperti keputusan manajemen perusahaan, sistem operasional bisnis yang dijalankan dalam perusahaan, dan strategi unggul perusahaan untuk bersaing di pasar sangat berperan bagi performa perusahaan (Ferdaous & Rahman, 2019). Oleh karena itu, perusahaan harus mengaplikasikan taktik bisnis yang baik dan memanfaatkan aset perusahaan yang ada

secara optimal untuk meningkatkan citra persaingan perusahaan di pasar (Paracha & Siddiqui, 2017).

Aybars & Oner (2022) menjelaskan bahwa komponen manusia di dalam modal intelektual terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman, dan nilai-nilai individu karyawan yang dikontribusikan kepada perusahaan untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan performa perusahaan. Selain itu, Aybars & Oner (2022) menjabarkan komponen struktural terdiri dari hak cipta, merek dagang, dan hak paten yang dihasilkan oleh inovasi. Tidak hanya itu, komponen relasional merupakan komponen yang lebih difokuskan pada pihak eksternal dimana komponen ini terdiri dari aset intelektual yang diperoleh melalui hubungan timbal balik dengan pesaing, pelanggan, pemasok, distributor, pemerintah atau kelompok lain yang berinteraksi dengan perusahaan. Dengan adanya komponen relasional ini diharapkan perusahaan mampu untuk menghasilkan kepuasan pelanggan, citra merek dan loyalitas, kolaborasi, dan perjanjian dengan bisnis lain meningkat.

Manajemen keluarga merupakan keterlibatan aktif pihak keluarga pengendali dalam manajemen perusahaan untuk semua perusahaan yang dimiliki keluarga sehingga memunculkan potensi untuk mempromosikan sumber daya unik dan memprioritaskan pelestarian ikatan keluarga dalam pengambilan keputusannya (Ramírez et al., 2021). Menurut Manzanque et al. (2017), manajemen keluarga memiliki keunggulan mengenai wawasan spesifik perusahaan yang berkontribusi dalam meningkatkan budaya perusahaan yang positif sehingga dapat meningkatkan dedikasi dan komitmen karyawan di dalam perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan keluarga dalam manajemen perusahaan akan cenderung berusaha memanfaatkan aset perusahaan secara optimal untuk meningkatkan produktivitas dan performa perusahaan sehingga dapat menciptakan citra perusahaan yang unggul yang secara eksplisit juga menampilkan citra keluarga yang baik (Ramírez et al., 2021).

Pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang tinggi dapat menciptakan inovasi layanan bagi suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan memerlukan karyawan dengan kualifikasi tinggi dan berkompeten dalam menjalankan operasional perusahaan sehingga dapat menunjang profitabilitas suatu perusahaan (Ferdaous & Rahman, 2019). Hal ini konsisten dengan penelitian Yudawisastro et al. (2018), Mohammad & Bujang (2019), Buallay et al. (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Efisiensi Sumber Daya Manusia (HCE) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA). Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1a. Efisiensi Sumber Daya Manusia (HCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA)

Modal struktural seperti sistem, *database*, dan budaya perusahaan merupakan landasan dasar suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional dengan sistematis. Landasan dasar perusahaan yang sistematis ini dapat menunjang terciptanya inovasi, kebijakan, kerangka kerja, dan proses bisnis suatu perusahaan yang nantinya akan memberikan nilai tambah dan keunggulan bagi perusahaan sehingga dapat menunjang produktivitas perusahaan (Kengatharan, 2019). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Mohammad & Bujang (2019), Buallay et al. (2020), Skhvediani et al. (2023) yang menunjukkan bahwa Efisiensi Modal Struktural (SCE) berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan (ROA). Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1b. Efisiensi Modal Struktural (SCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA)

Modal dibutuhkan dalam suatu perusahaan dalam menyediakan barang dan/atau jasa untuk menghasilkan profit bagi perusahaan. Pemanfaatan modal fisik perusahaan seperti kas yang efektif dan efisien dapat menghasilkan *output* yang unggul dalam persaingan kompetitif di pasar (Chowdhury et al., 2018). Hal ini konsisten dengan penelitian Mohammad & Bujang (2019), Buallay et al. (2020), Liu et al. (2022) yang menunjukkan hasil bahwa Efisiensi Modal Kerja (CEE) berpengaruh secara signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA). Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1c. Efisiensi Modal Kerja (CEE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA)

Kemampuan perusahaan untuk menjalin interaksi dan hubungan bisnis yang baik dengan pelanggan, pemasok, pihak bank, dan pihak eksternal lainnya penting dalam menciptakan loyalitas perusahaan (Suharman et al., 2023). Hal ini berarti loyalitas tersebut dapat menunjang hubungan bisnis yang berkelanjutan antara perusahaan dengan pihak eksternal (Beck & Storopoli, 2021). Buallay et al. (2020) memperkuat pernyataan ini dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa Efisiensi Modal Relasional (RCE) berpengaruh secara signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA). Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1d. Efisiensi Modal Relasional (RCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA)

Perusahaan dengan pengembangan aset tidak berwujudnya seperti modal intelektual dapat meningkatkan kemampuan suatu perusahaan dalam mengelola aset dan operasional perusahaan secara lebih efektif dan efisien (Setiawan & Prawira, 2018). Hal ini akan mendorong produktivitas dan efisiensi dari performa perusahaan. Bayraktaroglu et al. (2019), Mohammad & Bujang (2019),

Buallay et al. (2020) memperkuat hal ini dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa modal intelektual (MVAIC) berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan (ROA). Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H1e. Modal Intelektual (MVAIC) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA)

Keterlibatan keluarga dalam manajemen perusahaan memiliki keterikatan emosional antara manajemen dengan pemilik perusahaan, sehingga pencapaian visi dan misi perusahaan dapat terimplementasikan (Ramírez et al., 2021). Manajemen keluarga memiliki peran utama yang mendukung pengambilan keputusan yang strategis bagi perusahaan sehingga keluarga akan cenderung meminimalisir risiko yang kemungkinan terjadi dan memaksimalkan segala aset dan modal perusahaan dengan efektif dan efisien (Manzaneque et al., 2017). Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya dari Ramírez et al. (2021), Sukirman & Dianawati (2023) yang menunjukkan bahwa manajemen keluarga memperkuat hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Dengan demikian, berikut adalah perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

H2a. Efisiensi Sumber Daya Manusia (HCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA) dengan Manajemen Keluarga sebagai variabel moderasi.

H2b. Efisiensi Modal Struktural (SCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA) dengan Manajemen Keluarga sebagai variabel moderasi.

H2c. Efisiensi Modal Kerja (CEE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA) dengan Manajemen Keluarga sebagai variabel moderasi.

H2d. Efisiensi Modal Relasional (RCE) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA) dengan Manajemen Keluarga sebagai variabel moderasi.

H2e. Modal Intelektual (MVAIC) berpengaruh signifikan positif terhadap Performa Perusahaan (ROA) dengan Manajemen Keluarga sebagai variabel moderasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif (Priadana & Sunarsi, 2021) dimana penelitian ini menggunakan data berupa angka pada laporan keuangan perusahaan untuk menganalisis pengaruh modal intelektual sebagai variabel independen terhadap performa perusahaan sebagai variabel dependen dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasinya. Modal intelektual pada penelitian ini menggunakan model MVAIC dengan pengukuran yang terdiri dari HCE, SCE, CEE, dan RCE. Sementara itu, pengukuran performa perusahaan sebagai variabel dependen menggunakan ROA.

Populasi dari penelitian ini adalah semua perusahaan yang tercatat di BEI sebanyak 784 perusahaan. Teknik *purposive sampling* (Sugiyono, 2019) diaplikasikan sebagai teknik dalam menentukan sampel penelitian dengan kriteria tertentu, diantaranya perusahaan semua sektor yang terdaftar pada BEI dan menyajikan laporan keuangan komprehensif serta laporan tahunan yang berisi data variabel yang diperlukan pada penelitian ini secara lengkap selama periode tahun 2018-2022. Kriteria selanjutnya adalah perusahaan yang mengalami keuntungan dengan ekuitas, laba bersih, dan nilai tambah perusahaan dimana masing-masingnya bernilai positif. Selain itu, kriteria pemilihan sampel lainnya adalah perusahaan yang melaporkan pengungkapan hubungan afiliasi dan/atau keluarga di dalam laporan tahunan selama periode tahun 2018-2022. Alhasil, diperoleh 166 perusahaan yang berhasil memenuhi standar sampel dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang diaplikasikan pada penelitian ini meliputi dokumentasi serta studi pustaka (Muslimin et al., 2023). Data laporan keuangan tahunan perusahaan pada periode tahun 2018-2022 merupakan data sekunder yang dikumpulkan, dicatat, dan diperiksa sebagai bagian dari teknik dokumentasi. Data ini bersumber dari website resmi perusahaan dan BEI (IDX). Sementara itu, hubungan dan keterikatan kajian literatur dalam penelitian ini ditemukan dengan menggunakan pendekatan studi literatur. Penelitian ini mengaplikasikan beberapa metode analisis data, diantaranya analisis statistik deskriptif (Handayani & Asmuji, 2023), uji data *outlier* dengan metode *Z-score* (Riyanto & Hatmawan, 2020) melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), dan uji hipotesis menggunakan model regresi data panel (Pambuko & Masrini, 2023) serta analisis regresi moderasi (Solimun et al., 2019) melalui aplikasi *Econometric Views* (EViews) sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$ROA = \alpha + \beta_1 HCE + \beta_2 SCE + \beta_3 CEE + \beta_4 RCE + e \dots (1)$$

$$ROA = \alpha + \beta_5 MVAIC + e \dots (2)$$

$$ROA = \alpha + \beta_1 HCE + \beta_2 SCE + \beta_3 CEE + \beta_4 RCE + \beta_6 MK + \beta_7 HCE \times MK + \beta_8 SCE \times MK + \beta_9 CEE \times MK + \beta_{10} RCE \times MK + e \dots (3)$$

$$ROA = \alpha + \beta_5 MVAIC + \beta_6 MK + \beta_{11} MVAIC \times MK + e (4)$$

- Keterangan:
- Y = Performa Perusahaan (ROA)
 - α = Konstanta
 - β1- β11 = Koefisien Regresi
 - HCE = Efisiensi Sumber Daya Manusia
 - SCE = Efisiensi Modal Struktural
 - CEE = Efisiensi Modal Fisik
 - RCE = Efisiensi Modal Relasional
 - MVAIC = Modal Intelektual
 - MK = Manajemen Keluarga

e = Error

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel.

No	Variabel	Indikator
Variabel Dependen		
1	Performa Perusahaan	$ROA = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aset}}$ (Buallay et al., 2020)
Variabel Independen		
1	Efisiensi Sumber Daya Manusia	$HCE = \frac{\text{Value Added}}{\text{Human Capital}}$ Keterangan: <i>Value Added</i> = laba operasional + biaya karyawan + depresiasi + amortisasi <i>Human Capital</i> = Biaya gaji dan tunjangan karyawan (Buallay et al., 2020)
2	Efisiensi Modal Struktural	$SCE = \frac{\text{Structural Capital}}{\text{Value Added}}$ Keterangan: <i>Structural Capital</i> = <i>Value Added</i> – <i>Human Capital</i> (Buallay et al., 2020)
3	Efisiensi Modal Kerja	$CEE = \frac{\text{Value Added}}{\text{Capital Employed}}$ Keterangan: <i>Capital Employed</i> = Nilai buku total aset perusahaan (Buallay et al., 2020)
4	Efisiensi Modal Relasional	$RCE = \frac{\text{Relational Capital}}{\text{Value Added}}$ Keterangan: <i>Relational Capital</i> = biaya penjualan dan pemasaran (Aybars & Oner, 2022)
5	Modal Intelektual	$MVAIC = HCE + SCE + CEE + RCE$ (Buallay et al., 2020)
Variabel Moderasi		
1	Manajemen Keluarga	Variabel Dummy 1 = Terdapat keterlibatan keluarga dalam susunan direksi perusahaan

0 = Tidak terdapat keterlibatan keluarga dalam susunan direksi perusahaan

(Ramírez et al., 2021)

Variabel Kontrol

1 *Leverage* Keuangan
 $LEV = \frac{\text{Total Hutang}}{\text{Total Aset}}$

(Buallay et al., 2020)

2 Ukuran Perusahaan
 $SIZE = \ln(\text{Total Aset})$

Keterangan:
 $\ln(\text{Total Aset}) = \text{Logaritma natural dari total aset perusahaan}$

(Tang et al., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif.

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
ROA	683	0,00001	0,35073	0,08326	0,06945
HCE	683	0,91947	11,11611	3,31632	2,08938
SCE	683	-0,08758	0,91004	0,58651	0,21609
CEE	683	0,00377	0,54431	0,16532	0,11629
RCE	683	0,00014	1,02912	0,23475	0,25068
MVAIC	683	0,92927	12,23784	4,30290	2,30367
LEV	683	0,06113	0,91533	0,45484	0,22013
TA	683	Rp179M	Rp207T	Rp20T	Rp37T
Valid N (listwise)	683				

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Data N menunjukkan bahwa terdapat 683 data yang akan menjadi sampel pengujian ini. Sampel penelitian ini berasal dari 166 perusahaan terbuka untuk semua bidang yang tercatat di BEI pada periode tahun 2018-2022 yang dikurangi data outlier sejumlah 147 data. Berdasarkan data statistik deskriptif di atas, diperoleh hasil bahwa nilai minimum modal intelektual sebagai variabel independen berada pada komponen SCE, yaitu sebesar -0,08. Sementara itu, nilai maksimum modal intelektual berada pada komponen HCE, yaitu sebesar 11,12. Nilai minimum SCE ditemukan pada PT Asuransi Dayin Mitra Tbk periode tahun 2020 yang memiliki beban karyawan lebih besar dari nilai ekonomi yang ditambahkan pada produk dan/atau jasa perusahaan sehingga mengakibatkan modal struktural perusahaan menjadi sebesar -Rp7,6M, sedangkan nilai maksimum HCE ditemukan pada PT Bukaka Teknik Utama Tbk pada tahun 2019 yang berhasil mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan beban karyawan sebesar Rp83,7M.

Nilai rata-rata dan standar deviasi pada modal intelektual sebagai variabel independen adalah masing-

masingnya 4,30 dan 2,30 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini konsisten. Adapun nilai minimum dan maksimum ROA sebagai komponen variabel terikat adalah sebesar 0,001% dan 35,07%. PT Adhi Karya (Persero) Tbk mempunyai nilai variabel performa perusahaan terendah pada tahun 2022, dan Bank Oke Indonesia mempunyai nilai performa perusahaan tertinggi pada tahun 2018. Nilai performa perusahaan secara rata-rata adalah sebesar 8,33% yang menunjukkan bahwa performa perusahaan di Indonesia secara umum cukup bagus.

Dari 683 data perusahaan yang diuji, 58% diantaranya memiliki keterlibatan keluarga dalam manajemen perusahaannya dan 42% tidak memiliki keterlibatan keluarga seperti yang ditampilkan pada tabel data berikut ini.

Tabel 2. Persentase Sampel Perusahaan Manajemen Keluarga.

Keterlibatan Keluarga	Frekuensi	%	%	
			Valid	Akumulasi
Ada	395	57,8	57,8	57,8
Tidak Ada	288	42,2	42,2	100,0
Total	683	100,0	100,0	

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Pemilihan Model Terbaik

Uji Chow

Tabel 3. Hasil Uji Chow.

	Cross-section F			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Statistic	28,7917	27,4925	26,9779	26,4989
d.f.	(151.525)	(151.528)	(151.520)	(151.526)
Prob.	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
	Cross-section Chi-square			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Statistic	1521,71	1490,18	1487,99	1470,22
d.f.	151	151	151	151
Prob.	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Fixed Effect Model (FEM) merupakan model regresi yang sesuai untuk model 1-4 berdasarkan hasil pengujian, karena nilai probabilitas yang diperoleh dari hasil uji Chow pada keempat model adalah sebesar 0,0000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Langkah berikutnya adalah memutuskan model terbaik antara *Random Effect Model* (REM) dan FEM melalui uji *Hausman*.

Uji Hausman

Tabel 4. Hasil Uji Hausman.

	Cross-section Random			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Chi-Sq. Statistic	47,1833	64,8860	48,7203	61,2338

Chi-Sq. d.f.	6	3	11	5
Prob.	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Mengacu pada nilai probabilitas dari hasil uji *Hausman* pada keempat model di atas adalah sebesar 0,0000 dan nilai tersebut kurang dari 0,05, maka FEM merupakan model regresi yang paling tepat untuk model 1-4. Model FEM dapat ditentukan paling tepat untuk penelitian ini karena nilai probabilitas pada uji *Chow* dan *Hausman* kurang dari 0,05. Dengan demikian, uji *Langrange Multiplier* (LM) tidak perlu dilakukan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Adjusted R Squared	0,8907	0,8597	0,8925	0,8614

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Squared* untuk model 1 dan 3 adalah masing-masing sebesar 0,890669 dan 0,892478. HCE, SCE, CEE, dan RCE sebagai pengukuran variabel independen modal intelektual memiliki pengaruh dengan performa perusahaan (ROA) sebagai variabel dependen dan modal intelektual sebagai variabel yang memoderasi hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan memiliki pengaruh sebesar 89%, sementara sisanya sebesar 11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdefiniskan ke dalam model penelitian ini. Sementara itu, Nilai *Adjusted R Squared* model 2 dan 3 adalah 0,859730 dan 0,861423 dimana MVAIC sebagai pengukuran variabel independen memiliki pengaruh terhadap performa perusahaan dan manajemen keluarga memoderasi hubungan modal intelektual (MVAIC) dengan performa perusahaan (ROA) memiliki pengaruh sebesar 86% sementara sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji F.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Prob F				
Statistic	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000

Sumber: Data Sekunder Diolah 2023

Terlihat dari hasil uji F yang disajikan bahwa nilai *Prob F Statistics* untuk model 1-4 adalah 0,000000 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05. Maka dari itu, performa perusahaan (ROA) sebagai variabel dependen secara keseluruhan dipengaruhi oleh modal intelektual (MVAIC) sebagai variabel independen, yang terdiri dari pengukuran HCE, SCE, CEE, dan RCE dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi. Hasilnya,

dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kelayakan.

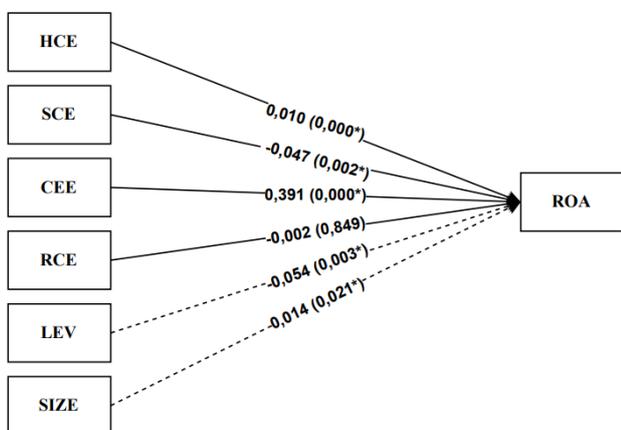
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t.

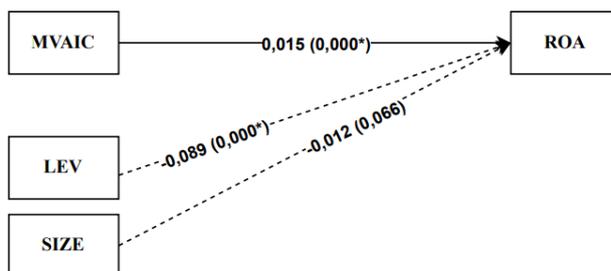
Variabel	Variabel Dependen: ROA			
	Model 1		Model 2	
	β	Prob.	β	Prob.
Variabel Independen				
HCE	0,010	0,000*		
SCE	-0,047	0,002*		
CEE	0,391	0,000*		
RCE	-0,002	0,849		
MVAIC			0,015	0,000*
Variabel Kontrol				
LEV	-0,054	0,003*	-0,089	0,000*
SIZE	0,014	0,021*	-0,012	0,066
	Model 3		Model 4	
Variabel	β	Prob.	β	Prob.
Variabel Independen x Moderasi				
HCE x MK	-0,007	0,014*		
SCE x MK	0,071	0,011*		
CEE x MK	-0,065	0,171		
RCE x MK	0,018	0,444		
MVAIC x MK			-0,000	0,957
Variabel Kontrol				
LEV	-0,052	0,018*	-0,091	0,000*
SIZE	0,016	0,006*	-0,012	0,068

Catatan: simbol (*) berarti tingkat signifikansi 5%

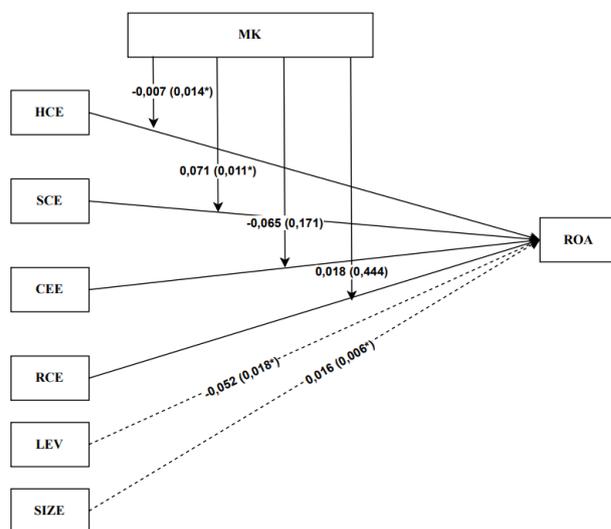
Sumber: Data Sekunder Diolah 2023



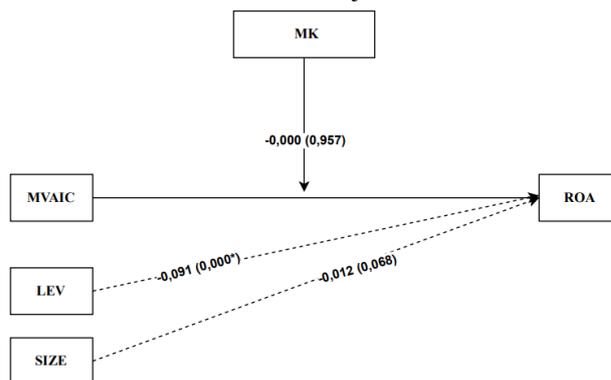
Gambar 1. Hasil Uji t Model 1



Gambar 2. Hasil Uji t Model 2



Gambar 3. Hasil Uji t Model 3



Gambar 4. Hasil Uji t Model 4

Pengaruh Efisiensi Sumber Daya Manusia terhadap Performa Perusahaan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Efisiensi Sumber Daya Manusia (HCE) berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan (ROA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis H1a(+) diterima. Temuan penelitian ini dikuatkan dengan penelitian Ali et al. (2022), Liu et al. (2022) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan positif antara sumber daya manusia terhadap performa perusahaan. Menurut Kengatharan (2019), hubungan yang signifikan positif antara sumber daya manusia dengan produktivitas menunjukkan bahwa tingkat sumber daya manusia yang

tinggi menyebabkan tingkat produktivitas yang tinggi, seperti pemanfaatan sumber daya dan efisiensi produksi.

Ketika karyawan mengkontribusikan keterampilan dan wawasan pengetahuannya secara optimal di dalam perusahaan akan meningkatkan kemampuan perusahaan dalam berinovasi pada proses bisnis serta produk dan/atau jasa yang dihasilkan sehingga sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam meningkatkan performa perusahaan (Setiawan & Prawira, 2018). Jadi, penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki seperti mengadakan kegiatan pelatihan dan *workshop* yang dapat mengasah dan meningkatkan keterampilan karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Efisiensi Modal Struktural terhadap Performa Perusahaan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Efisiensi Modal Struktural (SCE) memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap performa perusahaan (ROA). Dengan kata lain, hipotesis H1_b(+) ditolak. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Jeneo (2017) yang membuktikan bahwa modal struktural berpengaruh signifikan negatif terhadap performa perusahaan. Modal struktural perusahaan yang terdiri dari struktur organisasi, sistem operasional, dan budaya perusahaan berperan sebagai jembatan dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan modal fisik perusahaan secara optimal agar dapat mengembangkan proses bisnis dan memunculkan inovasi serta wawasan perusahaan yang luas sehingga menghasilkan keunggulan kompetitif yang menjadi nilai tambah bagi performa perusahaan (Chowdhury et al., 2018).

Namun, pada kenyataannya yang terjadi di lapangan, sistem operasional bisnis yang bagus menggunakan teknologi yang canggih akan mengakibatkan ketergantungan tenaga kerja pada teknologi sehingga karyawan akan cenderung menjalankan proses bisnis yang sudah ada tanpa memunculkan inovasi dan melakukan pengembangan lebih lanjut sehingga ketika mesin dan teknologi produksi mengalami kendala akan menghambat produktivitas dan *output* yang dihasilkan oleh perusahaan. Dengan demikian, modal struktural yang terlalu bagus seperti penggunaan teknologi yang paling canggih untuk sistem operasional perusahaan akan menurunkan produktivitas dan performa perusahaan.

Pengaruh Efisiensi Modal Kerja terhadap Performa Perusahaan

Temuan penelitian membuktikan bahwa Efisiensi Modal Kerja (CEE) berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan (ROA). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1_c(+) diterima. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian Dzenopoljac et al.

(2017), Liu et al. (2022) dengan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara modal kerja dengan performa perusahaan. Modal perusahaan seperti modal fisik dan keuangan berperan sebagai *input* dalam proses bisnis perusahaan yang akan menentukan *output* seperti produk dan/atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan. Semakin banyak mesin produksi yang dimiliki suatu perusahaan akan dapat menunjang kapabilitas produksi perusahaan yang semakin banyak dalam menghasilkan produk untuk memenuhi permintaan pasar. Permintaan pasar yang tinggi kepada suatu perusahaan menandakan perusahaan mampu berkompetitif secara unggul di pasar (Liu et al., 2022).

Sebagai contoh, perusahaan manufaktur akan dapat memproduksi barang dengan kuantitas yang lebih banyak dan bervariasi jika mempunyai mesin produksi yang lebih banyak. Hal ini juga akan menghemat waktu produksi dan membuat proses produksi hingga barang jadi siap dikirimkan ke konsumen menjadi lebih efektif dan efisien. Tidak hanya itu, penggunaan modal fisik juga berlaku pada perusahaan jasa. Salah satunya adalah perusahaan jasa transportasi dimana ketika perusahaan memiliki kendaraan yang lebih banyak dalam menunjang operasional bisnis maka perusahaan dapat lebih banyak memenuhi permintaan konsumen akan kebutuhan jasa transportasi sehingga performa perusahaan menjadi lebih produktif dan omzet perusahaan meningkat.

Pengaruh Efisiensi Modal Relasional terhadap Performa Perusahaan

Temuan penelitian membuktikan bahwa Efisiensi Modal Relasional (RCE) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap performa perusahaan (ROA) dimana hipotesis H1_d(+) berarti ditolak. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Mohammad & Bujang (2019), Buallay et al. (2020), Aybars & Oner (2022) yang membuktikan bahwa modal relasional tidak berpengaruh signifikan terhadap performa perusahaan. Menurut Aybars & Oner (2022), modal relasional diperoleh melalui interaksi perusahaan dengan pihak eksternal seperti pemasok, pelanggan, pesaing, pihak bank, dan pemerintah.

Menurut Aybars & Oner (2022), RCE diukur dengan beban penjualan dan pemasaran yang dikeluarkan oleh perusahaan. Beban pemasaran dan penjualan yang tinggi tidak menjamin peningkatan penjualan sebagai bentuk peningkatan performa bisnis, dan begitu juga sebaliknya sehingga dapat dikatakan bahwa modal relasional tidak berpengaruh pada performa perusahaan. Jika dilihat dari sudut pandang pelanggan, loyalitas pelanggan dalam pemesanan ulang produk dan/atau jasa bukan disebabkan oleh bagaimana hubungan perusahaan dengan pelanggan, melainkan oleh kualitas produk, harga, dan inovasi bisnis (Mulady & Sumadi, 2023).

Sebagai contoh, ketika konsumen ingin membeli mobil pada perusahaan otomotif maka konsumen pasti akan mempertimbangkan apakah harga mobil yang ditawarkan sesuai dengan kualitas mobil yang ditunjukkan. Relasi penjual dengan konsumen tidak akan menentukan keputusan konsumen untuk membeli mobil tersebut. Hal ini juga berlaku pada perusahaan jasa perhotelan dimana konsumen akan lebih melihat dan mempertimbangkan kualitas kamar dan pelayanan hotel yang diberikan dibandingkan dengan hubungan pemilik hotel dengan konsumen.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Performa Perusahaan

Uji data menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu performa perusahaan (ROA) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh modal intelektual (MVAIC). Temuan penelitian ini mendukung penerimaan hipotesis H1_c(+). Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Setiawan & Prawira (2018), Buallay et al. (2020), Lu et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pengaruh signifikan positif antara modal intelektual dengan performa perusahaan. Manzanecque et al. (2017) menyatakan bahwa ketika suatu perusahaan menggunakan modal intelektualnya secara maksimal, maka dapat memunculkan inovasi-inovasi baru bagi perusahaan yang akan membuat perusahaan semakin maju dalam berkompetitif secara kompeten di pasar.

Perusahaan dapat meningkatkan modal intelektual yang dimiliki melalui implementasi sistem operasional dan proses bisnis perusahaan yang efektif dan efisien dimana hal ini harus diiringi dengan kegiatan pelatihan dan *workshop* yang dapat meningkatkan performa tenaga kerja dalam mengaplikasikan sistem dan menjalankan proses bisnis perusahaan. Di samping itu, perusahaan juga harus rutin melakukan pemeliharaan dan perbaikan akan modal perusahaan seperti mesin produksi agar dapat efektif dan efisien digunakan dalam waktu jangka panjang. Perusahaan juga harus menciptakan loyalitas perusahaan yang dapat menunjang hubungan bisnis yang berkelanjutan dengan pihak eksternal dengan menjalin interaksi dan relasi yang baik dengan pihak eksternal. Ketika semua komponen modal intelektual ini dioptimalkan perusahaan secara keseluruhan dan merata maka akan menciptakan citra dan nilai tambah perusahaan dalam persaingan kompetitif di pasar.

Pengaruh Modal Intelektual terhadap Performa Perusahaan dengan Manajemen Keluarga sebagai Variabel Moderasi

Temuan penelitian dari model 3 menunjukkan bahwa sumber daya manusia, modal struktural, modal fisik, dan modal relasional sebagai komponen pengukuran modal

intelektual memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap performa perusahaan dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi. Temuan penelitian yang diperoleh adalah performa perusahaan dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi dipengaruhi signifikan negatif oleh sumber daya manusia, namun dipengaruhi signifikan positif oleh modal struktural. Sementara itu, temuan penelitian juga menunjukkan bahwa performa perusahaan dengan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi tidak dipengaruhi oleh modal fisik dan relasional bisnis. Hasil uji data ini menerima hipotesis H2_b(+), namun menolak hipotesis H2_a(+), H2_c(+), dan H2_d(+).

Temuan penelitian bahwa manajemen keluarga memperlemah hubungan sumber daya manusia dengan performa perusahaan konsisten dengan penelitian Tarigan & Septiani (2017) yang membuktikan bahwa manajemen keluarga memiliki pengaruh yang signifikan negatif dalam hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Keterlibatan keluarga dalam manajemen perusahaan memegang kendali atas pengambilan keputusan bisnis dimana manajemen keluarga cenderung mengesampingkan ide dan gagasan pihak luar keluarga dalam pengambilan keputusannya (Chung, 2013). Hal ini akan mengakibatkan tenaga kerja lain dalam perusahaan di luar manajemen keluarga memiliki keterbatasan ruang dalam menyampaikan inovasi dan keterampilannya sehingga mereka akan cenderung bekerja sesuai perintah atasan dan menjalankan alur bisnis yang sudah ada tanpa adanya inovasi dan pengembangan.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen keluarga memperkuat hubungan modal struktural dengan performa perusahaan dimana hal ini konsisten dengan penelitian Ramirez et al. (2021) yang membuktikan bahwa manajemen keluarga mampu meningkatkan pengaruh modal struktural terhadap performa perusahaan. Ramirez et al. (2021), Sukirman & Dianawati (2023) menjelaskan bahwa manajemen keluarga cenderung akan menjaga reputasi perusahaan yang baik dengan cara menciptakan sistem dan program bisnis perusahaan yang efektif dan efisien, melindungi modal struktural seperti hak cipta, merek dagang, dan hak paten untuk keberlanjutan usaha dalam jangka waktu yang panjang, serta meningkatkan kualitas layanan dan produk dari perusahaan sehingga menunjang peningkatan performa perusahaan dan menjadikan perusahaan unggul dalam bersaing di pasar.

Sementara itu, manajemen keluarga sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh dalam hubungan modal fisik dan relasional terhadap performa perusahaan. Penggunaan modal fisik secara efektif dan efisien dalam meningkatkan performa perusahaan sangat bergantung pada pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia yang mengelolanya (Liu et al., 2022). Keterlibatan

keluarga dalam manajemen bisnis tidak menjamin sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa manajemen keluarga tidak berpengaruh pada hubungan modal fisik dengan performa perusahaan. Temuan penelitian ini mengenai modal relasional yang telah dijabarkan sebelumnya menyatakan bahwa modal relasional tidak memiliki pengaruh dengan performa perusahaan. Mulady & Sumadi (2023) menyatakan bahwa hal dikarenakan faktor utama peningkatan penjualan adalah kualitas dan harga dari produk dan/atau jasa yang dihasilkan oleh perusahaan sehingga manajemen keluarga sebagai variabel moderasi juga tidak memiliki pengaruh dalam hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan.

Model 4 menunjukkan temuan penelitian bahwa manajemen keluarga sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh pada hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan dimana temuan ini bertentangan dengan penelitian Ramirez et al. (2021), Sukirman & Dianawati (2023) yang membuktikan bahwa manajemen keluarga memiliki pengaruh signifikan positif yang memoderasi hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hipotesis H2_c(+) ditolak. Hal ini dikarenakan modal intelektual yang telah tersedia di perusahaan tidak akan berjalan secara optimal apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sementara kualitas SDM sangat ditentukan oleh kompetensi dan keterampilannya (Ariani et al., 2023). Adanya kontribusi keluarga dalam manajemen perusahaan tidak menjamin kualitas sumber daya manusia yang berkompeten sehingga keterlibatan keluarga tidak berpengaruh sebagai variabel moderasi dalam hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) modal intelektual berpengaruh signifikan positif terhadap performa perusahaan 2) manajemen keluarga sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh pada hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin besar tingkat efektifitas pengelolaan modal intelektual di dalam perusahaan maka akan menciptakan performa perusahaan menjadi lebih unggul. Selain itu, adanya keterlibatan keluarga dalam manajemen perusahaan tidak memoderasi hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa performa perusahaan secara parsial dipengaruhi signifikan positif oleh sumber daya manusia dan modal kerja baik berupa modal fisik maupun finansial dan dipengaruhi signifikan negatif oleh modal struktural perusahaan. Sementara itu,

performa perusahaan secara parsial tidak dipengaruhi oleh modal relasional.

Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya menggunakan ROA sebagai pengukuran performa operasional dalam meneliti performa perusahaan. Sementara itu, performa suatu perusahaan selain diukur dari performa operasionalnya, juga dapat diukur dari performa keuangan dan performa pasar perusahaan. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan penambahan pengukuran performa perusahaan, seperti *Tobin's Q* sebagai pengukuran performa pasar dan Tingkat Pengembalian Ekuitas (ROE) sebagai pengukuran performa keuangan dalam melakukan penelitian terkait performa perusahaan. Selain itu, keterbatasan lainnya adalah penelitian ini hanya menggunakan MVAIC sebagai pengukuran modal intelektual perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan pengukuran lain seperti *Green Intellectual Capital* sebagai keterbaruan dalam pengukuran modal intelektual yang ramah lingkungan sehingga dapat meneliti pengaruhnya terhadap performa perusahaan yang berkelanjutan.

Temuan dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa manajemen keluarga tidak dapat memoderasi hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan dimana hal ini tidak sesuai dengan dugaan awal penelitian bahwa manajemen keluarga sebagai variabel moderasi dapat memperkuat hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan sehingga membuat penelitian ini memiliki keterbatasan lain, yaitu tidak dapat membuktikan manajemen keluarga sebagai variabel moderasi memiliki dampak pada hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan. Maka dari itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel moderasi lainnya seperti aset pengetahuan yang memiliki pengaruh pada hubungan modal intelektual dengan performa perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. (2023). *37 Ribu Karyawan Kena PHK sampai Agustus 2023*. Databoks.katadata.co.id. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/16/37-ribu-karyawan-kena-phk-sampai-agustus-2023>
- Ali, S., Murtaza, G., Hedvicakova, M., Jiang, J., & Naeem, M. (2022). Intellectual capital and financial performance: A comparative study. *Frontiers in Psychology*, *13*(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.967820>
- Ariani, M., Zulhawati, & Harsono, B. (2023). Quality of work life in review of outsourcing, compensation, and quality human resources factor. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy (2687-2293)*, *5*(1), 85-96. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v5i1.384>

- Aybars, A., & Oner, M. (2022). The impact of intellectual capital on firm performance and value: An application of MVAIC on firms listed in Borsa Istanbul. *Gazi Journal of Economics and Business*, 8(1), 49-54. <https://doi.org/10.30855/gjeb.2022.8.1.004>
- Bayraktaroglu, A. E., Calisir, F., & Baskak, M. (2019). Intellectual capital and firm performance: an extended VAIC model. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 406-425. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2017-0184>
- Beck, D., & Storopoli, J. (2021). Cities through the lens of Stakeholder Theory: A literature review. *Cities*, 118, 103-115. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2021.103377>
- Buallay, A., Hamdan, A. M., Reyad, S., Badawi, S., & Madbouly, A. (2020). The efficiency of GCC banks: the role of intellectual capital. *European Business Review*, 32(3), 383-404. <https://doi.org/10.1108/EBR-04-2019-0053>
- Chowdhury, L. A. M., Rana, T., Akter, M., & Hoque, M. (2018). Impact of intellectual capital on financial performance: evidence from the Bangladeshi textile sector. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 14(4), 429-454. <https://doi.org/10.1108/JAOC-11-2017-0109>
- Chung, H. M. (2013). The role of family management and family ownership in diversification: The case of family business groups. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(3), 871-891. <https://doi.org/10.1007/s10490-012-9284-x>
- Donaldson, L. & Davis, J. H. (1991). *Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns*. Australian Journal of Management
- Dzenopoljac, V., Yaacoub, C., Elkanj, N., & Bontis, N. (2017). Impact of intellectual capital on corporate performance: evidence from the Arab region. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 884-903. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2017-0014>
- Ferdaous, J., & Rahman, M. M. (2019). The effects of intangible assets on firm performance. *American Journal of Business*, 34(3/4), 148-168. <https://doi.org/10.1108/ajb-11-2018-0065>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholders Approach*. Pitman
- Handayani, L. T. & Asmuji. (2023). *Statistik Deskriptif*. UM Jember Press
- Jannah, S. M. (2020). *Setop Operasi Bioskop Selama Corona CGV PHK 1.478 Karyawan*. <https://tirto.id/setop-operasi-bioskop-selama-corona-cgv-phk-1478-karyawan-fEz7>
- Jeneo, A. (2017). Pengaruh Human Capital, Structure Capital dan Physical Capital Terhadap Performa. *Jurnal TEKUN*, 8(1), 23-43. <http://dx.doi.org/10.22441/tekun.v8i1.5521>
- Kengatharan, N. (2019). A knowledge-based theory of the firm: Nexus of intellectual capital, productivity and firms' performance. *International Journal of Manpower*, 40(6), 1056-1074. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2018-0096>
- Liu, L., Zhang, J., Xu, J., & Wang, Y. (2022). Intellectual Capital and Financial Performance of Chinese Manufacturing SMEs: An Analysis from the Perspective of Different Industry Types. *Sustainability (Switzerland)*, 14(17). <https://doi.org/10.3390/su141710657>
- Lu, Y., Tian, Z., Buitrago, G. A., Gao, S., Zhao, Y., & Zhang, S. (2021). Intellectual capital and firm performance in the context of venture-capital syndication background in china. *Complexity*, 2021(1), 1-17. <https://doi.org/10.1155/2021/3425725>
- Manzaneque, M., Ramirez, Y., & Diéguez-Soto, J. (2017). Intellectual capital efficiency, technological innovation and family management. *Innovation: Organization and Management*, 19(2), 167-188. <https://doi.org/10.1080/14479338.2016.1272828>
- Mohammad, H. S., & Bujang, I. (2019). Performance of Malaysian financial firms: An intellectual capital perspective using MVAIC model. *Asian Economic and Financial Review*, 9(7), 752-765. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2019.97.752.765>
- Mulady, R., & Sumadi. (2023). The influence of service quality, product quality, price, and innovation on customer loyalty at satay restaurant with the customer satisfaction as an intervening variable. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 12(4), 115-122. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i4.2613>
- Muslimin, D., Majid, M. N., Effendi, N. I., Simarmata, N., Ristiyana, R., Langelo, W., ... Amane, A. P. O. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Get Press Indonesia
- Pambuko, Z. B., & Masrini, N. L. (2023). *EVIIEWS Analisis Data Keuangan untuk Penelitian Mahasiswa Ekonomi*. Unimma Press.
- Paracha, D. A., & Siddiqui, D. A. (2017). Investigate The Effect of Intangible Assets and Liabilities on Firm Performance: Evidence from Pakistan. *SSRN Electronic Journal* <https://ssrn.com/abstract=3397487>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books
- Rahayu, I. R. S., & Sukmana, Y. (2022). *Ini Salah Satu Penyebab Startup Lakukan PHK Massal*. <https://money.kompas.com/read/2022/12/02/170133026/ini-salah-satu-penyebab-startup-lakukan-phk-massal>
- Ramirez, Y., Dieguez-Soto, J., & Manzaneque, M. (2021). How does intellectual capital efficiency affect firm performance? The moderating role of family management. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 297-324. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2019-0119>
- Ramli, R. R., & Pratama, A. M. (2023). *Net TV PHK 30 Persen Karyawannya*. <https://money.kompas.com/read/2023/09/15/16400026/net-tv-phk-30-persen-karyawannya>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang*

- Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish
- Sari, H. P., & Djumena, E. (2022). *GoTo Resmi Umumkan PJK 1300 Karyawan*. <https://money.kompas.com/read/2022/11/18/111723126/goto-resmi-umumkan-phk-1300-karyawan>
- Setiawan, R., & Prawira, B. Y. (2018). Intellectual Capital and the Performance of Manufacturing Companies in Indonesia. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 7(3), 18-33 <https://doi.org/10.20956/jmm.v3i2.821>
- Shoaib, H. M., Ashfaq, A., & Abdul, Q. (2023). Dynamics of Intellectual Capital, Corporate Governance, and Firm Performance in Family-Owned Companies in Pakistan. *NUML International Journal of Business & Management*, 17(2), 1-17. <https://doi.org/10.52015/nijbm.v17i2.133>
- Skhvediani, A., Koklina, A., Kudryavtseva, T., & Maksimenko, D. (2023). The Impact of Intellectual Capital on the Firm Performance of Russian Manufacturing Companies. *Risks*, 11(4), 76. <https://doi.org/10.3390/risks11040076>
- Solimun, Nurjannah, Amaliana, L., & Fernandes, A. A. R. (2019). *Metode Statistika Multivariat Generalized Structured Component Analysis (GSCA) Pemodelan Persamaan Struktural (SEM)*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, H., Hapsari, D. W., Hidayah, N., & Saraswati, R. S. (2023). Value chain in the relationship of intellectual capital and firm's performance. *Cogent Business and Management*, 10(1), 5-6. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2199482>
- Sukirman, A. S., & Dianawati, W. (2023). Green intellectual capital and financial performance: The moderate of family ownership. *Cogent Business and Management*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2200498>
- Tang, L., Gu, Z., Zhang, Q., & Liu, J. (2022). The effect of firm size, industry type and ownership structure on the relationship between firms' sustainable innovation capability and stock liquidity. *Operations Management Research*, 15(3-4), 825-837. <https://doi.org/10.1007/s12063-021-00241-9>
- Tarigan, E. S., & Septiani, A. (2017). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Performa Keuangan Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2015. *Dipenogoro Journal of Accounting*, 6(3), 1-15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Wirachmi, A. (2022). *Jumlah PHK di Indonesia Sepanjang Tahun 2022*. <https://www.idxchannel.com/economics/jumlah-phk-di-indonesia-sepanjang-tahun-2022>
- Yudawisastra, H. G., Manurung, D. T. H., & Husnatarina, F. (2018). Relationship between value added capital employed, value added human capital, structural capital value added and financial performance. *Investment Management and Financial Innovations*, 15(2), 222-231. [https://doi.org/10.21511/imfi.15\(2\).2018.20](https://doi.org/10.21511/imfi.15(2).2018.20)