

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh modal intelektual yang diukur menggunakan *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), dan *Structure Capital Value Added* (STVA) terhadap nilai perusahaan (PBV) pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022-2024 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Value Added Capital Employed* (VACA) diukur menggunakan uji *t* menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel nilai perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak. Artinya, efisiensi pemanfaatan modal fisik dan finansial tidak secara nyata (signifikan) memengaruhi nilai perusahaan, dengan kata lain VACA tidak menjadi acuan utama bagi investor dalam memutuskan investasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecilnya nilai pengelolaan aset fisik tidak menghalangi sebuah bank untuk mendapatkan apresiasi tinggi dari pasar, asalkan bank tersebut memiliki keunggulan aset tidak berwujud lainnya.
2. Variabel *Value Added Human Capital* (VAHU) diukur menggunakan uji *t* memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel nilai perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya, kualitas dan efisiensi kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan nilai perusahaan

(PBV). Hasil ini membuktikan bahwa pada industri intensif pengetahuan (*knowledge-intensive industry*), optimalisasi kontribusi karyawan terbukti mampu menciptakan nilai tambah riil yang direspons secara positif oleh investor di pasar modal.

3. Variabel *Structure Capital Value Added* (STVA) diukur menggunakan uji t memperoleh hasil yang menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel nilai perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak. Artinya, efisiensi modal struktural tidak memiliki pengaruh langsung terhadap nilai perusahaan pada jangka pendek. Pengeluaran masif dan investasi besar pada infrastruktur sistem teknologi digital perbankan pasca-pandemi dinilai belum menghasilkan efisiensi operasional yang dapat direspons secara langsung oleh penilaian pasar investor untuk menentukan nilai PBV.

5.2. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan terhadap variabel komponen keuangan finansial Pulic (VAIC™) yaitu VACA, VAHU, dan STVA terhadap nilai perusahaan (PBV). Sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain di luar model ini seperti rasio aktivitas, rasio likuiditas, atau kebijakan dividen yang diduga dapat berpengaruh terhadap nilai perusahaan.
2. Penelitian ini hanya menggunakan periode waktu pengamatan yang relatif singkat, yaitu selama tahun 2022-2024 (3 tahun pengamatan). Penelitian

selanjutnya diharapkan dapat memperpanjang atau menambahkan periode waktu pengamatan yang lebih lama guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.

3. Objek penelitian dalam penelitian ini hanya terbatas pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di BEI. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan sampel penelitian atau menggunakan proksi lain dalam mengukur nilai perusahaan agar dapat memperkuat persentase pengujian model determinasi.

5.3. Implikasi

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), dan *Structure Capital Value Added* (STVA) terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024, implikasi praktis yang dapat diberikan terutama berkaitan dengan hasil penelitian bahwa *Value Added Human Capital* (VAHU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam meningkatkan nilai perusahaan diantaranya :

1. Bagi Manajemen perusahaan perbankan perlu memberikan perhatian lebih besar terhadap pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia karena hasil penelitian menunjukkan bahwa

VAHU berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Peningkatan VAHU menunjukkan semakin efektifnya perusahaan dalam menghasilkan nilai tambah melalui biaya yang dikeluarkan untuk karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu meningkatkan kualitas *human capital* melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan kemampuan analisis risiko, penguasaan teknologi digital, serta peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa perusahaan perbankan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas biaya tenaga kerja dibandingkan dengan nilai tambah yang dihasilkan. Hal ini penting karena VAHU dalam penelitian ini terbukti menjadi komponen modal intelektual yang mampu memberikan pengaruh positif terhadap nilai perusahaan.

2. Bagi Investor, hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa kualitas dan efisiensi *human capital* dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam menilai prospek perusahaan perbankan. Investor tidak hanya perlu memperhatikan indikator keuangan konvensional, tetapi juga dapat mempertimbangkan kemampuan bank dalam mengelola sumber daya manusia yang tercermin melalui VAHU. Nilai VAHU yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan nilai tambah dari sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat menjadi salah satu informasi tambahan dalam menilai prospek dan potensi peningkatan nilai

perusahaan. Dengan demikian, investor dapat memperhatikan perusahaan perbankan yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif, terutama dalam aspek kompetensi, produktivitas, kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi, pelayanan nasabah, dan pengelolaan risiko. Meskipun VAHU bukan satu-satunya faktor yang menentukan nilai perusahaan, hasil penelitian menunjukkan bahwa VAHU memiliki hubungan positif dan signifikan dengan nilai perusahaan sehingga informasi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan investasi.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa VAHU memiliki peran penting dalam menjelaskan nilai perusahaan pada sektor perbankan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian mengenai *human capital* dengan menggunakan periode pengamatan yang lebih panjang, jumlah sampel yang lebih luas, maupun menambahkan variabel lain yang dapat memperkuat hubungan antara *human capital* dan nilai perusahaan. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel seperti profitabilitas, tata kelola perusahaan, struktur modal, atau faktor lain yang relevan sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi nilai perusahaan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, *Value Added Human Capital* (VAHU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan yang diproksikan dengan *Price to Book Value* (PBV) pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2024. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien VAHU sebesar 1,101, nilai *t-hitung* sebesar 2,294, dan nilai signifikansi sebesar 0,024, sehingga H2 yang menyatakan bahwa *Value Added Human Capital* (VAHU) berpengaruh terhadap nilai perusahaan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, semakin besar pula nilai tambah yang dapat dihasilkan dan pada akhirnya dapat mendukung peningkatan nilai perusahaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap *Resource-Based Theory* (RBT) yang menjelaskan bahwa keunggulan kompetitif perusahaan dapat bersumber dari sumber daya internal yang memiliki nilai strategis. Barney (1991) menjelaskan bahwa sumber daya yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif adalah sumber daya yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan. VAHU menggambarkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan nilai tambah berdasarkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Ketika perusahaan mampu mengelola biaya tenaga kerja secara efektif sehingga menghasilkan nilai tambah yang lebih tinggi, kondisi tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah dimanfaatkan secara produktif. Dalam industri

perbankan, hal tersebut menjadi semakin relevan karena kegiatan operasional bank sangat bergantung pada pengetahuan, kompetensi, ketelitian, dan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan, mengelola risiko, menganalisis kredit, mengembangkan layanan digital, serta menjalankan berbagai aktivitas perbankan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan penguatan terhadap *Resource-Based Theory*, bahwa kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dapat menjadi salah satu sumber keunggulan kompetitif. Pengetahuan dan keterampilan karyawan yang terbentuk melalui pengalaman, pelatihan, dan proses pembelajaran dalam perusahaan tidak mudah dipindahkan atau ditiru secara sempurna oleh perusahaan pesaing. Keunggulan tersebut dapat semakin kuat apabila perusahaan mampu mengembangkan kompetensi karyawan secara berkelanjutan dan mengintegrasikannya dengan proses serta strategi perusahaan. Oleh karena itu, semakin efektif perusahaan mengoptimalkan *human capital*, semakin besar peluang perusahaan dalam menciptakan nilai tambah dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap *Signalling Theory*. Teori sinyal menjelaskan bahwa perusahaan dapat menyampaikan informasi tertentu kepada pihak eksternal sebagai sinyal mengenai kondisi dan prospek perusahaan. Dalam penelitian ini, VAHU yang tinggi dapat dipandang sebagai salah satu informasi yang menggambarkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif.

Perusahaan yang mampu menghasilkan nilai tambah yang tinggi melalui sumber daya manusianya dapat dipandang memiliki prospek yang lebih baik karena kompetensi karyawan dapat mendukung produktivitas, inovasi, kualitas pelayanan, pengelolaan risiko, serta kemampuan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, informasi mengenai efektivitas human capital dapat menjadi sinyal positif yang membantu investor dalam menilai prospek perusahaan. Ketika investor memberikan penilaian yang lebih baik terhadap prospek perusahaan, kondisi tersebut dapat tercermin dalam peningkatan nilai perusahaan yang diukur melalui PBV.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nasution dan Ovami (2021) yang menemukan bahwa VAHU berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan yang diukur menggunakan PBV. Penelitian tersebut secara khusus menguji VACA, VAHU, dan STVA terhadap nilai perusahaan pada perusahaan asuransi dan menemukan bahwa VAHU berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan. Selain itu, penelitian Hasnawati dan Dianti (2022) yang dilakukan pada subsektor perbankan Indonesia juga mengkaji hubungan intellectual capital dengan nilai perusahaan dengan menggunakan perspektif *Resource-Based Theory*. Hal tersebut semakin memperkuat argumentasi bahwa modal intelektual, khususnya *human capital*, memiliki relevansi dalam menjelaskan penciptaan nilai perusahaan.