

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Resource Based Theory (RBT)*

Resource Based Theory adalah teori yang menggambarkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan keunggulan bersaing dengan mengembangkan sumberdaya sehingga mampu mengarahkan perusahaan untuk bertahan secara jangka panjang. Kunci dari pendekatan RBT adalah pada strategi memahami hubungan antara sumber daya, kapabilitas, keunggulan bersaing, dan profitabilitas khususnya dapat memahami mekanisme dengan mempertahankan keunggulan bersaing dari waktu ke waktu. Model seperti ini membutuhkan pemanfaatan efek karakteristik unik pada perusahaan.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Wernerfelt (1984) dalam karyanya yang berjudul “*A Resource-based view of the firm*”. Tetapi penelitian yang banyak menjadi rujukan adalah artikel karya Barney (1991) “*Firm Resource and Sustained Competitive Advantage*”. Dijelaskan *firm resource* membantu perusahaan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Selanjutnya yaitu keunggulan kompetitif bersaing dapat dipahami dengan menanamkan pemahaman bahwa perusahaan terdiri dari elemen yang heterogen dan tak bergerak. Langkah untuk memaksimalkan keunggulan kompetitif bersaing, perusahaan harus memenuhi empat kriteria, yaitu *valuable, rareness, inimitability* dan *non-substitutability*.

Sementara itu menurut Yunita (2012) mengatakan bahwa *Resource Based Theory* (RBT) adalah sumber daya perusahaan bersifat heterogen sehingga memungkinkan untuk menciptakan *competitive advantage* bagi perusahaan. Lebih lanjut Nothnagel (2008) berasumsi bahwa ada dua kriteria *Resource Based Theory*, yaitu *resource heterogeneity* dan *resource immobility*. *Resource heterogeneity* menjelaskan tentang persamaan kapabilitas yang juga dimiliki pesaing, sehingga hal tersebut tidak dapat disebut sebagai keunggulan bersaing. *Resource immobility* menjelaskan kapabilitas yang tidak dimiliki pesaing atau pesaing dapat memilikinya tetapi membutuhkan biaya yang besar.

2. Isomorfisma Institusional

Isomorfisma institusional merupakan pengembangan dari konsep isomorphism, dimana organisasi melakukan manajemen strategis untuk menyesuaikan kondisi lingkungan. Hawley (1968) berpendapat bahwa isomorphism adalah proses dimana satu organisasi dipaksa untuk menyerupai satu organisasi lain dalam menghadapi lingkungan yang sama. Kemudian Meyer dan Rowan (1977) pertamakali mengaplikasi hubungan *isomorphism* pada lembaga.

Lebih lanjut DiMaggio dan Powell (1983) mengelaborasi konsep *isomorphism* lembaga ini di bidang organisasi dalam karyanya "*The iron cage revisited*" *institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields*". Dijelaskan isomorfisma institusional merupakan upaya untuk mencapai rasionalitas dengan ketidakpastian dan kendala yang

mengarah pada homogenitas struktur (DiMaggio dan Powell,1983). Namun hal lain dari isomorfisma institusional yaitu organisasi bersaing tidak hanya untuk sumberdaya dan pelanggan, tapi juga untuk kekuasaan politik dan legitimasi institusional, serta untuk kesesuaian ekonomi sosial (DiMaggio & Powell,1983).

Isomorfisma institusional merupakan alat yang berguna untuk memahami politik dan tata cara yang meliputi kehidupan organisasi yang lebih modern, khususnya di lingkungan organisasi pemerintahan (Sofyani & Akbar, 2013). DiMaggio dan Powell (1983) membagi tiga mekanisme perubahan yang dilakukan untuk menyesuaikan organisasi dengan lingkungan. Pertama, isomorfisma koersif yaitu tekanan dari organisasi lain dimana mereka saling bergantung dan didalamnya ada fungsi organisasi.

Kedua, isomorfisma *mimetic* (meniru-niru) yaitu akibat ketidakpastian, sehingga mendorong pada sikap imitasi atau meniru. Hal ini bisa terjadi akibat perubahan karyawan atau perubahan konsultan (DiMaggio & Powell, 1983). Ketiga, isomorfisma normatif yaitu tekanan yang timbul akibat profesi atau sikap profesionalisme (DiMaggio & Powell, 1983). Dari tiga mekanisme ini memungkinkan perusahaan saling berinteraksi, sehingga memudahkan dalam membangun legitimasi antar perusahaan (DiMaggio & Powell, 1983).

3. *Intellectual Capital*

Sebuah perusahaan, dalam arti luas, terdiri dari modal manusia dan modal struktural (Bontis, 1996). Modal manusia adalah karyawan-

dependent, seperti kompetensi karyawan, komitmen, motivasi loyalitas, dan lain-lain. Meskipun modal manusia diakui sebagai jantung penciptaan modal intelektual, ciri khas dari modal manusia adalah bahwa hal itu mungkin hilang dengan keluarnya karyawan (Bontis, 1999). Sebaliknya, modal struktural milik perusahaan, termasuk modal inovatif, modal relasional, dan infrastruktur organisasi, dan lain-lain (Chen. *et al*, 2005)

Intellectual capital merupakan sumber daya berupa pengetahuan yang tersedia pada perusahaan yang pada akhirnya akan mendatangkan keuntungan di masa depan bagi perusahaan. Pengetahuan tersebut akan menjadi modal intelektual bila diciptakan, dipelihara dan ditransformasi serta diatur dengan baik (Widiyaningrum, 2004). Lebih lanjut Stahle *et al* (2011; 531) menjelaskan bahwa *intellectual capital* adalah kajian penelitian yang baru dan mendapat perhatian cukup besar dari para ahli diberbagai disiplin ilmu seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang berbasis pengetahuan.

Brooking (1996) mendefinisikan *intellectual capital* adalah kombinasi dari aset tak berwujud, kekayaan intelektual, karyawan, dan infrastruktur yang tersedia untuk mendukung usaha perusahaan. Dalam standar keuangan aset tidak berwujud ditujukan untuk mengakui aset dan dimasukkan ke dalam neraca (Ting dan Lean, 2009). Kekayaan intelektual dapat didefinisikan sebagai aset tidak berwujud, seperti hak paten, merek dagang dan hak cipta, yang dapat dimasukkan dalam laporan keuangan tradisional. *Intellectual capital* dapat dikatakan sebagai hasil dari proses

transformasi ilmu pengetahuan atau ilmu pengetahuan yang bertransformasi menjadi kekayaan intelektual (Ting dan Lean, 2009).

Selanjutnya Bontis *et al* (2002) membagi *intellectual capital* menjadi tiga komponen, yaitu *human capital*, *structural capital* dan *relational capital*. Pendapat tersebut sejalan dengan Sawarjuwono (2003) yang mendefinisikan *intellectual capital* sebagai kesatuan dari tiga elemen pokok, yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. Dari ketiga elemen pokok tersebut berkaitan dengan ilmu pengetahuan serta teknologi yang memberikan nilai tambah perusahaan berupa keunggulan bersaing organisasi (Sawarjuwono, 2003).

Menurut Ulrich (1998) *intellectual capital* merupakan kompetensi karyawan serta komitmen mereka dalam bekerja. Memiliki karyawan yang berkompetensi tinggi serta berkomitmen penuh pada perusahaan akan membangun nilai tambah *intellectual capital* yang baik. Secara umum *International Federation of Accountants* (IFAC) mengklasifikasi *intellectual capital* menjadi tiga bagian utama, yaitu *human capital*, *customer (relational) capital*, dan *organizational (structural) capital*. Masing-masing komponen *intellectual capital* masih terdiri dari beberapa elemen, seperti dalam tabel 2.1 dibawah ini:

TABEL 2 1
Klasifikasi *Intellectual capital* menurut IFAC

<p><i>Human capital</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Know-how • Education • Vocational qualification • Work-related knowledge • Occupational assessments • Psychometric assessments • Work-related competencies • Entrepreneurial elan, innovativeness, proactive and reactive abilities, changeability 	<p><i>Customer (Relational Capital)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Brands • Customers • Customer loyalty • Company names • Backlog orders • Distribution channels • Business collaborations • Licensing agreements • Favourable contracts • Franchising agreements
<p>Organizational (<i>Structural</i>) Capital</p>	
<p><i>Intellectual Property</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Patents • Copyrights • Design rights • Trade secrets • Trademarks • Service marks 	<p><i>Infrastructure Assets</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Management philosophy • Corporate culture • Management processes • Information systems • Networking systems • Financial relations

Sumber: IFAC (1998)

Pendekatan secara umum dari beberapa pendapat peneliti diatas menyimpulkan ada tiga komponen utama yang membentuk *Intellectual Capital*, yaitu:

Capital Employed

Capital employed adalah kemampuan perusahaan untuk menghasilkan pendapatan dengan memanfaatkan nilai aset yang dimiliki. Nilai aset ini berasal dari aset fisik dan aset keuangan yang dimiliki dan dikelola oleh perusahaan. Modal intelektual tidak dapat menciptakan nilainya sendiri (Pulic, 2004), sehingga disini *capital employed* berperan sebagai informasi atas efisiensi penggunaan modal fisik dan keuangan perusahaan. *Capital employed* dalam sebuah perusahaan juga berfungsi untuk menciptakan nilai

perusahaan. Hal ini disebabkan *capital employed* lebih kepada bagaimana perusahaan menciptakan nilai pasar dengan memanfaatkan potensi-potensi intelektual.

Human capital

Secara ringkas *human capital* mencerminkan pengetahuan dasar individu sebuah organisasi yang dicerminkan oleh karyawan-karyawan (Bontis *et al.*, 2001). Kemudian menurut Roos *et al* (1997) karyawan menghasilkan IC melalui kompetensi, sikap, dan kecerdasan intelektual mereka. Kompetensi termasuk skill dan pengetahuan, ketika sikap menutupi berbagai kebiasaan karyawan (Bontis *et al*, 2002). Kecerdasan intelektual memungkinkan seseorang untuk mengubah praktik-praktik dan memikirkan solusi inovatif suatu masalah, walaupun karyawan dianggap aset yang sangat penting bagi perusahaan dalam pembelajaran sebuah organisasi (Bontis *et al*, 2002).

Hudson (1993) mendefinisikan *human capital* sebagai kombinasi warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan sikap tentang kehidupan dan bisnis. Lebih lanjut, Bontis (1998) menjelaskan *human capital* sebagai kemampuan kolektif perusahaan menggali solusi terbaik dari pengetahuan karyawannya. *Human capital* penting karena ini adalah sumber inovasi dan strategi terbaharukan, baik itu berasal dari curahan pendapat, lamunan, membuang data lama, rekayasa proses baru, meningkatkan keterampilan pribadi atau memimpin pengembangan baru dalam penjualan (Bontis,

1999). Esensi *human capital* adalah semata-mata dari kecerdasan anggota organisasi.

Structural Capital

Structural capital merupakan kemampuan organisasi dalam memenuhi proses rutinitas perusahaan dan strukturnya yang mendukung usaha karyawan untuk menghasilkan kinerja intelektual yang optimal serta kinerja bisnis secara keseluruhan (Wijayanti, 2013). Bentuk *structural capital* contohnya seperti sistem operasional kerja, proses produksi, infrastruktur kerja, dan seluruh kekayaan intelektual yang dimiliki perusahaan.

Lebih lanjut Bontis (2000) mendefinisikan *structural capital* termasuk seluruh simpanan bukan pengetahuan manusia dalam organisasi yang termasuk database, bagan organisasi, proses manual, strategi, rutinitas dan apapun yang nilainya besar bagi perusahaan daripada nilai material. *Structural capital* berasal dari proses dan nilai organisasi, mencerminkan fokus eksternal dan internal perusahaan, ditambah pembaharuan dan pengembangan nilai masa depan.

4. *Maqashid Syariah*

Maqashid syariah secara bahasa terdiri dari dua kata, yaitu *maqashid* dan *al-syariah*. *Maqashid* berarti tujuan, sedangkan *al-syariah* adalah jalan menuju sumber air. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *maqashid syariah* adalah tujuan untuk mewujudkan kemaslahatan umat manusia baik di dunia dan di akhirat. Tetapi ulama klasik sebelum al Syatibi

mendefinisikan lebih kepada padanan makna bahasa saja, sedangkan al-Ghazali, al-Amidi, dan Ibn al-Hajib mendefinisikan berupa mendatangkan manfaat dan menolak bahaya atau kerugian. Ada tiga tokoh ulama yang menjadi pengembang bahasan tentang *maqashid syariah*, yaitu Imam al-Haramayn Abu al-Ma'ali Abd Allah al-Juwayni (w. 478 H), Abu Ishaq al-Syathibi (w. 790 H) dan Muhammad al-Thahir ibn Asyur (w. 1379 H/1973 M). Munculnya tiga tokoh ini tidak mengesampingkan peran Abu Bakr al-Qaffal al-Shashi, al-Amiri, al-Ghazali, dan ulama lainnya yang memiliki peran besar dalam pengonsepan *maqashid syariah* (Mawardi, 2010: 190).

Secara umum ketiga tokoh utama ini membagi *maqashid syariah* dalam tiga tingkatan, yaitu *dharuriyat* (kebutuhan primer), *hajiyyat* (kebutuhan sekunder), dan *tahsiniyah* (kebutuhan tersier). Selanjutnya dalam kitab *Al-Muwafaqat* Imam al-Syatibi juga membagi ada lima elemen yang harus dipenuhi dalam *maqashid syariah*, yaitu *al-aql* (pikiran), *addien* (agama), *nafs* (jiwa), *nasl* (keturunan) dan *maal* (harta) (Capra, 2001). Pengertian syariah dan fungsinya bagi manusia menurut al-Syatibi tertuang dalam kitabnya *al-Muwafaqat* sebagai berikut:

هذه الشريعة وضعت لتحقيق مقاصد الشارع في قيام مصالحهم في الدين
والدنيا معا

“*Sesungguhnya syariat itu ditetapkan bertujuan untuk tegaknya (mewujudkan) kemashlahatan manusia di dunia dan Akhirat*”

Pada bagian lain beliau juga menyebutkan bahwa:

الاحكام مشروعة لمصالح العباد

“*Hukum-hukum diundangkan untuk kemashlahatan hamba*”.

Kemudian dalam merumuskan kinerja perusahaan dalam konteks maqashid al-daruriyyat dan perspektif *maqashid syariah* disini kami menggunakan pendapat al-Syatibi ada lima elemen pokok yang harus dipenuhi, yaitu agama (*al-din*), jiwa (*al-nafs*), keturunan (*al-nasl*), harta (*al-mal*) dan akal (*al-‘aql*)¹. Dari kelima elemen tersebut lalu dituangkan dalam suatu tabel kriteria kinerja perusahaan dalam perspektif *maqashid syariah* yang disertai indikator yang diformulasi oleh Mohammed, Razak, Omar dan Taib (2015) dalam bentuk indeks *maqashid syariah*.

a. Hasil Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

1. Hubungan Capital Employed dan Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah

Dalam pendekatan berbasis sumber daya (*resource based-view*) dinyatakan bahwa perusahaan akan unggul dalam persaingan usaha dan memperoleh kinerja keuangan yang baik jika memiliki, menguasai dan memanfaatkan aset-aset berharga yang dimiliki (aset berwujud dan aset tak berwujud). Salah satu aset tak berwujud disini yaitu *intellectual capital*. Aset ini merupakan aset yang terukur dari peningkatan keunggulan bersaing atas nilai tambah sumber daya yang berkontribusi pada kinerja keuangan perusahaan.

¹Lebih jelasnya baca buku karya Abu Ishaq al-Syatibi, *Al-Muwafaqat*, (Beirut: Darul Ma’rifah, 1997), jilid 1-2, h. 324

Beberapa penelitian sebelumnya yang membahas terkait *intellectual capital* yang dikaitkan dengan kinerja bank. Penelitian Ningrum dan Rahardjo (2012) menemukan *intellectual capital* yang diukur dengan VAIC diperoleh berpengaruh signifikan positif terhadap profitabilitas ROA. Lebih lanjut, Penelitian lainnya Takarini (2014), Dwi (2012) dan Ulum (2008) menemukan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif terhadap kinerja perbankan syariah.

Lebih lanjut Chen, *et al* (2005) berpendapat meskipun ukuran VAIC mewakili skor *intellectual capital* perusahaan, namun jika para pemangku kepentingan ingin menempatkan nilai yang berbeda untuk ketiga komponen VAIC, model menggunakan ketiga komponen tersebut dapat memiliki nilai penjas yang lebih baik daripada menggunakan satu agregat antar komponen tadi.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang membahas hubungan *capital employed* (VACA) pada kinerja perusahaan yaitu penelitian Chen, *et al* (2005), Firmansyah (2012) yang menemukan bahwa VACA berhubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yaitu ROA, ROE. Hal ini berarti bahwa dengan proses rutinitas perusahaan yang terstruktur dan prosedur kerja perusahaan yang baik telah mampu mengoptimalkan kemampuan intelektual modal fisik yang ada (Firmansyah, 2012). Kemudian kinerja keuangan masa depan yang semakin baik tercapai melalui pengelolaan sumber daya secara efisien (Firmansyah, 2012), sehingga *value*

added yang dihasilkan berdampak maksimal pada kinerja keuangan perusahaan.

Capital employed memiliki peran pada kinerja perusahaan, yaitu karyawan telah memberi *value added* yang baik kepada nasabah berupa pelayanan jasa yang baik. Dalam konteks hubungan *capital employed* dan *maqashid syariah* adalah pelayanan baik yang sesuai tata krama islam dan standar pelayanan perbankan syariah, dimana akan menimbulkan kepercayaan nasabah terhadap bank. Tata krama dan standar pelayanan yang sesuai adab islam disini contohnya memberi salam terhadap nasabah dan saling keterbukaan dalam kegiatan akad pembiayaan maupun investasi. Hal ini juga sudah diatur dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, dimana setiap kegiatan maupun transaksi perbankan syariah harus sesuai prinsip syariah serta mengandung nilai keadilan, kebersamaan, pemerataan dan kemanfaatan.

Mendasarkan teori RBT yaitu perusahaan akan mampu bersaing jika mampu memanfaatkan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki perusahaan lain. Dalam konteks ini perusahaan perbankan syariah akan mampu bersaing di bisnis perbankan jika terus meningkatkan pelayanan yang sesuai tata krama islam, serta mengedepankan prinsip-prinsip islam dalam setiap kegiatan maupun transaksi atau langkah yang akan diambil. Jadi, semakin baik pelayanan yang diberikan akan semakin baik pula kinerja *maqashid syariah* yang akan diciptakan perbankan syariah.

Kemudian jika dilihat dari segi teori isomorfisma institusional, pihak perbankan syariah juga melakukan bentuk isomorfisma *mimetic* atau meniru-niru dari perbankan syariah lain. Peningkatan pelayanan yang islami diyakani oleh perbankan syariah akan menjadi simbol syariah dari perbankan syariah yang unik. Sikap meniru ini dilakukan untuk mengarahkan organisasi pada operasional kerja formal (Sofyani & Akbar 2013). Dari penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Capital employed berpengaruh positif terhadap kinerja maqashid syariah perbankan syariah

2. Hubungan *Human capital* dan Kinerja Maqashid Syariah Perbankan Syariah

Human capital dalam penelitian ini memiliki peran menjelaskan kemampuan pengetahuan karyawan sudah dimanfaatkan secara maksimal oleh perusahaan untuk menghasilkan kekayaan secara berkelanjutan dan meningkatkan nilai perusahaan. Kemampuan pengetahuan karyawan disini maksudnya jasa karyawan yang sudah digunakan diimbangi dengan pemberian timbal balik atas kerja keras mereka terhadap perusahaan. Hal ini perusahaan sudah memenuhi hak karyawan berupa pemberian gaji, tunjangan serta pendidikan maupun pelatihan lain untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang membahas hubungan *human capital* (VAHU) pada kinerja perusahaan yaitu penelitian Chen, *et al*

(2005), Ulum dkk (2008) yang menemukan bahwa VAHU berhubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan (ROA). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil “memanfaatkan” dan memaksimalkan keahlian, pengetahuan, jaringan, dan olah pikir karyawannya, serta kondisi ini jelas menguntungkan karena menunjukkan kemampuan manajemen dalam mengelola organisasi untuk kepentingan pemegang saham (pemilik) (Ulum dkk, 2008).

Human capital sejalan dengan salah satu ukuran kinerja *maqashid syariah* yaitu tentang kemajuan pengetahuan. Hal ini juga menunjukkan perusahaan terus mengembangkan pengetahuan karyawan untuk tujuan terus meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan. Harapannya dengan dengan pemberian gaji serta tunjangan yang memenuhi pekerjaan karyawan akan mengarah ke penciptaan kinerja *maqashid syariah* yang baik pula. Hal ini disebabkan karyawan merasa aman karena hak mereka telah dijamin perusahaan.

Merdasarkan teori RBT bahwa perusahaan akan mampu bersaing jika mampu memanfaatkan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki perusahaan lain. Dalam konteks ini perusahaan perbankan syariah akan mampu bersaing di bisnis perbankan jika terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawannya serta membarikan imbalan yang layak dengan memperhatikan aspek syariah yaitu melindungi pikiran, jiwa, dan keturunan karyawannya. Jika karyawan mendapatkan gaji dan tunjangan yang layak serta pendidikan tambahan yang mumpuni, maka karyawan akan

bekerja secara baik dan produktif yang mengarah penciptaan kinerja *maqashid syariah* yang baik pula.

Kemudian dilihat dari pendekatan teori isomorfisma institusional, pihak perbankan syariah juga melakukan bentuk isomorfisma normatif. Hal ini timbul karena perusahaan yakin besaran gaji atau insentif yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Dalam konteks hubungan kinerja *human capital* dan *maqashid syariah* disini yaitu semakin besar gaji dan tunjangan yang diterima maka akan semakin baik dan jujur pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pekerjaan yang baik dan jujur timbul karena sikap professional dari karyawan tersebut.

Sikap karyawan yang professional bukan hanya timbul karena gaji dari perusahaan, namun juga dari program pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pandangan isomorfisme institusional, dimana komitmen manajemen pada karyawannya secara normatif adalah bentuk dari perjuangan kolektif anggota organisasi untuk menentukan kondisi dan metode kerja mereka untuk tujuan yang mengarah kepada profesionalisme (Sofyani & Akbar 2013). Timbal balik yang didapat yaitu sikap etis dari karyawan karena kebutuhan materil dan immateril telah diberikan perusahaan. Kemudian sikap etis ini akan mendorong pada kinerja kearah *maqashid syariah* yang semakin baik. Dari penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Human capital berpengaruh positif terhadap kinerja maqashid syariah perbankan syariah

3. Hubungan *Structural Capital* dan Kinerja *Maqashid Syariah* Perbankan Syariah

Structural capital memiliki peran terhadap kinerja perusahaan yaitu perusahaan sudah memberikan infrastruktur dan sistem atau prosedur yang baik untuk mendukung kerja karyawan secara efektif. Infrastruktur dan prosedur pelayanan nasabah yang baik disini maksudnya infrastruktur yang dimiliki sudah lengkap bahkan terdepan. Infrastruktur yang lengkap tentu juga prosedur pelayanan juga harus baik yaitu sesuai tuntunan islam dan tetap mengedepankan aspek maqashid syariah didalamnya seperti sikap jujur dalam pelayanan serta pemberian informasi kepada nasabah. Hal-hal tersebut sudah termasuk dalam melindungi pikiran, agama dan jiwa nasabah, sehingga nasabah percaya bahwa perbankan memiliki komitmen yang tinggi terhadap nasabahnya.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang membahas hubungan *structural capital* (STVA) pada kinerja perusahaan yaitu penelitian Chen, *et al* (2005), Firmansyah (2012) menemukan bahwa STVA berhubungan positif terhadap kinerja keuangan perusahaan yaitu ROA, ROE. Hal ini berarti bahwa dengan, teknologi dan sistem operasional yang memadai, perusahaan telah mampu mengoptimalkan kemampuan intelektual modal fisik yang ada, sehingga tercapai kinerja keuangan masa depan yang semakin baik melalui pemanfaatan modal yang diinvestasikan dalam

keseluruhan aktiva untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar (Firmansyah,2012).

Mendasarkan teori RBT bahwa perusahaan akan mampu bersaing jika mampu memanfaatkan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki perusahaan lain. Dalam konteks ini perusahaan perbankan syariah akan mampu bersaing di bisnis perbankan jika terus meningkatkan *structural capital* yang berupa infrastruktur dan sistem atau prosedur transaksi yang sesuai tatanan syariah dengan nasabah maka akan semakin baik pula kinerja *maqashid syariah* yang dihasilkan.

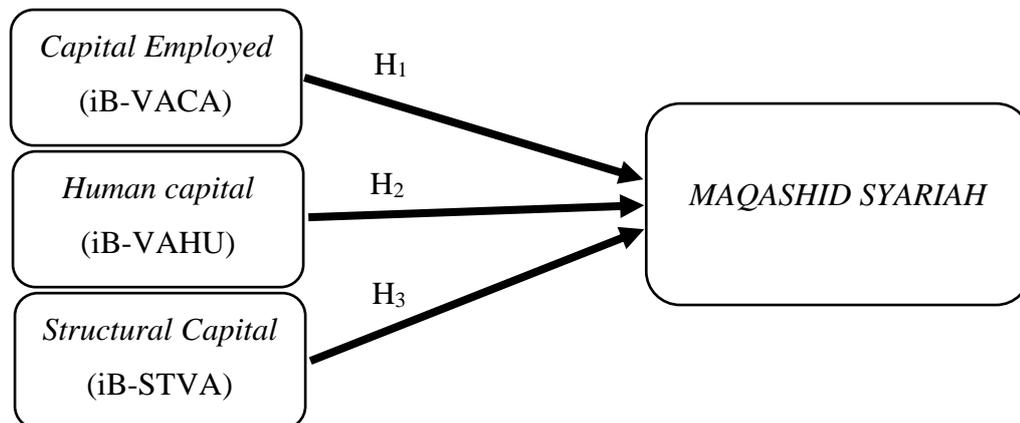
Semakin baik infrastruktur dan efisien prosedur transaksi dengan nasabah maka akan semakin baik pula respon nasabah terhadap bank, sehingga fluktuasi transaksi dengan nasabah terus berjalan lancar dan terus meningkatkan kinerja keuangan bank. Kinerja keuangan yang baik akan menghasilkan *income* yang tinggi sehingga perbankan akan memenuhi aspek lain selain internal perusahaan, seperti aspek *maqashid syariah* demi menjaga konsep syariah perbankan syariah dari riba' dan hal haram lainnya.

Lebih lanjut dilihat dari pendekatan teori isomorfisma institusional, pihak perbankan syariah juga melakukan bentuk isomorfisma *mimetic* atau meniru-niru dari perbankan syariah lain, karena organisasi akan cenderung menjadikan diri mereka sebagai model yang sama seperti organisasi lain dan mendorong organisasi untuk melakukan imitasi (Sofyani & Akbar, 2016). Kemudian menurut Cut Zurnali (2008), *Structural Capital* adalah

pengetahuan yang terlihat yang berkaitan dengan proses internal dari penyebaran, pengkomunikasian dan manajemen ilmiah dan pengetahuan teknis dalam organisasi atau dapat dua-duanya yaitu keorganisasian dan teknologi.

Selanjutnya pengelolaan *intellectual capital* khususnya *structural capital* mendapat tekanan dari luar atau masyarakat, karena perbankan syariah adalah organisasi publik sehingga mendorong perusahaan melakukan isomorfisma koersif berupa tindakan transparansi (Cut Zurnali, 2008) dalam penggunaan dan penyaluran dana nasabahnya serta laporan keuangan perusahaan. Sikap transparansi ini dilakukan demi menjaga kepercayaan nasabah terhadap perusahaan, karena selain menyediakan jasa perbankan juga merupakan bisnis kepercayaan atas nasabah. Selain demi menjaga kepercayaan nasabahnya, harapannya ini juga menuju kinerja *maqashid syariah* yang semakin baik. Dari penjelasan tersebut peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Structural capital berpengaruh terhadap kinerja maqashid syariah perbankan syariah

b. Model Riset

GAMBAR 2.1
Model Penelitian

Pengaruh *Islamic Banking-Intellectual Capital* (*Capital employed*, *Human capital*, dan *Structural capital*) terhadap Kinerja *Maqashid syariah*