

DOI: 10.59330/jmd.v2i2.52



JENIS ARTIKEL | HASIL PENELITIAN

Pengaruh *Human Capital*, *Struktural Capital*, dan *Relasional Capital* Terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif

Alfalahur Rizqi | Indrian Supheni*

AFILIASI:

Program Studi Akuntansi, STIE Nganjuk,
Indonesia

*KORESPONDENSI:

indrian.supheni@gmail.com

HISTORI ARTIKEL

Diterima:

10 September 2024

Direvisi:

15 Oktober 2024

Disetujui:

22 November 2024

Abstrak:

Latar Belakang: Inovasi disruptif telah menjadi fokus utama dalam strategi bisnis modern karena kemampuannya untuk merombak industri dan menciptakan peluang pasar baru. Pengungkapan inovasi disruptif adalah pengungkapan sukarela yang dilakukan suatu perusahaan untuk memberikan informasi-informasi terkait perusahaan kepada *stakeholder*.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *human capital*, *struktural capital*, dan *relasional capital* terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

Metode Penelitian: Populasi dalam penelitian ini ada 33 perusahaan, 132 sampel, pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, dan penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif.

Hasil Penelitian: Hasil dari penelitian ini adalah *human capital*, *struktural capital*, dan *relasional capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

Keaslian/Kebaruan Penelitian: Penelitian ini menjelaskan lebih rinci pengaruh *relasional capital* terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

Kata kunci: *Human Capital*; *Struktural Capital*; *Relasional Capital*; Pengungkapan Inovasi Disruptif.

SITASI: Rizqi, A., & Supheni, I. (2024). Pengaruh *Human Capital*, *Struktural Capital*, dan *Relasional Capital* Terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif. *Jurnal Manajemen Dinamis*, 2(2), 84-93

Pendahuluan

Era disruptif memengaruhi perkembangan teknologi dengan pesat, mendorong lahirnya inovasi baru yang pada akhirnya menggantikan teknologi lama dan mengubah pasar yang sudah ada (Aziah & Adawia, 2018). Supheni dkk. (2021) berpendapat bahwa tanpa adanya inovasi disruptif, suatu perusahaan atau industri berisiko menghadapi kegagalan pasar yang dapat berujung pada kebangkrutan. Inovasi disruptif menjadi faktor krusial untuk mempertahankan daya saing dan pertumbuhan perusahaan atau industri. Tanpa adanya inovasi tersebut, perusahaan akan tertinggal dalam persaingan dan mengalami penurunan penjualan. Inovasi disruptif kini menjadi fokus utama dalam strategi bisnis kontemporer karena potensinya untuk merombak industri dan membuka peluang pasar baru. Namun, informasi terkait inovasi disruptif masih sering kali terbatas. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa perusahaan

yang secara aktif mengungkapkan inovasi disruptif cenderung memperoleh kepercayaan lebih besar dari investor dan pemangku kepentingan lainnya (Cinar dkk., 2020).

Inovasi disruptif mengacu pada perubahan yang secara mendasar mengubah pasar atau industri dengan memperkenalkan solusi baru, seperti adopsi teknologi baru, perubahan paradigma bisnis, atau pendekatan inovatif dalam menyelesaikan suatu masalah (Aziah & Adawia, 2018). Selain itu, perusahaan yang berhasil mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan modal intelektualnya dengan efektif memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan dalam menghadapi tantangan pasar yang kompleks dan dinamis (Bontis, 1998). Wang dkk. (2021) menyatakan bahwa tiga komponen modal intelektual, yaitu modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal relasional (*relational capital*), berhubungan positif dengan kecepatan dan kualitas inovasi, yang pada gilirannya mendukung kinerja operasional dan keuangan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan teori RBV (*resource-based view*), yang menekankan pada pentingnya sumber daya internal perusahaan untuk mengidentifikasi aset, kapabilitas, dan kompetensi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Ghozali, 2020). Teori ini menyatakan bahwa sumber daya internal yang langka, bernilai, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Penelitian ini juga mengisi gap penelitian sebelumnya yang belum mengkaji pengaruh modal relasional terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajemen perusahaan dan investor dalam mengelola serta mengawasi penggunaan sumber daya internal dan eksternal perusahaan.

Teori *Resource-Based View* (RBV)

Resource-Based View (RBV) pertama kali dikembangkan oleh Edith Penrose pada 1959 sebagai kerangka manajerial untuk mengidentifikasi sumber daya strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Pendekatan RBV berpendapat bahwa untuk mempertahankan keunggulan, perusahaan perlu memiliki sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru. Keunggulan dapat diperoleh dengan mengoptimalkan sumber daya tersebut secara efektif (Dasuki, 2021). Menurut Sukma (2017), RBV berkaitan dengan teori keunggulan kompetitif, di mana sumber daya yang bernilai unik, sulit ditiru, dan tidak memiliki substitusi dapat menghasilkan keuntungan ekonomi yang berkelanjutan. Mulyono (2013) menambahkan bahwa kapabilitas perusahaan dalam mengelola sumber daya internalnya berperan penting dalam meraih keunggulan kompetitif. Teori RBV yang dikembangkan oleh Jay Barney pada 1991 menekankan pentingnya pemanfaatan sumber daya internal yang unik dan sulit ditiru untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Pengaruh Modal Manusia (*Human Capital*) terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif

Human capital mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan, yang berperan penting dalam mendukung inovasi disruptif dalam perusahaan. Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi dapat mengidentifikasi peluang inovasi disruptif, serta berkontribusi pada pengembangan produk baru yang berhasil secara komersial (Ma dkk., 2019). Modal manusia yang kuat juga berhubungan positif dengan kemampuan perusahaan untuk berinovasi, karena karyawan yang terampil lebih cenderung menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya (Subramaniam & Youndt, 2005). Sebuah penelitian oleh Jiménez-Jiménez dan Sanz-Valle (2011) menunjukkan bahwa perusahaan dengan *human capital* yang berkualitas lebih sukses dalam inovasi disruptif karena kemampuan untuk memanfaatkan pengetahuan yang lebih luas.

Human capital yang terdiri dari karyawan dengan pendidikan tinggi dan keterampilan teknis yang maju meningkatkan kemampuan perusahaan dalam beradaptasi dan berinovasi dengan cepat (Kim dkk., 2011). Pengalaman dan pengetahuan karyawan mengenai pasar dan perilaku pelanggan dapat membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi dan mengembangkan solusi inovatif (Breznik & Hisrich, 2014). Selain itu, *human capital* yang kuat dapat mempengaruhi pengungkapan inovasi disruptif, dengan perusahaan cenderung lebih transparan dalam mengkomunikasikan upaya inovasi mereka kepada pemangku kepentingan, yang pada gilirannya menarik investasi dan dukungan. Hal ini sejalan dengan (Wahyuningtias dkk., 2023) yang menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh positif terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

H₁: *Human capital* berpengaruh positif terhadap pengungkapan inovasi disruptif pada perusahaan *food and beverage* yang tercatat di BEI.

Modal Struktural (*Structural Capital*) Berpengaruh Terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif

Modal struktural mencakup berbagai elemen seperti infrastruktur, proses, sistem manajemen, dan basis data yang mendukung operasional perusahaan. Kualitas dan struktur organisasi yang kuat sangat penting dalam menciptakan dan mengembangkan pengetahuan, serta memastikan penyebaran pengetahuan tersebut secara efektif. Infrastruktur yang baik memainkan peran penting dalam mendukung pengelolaan pengetahuan dan kolaborasi internal yang efisien. Menurut Chen dkk. (2004), modal struktural sangat krusial dalam mendukung inovasi karena menyediakan kerangka kerja yang diperlukan untuk mengelola pengetahuan dan proses inovasi di dalam perusahaan.

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan modal struktural yang solid, seperti sistem manajemen informasi yang baik, proses internal yang efisien, dan infrastruktur yang memadai, lebih mampu untuk mendorong inovasi disruptif. Modal struktural yang efektif memfasilitasi pelaksanaan dan komunikasi inovasi, serta memungkinkan perusahaan untuk mengelola perubahan dan risiko yang terkait dengan inovasi tersebut. Selain itu, modal struktural yang baik juga meningkatkan transparansi informasi inovasi, yang membantu perusahaan menarik perhatian dan mendapatkan dukungan dari pemangku kepentingan dan investor. Oleh karena itu, modal struktural yang efektif menjadi faktor kunci dalam mempercepat proses inovasi disruptif (Beltramino dkk., 2020; Buenechea-Elberdin dkk., 2018). Hal serupa juga disampaikan Abdirahman dan Tarique (2020) bahwa modal struktural berpengaruh positif terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

H₂: *Structural capital* berpengaruh positif terhadap pengungkapan inovasi disruptif pada perusahaan *food and beverage* yang tercatat di BEI.

Modal Relasional (*Relational Capital*) Berpengaruh Terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif

Modal relasional mencakup hubungan perusahaan dengan pelanggan, pemasok, mitra bisnis, dan pemangku kepentingan lainnya, yang memberikan akses ke informasi dan wawasan yang dapat memicu ide inovatif. Hubungan yang kuat dengan pihak eksternal memungkinkan penciptaan dan pertukaran pengetahuan yang sangat penting untuk inovasi, karena dapat mempercepat pengembangan dan penerapan inovasi disruptif. Menurut Nahapiet dan Ghoshal (1998), modal relasional mendukung penciptaan dan pertukaran pengetahuan yang krusial untuk inovasi. Selain itu, modal relasional memainkan peran kunci dalam mengakses informasi, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan untuk meluncurkan inovasi disruptif (Uzzi, 2018).

Namun, ketergantungan berlebihan pada hubungan yang ada dapat menghambat perusahaan dalam mengeksplorasi inovasi disruptif. Terlalu banyak keterikatan dalam jaringan yang sama dapat mengarah

pada konservatisme, di mana hubungan yang terlalu erat membatasi akses ke ide-ide baru dan menghalangi pengembangan inovasi disruptif. Lin (2019) mengemukakan bahwa hubungan yang kuat, meskipun mendukung pengungkapan inovasi, bisa menimbulkan risiko jika perusahaan terlalu bergantung pada jaringan yang sudah terbentuk. Penelitian Taylor dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa struktur jaringan sosial yang baik berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk mengakses informasi dan peluang inovasi, namun, ketergantungan yang berlebihan pada hubungan ini bisa membatasi potensi inovasi.

H₃: *Relational capital* berpengaruh positif terhadap pengungkapan inovasi disruptif pada perusahaan *food and beverage* yang tercatat di BEI.

Metode Penelitian

Obyek dan Subyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh perusahaan yang tergolong dalam sektor makanan dan minuman yang terdaftar di BEI pada tahun 2020-2023, dengan total 94 perusahaan. Sedangkan sampel penelitian ini adalah perusahaan makanan dan minuman terdaftar di BEI secara berturut-turut dari tahun 2020 hingga 2023. Data sampel diperoleh sebanyak 132 data observasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yaitu perusahaan makanan dan minuman terdaftar di BEI secara berturut-turut dari tahun 2020 hingga 2023. Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh populasi akhir sebanyak 33 perusahaan yang memenuhi syarat, dengan total observasi sebanyak 132, yang dihitung dari 33 sampel dikalikan dengan 4 periode laporan keuangan tahunan berturut-turut.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengadopsi paradigma kuantitatif dan menggunakan data sekunder berbentuk *time series* dari perusahaan barang konsumsi yang terdaftar di BEI. Data dikumpulkan melalui situs www.idx.co.id, yang menyediakan laporan keuangan, informasi umum, serta perkembangan perusahaan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik parametrik. Tahapan pengujian yang dilakukan meliputi uji deskriptif statistik, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Seluruh proses pengujian dilaksanakan dengan bantuan *software* SPSS.

Modal Manusia (*Human Capital*)

Human capital merujuk pada keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di sebuah perusahaan. Pengukuran *human capital* dilakukan dengan menggunakan *Human Capital Efficiency* (HCE), yaitu salah satu indikator yang digunakan untuk menilai efisiensi pemanfaatan modal manusia dalam suatu organisasi. HCE merupakan bagian dari model VAIC yang dikembangkan oleh Ulum dkk. (2014) dan Nimtrakoon (2015), sebagai berikut:

$$HCE = \frac{\text{Value Added (VA)}}{\text{Human Capital (HC)}}$$

Modal Struktural (*Structural Capital*)

Structural capital (SC) merupakan modal struktural yang mencakup infrastruktur, proses, sistem, paten, dan teknologi yang dimiliki perusahaan. *Structural capital* (SC) diukur menggunakan *Structural Capital Efficiency* (SCE). SCE dapat dihitung dari laporan keuangan dengan modal struktural sebagai selisih antara nilai tambah dan modal manusia. pengukuran structural capital menggunakan rumus SCE dari VAIC oleh Ulum dkk. (2014) dan Nimtrakoon (2015) sebagai berikut:

$$SCE = \frac{\text{Structural Capital (SC)}}{\text{Value Added (VA)}}$$

Modal Relasional (*Relasional Capital*)

Modal relasional diukur dengan menggunakan model MVAIC, yaitu dengan menghitung *Relational Capital Efficiency* (RCE). RCE adalah salah satu komponen dalam model nilai tambah modal intelektual yang digunakan untuk menilai efisiensi pemanfaatan modal relasional dalam suatu organisasi. Rumus RCE dari MVAIC yang dikembangkan oleh Ulum dkk. (2014) dan Nimtrakoon (2015) adalah sebagai berikut:

$$REC = \frac{\text{Value Added (VA)}}{\text{Relational Capital (RC)}}$$

Pengungkapan Inovasi Disruptif

Pengungkapan inovasi disruptif merujuk pada penyampaian informasi secara sukarela mengenai keadaan inovasi yang ada di perusahaan (Thomond & Lettice, 2002). Pengungkapan inovasi disruptif dihitung dengan menggunakan rumus berikut (Supheni dkk., 2021):

$$\text{Inovasi Disruptif} = \frac{\text{Jumlah inovasi yang diungkapkan}}{\text{Jumlah pengungkapan yang diharapkan}} \times 100\%$$

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengambilan data diperoleh jumlah populasi akhir sebanyak 33 perusahaan yang tercatat selama 4 periode laporan keuangan tahunan berturut-turut, sehingga total yang diperoleh adalah 132 observasi. Data hasil observasi kemudian dianalisis yang meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Human Capital</i>	132	0,41	1204830,67	21912,9939	144349,90678
<i>Structural Capital</i>	132	-0,59	1204829,67	21896,0252	144352,33372
<i>Relational Capital</i>	132	0,16	6082619,39	61591,2499	542271,55480
Pengungkapan Inovasi Disruptif	132	0,21	0,92	0,6254	0,18434

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai standar deviasi untuk *human capital* sebesar 144349,90678 lebih besar dari *mean* 21912,9939. Hal ini mengindikasikan adanya variasi dalam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan di antara karyawan dalam organisasi. Untuk variabel *structural capital*, nilai standar deviasinya adalah 144352,33372 lebih besar dari *mean* 61591,2499. Hal tersebut menunjukkan adanya variasi dalam efisiensi proses, infrastruktur, dan teknologi di berbagai bagian atau unit organisasi. Sedangkan untuk *relational capital*, nilai standar deviasinya sebesar 542271,55480 lebih besar dari *mean*

61591,2499. Artinya terdapat variasi yang signifikan dalam kualitas hubungan eksternal, seperti dengan pelanggan, pemasok, atau mitra.

Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

N	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>
132	0,083

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,083 lebih besar dari α 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa HC, SC, RCE, dan pengungkapan inovasi disruptif distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Human Capital</i>	0,946	1,057
<i>Structural Capital</i>	0,993	1,007
<i>Relational Capital</i>	0,950	1,053

Tabel 3 menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF untuk setiap variabel kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel terbebas dari multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model	<i>Durbin-Watson</i>
1	1,749

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,749. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai dalam tabel statistik menggunakan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel sebanyak 132 ($n = 132$), dan jumlah variabel independen sebanyak 3 ($k = 3$). Berdasarkan tabel *Durbin-Watson*, nilai batas bawah (dL) adalah 1,6696 dan batas atas (dU) adalah 1,7624. Sedangkan 4-dL sebesar 2,3304 dan 4-dU sebesar 2,2376. Karena nilai DW berada di antara $dU \leq d \leq 4-dU$ ($1,7324 < 1,749 < 2,2376$), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig.</i>
<i>Human Capital</i>	0,403
<i>Structural Capital</i>	0,290
<i>Relational Capital</i>	0,861

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari α 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada masing-masing variabel dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t	Sig.
Constant	-0,727	-4,989	0,000
Human Capital	0,760	1,566	0,128
Structural Capital	-0,526	-1,464	0,153
Relational Capital	-0,041	-0,444	0,660

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel *human capital* adalah 1,566, yang lebih kecil dari t_{tabel} 1,657, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α 0,05. Oleh karena itu, H_1 tidak terdukung, yang berarti *human capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Selanjutnya, nilai t_{hitung} untuk variabel *structural capital* adalah -1,464, yang lebih kecil dari t_{tabel} 1,657, dengan nilai signifikansi 0,153 yang lebih besar dari α 0,05. Dengan demikian, H_2 tidak terdukung, yang berarti *structural capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Untuk variabel *relational capital*, nilai $t_{hitungnya}$ adalah -0,444, yang juga lebih kecil dari t_{tabel} 1,657, dengan nilai signifikansi 0,660 yang lebih besar dari α 0,05. Maka, H_3 juga tidak terdukung, yang berarti *relational capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	2,013	0,133

Berdasarkan Tabel 7, nilai F hitung adalah 2,013 dengan probabilitas 0,133. Menggunakan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 128$, serta $\alpha = 0,05$, didapatkan F tabel sebesar 2,68. Karena F hitung 2,013 lebih kecil dari F tabel 2,68 dan nilai signifikansi 0,133 lebih besar dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel *human capital, structural capital, dan relational capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mungkin memerlukan faktor lain di luar ketiga jenis modal tersebut untuk mendorong pengungkapan inovasi disruptif. Singh dkk. (2021) juga menemukan bahwa meskipun ketiga jenis modal tersebut penting untuk inovasi, mereka mungkin tidak berpengaruh secara kolektif dalam mendukung pengungkapan inovasi disruptif di industri yang berkembang pesat.

Pembahasan

Pengaruh *Human Capital* terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif.

Hasil pengujian H_1 menunjukkan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sardo dan Serrasqueiro (2017), yang juga menemukan bahwa *human capital* tidak signifikan terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian oleh Adiota dan Irwansyah (2024) serta Supheni dkk. (2021), yang menyatakan bahwa *human capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif pada perusahaan manufaktur di Indonesia. Kesimpulannya, meskipun sumber daya manusia yang berkualitas penting, terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi pengungkapan inovasi disruptif.

Human capital merujuk pada pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan atribut lain yang dimiliki oleh individu dalam organisasi yang berkontribusi pada produktivitas dan nilai perusahaan. Dalam konteks inovasi disruptif, *human capital* berperan penting karena individu yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi dapat menciptakan dan mengembangkan ide-ide baru yang dapat mengubah pasar

atau industri (Gallié & Legros, 2019). Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa meskipun *human capital* berkualitas dapat mendorong inovasi disruptif, faktor lain, seperti lingkungan eksternal, kebijakan perusahaan, dan ketersediaan sumber daya lainnya, lebih dominan dalam menentukan tingkat pengungkapan inovasi disruptif (Chen, 2019).

Pengaruh *Structural Capital* terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif.

Hasil pengujian H₂ menunjukkan bahwa *structural capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Temuan ini mendukung penelitian Sabina dan Handajani (2024), yang juga menemukan bahwa *structural capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Meskipun perusahaan memiliki struktur dan proses yang baik, hal tersebut tidak selalu mendukung pengungkapan inovasi disruptif yang memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dan dinamis.

Structural capital mencakup sistem, proses, dan infrastruktur yang mendukung operasional dan produktivitas perusahaan. Secara teoritis, *structural capital* yang kuat dapat menyediakan fondasi yang stabil untuk inovasi. Namun, penelitian oleh Nurastuti dkk. (2023) menunjukkan bahwa struktur yang terlalu kaku atau birokratis dapat menghambat fleksibilitas dan kemampuan perusahaan untuk mengungkapkan inovasi disruptif. Struktur yang kuat lebih mendukung inovasi inkremental yang berkelanjutan daripada inovasi disruptif yang lebih radikal, yang membutuhkan keberanian untuk keluar dari jalur tradisional.

Pengaruh *Relational Capital* terhadap Pengungkapan Inovasi Disruptif.

Hasil pengujian H₃ menunjukkan bahwa *relational capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Ketiadaan pengaruh yang signifikan ini kemungkinan disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan, seperti modal intelektual internal atau tekanan regulasi. Dyer dan Singh (2018) mencatat bahwa keunggulan kompetitif dari jaringan sosial tidak selalu berpengaruh langsung pada pengungkapan inovasi, terutama jika perusahaan khawatir bahwa inovasi tersebut dapat merusak hubungan yang sudah ada.

Penelitian Molina-Morales dan Martinez-Fernandez (2018) di sektor industri teknologi juga menemukan bahwa *relational capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Hal ini karena perusahaan cenderung lebih fokus pada menjaga stabilitas hubungan eksternal daripada mengambil risiko dengan mengungkapkan inovasi yang dapat merusak hubungan tersebut. Faktor lain, seperti tekanan persaingan atau regulasi, mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan perusahaan terkait pengungkapan inovasi disruptif.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* tidak berpengaruh terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan untuk lebih fokus dalam mengelola sumber daya internal dan eksternal guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga berguna bagi investor dalam mengevaluasi risiko yang terkait dengan ketidakpastian inovasi disruptif, serta pentingnya pengawasan dalam pengelolaan modal manusia, struktural, dan relasional di perusahaan.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti pengukuran variabel *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital* yang mungkin tidak cukup sensitif untuk menangkap dimensi spesifik terkait inovasi disruptif. Selain itu, penelitian ini hanya terbatas pada ketiga variabel tersebut, sementara faktor-faktor

lain, seperti budaya inovasi atau manajemen pengetahuan, mungkin juga berpengaruh signifikan terhadap pengungkapan inovasi disruptif. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan alat ukur yang lebih relevan dengan konteks inovasi disruptif dan menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, orientasi pasar, atau strategi teknologi, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Abdirahman, M. D., & Tarique, R. (2020). Impact of structural capital and innovation capability on firm performance, (Case study of Pharma industry in Karachi-Pakistan). *The Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(1), 736-748.
- Adiota, P. V., & Irwansyah, M. R. (2024). Pengungkapan Inovasi Disruptif Pada Perusahaan Sektor Hotel, Restoran dan Pariwisata di Indonesia. *Jurnal Tera Ilmu Akuntansi*, 25(1), 31-37. <https://doi.org/10.21776/tema.25.1.31-37>
- Aziah, A., & Adawia, P. R. (2018a). Analisis Perkembangan Industri Transportasi Online di Era Inovasi Disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia). *Cakrawala*, 18(2), 149-156. <https://doi.org/10.31294/jc.v18i2>
- Beltramino, N. S., García-Perez-de-Lema, D., & Valdez-Juárez, L. E. (2020). The Structural Capital, the Innovation and the Performance of the Industrial SMES. *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 913-945. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2019-0020>
- Bontis, N. (1998). Intellectual Capital: an Exploratory Study That Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36(2), 63-76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Breznik, L., & Hisrich, R. D. (2014). Dynamic Capabilities Vs. Innovation Capability: Are They Related? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 21(3), 368-384. <https://doi.org/10.1108/JSBED-02-2014-0018>
- Buenechea-Elberdin, M., Kianto, A., & Sáenz, J. (2018). Intellectual Capital Drivers of Product and Managerial Innovation in High-Tech and Low-tech Firms. *R and D Management*, 48(3), 290-307. <https://doi.org/10.1111/radm.12271>
- Chen, J., Zhu, Z., & Xie, H. Y. (2004). Measuring Intellectual Capital: A New Model and Empirical Study. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 195-212. <https://doi.org/10.1108/14691930410513003>
- Chen, M. (2019). Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Intellectual Capital Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 17(2), 38. <https://doi.org/10.32524/jkb.v17i2.580>
- Cinar, O., Altuntas, S., & Alan, M. A. (2020). Technology Transfer and its Impact on Innovation and Firm Performance: Empirical Evidence from Turkish Export Companies. *Kybernetes*, 50(7), 2179-2207. <https://doi.org/10.1108/K-12-2019-0828>
- Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi: Kajian Teori Resource Based View. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13, 447-453. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>
- Dyer, J. H., & Singh, H. (1998). The relational view: Cooperative strategy and sources of interorganizational competitive advantage. *Academy of management review*, 23(4), 660-679. <https://doi.org/10.2307/259056>
- Gallié, E. P., & Legros, D. (2019). Firms' Human Capital, R&D and Innovation: A study on French Firms. *Empirical Economics*, 43(2), 581-596. <https://doi.org/10.1007/s00181-011-0506-8>
- Ghozali, I. (2020). Grand Theory 25. Semarang, Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, Organizational Learning, and Performance. *Journal of Business Research*, 64(4), 408-417. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Kim, C., Zhan, W., & Krishna Erramilli, M. (2011). Resources and Performance of International Joint Ventures: The Moderating Role of Absorptive Capacity. *Journal of Asia Business Studies*, 5(2), 145-160. <https://doi.org/10.1108/15587891111152311>
- Lin, N. (2019). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action (2nd ed.)*. Cambridge University Press.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying Human Capital for Innovation: A Study of Multi-country Manufacturing Firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.12.001>

- Molina-Morales, F. X., & Martinez-Fernandez, M. T. (2018). Social Networks: Effects of Social Capital on Firm Innovation. *Journal of Small Business Management*, 48(2), 258–279. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00294.x>
- Mulyono, F. (2013). Firm capability dalam teori resource-based view. *Jurnal administrasi bisnis*, 9(2), 128-143.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>
- Nimtrakoon, S. (2015). The Relationship Between Intellectual Capital, Firms' Market Value and Financial Performance: Empirical Evidence From the ASEAN. *Journal of Intellectual Capital*, 16(3), 587–618. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2014-0104>
- Nurastuti, P., Rahman, A. S., & Wiryawan, T. W. (2023). Pengaruh Intellectual Capital terhadap Financial Technology di Era New Normal di Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 6, 66–74.
- Sabina, & Handajani, L. (2024). Pengungkapan Inovasi Disruptif Sektor Perbankan Indonesia. Costing: *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7, 537–557. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11426>
- Sardo, F., & Serrasqueiro, Z. (2017). A European Empirical Study of the Relationship Between Firms' Intellectual Capital, Financial Performance and Market Value. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4), 771–788. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2016-0105>
- Singh, S. K., Mazzucchelli, A., Vessal, S. R., & Solidoro, A. (2021). Knowledge-based HRM Practices and Innovation Performance: Role of Social Capital and Knowledge Sharing. *Journal of International Management*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.intman.2021.100830>
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The Influence Of Intellectual Capital On The Types Of Innovative Capabilities. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407911>
- Sukma, A. (2017). Perspektif the resource based view (RBV) dalam membangun competitive advantage. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(01), 75-89. <https://doi.org/10.30868/ad.v1i01.229>
- Supheni, I., Suhardjanto, D., & Probohudono, A. N. (2021). Pengungkapan Inovasi Disruptif Industri Pebankan Indonesia. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 5(3). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4997>
- Taylor, D. W., Jones, O., & Boles, K. (2020). Building Social Capital Through Action Learning: *An Insight into the Entrepreneur. Education + Training*, 46(5), 226–235. <https://doi.org/10.1108/00400910410549805>
- Thomond, P., & Lettice, F. (2002). Disruptive Innovation Explored. *9th IPSE International Conference on Concurrent Engineering: Research and Applications*.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual Capital Performance of Indonesian Banking Sector: A Modified VAIC (M-VAIC) Perspective. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(2), 103. <https://doi.org/10.5296/ajfa.v6i2.5246>
- Uzzi, B. (2018). Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. In *The sociology of economic life*, 213-241. Routledge.
- Wahyuningtias, E., Prima Sari, P., & Kusumawardhani, R. (2023). Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Keuangan: Studi Kasus pada Perbankan di Indonesia Tahun 2015-2022. *Indonesian Journal of Economics* 2(2).
- Wang, Z., Cai, S., Liang, H., Wang, N., & Xiang, E. (2021). Intellectual capital and firm performance: the mediating role of innovation speed and quality. *International Journal of Human Resource Management*, 32(6), 1222–1250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1511611>