

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang semakin maju setiap industri dituntut saling bersaing agar mampu untuk melewati ekonomi yang sedang terpuruk ini. Pada era globalisasi ini suatu perusahaan dianggap baik jika perusahaan tersebut memiliki kinerja keuangan yang baik setiap tahunnya, serta memberikan rasa ketenangan baik bagi investor maupun kreditor. Pada umumnya tidak hanya jangka panjang saja yang dituju oleh perusahaan, namun juga ada jangka pendek yang menjadi sasaran bagi perusahaan.

Tujuan jangka pendek industri yakni memperoleh profit semaksimal mungkin menggunakan sumber daya yang tersedia. Tujuan utama perusahaan yaitu memaksimalkan nilai jangka panjang perusahaan, diiringi dengan strategi para manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaannya agar mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Kinerja keuangan perusahaan merupakan elemen penting bagi para pemegang saham, investor maupun kreditor karena acuan peningkatan keuangan perusahaan dapat dilihat dalam laporan tahunan (*annual report*) perusahaan apakah memiliki penghasilan atau laba yang berpotensi naik setiap tahunnya. Dalam mengelola suatu perusahaan memanglah tidak mudah karena memiliki banyak faktor di dalamnya baik dalam segi modal, pengalaman, persaingan dan konflik dalam perusahaan. Semua hal tersebut pasti akan dialami dalam suatu perusahaan.

Perusahaan yang sukses wajib untuk memiliki tujuan yang terkandung dalam visi dan misi dimana visi dan misi tersebut dibuat dan disetujui oleh banyak pihak demi tercapainya suatu kesuksesan usaha. Didalam perusahaan tentu saja banyak yang terlibat didalamnya demi mencapai tujuan bersama yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan, seperti manajer, karyawan yang merupakan internal perusahaan. Adapun juga investor maupun kreditor yang merupakan bagian dari eksternal perusahaan yang memiliki pengaruh penting karena, walaupun mereka

bukan bagian internal perusahaan namun memiliki peran penting bagi berjalannya perusahaan untuk kemajuan perusahaan di masa depan.

Banyaknya faktor di dalam perusahaan tentu saja tidak selamanya akan berjalan dengan baik. Dimana kita kenal penghambat dalam suatu perusahaan adalah konflik. Banyak sekali jenis konflik yang terjadi didalam suatu usaha, seperti konflik mengenai perbedaan pendapat dan tujuan. Perbedaan kepentingan antara dua pelaku dalam perusahaan disebut dengan teori keagenan (*agency theory*) yang dikemukakan pertama kali oleh (Jensen dan Meckling. 1976). Keterkaitan keagenan dalam kontrak antara pimpinan (*principal*) dengan agen atau karyawan akan menghasilkan tujuan yang baik, jika pimpinan (*principal*) dengan agen atau karyawan memiliki tujuan yang sama.

Munculnya teori keagenan akibat dari agen yang tidak ingin untuk memenuhi perintah pimpinan karena ingin mengutamakan dirinya sendiri dan begitupun sebaliknya. Timbulnya teori keagenan (*agency theory*) menyebabkan timbulnya *agency cost* yang dikemukakan oleh (Jensen dan Meckling. 1976) yakni biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan akibat timbulnya kegiatan pengawasan terhadap agen. Konflik dalam perusahaan tidak hanya terjadi antara pimpinan (*principal*) dengan agen saja, tetapi juga bisa terjadi akibat pemegang saham dengan pimpinan (*principal*) seperti manajer. Konflik tersebut juga timbul akibat keinginan pemegang saham agar manajer meningkatkan keuangan perusahaan tetapi manajer sendiri tidak sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Pada intinya terjadinya konflik perusahaan dapat memberikan dampak buruk bagi kualitas kinerja keuangan perusahaan.

Konflik – konflik perbedaan kepentingan antara pimpinan (*principal*) dengan agen atau pemegang saham tentu dapat diminimalisir dengan penerapan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP). ESOP pada umumnya memiliki tujuan utama yakni demi kelangsungan perusahaan kedepannya, karena ESOP berhubungan langsung dengan para karyawannya. Pengertian dari *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) sendiri adalah suatu pemberian kepemilikan saham perusahaan kepada para karyawannya. Penerapan program ESOP ini memiliki dampak yang baik bagi kinerja suatu perusahaan untuk jangka panjang, karena manfaat dari ESOP

sendiri diharapkan agar kepentingan para karyawan dengan pimpinan selaras, sehingga menjadi mudah untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Awal proses penerapan ESOP adalah memberikan kesempatan bagi para pekerja perusahaan untuk membeli saham perusahaan. Keselarasan tujuan antara karyawan dan pimpinan ESOP karena karyawan juga memegang saham perusahaan sehingga mendorong mereka untuk menaikkan harga saham perusahaan, dimana jika saham perusahaan memiliki kenaikan maka perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan berupa insentif tambahan. Pembagian saham kepada karyawan tidak sama rata.

Penerapan program ESOP juga diatur dalam Pasal 43 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Undang – undang ini mendukung adanya program ESOP untuk diterapkan pada perusahaan – perusahaan di Indonesia. Isi dari Undang -Undang tersebut mengatur pada kemungkinan perseroan untuk menawarkan saham kepada para agen atau karyawannya sendiri. Lebih jelasnya pasal 43 ayat (3) mendukung program ESOP tersebut sesuai dengan hak dan kewajiban yang sepadan dengan karyawannya. Beberapa hak dijelaskan bagi pemegang saham diantaranya, berhak menerima bukti kepemilikan saham, diatur dalam (Pasal 51 UUPT), berhak menerima hasil dividen, diatur dalam (Pasal 52 ayat (1), berhak mengajukan gugatan kepada pengadilan negeri apabila karyawan tidak memperoleh keadilan dari kebijakan Perseroan dari keputusan direksi, diatur dalam (Pasal 61 ayat (1), berhak meminta kepada Perseroan untuk membeli kembali saham dengan harga yang wajar jika Perseroan dianggap merugikan pemegang saham, diatur dalam (Pasal 62 ayat (1)).

Hal yang perlu digaris bawahi, walaupun peraturan perundang-undangan Indonesia mendukung diberlakukannya ESOP, tidak ada keharusan yang dilakukan perusahaan untuk menerapkan ESOP atau membagikan saham kepada karyawannya, karena semua kembali kepada peraturan serta kebijakan yang perusahaan buat. Pada prakteknya banyak perusahaan di Indonesia yang menerapkan ESOP, dengan harapan yang sama yang memberikan bentuk apresiasi kepada karyawan dan memajukan kinerja keuangan perusahaan.

Pengaruh ESOP menjadi penyebab munculnya teori keagenan yang dikemukakan oleh para peneliti terdahulu. Teori keagenan juga menimbulkan pula biaya agensi. Biaya agensi sendiri memiliki arti bahwa adanya perbedaan kepentingan yang dimiliki oleh masing-masing individu yakni manajer dan karyawan, yang ditimbulkan dari adanya pembagian saham untuk meningkatkan keuntungan perusahaan, namun malah memperlemah tingkat kontrol dan kepemilikan yang dapat menimbulkan pertentangan antara manajer dan karyawan. Lemahnya kontrol dan kepemilikan tersebut terjadi karena aktivitas agen yang langsung terjun di lapangan berpengaruh pada kepemilikan informasi yang lebih banyak daripada principal, mengakibatkan tidak sepadannya informasi yang dimiliki antara kedua belah pihak. Tidak sepadannya informasi juga mengakibatkan perbedaan tujuan dan motivasi yang berdiri atas keinginan individu masing-masing, sehingga terkadang apa yang diinginkan principal tidak sesuai dengan agen perusahaan.

Hubungan dengan teori keagenan tersebut, ESOP pada umumnya memiliki tujuan utama yakni demi kelangsungan perusahaan kedepannya. Penerapan ESOP memiliki tujuan untuk menambah semangat dan etos performa kinerja agen. Peningkatan performa yang ditunjukkan oleh agen akan terlihat pada laba perusahaan yang disebut laba akuntansi yang akan menunjukkan hasil performa kinerja para agen di perusahaan. Penerapan ESOP pada perusahaan memiliki berbagai macam manfaat yang terkandung di dalamnya, namun ada salah satu tujuan penting yang diinginkan manajer pada penerapan ESOP yakni menumbuhkan rasa ikut memiliki perusahaan (*sense of belonging*) pada karyawannya, menumbuhkan rasa memiliki tersebut para manajer berharap akan menambah semangat kinerja para karyawannya sehingga berpengaruh pula pada peningkatan kinerja keuangan perusahaan.

Tujuan utama ESOP yakni karyawan dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan yang dilakukan melalui produktivitas kerja secara optimal. Kepemilikan saham memiliki dampak pada kesamaan dan keseimbangan antara pemegang saham dan manajer. Terdapat tiga poin mengenai pengaruh penerapan ESOP terhadap kinerja karyawan. Pertama, ESOP sebagai bentuk kepuasan kepada

karyawan itu sendiri. Kedua, ESOP berpengaruh terhadap pengambilan keputusan. Ketiga, ESOP memberi benefit yang bersifat ekstrinsik.

Manajemen laba merupakan aktivitas manipulasi yang dilakukan manajer terhadap nilai-nilai yang tersaji dalam laporan keuangan untuk menguntungkan dirinya sendiri. Penerapan manajemen laba membuat laba yang ada dalam laporan keuangan tidak sesuai dengan keadaan yang terjadi sebenarnya, karena laba dapat berubah sesuai dengan keinginan manajer. Manajer melakukan manajemen laba memiliki tujuan untuk memperlihatkan bahwa laporan keuangan perusahaan memiliki nilai yang dominan positif, semakin terlihat bagus nilai laporan keuangan maka akan memberikan keuntungan juga bagi perusahaan sebagai bentuk keberhasilan penerapan efektivitas kinerja (Harris et al., 2019). Penerapan ESOP memiliki pengaruh yang baik bagi karyawan dan kemajuan perusahaan, namun praktik manajemen laba bisa saja terjadi di dalam perusahaan, sehingga membuat seolah-olah ESOP berpengaruh di dalamnya agar laporan keuangan yang tersaji terlihat baik serta penerimaan bonus dapat dimaksimalkan.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan manajemen laba sebagai variabel moderasi antara ESOP dan Kinerja Keuangan dilakukan oleh Nathania (2017), dan Pangesti *et al* (2021) yang menyatakan bahwa Manajemen laba tidak memoderasi pengaruh ESOP terhadap Kinerja Keuangan. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda. Ratnaningsih (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen laba memiliki pengaruh yang negatif terhadap hubungan antara ESOP dan kinerja keuangan. Selanjutnya Palestin (2009) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompensasi bonus yang terjadi memiliki pengaruh positif terhadap manajemen laba, selain itu Astika (2010) menyatakan bahwa semakin besar jumlah ESOP yang dihibahkan oleh perusahaan maka semakin besar pula manajemen laba yang dilakukan oleh eksekutif perusahaan setelah pengumuman ESOP. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Adanya beberapa penelitian yang menunjukkan pro dan kontra membuat peneliti tertarik untuk meninjau kembali perusahaan – perusahaan yang menerapkan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) dengan data-data perusahaan yang terbaru.

Penelitian ini menggunakan sampel yakni perusahaan industri manufaktur yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Penggunaan laporan tahunan perusahaan industri manufaktur sebagai objek sampel karena, industri manufaktur memiliki cakupan yang cukup luas untuk memenuhi standar penelitian dalam mendeteksi pengaruh *Employee Stock Ownership Program* (ESOP). Rata rata industri manufaktur juga memiliki laporan keuangan yang lengkap dalam lima tahun kebelakang, sehingga dengan adanya penelitian menggunakan laporan keuangan industri manufaktur akan menjadi penelitian yang akurat karena kelengkapan data serta keseragaman dalam bidang industri itu sendiri yakni manufaktur.

Melihat adanya suatu pengaruh program *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) terhadap kinerja keuangan perusahaan maka peneliti menggunakan rasio dalam penelitian ini. Rasio yang digunakan adalah rasio profitabilitas. Rasio profitabilitas ini akan mengukur kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh laba dari aktivitas penjualannya, dan rasio ini berguna untuk melihat apakah keuangan perusahaan itu sehat. Rasio profitabilitas terdiri dari *Return On Assets* (ROA).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan adanya pembaharuan data perusahaan yang menerapkan menerapkan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) pada Bursa Efek Indonesia (BEI), maka perumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah Penerapan *Employee Stock Ownership Program* Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan?
2. Apakah Manajemen Laba Memoderasi Pengaruh Penerapan *Employee Stock Ownership Program* Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan adanya pembaharuan data perusahaan yang menerapkan menerapkan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) pada Bursa Efek Indonesia (BEI), sehingga tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Penerapan *Employee Stock Ownership Program*

Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

2. Untuk menganalisis Apakah Manajemen Laba Memoderasi Pengaruh Penerapan Employee Stock Ownership Program Berpengaruh Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini, diharapkan kedepannya akan memberikan dampak atau manfaat berupa :

- a. Manfaat Akademis

Dapat menjadi bahan atau acuan sebagai pendamping pada penelitian – penelitian selanjutnya yang memiliki topik sejenis yakni pengaruh penerapan *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) terhadap kinerja perusahaan dengan manajemen laba sebagai variabel moderasi. Dengan adanya penelitian baru ini diharapkan dapat menjadi referensi baru bagi para peneliti selanjutnya yang menggunakan topik sejenis.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan – perusahaan yang terkait agar ditahun selanjutnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan selanjutnya baik dalam motivasi maupun inovasi.

1.5 Sistematika Penulisan Proposal

Sebagai bentuk penggambaran penelitian ini, secara garis besar berikut sistematika penulisan penelitian ini :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah yang terjadi pada perusahaan akibat konflik yang terjadi. Dijelaskan pula tentang bagaimana pengaruh adanya penerapan program *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) menurut para peneliti terhadap kinerja keuangan perusahaan, serta rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan manfaat penelitian yang memuat manfaat akademis dan manfaat praktis.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan tentang teori – teori yang menjadi landasan penelitian ini, yang berguna untuk menjadi sumber acuan dan rujukan, penelitian terdahulu yang memiliki topik yang sejenis yakni pengaruh *Employee Stock Ownership Program (ESOP)* pada perusahaan yang menjadi referensi atau acuan untuk penelitian kali ini, dan kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang metode-metode yang digunakan pada penelitian ini untuk menganalisis data

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menguraikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian yang terdiri dari deskriptif data, hasil uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan uji hipotesis, serta pembahasan atas hasil analisis.

BAB 5: PENUTUP

Pada bab ini peneliti menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dari penelitian dan saran untuk peneliti selanjutnya.