

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait tentang Analisis Pengaruh *Employee Stock Option Plan* dan *Leverage* terhadap *Earnings Management* antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh <i>Employee Stock Option Plan</i> (ESOP) pada <i>Earnings Management</i> dan <i>Leverage</i> Sebagai Variabel Pemoderasi. I Gusti Ngurah Bayu Waringin Luh Gede Krisna Dewi, 2018	Variabel Dependen : <i>Earnings Management</i> Variabel Independen : ESOP, Variabel Moderasi: <i>Leverage</i>	Kuantitatif	<i>Leverage</i> secara statistik mampu memoderasi pengaruh <i>Employee Stock Option Plan</i> (ESOP) pada manajemen laba. Pada penelitian ini, <i>leverage</i> memperlemah pengaruh <i>Employee Stock Option Plan</i> (ESOP) pada manajemen laba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi <i>Employee Stock Option Plan</i> (ESOP), maka semakin berkurang <i>Earnings Management</i> terutama pada perusahaan yang memiliki <i>leverage</i> tinggi.
2.	Pengaruh <i>Employee Stock Ownership</i> (ESOP) terhadap Profitabilitas pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Nur Afni Yunita, 2018	Variabel Dependen : ROA Variabel Independen : ESOP	Kuantitatif	Adanya pengaruh antara Kepemilikan Saham berbasis karyawan terhadap <i>return on asset</i> menunjukkan bahwa semakin besar kepemilikan saham yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar kemampuan perusahaan untuk memperoleh <i>Return On Asset</i> .
3.	Pengaruh <i>Employee Stock</i>	Variabel Dependen :	Kuantitatif	Tidak terdapat perbedaan pada kinerja perusahaan antara

	<i>Ownership Program Terhadap Kinerja Perusahaan Publik di Bursa Efek Indonesia.</i> Agus Hartono 2014	Kinerja Keuangan Variabel Independen : Proporsi ESOP		sebelum dan sesudah perusahaan mengadopsi <i>Employee Stock Ownership Program</i> . Hal ini tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari semua proksi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nul diterima dan hipotesis alternatif ditolak.
4.	Peranan <i>Employees Stock Ownership Program, Human Cost Efficiency</i> dan <i>Total Asset Turnover Terhadap Return On Asset.</i> Yuliana Haosana dan Saerce Elsy Hatane, 2015	Variabel Dependen : ROA Variabel Independen : ESOP, HCE, ATO	Kuantitatif	Variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ROA. Dengan kata lain, variabel independen yaitu ESOP, HCE dan ATO secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen ROA.
5.	Pengaruh ESOP, <i>Leverage, And Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan di Bursa Efek Indonesia.</i> Yuyun Isbanah. 2015	Variabel Dependen : kinerja keuangan Variabel independen : ESOP, leverage dan ukuran perusahaan.	Kuantitatif	Kepemilikan saham oleh karyawan (ESOP) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan yang diukur dengan ROA, ROE, dan NPM. Hal ini dapat disebabkan oleh jangka waktu penelitian yang relatif pendek serta dapat pula disebabkan oleh porsi besarnya saham dari hasil penjabatan saham ESOP masih relatif kecil, yaitu karyawan berhak mendapatkan saham rata-rata hanya sebesar 5% dari saham yang ditawarkan.

Sumber: data olah peneliti 2020

Dalam penelitian terdapat persamaan maupun perbedaan terhadap penelitian terdahulu. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu *Employee Stock Option Plan (ESOP)* dan perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada variabel dependennya, dimana penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu *Earnings Management*, dan *Leverage* sebagai variabel independen.

1.2 Kajian Teori

1.2.1 Teori Keagenan

Teori agensi adalah teori yang menjelaskan tentang hubungan antara prinsipal dan agen. Teori agensi menyatakan bahwa hubungan keagenan timbul ketika salah satu pihak (*principal*) memberi kuasa kepada pihak lain (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingannya untuk melibatkan pendelegasian beberapa otoritas pembuat keputusan kepada agen. *Agent* pun berkewajiban melakukan hal-hal yang memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan prinsipal (Jensen & Meckling, 2010). Hubungan ini diatur dalam kontrak yang disebut kontrak keagenan. Menurut (Jensen & Meckling, 2010) kontrak keagenan adalah kontrak diantara *principal* dengan *agent*, dimana pelaksanaan tugas dan wewenang berada di tangan manajemen sesuai perintah pemilik perusahaan.

Teori agensi menjelaskan tentang konflik agensi yang dapat terjadi dalam hubungan keagenan. Adanya pemisah kepemilikan oleh *principal* dan pengendalian oleh *agent* dalam sebuah organisasi cenderung menimbulkan konflik keagenan antara *principal* dan *agent*. *Principal* adalah pemegang saham atau investor, sedangkan agen adalah orang yang diberi kuasa oleh prinsipal yaitu manajemen yang mengelola perusahaan yang terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi. Teori keagenan juga berperan dalam menyediakan informasi sehingga akuntansi memberi umpan balik (*feedback*) selain nilai prediktifnya (Suaryana & Febriana, 2011).

Jika kedua belah pihak antara *principal* dan *agent* tersebut mempunyai tujuan yang sama untuk memaksimalkan nilai perusahaan, maka diyakini *agent*

akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan *principal*. Namun, seringkali terdapat perbedaan pendapat cara mencapai tujuan tersebut yang melibatkan kepentingan masing-masing pihak. (Eisenhardt, 2010) menyatakan bahwa teori agensi menggunakan tiga asumsi mengenai sifat manusia, yaitu (1) asumsi sifat manusia (mementingkan diri pribadi, keterbatasan rasional, dan menghindari risiko), (2) asumsi keorganisasian (adanya konflik tujuan antara anggota), (3) asumsi informasi (informasi merupakan komoditi yang dapat dibeli).

1.2.2 *Employee Stock Option Plan (ESOP)*

Sebagai bagian dari komunitas dunia, manajemen usaha perusahaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh praktek manajemen yang ada di negara lain, khususnya negara-negara yang telah maju perkembangan manajemen usahanya. Salah satu praktek tersebut adalah diperkenalkannya suatu program manajemen sumber daya manusia berupa program kepemilikan karyawan dalam saham perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Program tersebut dikenal dengan ESOP (Yunita, 2018).

Menurut Bergstein dan Williams (Yunita, 2018), ESOP merupakan alat keuangan yang unik bagi kelanjutan kesuksesan bisnis dengan memberikan kepemilikan saham bagi karyawan dari bisnis tersebut, dimana perusahaan yang menerapkan program ESOP lebih produktif, lebih menguntungkan dan memiliki *survival rate* yang lebih tinggi. ESOP merupakan suatu program kepemilikan saham oleh karyawan perusahaan yang diharapkan dapat meningkatkan *sense belonging* yang dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan sehingga

program ini memberikan pengaruh positif pada investor yang ditunjukkan melalui peningkatan harga pasar saham (Kartikasari & Astika, 2015).

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa ESOP merupakan kebijakan yang ditawarkan perusahaan untuk menghargai kinerja karyawan yang berprestasi. Melalui program ESOP ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Sistem kompensasi merupakan mekanisme penting untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi berusaha untuk mengembangkan sistem kompensasi yang menghargai perilaku dan hasil yang dicapai oleh individu tertentu yang mampu memajukan organisasi. Individu berusaha menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk membuat keputusan dan tindakan yang akan memberikan hasil yang mampu memberikan *reward* yang mereka inginkan (Yunita, 2018).

1.2.3 *Earnings Management*

Earnings Management atau Manajemen laba adalah pilihan manajer atas kebijakan akuntansi yang diambil untuk mencapai beberapa tujuan tertentu. (Widyaningdyah, 2010) mendefinisikan manajemen laba sebagai suatu fenomena yang timbul dikarenakan berbagai macam faktor yang mendorongnya. Secara umum manajemen laba adalah kesalahan atau kelalaian yang disengaja dilakukan dalam membuat laporan mengenai fakta material atau data akuntansi, sehingga menyesatkan ketika semua informasi itu dipakai untuk membuat pertimbangan

yang akhirnya dapat menyebabkan orang yang membacanya akan mengganti pendapat atau keputusannya.

Dalam buku Manajemen Laba: Teori dan Modal Empiris, Sulistyanto (Nathania , 2017) menjelaskan bahwa sampai saat ini masih ada kontroversi dalam memandang dan memahami manajemen laba. Bagi sebagian pihak manajemen laba dinilai sebagai suatu kecurangan karena mengelabui dan mengintervensi laporan keuangan. Namun bagi pihak lain, manajemen laba bukan sebagai suatu kecurangan, karena intervensi yang dilakukan manajer masih dalam kerangka standar akuntansi yang diterima dan diakui secara umum. Perbedaan pandangan ini dapat dipahami dengan dua cara, pertama manajemen laba di pandang sebagai perilaku oportunistik manajer untuk memaksimalkan utilitasnya yang terkait dengan kompensasi, kontrak utang dan biaya politik. Kedua manajemen laba dipandang dari prespektif kontrak yang efisien, yaitu manajemen laba memberikan fleksibilitas bagi manajer untuk memproteksi dari konsekuensi atas kejadiankejadian yang tidak diharapkan ketika kontrak sulit terpenuhi dan tidak sempurna (Nathania , 2017).

Menurut Sulistyanto (Nathania , 2017) terdapat tiga faktor yang mendorong manajemen laba yang sejalan dengan tiga hipotesis utama dalam teori akuntansi positif :

1. *Bonus plan hypothesis*, konsep ini menyatakan bahwa manajer akan memilih dan menggunakan metode akuntansi yang akan membuat *income* saat ini menjadi lebih tinggi.

2. *Debt (equity) hypothesis*, konsep ini menyatakan bahwa jika perusahaan memiliki *rasio debt to equity* yang besar maka manajer akan memilih dan menggunakan metode akuntansi yang akan membuat *income* menjadi lebih tinggi.
3. *Political cost hypothesis*, konsep ini menyatakan bahwa jika pada perusahaan yang besar, manajer akan memilih dan menggunakan metode akuntansi yang cenderung akan mengurangi laba yang dilaporkan.

Menurut (Nathania , 2017) terdapat beberapa pola manajemen laba :

1. *Taking a bath*, Pola ini terjadi pada saat terjadinya reorganisasi pergantian CEO baru. Manajer mencoba mengalihkan *expected future cost* ke masa kini, agar memiliki peluang yang lebih besar dalam mendapatkan laba di masa yang akan datang. Kesalahan kerugian piutang akan dilimpahkan kepada manajer lama, saat terjadi pergantian manajer.
2. *Income minimization*, Pada saat perusahaan mengalami laba yang tinggi, maka perusahaan akan meminimumkan laba dengan tujuan agar tidak mendapatkan perhatian secara politik. Selain itu dengan mengurangi laba pada tahun tersebut juga dapat menghemat kewajiban pajak yang harus dibayarkan kepada pemerintah.
3. *Income maximization*, Pada saat perusahaan mengalami laba yang turun, maka perusahaan akan memaksimumkan laba dengan cara menaikkan laba dari tahun sebelumnya atau memindahkan beban ke masa yang akan datang. Dengan memaksimumkan laba ini maka manajer bertujuan untuk mendapatkan bonus. Selain itu jika perusahaan melanggar perjanjian piutang

maka dengan memaksimalkan laba perusahaan bertujuan untuk mendapatkan kepercayaan dari kreditur.

4. *Income smoothing*, Pola ini terjadi guna mengurangi variabilitas urutan pelaporan penghasilan relative, terhadap beberapa urutan target yang terlibat karena adanya manipulasi variabel-variabel transaksi riil. Tindakan ini dilakukan dengan meratakan laba yang dilaporkan.

1.2.4 Leverage

Leverage menunjukkan seberapa besar tingkat aset yang dibiayai oleh utang. Tingkat *leverage* dapat diketahui melalui perbandingan total utang dengan total aset. Menurut (Almadara, 2017) *Financial Leverage* merupakan penggunaan sumber dana yang memiliki beban tetap, dengan harapan akan memberikan tambahan keuntungan yang lebih besar dari pada beban tetapnya, sehingga keuntungan pemegang saham bertambah. Perusahaan yang memiliki utang besar, memiliki kecenderungan melanggar perjanjian utang jika dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki utang lebih kecil (Almadara, 2017) .

Leverage mempengaruhi tingkat dan variabilitas pendapatan setelah pajak yang selanjutnya mempengaruhi tingkat risiko dan pengembalian perusahaan secara keseluruhan. Semakin besar tingkat *leverage* berarti tingkat ketidakpastian return tinggi, namun disisi lain jumlah return yang diberikan akan semakin besar pula (Almadara, 2017). Maka dapat disimpulkan bahwa, *Leverage* yang tinggi juga akan meningkatkan perilaku oportunistik manajemen seperti melakukan manajemen laba untuk mempertahankan kinerjanya di mata pemegang saham dan publik dan

hal ini merupakan akibat dari kurangnya pengawasan dan membuat manajemen perusahaan lebih sulit dalam membuat prediksi jalannya perusahaan ke depan.

1.2.5 Komponen Biaya Modal

Salah satu komponen penting yang digunakan dalam penilaian investasi, sumber pembelanjaan dan manajemen aset adalah biaya modal (*cost of capital*), pada umumnya komponen biaya modal terdiri dari (Sutrisno, 2011):

1. Biaya hutang
2. Biaya saham preferen
3. Biaya modal sendiri
4. Biaya modal rata-rata tertimbang

1.3 Pengaruh antar Variabel

1. Pengaruh *Employee Stock Option Plan* (ESOP) terhadap *Earnings Management*

Opsi saham diberikan kepada manajer sebagai bentuk penghargaan kepada manajer yang dapat memotivasi mereka untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Biasanya kebijakan berupa kompensasi atau bonus memungkinkan munculnya sikap oportunistik manajer yang akan mengarah kepada keuntungan atau *expected return* yang disebut dengan nilai intrinsik opsi saham. Manajer yang merasa memiliki perusahaan karena adanya penerapan ESOP akan meningkatkan potensi kepemilikannya dengan cara mempengaruhi harga pasar saham perusahaan tersebut.

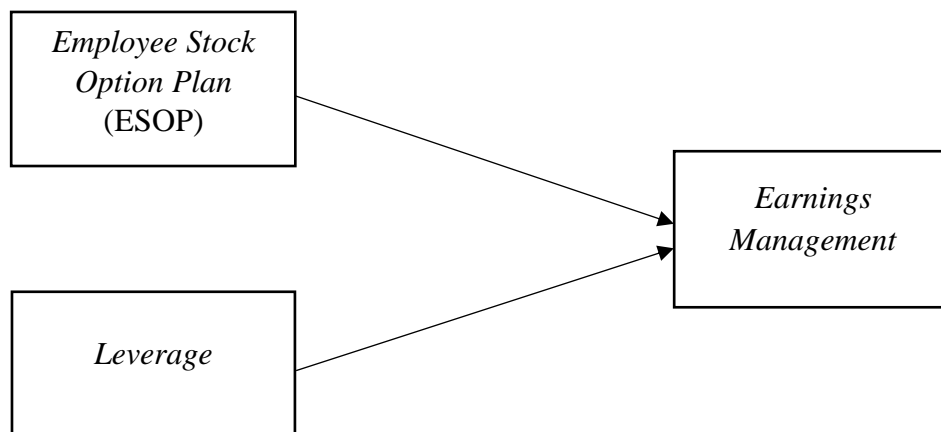
Salah satu motivasi manajer melakukan manajemen laba adalah untuk menaikkan harga saham perusahaan dengan meningkatkan atau menurunkan laba sepanjang suatu kejadian tertentu seperti *merger* yang akan dilakukan atau penawaran surat berharga, atau rencana untuk menjual saham atau melaksanakan opsi saham.

2. Pengaruh *Leverage* terhadap *Earnings Management*

Employee Stock Option Plan (ESOP) mampu mempengaruhi keseluruhan organisasi secara positif. Selain itu ESOP mempunyai manfaat yang penting terhadap peningkatan kinerja perusahaan, pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan dan penyelarasan kepentingan karyawan dan eksekutif perusahaan dengan pemegang saham. Hal ini akan menurunkan tindakan pegawai dan pejabat eksekutif untuk melakukan manajemen laba karena akan menanggung baik dan buruknya akibat dari tindakan yang diambil. Besarnya tingkat *leverage* dapat mempengaruhi tindakan manajemen laba. *Leverage* yang tinggi yang disebabkan kesalahan manajemen dalam mengelola keuangan perusahaan atau penerapan strategi yang kurang tepat dari pihak manajemen. Oleh karena kurangnya pengawasan yang menyebabkan *leverage* yang tinggi, juga akan meningkatkan tindakan manajemen laba untuk mempertahankan kinerjanya di mata pemegang saham dan publik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran adalah konsep untuk memecahkan masalah yang diuraikan. Dengan adanya kerangka pemikiran akan memudahkan dalam memecahkan masalah sesuai dengan tujuan yang diinginkan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

H1 : *Employee Stock Option Plan* berpengaruh terhadap *Earnings Management*

H2 : *Leverage* berpengaruh terhadap *Earnings Management*

