

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi sekarang ini, perusahaan di Indonesia harus menerima tantangan dari berbagai pihak yaitu tantangan jangka pendek dan jangka panjang. Pada perusahaan harus membutuhkan informasi mengenai kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan. Untuk keberlangsungan perusahaannya harus meningkatkan kinerja perusahaan ditengah-tengah persaingan bisnis yang sangat ketat.

Moerdiyanto (2010) “kinerja perusahaan dapat diartikan adalah hasil dari serangkaian proses bisnis yang mana dengan pengorbanan berbagai macam sumber daya yaitu sumber daya manusia dan juga keuangan perusahaan”. Sumber daya manusia dalam kinerja perusahaan ini adalah karyawan. Selain pimpinan, karyawan adalah pemegang komponen penting di dalam pengelolaan kinerja perusahaan. Perusahaan yang karyawan dengan loyalitas yang tinggi maka dapat dipastikan kinerja perusahaan juga akan semakin baik. Untuk mengetahui kinerja perusahaan tersebut, dapat dilakukan dengan analisis pengukuran rasio kinerja perusahaan, antara lain yaitu Rasio Profitabilitas *Return On Assets* (ROA), *Return On Equity* (ROE), Net Profit Margin (NPM), Rasio Solvabilitas atau *leverage Debt Equity Ratio* (DER), Rasio Likuiditas (*Current Ratio*), Rasio Aktivitas *Total Assets Turnover Ratio* (TATO), Rasio *Market Value Earning Per Share* (EPS).

Rasio *Profitabilitas* menggambarkan tingkat keuntungan perusahaan, dimana dapat dijadikan petunjuk seberapa baik perusahaan beroperasi sepanjang tahun dan seberapa mampu menghasilkan laba dengan penggunaan ESOP di dalam Perusahaan, maka tingkat keuntungan perusahaan akan semakin baik dikarenakan karyawan *Asas Sense of Belonging* untuk mengusahakan yang terbaik bagi perusahaan agar tidak jatuh pailit (Kasmir, 2019). Terdapat empat rasio yang dapat mengukur profitabilitas yaitu *Return On Assets*, *Return On Equity*, *Net Profit Margin*. Rasio ini mengukur efektivitas perusahaan dengan keseluruhan aktiva yang digunakan untuk operasi perusahaan dalam menghasilkan keuntungan atau laba (Hery, 2015). Menurut Kasmir (2019) *Return On Assets* (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil atas jumlah aktiva atau assets yang digunakan dalam perusahaan. *Return On Equity* (ROE) adalah rasio yang digunakan untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba bagi para pemegang saham (Hery, 2015). *Net Profit Margin* (NPM) adalah rasio yang menunjukkan seberapa baik suatu perusahaan dapat menghasilkan *Net Income* dari kegiatan operasi utamanya (Kasmir, 2019). Semakin besar rasio ini, akan lebih baik karena perusahaan memiliki kemampuan untuk mendapatkan laba melalui penjualan dan penekanan biaya dengan baik. Sebaliknya jika rasio ini semakin rendah, kemampuan perusahaan dalam mendapatkan laba melalui penjualan dan penekanan biaya dianggap kurang sehingga investor pun enggan untuk menanamkan dananya. Hal ini mengakibatkan harga saham perusahaan mengalami penurunan (Hery, 2015).

Rasio *Solvabilitas* atau *leverage* adalah rasio yang digunakan untuk menentukan sejauh mana utang yang dibiayai aktiva perusahaan, ini menunjukkan seberapa besar kapasitas perusahaan untuk menanggung utang dibandingkan aktivanya. Rasio ini mencerminkan kemampuan perusahaan dalam mengelola risiko keuangan dan memenuhi kewajiban keuangan jangka panjangnya (Kasmir, 2019). Penelitian ini menggunakan rasio *Debt Equity Ratio* (DER), untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan untuk membayar kewajibannya (utang), terutama dalam kasus likuidasi.

Rasio Aktivitas merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif Perusahaan menggunakan aktiva yang dimilikinya. Rasio Aktivitas digunakan untuk menilai kemampuan Perusahaan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari seperti penjualan, penagihan piutang dan pemanfaatan aktiva yang dimiliki (Kasmir, 2019). Rasio pengukuran yang digunakan yaitu: *Total Assets Turnover* merupakan rasio yang digunakan untuk menghitung tingkat perputaran aktiva perusahaan dan jumlah penjualan yang diperoleh dari setiap rupiah aktiva (aset) dengan membandingkan penjualan bersih dengan total aset rata. (Kasmir, 2019).

Rasio *Likuiditas* adalah rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Dengan kata lain, jika kreditur menagih perusahaan, perusahaan akan mampu memenuhi kewajiban jangka pendeknya. Rasio ini dapat diukur dengan menggunakan *Current Ratio* (Fred Weston pada Kasmir, 2019:129). *Current ratio* merupakan rasio yang menentukan seberapa baik kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi kewajiban jangka

pendek dengan menggunakan kekayaan yang dimilikinya (Kasmir, 2019). Semakin tinggi *current ratio* suatu perusahaan berarti semakin kecil risiko kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban jangka pendek sehingga risiko yang ditanggung pemegang saham semakin kecil (Ang, 1997). Perusahaan yang dapat memenuhi kewajiban jangka pendeknya dengan perhitungan *Current Rasio* memiliki risiko yang lebih kecil untuk mengalami kebangkrutan karena rasio yang ditanggung pemegang saham.

Rasio *Market Value* (nilai pasar) adalah suatu rasio yang membandingkan antara kinerja fundamental Perusahaan dengan prospek bisnis yang tercermin dari harga saham Perusahaan (Brigham, 2013). Menurut Brigham (2013) menjelaskan bahwa rasio *Earning Per Share* (EPS) menjadi indikator profitabilitas yang menunjukkan tingkat keuntungan (laba) yang diperoleh oleh pemegang saham untuk setiap lembar saham. EPS juga menjadi gambaran terkait peluang pertumbuhan perusahaan dimasa mendatang

Earning Per share (EPS) atau rasio nilai buku merupakan rasio untuk mengukur keberhasilan manajemen dalam mencapai keuntungan untuk pemegang saham. Penerapan ESOP mengakibatkan munculnya perubahan jumlah saham beredar lebih meningkat ketika dibandingkan saat Perusahaan belum melaksanakan menerapkan ESOP (Kasmir, 2019).

Salah satu cara untuk mempertahankan semangat kerja karyawan adalah dengan pemberian *reward* (penghargaan). *Reward* (penghargaan) di dalam perusahaan dapat berupa tunjangan, kenaikan gaji maupun pemberian saham. Didalam pemberian saham ini sering kali ditemukan konflik antar pemegang saham

(*principal*) dan penerima saham (*agent*), dimana dalam prakteknya masing-masing dari pihak perusahaan untuk mencapai atau mempertahankan tingkat saham yang diinginkan sehingga ditemukan kecurangan yang memungkinkan untuk merugikan pemegang saham.

Dalam teori keagenan hubungan keagenan dan pemegang saham atau pemilik membayar kompensasi kepada manajer untuk menjalankan kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Inti dari hubungan keagenan adalah kontrak kerja antar pemilik dengan manajer, yaitu perusahaan antara kepemilikan (*principal/investor*) dan pengendalian (*agent/manajer*).

Kerja sama antara kedua belah pihak yaitu pemilik saham dan manajemen seharusnya dapat membawa ke jenjang yang lebih baik dan dampak yang positif sudah dipastikan ada dalam kerja sama ini. Namun kenyataannya perbedaan kepentingan dari kedua belah pihak menjadi pemicu banyak masalah yang timbul yang mengakibatkan kinerja perusahaan tidak berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

Konflik kepentingan antara kedua belah pihak ini dapat diminimalkan melalui beberapa cara antara lain memberikan pihak *agent* (manajer dan karyawan) kesempatan untuk menjadi *principal* (Investor), hal ini dikarenakan apabila pihak *agent* diberikan kesempatan menjadi *principal* maka kepentingan pihak *agent* akan sejalan dengan kepentingan *principal*. Salah satu cara untuk mengurangi perbedaan kepentingan antara para pemilik dan manajemen perusahaan yaitu dengan menerapkan *Employee Stock Option Program* (ESOP) (Hartono & Wibowo, 2016).

Employee Stock Option Program (ESOP) juga sebagai alternatif dalam mengurangi biaya keagenan.

Penerapan ESOP adalah salah satu usaha untuk mengatasi keagenan antara pemilik saham dan pihak manajemen. ESOP (*Employee Stock Option Plan*) adalah program yang memberikan hak kepada karyawan atas kepemilikan saham, di Indonesia sendiri program kepemilikan saham perusahaan di kenal dengan (PKSK) “Program Kepemilikan Saham Perusahaan Bagi Karyawan”. Dengan diberlakukannya ESOP dapat meminimalisir perselisihan antara pemilik saham dan manajer, dan dapat mengatasi masalah Informasi yang asimetris antara kedua belah pihak dengan pemberian sinyal positif berupa informasi keuangan perusahaan kepada investor.

Tujuan dan manfaat diterapkannya ESOP adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan menambah *value* investor, dengan kepemilikan saham karyawan yang kinerjanya tinggi diharapkan dapat meningkatkan *sense of belonging* (Herdinata, 2012), sehingga karyawan dapat termotivasi dan merasa memiliki perusahaan. Selain itu juga dapat menciptakan keselarasan kepentingan serta misi dari pegawai dan pejabat eksekutif dengan kepentingan dan misi pemegang saham, sehingga tidak ada bentukan kepentingan antara pemegang saham dan pihak-pihak yang menjalankan kegiatan usaha perusahaan (BAPPEPAM, 2002)

Perkembangan terkait penerapan ESOP di Indonesia masih belum optimal seperti di negara-negara pendahulunya. Perkembangan terkait tidak lepas dari dimulainya perkembangan ESOP yang mendunia melalui Amerika Serikat pada

tahun 1956. Oleh karena itu, manfaat penerbitan ESOP tidak boleh berasal dari perbedaan tarif pajak perusahaan, selain itu perbedaan antara program opsi saham ESOP untuk karyawan dan rencana kepemilikan saham harus diperhitungkan. Perusahaan dengan laba di bawah target memiliki insentif untuk mengubah struktur kompensasinya ke opsi saham dan menjauhi gaji dan bonus karena ESOP tidak muncul sebagai beban dalam laporan laba rugi perusahaan, karena laba yang dilaporkan tidak akan terkena dampak negatif. Meskipun ESOP populer di kalangan perusahaan multinasional, ESOP baru diadopsi secara luas oleh perusahaan tercatat dalam negeri pada akhir tahun 1980an. Sebanyak 45 perusahaan menawarkan opsi saham kepada karyawannya pada tahun 1990, dan jumlah ini meningkat menjadi 85 perusahaan pada akhir tahun 1995, dengan menggunakan sampel ESOP diadopsi oleh perusahaan Singapura antara tahun 1992 dan 1995.

Perusahaan di Singapura dapat menawarkan karyawannya untuk berpartisipasi dalam program saham yang diadakan oleh perusahaan induk asing, sesuai dengan undang-undang penawaran sekuritas Singapura yang berlaku pada tahun 2001. Umumnya semua perusahaan di Singapura dapat menawarkan skema opsi saham. Manajer memiliki kekuasaan dalam memilih karyawan berdasarkan kriteria yang ditentukan dalam rencana opsi kepemilikan saham karyawan (ESOP). Perusahaan akan menawarkan opsi tersebut melalui beberapa persyaratan berbeda dalam rencana yang sama, seperti persyaratan berbasis waktu pengabdian perusahaan tersebut atau berbasis kinerja terbaik karyawan. Karyawan akan dapat berpartisipasi dan membeli saham ini setelah mereka memenuhi persyaratan yang terlampir pada opsi kepemilikan saham (jika terdapat opsi).

Rencana opsi kepemilikan saham di Singapura lebih umumnya ditawarkan oleh perusahaan swasta dan perusahaan publik yang tidak terdaftar pada Bursa Efek Singapura. Perusahaan publik yang terdaftar di Bursa Singapura (SGX-ST) lebih cenderung menawarkan rencana apresiasi harga saham dibandingkan rencana opsi kepemilikan saham. ESOP dianggap tidak memenuhi syarat pajak menghasilkan perlakuan pajak yang menguntungkan bagi karyawan.

Perusahaan publik atau perusahaan swasta yang induk atau perusahaan induk utamanya adalah perusahaan publik juga harus mempertimbangkan kemungkinan masalah dukungan keuangan. Perusahaan-perusahaan ini umumnya dilarang memberikan dukungan finansial untuk akuisisi saham perusahaan, perusahaan induknya, atau perusahaan induk utamanya. Namun, pengecualian mungkin berlaku untuk skema opsi saham, jika bantuan keuangan diberikan untuk akuisisi atau rencana akuisisi saham suatu korporasi, perusahaan induk, atau 'korporasi', saham akhir, yang dimiliki oleh atau untuk kepentingan karyawan (termasuk karyawan) direktur suatu perusahaan atau korporasi yang bersangkutan.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian terhadap perbandingan kinerja perusahaan sebelum dan sesudah penerapan *Employee Stock Option Plan* (ESOP) di antaranya, Wandha Ayu Nuralifah, dkk (2021) dalam penelitiannya bahwa kinerja perusahaan jika diukur dengan rasio Profitabilitas *Return On Asset*, *Return On Equity* dan *Net Profit Margin*, penerapan *Employee Stock Option Program* tidak dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mengembangkan kinerjanya. Akibatnya, perusahaan yang menerapkan ESOP tidak dapat meningkatkan laba perusahaan. Selain itu, jumlah saham yang diberikan

kepada karyawan relatif kecil dibandingkan dengan total saham. Hasil yang sama juga didapat Dea Daletha (2016) menguatkan Bahwa ESOP belum berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Pengukurannya menggunakan rasio *Debt Equity Ratio*, *Current Ratio*, *Return On Assets*, *Total Assets Turn Over*.

Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Andersen & Molnes (2021) menguji perusahaan ESOP dengan rasio *Return on Equity* (ROE) dan *Market capitalization* menunjukkan bahwa pemberian opsi saham karyawan berpengaruh positif terhadap ROA perusahaan yang diteliti. Hasil yang sama juga didapat didalam Penelitian Mardiantari dan Astika, setelah ESOP diumumkan, kinerja perusahaan menjadi lebih baik dikarenakan pasar melihat ESOP sebagai sinyal yang baik untuk perusahaan. Dari hasil penelitian tersebut jelas masih ada kesimpangsiuran mengenai efek penerapan ESOP pada kinerja perusahaan.

Dalam penelitian ini persamaan dengan penelitian terdahulu sama - sama menggunakan rasio kinerja perusahaan ROA, ROE, NPM, DER, TATO, dan beberapa penelitian yang menggunakan sampel perusahaan yang berasal dari Bursa Efek Indonesia, Namun tidak memasukkan semua rasio di dalam pengukurannya seperti di dalam penelitian ini. Dengan demikian, pembaruan dari penelitian ini adalah pada sampel perusahaan yang tidak hanya membandingkan kinerja perusahaan yang berasal dari Bursa Efek Indonesia namun juga dari Bursa Efek Singapura. Rasio di dalam penelitian ini juga menggunakan delapan (8) rasio sebagai pengukurannya dimana secara garis besar rasio tersebut berasal dari rasio *Profitabilitas*, *Solvabilitas* atau *Leverage*, *Likuiditas*, *Aktivitas* dan *Market Value*

(nilai pasar). Didalam penelitian ini juga menggunakan dua teori yaitu *Agency theory* dan *Signalling Theory*

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah perbedaan yang signifikan pada *Return On assets* sebelum dan sesudah ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?
2. Adakah perbedaan yang signifikan pada *Return On Equity* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee stock Option plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?
3. Adakah perbedaan yang signifikan pada *Net Profit Margin* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?
4. Adakah perbedaan yang signifikan pada *Debt to Equity Ratio* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?
5. Adakah Perbedaan signifikan pada *Total Asset Turnover Ratio* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan

yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?

6. Adakah perbedaan signifikan pada *Current Ratio* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?
7. Adakah perbedaan signifikan pada *Earning per share* (EPS) sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adakah perbedaan yang signifikan pada *Return On assets* sebelum dan sesudah ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022
2. Untuk mengetahui adakah perbedaan yang signifikan pada *Return to Equity* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022
3. Untuk mengetahui adakah perbedaan yang signifikan pada *Net Profit Margin* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option*

Plan) pada Perusahaan yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022

4. Untuk mengetahui adakah perbedaan yang signifikan pada *Debt to Equity Ratio* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Optuon Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022
5. Untuk mengetahui adakah perbedaan signifikan pada *Total Asset Turnover Ratio* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022
6. Untuk mengetahui adakah perbedaan signifikan pada Current Ratio sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022
7. Untuk mengetahui adakah perbedaan signifikan pada *Earning Per Share* sebelum dan sesudah penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) Periode 2020-2022

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang bersangkutan:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, ilmu serta wawasan yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dalam segi keuangan, khususnya mengenai perbandingan yang terjadi pada kinerja perusahaan sebelum maupun sesudah penerapan ESOP serta beberapa indikator analisis rasionya.

b. Bagi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dalam pengembangan wawasan serta pengetahuan untuk melakukan penelitian selanjutnya, selain itu materi terkait analisis kinerja keuangan sebagai tolak ukur kinerja perusahaan ini merupakan materi mata kuliah pada manajemen keuangan, dimana terdapat beberapa keterkaitan di dalam topik ini yang diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dengan metode lain sehingga akan menimbulkan solusi lainnya yang lebih efektif serta tepat pada penelitian selanjutnya.

c. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu serta memberikan informasi yang bermanfaat bagi beberapa *stakeholder* yang berkaitan dengan penerapan ESOP (*Employee Stock Option Plan*) seperti pimpinan Perusahaan, karyawan serta manajer dalam melakukan pertimbangan untuk mengambil keputusan rasional yang berkaitan dengan ESOP *Leverage*, *Profitabilitas*, rasio aktivitas keuangan, *likuiditas*, *Market Value Ratio* serta implikasinya terhadap kinerja keuangan perusahaan.

1.5 Batasan penelitian/Ruang Lingkup Penelitian

Batasan di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sampel hanya menggunakan perusahaan yang berasal dari Bursa Efek Indonesia dan Singapura
2. Sampel di dalam penelitian ini berjumlah 11 perusahaan. Sampel yang digunakan di dalam penelitian ini harus memenuhi syarat :
 - a. Memiliki Annual report serta laporan keuangan sebelum, saat dan sesudah penerapan ESOP
 - b. Perusahaan tersebut listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan Singapura (SGX) pada tahun 2019-2022 dan menerapkan ESOP pada tahun 2021
 - c. Perusahaan menerapkan ESOP dibuktikan dengan proyeksi Saham ESOP pada Annual Report
3. Didalam penelitian ini menggunakan 7 rasio kinerja perusahaan yaitu *Return On Assets, Return On Equity, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio, Total Assets Turn Over, Current Ratio, Earning per share.*
4. Alat Analisis yang digunakan SPSS 26
5. Metode penelitian Kuantitatif dan menggunakan analisis data statistik deskriptif, uji normalitas (Shapiro-Wilk) dan uji hipotesis (*Paired Samples T-test* dan *Wilcoxon Signed Ranks Test*)