

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan pada umumnya memiliki keinginan untuk tumbuh dan berkembang. Akan tetapi keadaan ekonomi yang tidak menentu membuat setiap perusahaan sebagai roda penggerak harus mampu mengelolanya sehingga dapat berjalan dengan efisien dan efektif dalam berbagai kondisi. Pada era modern ini persaingan bisnis semakin ketat. Globalisasi, teknologi dan inovasi menjadi sebagian pemicu persaingan bisnis tersebut, untuk dapat terus bertahan perusahaan harus dengan cepat memahami bahwa tidak hanya mengandalkan strategi bisnisnya yang didasarkan pada tenaga kerja (*labour-based business*) saja, tetapi juga seharusnya juga pada bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge based business*) (Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Perusahaan-perusahaan yang menerapkan *knowledge based business* akan menciptakan suatu cara untuk mengelola pengetahuan sebagai sarana untuk memperoleh penghasilan perusahaan, dengan penerapan *knowledge based business*, maka penciptaan nilai perusahaan akan berubah.

Fenomena mengenai kinerja perusahaan saat ini sudah cukup sering ditemui, diantaranya yang masih hangat yaitu mengenai pentingnya laporan keuangan perusahaan. Perusahaan-perusahaan bersaing untuk menampilkan laporan keuangannya sebaik mungkin untuk menarik perhatian para investor dalam menanamkan modalnya. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat dilihat pada

laporan keuangan yang diterbitkan setiap periode oleh perusahaan tersebut. Dari laporan keuangan tersebut akan memberikan informasi yang diperlukan oleh pihak-pihak yang memerlukan salah satunya investor tersebut. Laporan keuangan terdiri dari neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan ekuitas, laporan arus kas dan catatan atas laporan keuangan. Saat ini kinerja perusahaan menjadi sangat penting bagi perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang sudah *go public* karena pihak eksternal atau investor akan menilai baik tidaknya kondisi perusahaan dari kinerjanya yang biasa dilihat dari output perusahaan berupa laporan keuangan perusahaan. Dari laporan keuangan tersebut dapat dilihat apakah perusahaan tersebut sedang dalam kondisi ekonomi yang baik atau tidak dan menjadi keputusan bagi investor untuk menanamkan modalnya di perusahaan. Laporan keuangan yang baik tentunya berdasarkan dari kinerja yang baik pula dalam perusahaan yang dikerjakan oleh para karyawannya.

Karyawan merupakan salah satu bagian vital dari modal perusahaan dalam menggerakkan kegiatan perusahaan. Perubahan ekonomi yang memiliki karakteristik ekonomi yang berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge based business*), menjadikan aset berwujud kurang dilihat dibandingkan dengan aset tidak berwujud. Berkurangnya atau bahkan hilangnya aktiva tetap dalam neraca perusahaan tidak menyebabkan hilangnya penghargaan pasar terhadap mereka (Rupert, 1998 dalam Sawarjuwono dan Kadir, 2003). Dalam aset tidak berwujud terdapat elemen penting yang menjadi roda penggerak kinerja perusahaan yaitu modal intelektual perusahaan. Selain itu modal intelektual juga mejadi aset

menarik dari perusahaan karena sifatnya yang tidak dapat ditiru dan memiliki perbedaan antara satu sama lain.

Modal intelektual di Indonesia mulai berkembang setelah munculnya PSAK No.19 (revisi 2000) tentang aktiva tidak berwujud (Yuniasih et al, 2010). Dalam PSAK No.19 disebutkan bahwa aktiva tidak berwujud adalah aktiva nonmoneter yang dapat diidentifikasi dan tidak mempunyai wujud fisik serta dimiliki untuk digunakan dalam menghasilkan atau menyerahkan barang atau jasa, disewakan kepada pihak lainnya, atau untuk tujuan administratif (Ikatan Akuntan Indonesia, 2004). Beberapa contoh dari aktiva tidak berwujud telah disebutkan dalam PSAK No.19 (revisi 2000) antara lain ilmu pengetahuan dan teknologi, desain dan implementasi sistem atau proses baru, lisensi, hak kekayaan intelektual, pengetahuan mengenai pasar dan merek dagang (termasuk merek produk/brand names).

PSAK No.19 (revisi 2000) telah menyinggung mengenai IC walaupun tidak secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa IC telah mendapat perhatian. Akan tetapi, dalam praktiknya perusahaan-perusahaan di Indonesia belum memberikan perhatian yang lebih terhadap ketiga komponen IC yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *customer capital*. Padahal agar dapat bersaing dalam era *knowledge based business*, ketiga komponen IC tersebut diperlukan untuk menciptakan *value added* bagi perusahaan (Sawarjuwono dan Kadir, 2003).

Beberapa penelitian tentang modal intelektual telah membuktikan bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Randa dan Solon (2012) dalam penelitiannya “pengaruh modal intelektual terhadap nilai perusahaan” memberikan hasil bahwa modal intelektual berpengaruh signifikan dan positif terhadap nilai perusahaan, yang mengimplikasikan bahwa perusahaan yang mampu menciptakan efisiensi nilai tambah (*value added*) terhadap pengelolaan aset yang dimiliki, baik aset fisik, maupun aset tidak berwujud, atau dengan kata lain perusahaan yang memiliki kemampuan untuk menghasilkan nilai tambah yang lebih besar, akan mampu meningkatkan penilaian pasar (investor) terhadap perusahaan yang akan bermuara pada peningkatan nilai perusahaan secara keseluruhan.

Suhendah (2010) yang meneliti pengaruh IC terhadap profitabilitas, produktivitas, dan penilaian pasar pada perusahaan *go public* di Indonesia tahun 2005-2007. Pada penelitian ini menggunakan variabel kontrol karena kinerja perusahaan bukan hanya sebagai hasil atau akibat langsung *intellectual capital*, melainkan juga ada faktor-faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa *intellectual capital* berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas (positif) dan produktivitas (negatif), namun tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian pasar, *Physical capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas, produktivitas, dan penilaian pasar, *Human capital* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan penilaian pasar, *Structural*

capital berpengaruh signifikan terhadap profitabilitas dan produktivitas, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap penilaian pasar.

Selain memiliki modal intelektual, perusahaan juga harus dapat mempertahankan sumber daya tersebut dan meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja perusahaan semakin efektif dan efisien. Karyawan sebagai SDM merupakan faktor paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (fisher dkk, 2006 dalam Margaretha dkk, 2008 dalam Tomi dan Rudi, 2010). Selain itu terjadinya fenomena asimetri informasi, dimana kepemilikan informasi yang tidak seimbang antara pemilik perusahaan (Prinsipal) dengan karyawan pengelola perusahaan (agen), dan cenderung didominasi oleh agen selaku pengelola memberikan kesempatan kepada agen tersebut untuk melakukan hal-hal tertentu yang dapat merugikan dan mengganggu stabilitas perusahaan.

Prinsipal yang dalam hal ini merupakan pemilik perusahaan tentu tidak akan berdiam diri menghadapi permasalahan tersebut. Berbagai kebijakan yang dinilai dapat menyentuh psikologi para karyawannya, seperti pelaksanaan program kompensasi berbasis kepemilikan saham diyakini merupakan pilihan yang tepat. Program ini dapat dilaksanakan melalui beberapa pendekatan, yaitu pembelian saham perusahaan, pemberian saham dalam bentuk bonus, pemberian opsi saham karyawan, dan beberapa pendekatan lainnya (Astika, 2012). Berdasarkan kajian dari Bapepam (2002), disebutkan bahwa perusahaan publik pada umumnya lebih memilih untuk menerapkan pendekatan dalam bentuk opsi saham karyawan. Hal ini disebabkan, apabila dibandingkan dengan pendekatan kompensasi saham

lainnya, program opsi saham karyawan lebih memiliki potensi untuk mendorong karyawan memberikan kinerja terbaiknya dalam kurun waktu yang panjang.

Program opsi saham untuk karyawan merupakan “*win-win solution*”. Di Indonesia program opsi saham karyawan dikenal dengan istilah *Employee Stock Option Plan* (ESOP). Menurut Herdinata (2007) dalam Zuliawati (2009), ESOP diselenggarakan untuk mencapai beberapa tujuan antara lain:

1. Memberikan penghargaan (*reward*) pada karyawan atas kontribusi yang dilakukan terhadap perusahaan,
2. Menciptakan keselarasan kepentingan antara pihak karyawan dengan pihak pemegang saham,
3. Meningkatkan motivasi karyawan, menarik dan mempertahankan karyawan kunci,
4. Sebagai sarana bagi sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan strategi bisnis perusahaan jangka panjang, karena ESOP pada dasarnya merupakan bentuk kompensasi yang didasarkan atas prinsip insentif, yaitu ditujukan untuk memberikan pegawai suatu penghargaan yang besarnya dikaitkan dengan ukuran kinerja perusahaan atau *shareholder's value*.

Pengadopsian ESOP pada suatu perusahaan memberikan manfaat-manfaat ekonomis bagi para karyawan maupun pemilik perusahaan. Para karyawan akan berupaya meningkatkan nilai kepemilikan sahamnya melalui peningkatan kompetensi dan kinerja dalam kurun waktu yang panjang, sehingga pada periode berikutnya, ketika saham tersebut dapat dijual kepada publik, para karyawan akan

memperoleh keuntungan dari selisih harga jual sahamnya yang jauh lebih mahal dibandingkan dengan harga belinya (Bapepam, 2002). Bagi pemilik perusahaan, peningkatan kinerja karyawan memberikan prospek adanya peluang pencapaian laba yang lebih tinggi, yang secara tidak langsung akan memperkaya para pemegang saham (Astika, 2005).

Penelitian mengenai pelaksanaan ESOP telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, diantaranya yaitu tahun 2010 Tomi dan Rudi meneliti tentang analisis pengaruh ESOP terhadap kinerja perusahaan di Bursa Efek Indonesia. Variabel independen dalam penelitian ini adalah ESOP. Sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja perusahaan yang diukur dengan EPS, ROA, dan Sales Growth. Hasil dari penelitian ini adalah variabel ESOP mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap EPS, ROA, dan Sales Growth dengan nilai signifikansi 0.041, 0.046 dan 0.018.

Penelitian mengenai program opsi saham karyawan yang terbaru yaitu dilakukan oleh Setyaningrum (2013) yang meneliti tentang pengaruh ESOP terhadap kualitas implementasi GCG dan kinerja perusahaan. Hasil penelitian menemukan bukti empiris bahwa, pengadopsian ESOP memberikan perbedaan kualitas implementasi corporate governance pada perusahaan antara sebelum dan sesudah pengadopsian, sementara tidak terdapat perbedaan KICG antara perusahaan yang mengadopsi ESOP dengan yang tidak mengadopsi. Untuk ROE, ROA, PBV, dan dividen tidak mengalami perbedaan baik antara periode sebelum ESOP dan sesudah ESOP maupun antara perusahaan yang mengadopsi ESOP dan yang tidak mengadopsi ESOP.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian adalah untuk meneliti dalam pembuktian mengenai pengaruh dari IC perusahaan dan penerapan ESOP terhadap kinerja perusahaan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini mencoba menggabungkan pengaruh dari IC terhadap kinerja perusahaan dengan pengaruh pelaksanaan ESOP terhadap kinerja perusahaan, seperti diketahui bahwa perusahaan yang telah memiliki modal intelektual yang salah satunya yaitu *human capital*, juga harus dapat meningkatkan motivasi para karyawannya dengan salah satu caranya yaitu menggunakan program opsi saham pada karyawan sehingga dengan begitu dapat lebih terlihat maksimal dalam penerapan IC dan ESOP di suatu perusahaan. Perbedaan lainnya dalam penelitian ini yaitu pada variabel dependen, biasanya menggunakan nilai perusahaan dan kinerja hanya menjadi variabel intervening atau kontrol, tetapi disini peneliti mencoba meneliti pengaruh langsung antara IC dan ESOP terhadap kinerja perusahaan. Sehingga diharapkan selanjutnya penelitian ini dapat menjadi varian baru untuk selanjutnya dilakukan penelitian tentang IC maupun ESOP atau keduanya khususnya terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN PROGRAM OPSI SAHAM UNTUK KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN ”**(Studi Kasus pada Perusahaan-Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah fenomena tentang IC dan ESOP pada kinerja perusahaan di Indonesia sebagai berikut:

1. Keadaan ekonomi yang tidak menentu
2. Semakin ketatnya persaingan bisnis di era modern ini karena globalisasi, teknologi, inovasi dan lainnya
3. Kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya
4. Masih kurangnya pemahaman perusahaan-perusahaan di Indonesia tentang modal intelektual dan program opsi saham untuk karyawan
5. Masih maraknya fenomena asimetri informasi antara pemilik perusahaan dengan manajemen perusahaan
6. Perbedaan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan pihak manajemen perusahaan

1.3 Pembatasan Masalah

Setelah mengetahui latar belakang dan mengidentifikasi masalah yang terjadi saat ini, terlihat bahwa pentingnya bagi pemilik perusahaan untuk mengetahui dengan baik siapa karyawan yang di pekerjakannya karena sudah menjadi modal vital dalam menjalankan roda perusahaan serta dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut tanpa harus membuatnya terbebani. Oleh karena itu, peneliti membatasi masalah pada “pentingnya pemahaman modal intelektual serta motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan”.

1.4 Perumusan Masalah

Masih jarangya penelitian terdahulu, adanya *inkonsistensi* hasil dan beragamnya penelitian menggunakan kinerja keuangan menjadikan ketertarikan peneliti untuk meneliti kembali variabel-variabel yang menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja perusahaan dan menyimpulkan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *Intellectual Capital* (IC) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI).
2. Apakah *Employee Stock Option Plan* (ESOP) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan yang ada di Bursa Efek Indonesia (BEI).

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH MODAL INTELEKTUAL DAN PROGRAM OPSI SAHAM UNTUK KARYAWAN TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN” (Studi Kasus pada Perusahaan-Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia) ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak, manfaat penelitian digolongkan menjadi:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu ekonomi khususnya ilmu akuntansi yang berhubungan dengan keuangan

perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari modal intelektual perusahaan dan penerapan program opsi saham untuk karyawan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi para investor, penelitian ini memberikan informasi mengenai kinerja perusahaan yang berkaitan dengan modal intelektual dan program opsi saham untuk karyawan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan memberikan tambahan informasi dalam melakukan analisis yang berkaitan dengan kinerja perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan informasi agar para investor dalam melakukan analisis laporan keuangan tidak hanya berdasarkan laba yang diperoleh, tetapi juga melihat bagaimana laba tersebut diproses dan disajikan dalam laporan keuangan.
- b. Bagi regulator, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dalam menetapkan Standar Akuntansi Keuangan yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia dan menjadi tambahan informasi bagi Bappepam dalam studinya mengenai penerapan ESOP perusahaan publik di pasar modal.
- c. Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam hal mengelola SDM perusahaan dan strategi-strategi yang akan digunakan untuk meminimalisir terjadinya asymetris informasi antara prinsipal dengan agen.