

PERBEDAAN KINERJA PERUSAHAAN SEBELUM DAN SETELAH HIBAH *EMPLOYEE STOCK OPTION PLAN*

I.A Rayhita Santhi¹
IB Putra Astika²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia
email: rayhitasanthi12@gmail.com / tlp: +6285739209446

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali Indonesia

ABSTRAK

Ketidak seimbangan informasi yang dimiliki antara agen dan prinsipal akan menyebabkan konflik keganenan. Perusahaan mencari alternatif dalam mengatasi hal tersebut, salah satunya adalah menerapkan kompensasi berbasis saham. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh bukti empiris perbedaan kinerja sebelum dan setelah hibah *Employee Stock Option Plan*. Pengujian hipotesis menggunakan uji tanda berangking wilcoxon. Obyek penelitian meliputi semua perusahaan yang terdaftar di PT. BEI dan menerapkan *employee stock option plan* antara tahun 1999 sampai 2013, dengan periode jendela pengamatan yang dilakukan yaitu *return on aset* 1 tahun sebelum dan 1 tahun setelah hibah *employee stock option plan*. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah kriteria *sampling* dan didapatkan 34 perusahaan dengan total 70 pengamatan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *employee stock option plan*.

Kata kunci: *Employee stock option plan, Kinerja Perusahaan, Return on asset*

ABSTRACT

The information asymmetry between the agent and the principal owned would cause conflict keganenan. Companies are looking for alternatives to overcome this, one of which is to implement stock-based compensation. This study is intended to obtain empirical evidence of performance differences before and after the grant of Employee Stock Option Plan. Hypothesis testing using Wilcoxon sign test berangking. Object of research includes all companies listed in the PT. IDX and implementing employee stock option plan between 1999 to 2013, the period of observation window made is return on assets of 1 year before and 1 year after the grant of employee stock option plan. The sampling method used is the sampling criteria and found 34 companies with a total of 70 observations. Based on the results of analysis show that there are differences in the performance of the company before and after the grant of employee stock option plan.

Keywords: *Employee stock option plan, Company Performance, Return on assets*

PENDAHULUAN

Prinsipal dan agen adalah pihak yang berperan dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Masing-masing pihak memiliki berbagai karakter dan kepentingan yang berbeda, sehingga memicu adanya konflik. Salah satunya adalah fenomena ketidakseimbangan informasi yang dimiliki antara prinsipal dan agen. Fenomena tersebut mengakibatkan munculnya konflik keagenan, dimana kepentingan agen, pemegang saham serta kreditur bersebrangan. Secara tidak langsung hal tersebut akan mempengaruhi *performance* perusahaan.

Employee stock option plan adalah program opsi saham karyawan berbasis ekuitas yang diberikan oleh perusahaan, dimana merupakan salah satu alternatif yang diharapkan dapat meredam konflik keagenan. Sedangkan dari segi keuangan hal tersebut dapat menekan adanya *agency cost*, dimana biaya tersebut muncul akibat prinsipal memberikan wewenang dan otoritasnya kepada agen. Dampak positif lainnya dapat meningkatkan motivasi dan komitmen agen serta mengurangi arus keluar dan masuknya karyawan dalam perusahaan. Kepemilikan saham tersebut dapat mensejajarkan kepentingan manajemen dan pemegang saham, sehingga adanya program ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dengan meningkatnya profitabilitas dan produktivitas perusahaan.

Blasi *et al.* (1996) mengatakan bahwa pemberian kompesasi berbasis ekuitas yang cenderung menggunakan sistem grup akan diabaikan oleh karyawan individu. Setyaningrum (2012) menyatakan bahwa *financial performance* dan *market*

performance tidak mengalami perbedaan antara sebelum dan setelah pengadopsian *employee stock option plan*. Sementara Pugh (2000) membuktikan adanya *employee stock option plan* membuat manajer mengambil keputusan yang tidak memihak antara agen atau prinsipal dengan terjadinya peningkatan keuangan perusahaan. Serta Iqbal (2001) membuktikan terdapat peningkatan kinerja perusahaan sebagai akibat adanya kepemilikan saham oleh karyawan. Uraian di atas menunjukkan ketidak konsistenan hasil penelitian saat pengadopsian *employee stock option plan*, sehingga hal tersebut yang menjadi salah satu alasan yang melatar belakangi dalam mengangkat judul penelitian ini.

Penelitian ini akan menilai kinerja perusahaan yang di proksikan dengan rasio profitabilitas yaitu *return on assets*. Rasio ini digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan *profit* dari jumlah aset yang dipergunakannya.

Agency Theory

Agency theory menguraikan tentang hubungan kerja antara prinsipal dan agen, dimana hubungan tersebut diatur oleh sebuah kontrak untuk menjalankan kegiatan perusahaan (Jensen and Meckling, 1976). Ketidak seimbangan kepemilikan informasi mengakibatkan manajer akan mengabaikan kepentingan pemilik (*moral hazard*), hal tersebut akan melanggar hubungan antara agen dan prinsipal. Adanya penerapan *employee stock option plan* ini selain untuk meredam konflik keagenan, juga

diharapkan mampu menekan *agency cost* dimana manajemen merupakan salah satu pemilik dari perusahaan. Segala keputusan maupun kebijakan yang diambil nantinya akan berdampak langsung terhadap manajemen itu sendiri, sehingga program kepemilikan saham berbasis ekuitas ini dijadikan salah satu alternatif bagi perusahaan dalam mengatasi ketidak seimbangan informasi yang sering terjadi.

Program Kepemilikan Saham Karyawan

Program kepemilikan saham karyawan adalah program kepemilikan karyawan dalam bentuk saham. Beberapa jenis program kepemilikan antara lain, *stock grants* yaitu hibah saham yang dilakukan perusahaan kepada karyawan yang terpilih sesuai kriteria yang ditentukan. Program pembelian saham oleh karyawan yaitu program pembelian saham yang memungkinkan karyawannya untuk membeli saham dengan syarat dan ketentuan yang mudah, misalnya dengan pemotongan gaji dan program ini bersifat sukarela. *Stock option plan* yaitu program kepemilikan saham yang memberikan hak kepada karyawannya untuk membeli saham dengan jumlah, harga dan periode tertentu yang telah ditentukan sebelumnya.

Employee Stock Option Plan

Program opsi saham karyawan merupakan program yang memberikan hak kepada karyawan perusahaannya untuk membeli sejumlah ekuitas tertentu selama periode dan harga yang sudah ditetapkan ketika tanggal pemberian. Terdapat beberapa tahapan dalam program ini, diantaranya saat tanggal pengumuman, tanggal

hibah dan eksekusi. Masing-masing tahap memiliki rentan waktu satu sampai lima tahun. Harga opsi akan sesuai dengan harga pasar wajar saham pada tanggal hibah opsi. Program opsi ini memungkinkan para karyawan memperoleh keuntungan dari selisih harga saham pada saat pemberian dengan harga saham saat pembelian. Hal ini terkait dengan kinerja perusahaan, ketika kinerja perusahaan terus menerus membaik maka karyawan akan memperoleh keuntungan dengan harga saham yang meningkat. Begitupun sebaliknya, hal inilah yang menjadi salah satu motivasi dalam penerapan *employee stock option plan* dengan meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan bebas menentukan kriteria dan persyaratan yang digunakan dalam menseleksi karyawan mana yang akan diberikan hak kontraktual ini. Dewasa ini terjadi peningkatan dalam jumlah karyawan yang ikut berpartisipasi dalam program ini, karena program ini dianggap menjadi salah satu motivasi bagi karyawan yang sangat efektif dalam meningkatkan kinerja perusahaan dimasa datang.

Kinerja Perusahaan

Pengukuran kinerja dilakukan agar sebuah perusahaan dapat mengevaluasi kegiatan operasionalnya selama periode tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan agar perusahaan tetap bisa bersaing dan mempertahankan investor lama atau bahkan menarik investor baru. Kinerja keuangan merupakan salah satu indikator untuk melihat kinerja suatu perusahaan yang dilihat berdasarkan *financial report* yang sudah dipublikasikan oleh perusahaan. Pugh *et al.* (2000) menyatakan bahwa

perbedaan kinerja perusahaan dapat dilihat dari rasio-rasio keuangannya. Salah satu rasio keuangan yang dijadikan proksi dalam penelitian ini adalah rasio profitabilitas.

Rasio profitabilitas

Penelitian ini melihat rasio profitabilitas dengan *return on asset*, dimana hal tersebut merupakan kemampuan perusahaan memperoleh laba dari total aset yang dimilikinya (Wiagustini, 2010).

Para karyawan dan pemilik perusahaan memperoleh manfaat ekonomis dari penerapan ESOP, dimana peluang pencapaian laba yang lebih tinggi akan diperoleh pemilik ketika terjadi peningkatan kinerja karyawan (Astika, 2005). Disisi lain para karyawan akan meningkatkan kinerja jangka panjangnya guna di periode selanjutnya memperoleh selisih (keuntungan) dari perbedaan harga beli dan harga jual saham. Berikut hipotesis yang akan dibuktikan pada penelitian ini:

H₁: Terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *Employee stock option plan*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini diamati selama periode jendela satu tahun sebelum dan satu tahun setelah hibah *employee stock option plan*. Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. BEI dengan mengunjungi laman resminya dan ICMD. Penelitian dilakukan pada seluruh perusahaan di PT. BEI, dimana mengumumkan penerapan dan hibah

employee stock option plan antara tahun 1999 – 2013. Pada penelitian ini rasio profitabilitas diproksikan dengan *return on asset* dengan formulasi sebagai berikut:

$$ROA = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{Total Aset}} \dots\dots\dots(1)$$

Data kuantitatif yang digunakan adalah angka-angka yang terdapat dilaporan keuangan perusahaan yang dijadikan sampel sedangkan data kualitatifnya adalah nama-nama perusahaan yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diakses melalui web resmi PT. BEI dan ICMD sepanjang tahun 1999 hingga 2013.

Populasi dan Sampel

Seluruh perusahaan yang teregistrasi dalam PT. BEI yang mengumumkan penerapan dan hibah *employee stock option plan* antara 1999 hingga 2013 merupakan populasi dalam penelitian ini. Metode penentuan sampel menggunakan 3 syarat, sebagai berikut: perusahaan harus teregistrasi di PT. BEI serta mempublikasikan laporan keuangan 31 Desember 1999 – 31 Desember 2013, perusahaan yang menerapkan *employee stock option plan* dan mencantulkannya dalam laporan keuangan tahunan antara periode 31 Desember 1999 – 31 Desember 2013 serta perusahaan menyajikan informasi keuangan dan penerapan *employee stock option plan* secara lengkap. Pengumpulan data penelitian ini, diamati tanpa terlibat langsung dalam fenomena yang terjadi.

Berdasarkan ketiga syarat yang telah ditentukan di atas, diperoleh data sebanyak 34 perusahaan yang menerapkan *employee stock option plan* dari tahun 1999 – 2013, dimana terdapat 70 pengamatan untuk masing-masing tahap hibah *employee stock option plan*.

Pengujian hipotesis menggunakan uji beda dua rata-rata sampel berpasangan, dilakukan dengan uji tanda berangking Wilcoxon. Uji tersebut dilakukan untuk mendapatkan bukti secara empiris apakah terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *employee stock option plan*. Teknik dalam menguji penelitian ini, memiliki kriteria pengujian sebagai berikut: jika $\text{asyp. sig} > 5\%$ maka H_0 diterima (tidak terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *Employee stock option plan*) sedangkan jika $\text{asyp. sig} < 5\%$ maka H_0 ditolak (terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *employee stock option plan*). Kinerja perusahaan dalam penelitian ini diproksikan dari nilai *return on asset*, dimana periode yang diteliti adalah satu tahun sebelum dan satu tahun setelah hibah *employee stock option plan*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan ketiga syarat yang telah dijelaskan di atas, maka berikut adalah tabel proses seleksi sampel:

Tabel 1
Proses Seleksi Sampel

No.	Keterangan	Jumlah
1	Perusahaan yang tercatat di BEI (per Agustus 2014)	502
2	Perusahaan yang tidak menerapkan ESOP antara 31 Januari 1999 – 31 Desember 2013	(442)
3	Informasi mengenai penerapan ESOP di perusahaan yang tidak lengkap	(26)
Total Sampel Perusahaan		34
a.	Hibah ESOP tahap I	29
b.	Hibah ESOP tahap II	20
c.	Hibah ESOP tahap III	18
d.	Hibah ESOP tahap IV	2
e.	Hibah ESOP tahap V	1
Total Pengamatan		70

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Statistik Deskriptif

Bagian ini bertujuan untuk menyuguhkan informasi tentang karakteristik variabel. w

Tabel 2
Hasil statistik deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
ROA sebelum hibah	70	-0,10225	0,33530	0,04170	0,07311
ROA setelah hibah	70	-0,00290	0,56768	0,08005	0,10432

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Tabel 2 menunjukkan nilai *mean return on asset* sebelum hibah 0,04170 menunjukkan bahwa setiap rupiah dari aset, rata-rata dapat menghasilkan laba sebesar Rp. 0,04170. Sedangkan *Return on asset* setelah hibah memiliki nilai Std. Dev yang lebih besar dibandingkan nilai *mean*, artinya sebaran variabel tidak merata atau perbedaan satu dengan data yang lainnya tergolong tinggi.

Hasil pengujian uji beda dua rata-rata sampel berpasangan, sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Wolcoxon

	ROA setelah hibah – ROA sebelum hibah
Z	-2,209
asyp. sig	0,027

Sumber: Data diolah, 2014

Tabel 3 menunjukkan hasil uji wilcoxon dengan nilai asymp. Sig $0,027 < 5\%$ maka H_0 ditolak. Menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *Employee stock option plan*.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kinerja perusahaan sebelum dan setelah hibah *employee stock option plan*. Perbedaan tersebut dilihat dari rasio profitabilitas yaitu nilai *return on aset* 1 tahun sebelum dan 1 tahun setelah hibah *employee stock option plan*.

Penelitian selanjutnya dapat menelaah perbedaan kinerja perusahaan terhadap penerapan *employee stock option plan* namun dengan proksi yang berbeda, misalnya dengan *return on equity*. Selain itu, selanjutnya harus mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat berubah sebagai akibat adanya penerapan *employee stock option plan* dalam perusahaan dan mengembangkan studi peristiwa pengamatan. Serta, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh sumber lain yang lebih lengkap dan akurat guna memperkaya data sampel penelitian.

REFERENSI

- Agus Kusuma, I Made Gede. 2014. Pengaruh Konservatisme Terhadap Hubungan Employee Stock Option Plan dengan Manajemen Laba. *E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 7(2): h: 424-430.
- Astika, I.B Putra. 2005. Manfaat & Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Pengadopsian Program Opsi Saham Pada Perusahaan Publik yang Listing di Bursa efek indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(2): h: 58-67.
- Asyik, Nur Fadrijh. 2010. Dampak Struktur Modal pd Sensitivitas Penerapan Kompensasi Program Opsi Saham Karyawan terhadap Kinerja. 14(1): h: 1-21.
- Bapepam. 2002. Studi tentang Penerapan *employee stock option plan* Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia. Departemen Keuangan Republik Indonesia.
- Blasi, Joseph, Michael Conte, and Douglas Kruse. 1996. Employee Stock Ownership and Corporate Performance Among Public Companies. *Industrial and Labor Relations Review*, 50(1), pp: 60-79.
- Brenner, M., R.K Sundaram., & D. Yermack. 2000. Altering the term of Executive Stock Options. *Journal of Financial Economic*, pp: 103-128.
- Elizabeth, 2000. Hubungan Laba Akuntansi dan Arus Kas Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 6(2): h: 76-85.
- Ghea Maharani P. 2013. Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan Sebelum dan Sesudah mengadakan ESOP dengan Perusahaan yang Tidak Mengadakan ESOP.
- Ghozali., Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivarians dengan menggunakan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husnan., Suad. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. AMP Yogyakarta: YKPN.
- Iqbal, Z., and H.S., Abdul. 2001. Stock Price and Operating Performance of ESOP firms: A Time Series Analysis. *QJBE.*, 30(1), pp: 25-38.

- Jama'an. 2008. Pengaruh Mekanisme Corporate Governance dan Kualitas Kantor Akuntan Publik terhadap Integritas Informasi Laporan Keuangan. *E-jurnal Universits Diponogoro (UEJS)*. Id code 17940.
- Jensen, M.C., and W.H Meckling. 1976. Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Cost & Ownership Structure. *Journal of Financial Economic*, 3(4).
- Jogiyanto,. 2012. *Teori Portofolio & Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Klein, Katherine J. 1987. Employment Stock Ownership & Employment Attitudes: A Test of 3 Models. *Journal of Applied Psycology*, 72(1), pp: 319-332.
- Lee, Ya Ting. 2003. Productivity Effects of Employee Stock Ownership Plans: evidence from panel data of Taiwan electronic companies. *International Journal of Management*, 20(4), pp: 13-24.
- Letlora, Selvy Chelarci. 2012. Pengaruh Pengumuman Program Opsi Saham Karyawan terhadap Reaksi Pasar & Kinerja Perusahaan pada Perusahaan Publik yang Terdaftar Di BEI. Artikel. STIEP, Surabaya.
- Mamduh M., Hanafi & Abdul Haalim. 2003. *Analisis Lporan Keuangn*. Edisi: Revisi. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Mchugh,. Patrick,. Joel Cutcher G., Diane L.B. 2005. Examining Structures & Process in *Employee Stock Option Plan Firms*. *Prsonnel Rview*, 34(3), pp: 277-293.
- Nata Wirawan. 2001. *Statistik 1*. Bali: Keraras Emas.
- _____. 2002. *Statistik 2*. Bali: Keraras Emas.
- Pugh William N., Sharon L., Oswald & John S. Jahera. 2000. Effect of *Employee Stock Option Plan* Adoptions on Corporate Performance: Are there Really Performance Change?. *Journal of Managerial & Economic*, 21(1), pp: 167-180.
- Scott, R. William. 2009. *Fnancial Accounting Theory*. Prentice-Hall.inc.
- Sesil James C., 2005. Impact of Broad Based Stock Option on firm Prformance: Does firm Size Matter?. *Working Paper*.
- Setyaningrum, Agatha Niken. 2012. Pengaruh ESOP terhadap Kualitas Implementasi *Corporate Governance & Kinerja Perusahaan*. Universitas Brawijaya.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung: Alfabeta,.
- Wiagustini, Ni Luh Putu. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*. Bali: Udayana University Press.
- Yasa, Gerianta Wirawan & Yulia Novialy. 2012. Indikasi Manajemen Laba oleh CEO baru pd Perusahaan-Perusahaan yg Terdaftar di Pasar Modal Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 7(3): h: 40-56.