

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kemajuan dunia bisnis saat ini semakin pesat, hal ini disebabkan adanya kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat baik berupa barang maupun jasa untuk keperluan sarana dan prasarana, sehingga mendorong masyarakat untuk melakukan kegiatan bisnis, baik bisnis secara mandiri maupun bisnis dengan membentuk suatu organisasi perusahaan sebagai wadahnya.

Perusahaan di pandang dari sudut ekonomi adalah suatu unit organisasi usaha yang memproduksi barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Sedangkan perusahaan dipandang dari sisi hukum adalah suatu kegiatan usaha yang dijalankan secara terus-menerus, tidak terputus-putus dan terang-terangan yang bergerak keluar dengan tujuan untuk mendapatkan berbagai keuntungan. Saham untuk karyawan adalah salah satu instrumennya. Hal ini perlu agar karyawan memperoleh nilai lebih atau laba perusahaan mereka bekerja (Kompas, 2018).

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan utama yaitu dengan memakmurkan para pemegang saham atau pemilik perusahaan. Dalam kenyataannya hubungan antara pemilik perusahaan dan karyawan perusahaan sering menghadapi masalah yang dikarenakan perbedaan kepentingan antara pihak *principal* dan *agent*. Konflik kepentingan antara pihak *principal* dan pihak *agent* dapat diminimumkan dengan mensejajarkan kepentingan antara pemegang saham dengan pihak manajemen.

Maka dari itu, salah satu cara untuk meminimalisir terjadinya perbedaan kepentingan antara pemegang saham, pihak manajemen dan karyawan perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2015). Kompensasi adalah salah satu komponen dalam fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kompensasi pada umumnya dapat dikatakan sebagai bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atau *output* dan produktivitasnya dalam kaitan hubungan kerja. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan mampu untuk mengurangi konflik kepentingan pribadi antara *principal* dan *agent*. Jenis kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa program kepemilikan saham oleh karyawan (*Employee Stock Ownership Program*, ESOP). ESOP merupakan salah satu kebijakan jangka panjang perusahaan yang melibatkan psikologi tenaga kerja dalam bentuk program kompensasi yang berbasis ekuitas (saham). *Employee Stock Ownership Program* (ESOP) adalah program kepemilikan saham oleh karyawan atas saham perusahaan dimana karyawan

tersebut bekerja. Tujuan yang mungkin dapat dicapai perusahaan melalui program kepemilikan saham yaitu perekrutan tenaga kerja baru dan retensi (mempertahankan) tenaga kerja, peningkatan arus kas dan motivasi dan kinerja.

*Employee stock ownership program* (ESOP) dapat dijadikan sebagai salah satu strategi yang dapat diadopsi perusahaan untuk mendorong kinerja dari karyawan perusahaan. Dimana para karyawan mendapatkan kesempatan dan berhak untuk memiliki saham pada perusahaan dimana mereka menjalankan kewajibannya sebagai seorang karyawan. Dengan begitu setiap karyawan akan merasa ikut memiliki (*sence of belonging*) pada perusahaan mereka, sehingga diharapkan para karyawan akan termotivasi dan produktif dalam menjalankan kewajibannya. Karyawan menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena perusahaan telah menginvestasikan tenaga kerjanya (Ngambi dan Oloume, 2015). Kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan atas kinerjanya yang lebih produktif dan efisien dapat berdampak terhadap peningkatan profitabilitas perusahaan.

Profitabilitas dapat dikatakan sebagai instrument untuk menilai efektifnya perusahaan beroperasi sehingga menghasilkan keuntungan/laba bagi perusahaan. Dan untuk pengukuran efektifitas manajemen yang ditunjukkan oleh laba yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi, dapat dilakukan dengan cara mengetahui seberapa besar rasio profitabilitas yang dimiliki. Haosana dan Hatane (2015) menemukan bukti bahwa *employee stock ownership program* (ESOP) memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Susilawaty dan Dewi (2017) membuktikan bahwa

tidak ada perbedaan signifikan profitabilitas antara sebelum penerapan dan sesudah penerapan *employee stock ownership program* (ESOP).

Berdasarkan latar belakang di atas dan didukung dengan adanya beberapa fenomena, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul “PENGARUH *EMPLOYEE STOCK OWNERSHIP PROGRAM* (ESOP) TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2018”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah *employee stock ownership program* (ESOP) berpengaruh terhadap profitabilitas dengan menggunakan perhitungan *earning per share* (EPS) ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *employee stock ownership program* (ESOP) terhadap profitabilitas dengan menggunakan perhitungan *earning per share* (EPS)

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru untuk pedoman atau pihak yang membutuhkan

dan dapat dijadikan pedoman atau acuan bagi perkembangan kajian-kajian ilmu ekonomi untuk sekarang dan masa mendatang.

## 2. Manfaat Praktisi

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi peneliti, khususnya penelitian yang berkaitan dengan *employee stock ownership program* (ESOP) terhadap profitabilitas perusahaan pada perusahaan yang terdaftar di BEI tahun 2014-2018.

### b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan karya ilmiah yang menambah kepustakaan dalam bidang ESOP dan BEI, sebagai bahan pembandingan dan referensi penelitian.

### c. Bagi Peneliti

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan peneliti dapat meningkatkan pemahaman mengenai *employee stock ownership program* (ESOP).

### d. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan.

**HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGI**