

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang digunakan untuk mengkaji keakuratan, kebenaran penelitian, serta sebagai pembandingan antara penelitian satu dengan penelitian yang lain. Berikut ini merupakan hasil pengkajian penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penelitian ini:

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mahadewi dan Krisnadewi (2017) dengan judul “Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Institusional dan Proporsi Dewan Komisaris Independen Pada Manajemen Laba”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 33 perusahaan selama tahun 2009-2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian kedua yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ermawati dengan (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kepemilikan Manajerial, Disversifikasi Perusahaan dan Ukuran KAP Terhadap Manajemen Laba”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 49 perusahaan selama tahun 2016-2018. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Ukuran KAP berpengaruh terhadap manajemen laba, sedangkan variabel Kompensasi, Kepemilikan Manajerial dan Disversifikasi Perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian ketiga yaitu penelitian yang dilakukan oleh Pramitasari dan Christiawan (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Pajak Penghasilan Terhadap Manajemen Laba Dengan *Firm Size* dan *Leverage* Sebagai Variabel Kontrol”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 58 perusahaan selama tahun 2010-2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban pajak penghasilan dan *leverage* berpengaruh terhadap manajemen laba sedangkan *firm size* tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian keempat yaitu penelitian yang dilakukan oleh Junery (2016) dengan judul “Pengaruh Beban Pajak Tangguhan, Beban Pajak Kini dan Kompensasi Manajemen Terhadap Manajemen Laba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 19 perusahaan selama tahun 2010-2013. Hasil penelitian menunjukkan beban pajak

kini dan beban pajak tangguhan berpengaruh terhadap manajemen laba sedangkan kompensasi manajemen tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian kelima yaitu penelitian yang dilakukan oleh Aljana dan Purwanto (2017) dengan judul “Pengaruh Profitabilitas, Struktur Kepemilikan dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan rentang waktu penelitian selama 2013-2015. Hasil penelitian menunjukkan profitabilitas dan kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap manajemen laba sedangkan kepemilikan institusional dan kualitas audit tidak berpengaruh terhadap manajemen laba.

Penelitian keenam yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mudjiyanti (2018) dengan judul “The Effect of Tax Planning, Ownership Structure and Deffered Tax Expense on Earning Management”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 72 dan rentang waktu penelitian selama 2013-2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *tax planning* dan *institutional ownership* berpengaruh terhadap earning management, sedangkan *managerial ownership* dan *deffered tax expense* tidak berpengaruh terhadap *earning management*.

Penelitian ketujuh yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prihastomo dan Khafid (2018) dengan judul “The Effect of Bonus Compensation and Leverage on Earning Management with Financial Performance as Intervening Variable”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 102 dan rentang waktu penelitian selama 2014-2015. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *bonus compensation* memiliki pengaruh terhadap *earning management* dan *financial performance*, sedangkan *leverage* tidak berpengaruh terhadap *earning management* dan *financial performance*.

Penelitian terakhir yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mousavi Rad (2016) dengan judul “A study of The Interaction of Audit Quality and Ownership Structures on Earning Management of Listed Firms on Teheran Stock Exchange”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 100 perusahaan selama tahun 2010-2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *audit quality* dan *ownership structures* berpengaruh terhadap *earning management*.

2.2. Tinjauan Pustaka

2.2.1. Teori Agensi

Berbicara mengenai manajemen laba tidak akan pernah lepas dari teori agensi atau teori keagenan. Teori agensi atau teori keagenan, merupakan suatu konsep yang menggambarkan bagaimana hubungan antara principal atau pemberi kontrak dan agen atau penerima kontrak (Supriyono, 2018). Pihak principal yaitu *stakeholders* mengontrak agen yaitu manajemen untuk dapat memperoleh imbal hasil atas saham yang ditempatkan pada perusahaan. Disisi lain, manajemen harus mempertanggungjawabkan semua hasil kerjanya kepada pemegang saham.

Hubungan keagenan adalah suatu kontrak yang mana satu atau lebih pihak memerintah pihak lainnya untuk melakukan sesuatu kegiatan atas nama pihak pemberi perintah serta memberi wewenang pada pihak yang diperintahnya membuat keputusan terbaik bagi pihak pemberi perintah. Apabila kedua belah pihak tersebut mempunyai tujuan yang sama untuk memaksimalkan nilai perusahaan, maka agen akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan kepentingan principal (Prakoso, 2017).

Secara teoritis, hubungan keagenan antara *stakeholders* dan manajemen memiliki tujuan yang sama yaitu memaksimalkan nilai perusahaan namun, hubungan keagenan sering menimbulkan masalah antara *stakeholders* dengan manajemen. Masalah tersebut timbul ketika tidak tercapainya harapan *stakeholders* yang telah ditetapkan dalam kontrak bersama manajemen. Beberapa masalah yang terjadi diantaranya adalah ketika struktur kepemilikan institusional yang lebih besar daripada kepemilikan manajerial sehingga manajemen tidak dapat membuat keputusan secara maksimal karena tindakannya diawasi oleh pemegang saham, beban pajak yang dibayarkan perusahaan terlalu besar sehingga laba yang dihasilkan terlalu kecil sehingga target laba yang ditetapkan tidak tercapai, dan kompensasi yang dibayarkan untuk manajemen tetapi hasil yang diberikan manajemen belum memuaskan.

2.2.2. Manajemen Laba

2.2.2.1. Pengertian Manajemen Laba

Manajemen laba merupakan perilaku manajemen untuk memanipulasi komponen komponen akrual yang diskresioner untuk dapat menentukan besar kecilnya laba yang diperoleh (Sulistiyanto, 2014). Dalam pengertian lain, manajemen laba (*earning management*) adalah suatu tindakan yang mengatur laba sesuai dengan yang dikehendaki oleh pihak tertentu atau terutama oleh manajemen perusahaan (*company management*). (Fahmi, 2017). Menurut Healy dan

Wahlen (dalam Suyono, 2017) mendefinisikan manajemen laba sebagai perubahan kinerja ekonomi perusahaan yang dilaporkan oleh pihak-pihak internal di dalam perusahaan untuk "menyesatkan beberapa pemangku kepentingan" atau "mempengaruhi hasil kontraktual." Dari pengertian diatas, maka peneliti berkesimpulan bahwa manajemen laba merupakan tindakan oportunistik yang dilakukan oleh manajemen dengan memanipulasi komponen-komponen yang ada pada laporan keuangan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama stakeholders.

2.2.2.2. Motivasi Manajemen Laba

Ada beberapa motivasi yang mendorong manajer melakukan tindakan manajemen laba yaitu motivasi bonus, motivasi kontrak, motivasi politik, motivasi pajak, pergantian *chief executive officer* (CEO), *initial public offerings* (IPO) dan pemberian informasi kepada investor:

1. Motivasi Bonus (*Bonus Purpose*), Perusahaan berusaha memacu dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menetapkan kebijakan pemberian bonus kepada karyawan setelah berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, laba dijadikan sebagai indikator dalam menilai prestasi manajemen dengan cara menetapkan tingkat laba yang harus dicapai dalam suatu periode tertentu. Oleh karena itu, manajer melakukan manajemen laba terhadap laporan keuangan yang akan disampaikan memaksimalkan bonus yang akan diterimanya.
2. Motivasi Kontrak (*Contract Motivation*), Manajer memiliki dorongan untuk memilih kebijakan akuntansi yang dapat memenuhi kewajiban kontraktual termasuk perjanjian utang yang harus dipenuhi karena bila tidak perusahaan akan terkena sanksi. Oleh karena itu, manajer melakukan manajemen laba untuk memenuhi perjanjian utangnya.
3. Motivasi Politik (*Political Motivation*), Perusahaan besar dan industri strategi akan menjadi perusahaan monopoli. Dengan demikian, perusahaan melakukan manajemen laba untuk menurunkan kemampuannya dengan cara menggunakan prosedur akuntansi untuk menurunkan laba bersih yang dilaporkan.
4. Motivasi Pajak (*Taxation Motivation*), Manajemen termotivasi melakukan praktik manajemen laba untuk mempengaruhi besarnya pajak yang harus dibayar perusahaan dengan cara menurunkan laba untuk mengurangi beban pajak yang harus dibayar.
5. Pergantian CEO (*Chief Executive Officer*), Motivasi manajemen laba akan ada di sekitar waktu pergantian CEO. CEO yang akan diganti melakukan pendekatan strategi dengan cara memaksimalkan laba supaya kinerjanya dinilai baik.

6. Penawaran Saham Perdana (Initial Public Offering) Perusahaan yang pertama kali akan go public belum memiliki nilai pasar. Oleh karena itu, manajemen akan melakukan manajemen laba pada laporan keuangannya dengan harapan dapat menaikkan harga saham perusahaan.
7. Pemberian Informasi Kepada Investor, (*Communicate Information to Investors*) Manajer melakukan manajemen laba agar laporan keuangan perusahaan terlihat lebih baik. Hal ini dikarenakan kecenderungan investor untuk melihat laporan keuangan dalam menilai suatu perusahaan. Pada umumnya investor lebih tertarik pada kinerja keuangan perusahaan di masa datang dan akan menggunakan laba yang dilaporkan pada saat ini untuk meninjau kembali kemungkinan apa yang akan terjadi di masa yang akan datang.

2.2.2.3. Pola Manajemen Laba

Manajer melakukan manajemen laba tentunya untuk meningkatkan laba pada perusahaan, oleh karena itu manajer mempunyai pola-pola yang dilakukan pada saat melakukan manajemen laba. Pola manajemen Menurut Megawati (2017), ada beberapa pola manajemen laba yang digunakan yaitu sebagai berikut:

a. Taking a Bath

Dalam bentuk jika manajemen harus melaporkan kerugian, maka manajemen akan melaporkan dalam jumlah besar. Dengan tindakan ini manajemen berharap dapat meningkatkan laba yang akan datang dan kesalahan kerugian piutang perusahaan dapat dilimpahkan ke manajemen lama, jika terjadi pergantian manajer.

b. Income Minimization

Upaya perusahaan mengatur agar laba periode berjalan menjadi lebih rendah daripada laba sesungguhnya. Upaya ini dilakukan dengan mempermainkan pendapatan periode berjalan menjadi lebih rendah daripada pendapatan sesungguhnya dan atau biaya periode berjalan menjadi lebih besar daripada biaya sesungguhnya.

c. Income Maximization

Dilakukan pada saat laba menurun dengan cara memindahkan beban ke masa mendatang. Tindakan atas income maximization bertujuan untuk melaporkan net income yang lebih tinggi untuk tujuan bonus yang lebih besar. Pola ini dilakukan oleh perusahaan yang melakukan pelanggaran perjanjian hutang.

d. Income Smoothing

Dilakukan perusahaan dengan cara meratakan laba yang dilaporkan sehingga dapat mengurangi fluktuasi laba yang terlalu besar karena pada umumnya investor lebih menyukai laba yang relatif stabil.

Dari penjelasan pola manajemen laba diatas penulis menyimpulkan ada empat pola yang dilakukan perusahaan untuk melakukan manajemen laba yaitu pola *taking a bath* yaitu bentuk manajemen yang dilaporkan dalam jumlah besar, pola *income minimization* yaitu perusahaan mengatur agar laba rendah daripada laba sesungguhnya, pola *income maximization* yaitu dilakukan pada saat laba menurun dengan cara memindahkan beban ke periode selanjutnya untuk mendapatkan bonus yang lebih besar, dan pola *income smoothing* yaitu perataan laba sehingga dapat mengurangi fluktuasi laba yang besar. Pola diatas sangat menguntungkan, namun mungkin memiliki efek negatif. Diantaranya laporan keuangan yang diberikan menjadi kurang relevan dan caranya terkesan 'licik' meskipun diperbolehkan.

2.2.3. Beban Pajak Perusahaan

Dalam PSAK 46/IAS 12 menyatakan bahwa, beban pajak (penghasilan pajak) adalah jumlah gabungan pajak kini dan pajak tangguhan yang diperhitungkan dalam menentukan laba rugi pada suatu periode.

Menurut Waluyo (2017), beban pajak (*tax expense*) adalah jumlah agregat pajak kini (*current tax*) dan pajak tangguhan (*deffered tax*) yang diperhitungkan dalam perhitungan laba rugi akuntansi pada suatu atau dalam periode berjalan sebagai beban atau penghasilan. Beban pajak terdiri dari beban pajak kini (penghasilan pajak kini) dan beban pajak tangguhan (penghasilan pajak tangguhan). Pajak kini (*current tax*) adalah jumlah pajak penghasilan yang terutang atas Penghasilan Kena Pajak dalam periode atau tahun pajak berjalan. Jumlah pajak kini sama dengan beban pajak yang dilaporkan dalam SPT. Beban pajak tangguhan adalah jumlah beban pajak tangguhan yang muncul akibat adanya pengakuan atas liabilitas atau aset pajak tangguhan.

Juan. N. E dan Wahyuni. E. T menjelaskan bahwa, beban (penghasilan) pajak yang diakui dalam laporan laba rugi komprehensif, PSAK 46 mensyaratkan pengungkapan beban (penghasilan) pajak dari operasi dalam penghentian dengan pengungkapan terpisah atas konsekuensi pajak dari keuntungan atau kerugian atas penghentian operasi dan laba atau rugi

dari aktivitas normal operasi yang tidak dilanjutkan. PSAK 46 lebih lanjut mensyaratkan pengungkapan hal-hal berikut secara terpisah:

- a. Gabungan pajak kini dan tangguhan yang berhubungan dengan pos-pos yang dibebankan atau dikreditkan ke dalam ekuitas
- b. Untuk setiap kelompok perbedaan temporer dan untuk setiap kelompok rugi fiskal yang dapat dikompensasi: jumlah aset dan liabilitas pajak tangguhan yang diakui dalam laporan posisi keuangan dan jumlah beban (penghasilan) pajak tangguhan yang diakui dalam laporan laba rugi komprehensif apabila jumlah tersebut tidak terlihat dari perubahan jumlah aset atau liabilitas pajak tangguhan yang diakui dalam laporan posisi keuangan.

Berdasarkan beberapa pengertian beban pajak yang telah dikutip, penulis menyimpulkan bahwa beban pajak adalah jumlah atau nilai perhitungan laba rugi akuntansi dalam periode berjalan dari gabungan pajak kini dan pajak tangguhan.

2.2.4. Kompensasi Manajerial

2.2.4.1. Pengertian Kompensasi Manajerial

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang

mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

2.2.4.2. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

b. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

c. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu.

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

e. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

f. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

2.2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada

anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Semakin tinggi biaya hidup seorang karyawan maka akan sebanding dengan kompensasi yang di harapkannya terhadap perusahaan.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Semakin besar penghasilan karyawan maka akan semakin besar pula tanggung jawa karyawan tersebut di perusahaan.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan harus sesuai pula dengan peraturan yang dikeluarkan pemerintah.

f. Peran serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat seberapa besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan.

b. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan.

c. Ketersediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor: penawaran dan permintaan, serikat pekerja, kemampuan untuk membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah.

2.2.5. Struktur Modal

2.2.5.1. Pengertian Struktur Kepemilikan

Struktur kepemilikan dapat dijelaskan dari dua sudut pandang, yaitu pendekatan keagenan dan pendekatan informasi asimetri. Menurut pendekatan keagenan, struktur kepemilikan merupakan suatu mekanisme untuk mengurangi konflik kepentingan antara manajer dengan pemegang saham. Pendekatan ketidakseimbangan informasi memandang mekanisme struktur kepemilikan sebagai suatu cara untuk mengurangi ketidakseimbangan informasi antara *insiders* dan *outsiders* melalui pengungkapan informasi di dalam pasar modal.

2.2.5.2. Kepemilikan Manajerial

Manajer mempunyai kecenderungan untuk menggunakan hutang yang tinggi bukan atas dasar maksimalisasi nilai perusahaan melainkan untuk kepentingan oportunistik mereka. Investasi dengan risiko tinggi menyebabkan peningkatan pada biaya keagenan (*agency cost*). Peningkatan biaya keagenan tersebut berpengaruh pada penurunan nilai perusahaan.

Kepemilikan manajerial adalah persentase kepemilikan saham oleh pihak manajemen yang secara aktif ikut dalam pengambilan keputusan perusahaan (direktur dan komisaris).

Kepemilikan manajerial mensejajarkan kepentingan antara manajemen dan pemegang saham, sehingga segala hasil atas keputusan manajer akan dirasakan oleh pihak manajer secara langsung. Dengan kata lain, manajer ikut memiliki perusahaan dan tidak akan mengambil

keputusan yang oportunistik dalam kebijakan hutang dengan meningkatkan jumlah hutang. Manajer akan berusaha untuk mengurangi biaya keagenan dan akan meningkatkan nilai perusahaan.

2.2.5.3. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan persentase kepemilikan saham oleh investor institusional seperti perusahaan investasi, bank, perusahaan asuransi maupun kepemilikan lembaga dan perusahaan lain. Kepemilikan institusional akan mendorong pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti semakin besar persentase saham yang dimiliki oleh investor. Kepemilikan institusional akan menyebabkan usaha monitoring menjadi semakin efektif karena dapat mengendalikan perilaku oportunistik yang dilakukan oleh para manajer (Jensen, 1986). Tindakan monitoring tersebut akan mengurangi biaya keagenan karena memungkinkan perusahaan menggunakan tingkat hutang yang lebih rendah untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya *financial distress* dan kebangkrutan perusahaan (Crutchley et al, 1999). Semakin besar persentase saham yang dimiliki oleh *institutional investors* akan menyebabkan monitoring menjadi semakin efektif, melalui pengendalian perilaku oportunistik para manajer.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Beban Pajak Perusahaan Terhadap Manajemen Laba

Tanggung jawab yang paling mendasar dari direksi adalah bertindak untuk kepentingan meningkatkan nilai (value) dari pemegang saham, perusahaan dituntut untuk selalu memberikan hasil kinerja terbaiknya kepada para pemegang saham. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan memberikan profit atau laba yang tinggi sebagai hasil dari kinerja perusahaan kepada para pemegang saham. Namun, profit atau laba yang dihasilkan perusahaan masih harus dikurangkan dengan beban yang harus dibayar oleh perusahaan. Beban pajak penghasilan dianggap sebagai beban dalam perusahaan yang dapat mengurangi jumlah laba bersih yang akan diperoleh oleh perusahaan. Penelitian ini ingin melihat bahwa dengan adanya beban yang harus dibayar perusahaan tetap ingin memiliki laba yang tinggi sehingga perusahaan akan melakukan manajemen laba untuk meningkatkan labanya. Berdasarkan tersebut terdapat pengaruh antara

beban pajak penghasilan perusahaan memiliki pengaruh terhadap adanya praktik manajemen laba dalam suatu perusahaan.

H₁: Beban pajak penghasilan berpengaruh terhadap manajemen laba

2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Manajemen Laba

Manajemen akan memilih metode akuntansi yang memaksimalkan utilitasnya yaitu bonus yang tinggi. Manajer perusahaan yang memberikan bonus besar berdasarkan laba lebih banyak menggunakan metode akuntansi yang meningkatkan laba yang dilaporkan. Jika perusahaan memiliki kompensasi (bonus scheme), maka manajer akan cenderung melakukan tindakan yang mengatur laba bersih untuk dapat memaksimalkan bonus yang mereka terima. Hal inilah yang memicu terjadinya manajemen laba yang digunakan oleh manajer perusahaan demi mencapai target laba sehingga memperoleh kompensasi atau bonus yang diinginkan. Jika kompensasi manajemen besar maka praktik manajemen laba besar serta sebaliknya.

H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap manajemen laba

2.3.3. Pengaruh Struktur Kepemilikan Terhadap Manajemen Laba

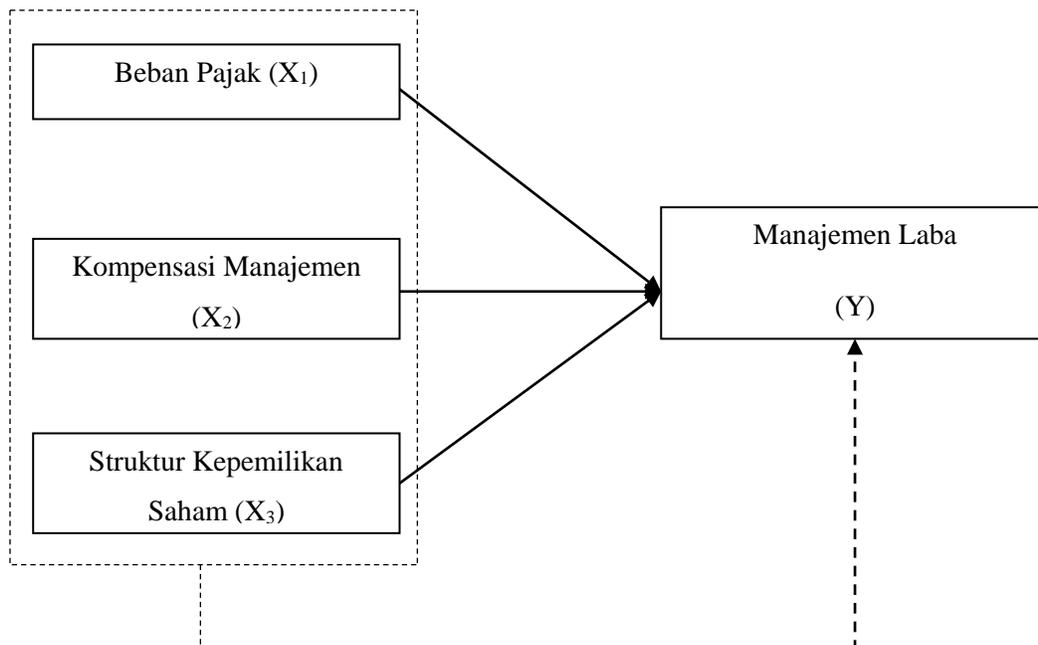
Jensen dan Meckling mendefinisikan hubungan keagenan (agency relationship) sebagai suatu kontrak antara pemilik (principal) dengan manajer (agent) untuk menjalankan suatu tugas demi kepentingan principal dengan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agent. Praktek manajemen laba dipengaruhi oleh konflik kepentingan antara manajemen (agent) dan pemilik (principal) yang timbul ketika setiap pihak berusaha untuk mempertahankan tingkat kemakmuran. Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham perusahaan yang dimiliki oleh institusi keuangan seperti perusahaan asuransi, bank, dana pensiun dan *investment banking*. Kepemilikan institusional memiliki kemampuan untuk mengendalikan pihak manajemen melalui proses monitoring secara efektif sehingga dapat mengurangi praktik manajemen laba. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi saham yang dimiliki institusi akan mampu meminimalisir praktik manajemen laba, karena sifatnya yang dianggap sophisticated investor yang tidak mudah dibodohi oleh manajer.

H₃: Struktur kepemilikan berpengaruh terhadap manajemen laba

2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka Pikir menjelaskan hubungan antar variabel. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen (Sujarweni, 2017). Oleh sebab itu, untuk menyusun paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir. Berikut kerangka pikir dari penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Garis solid pada gambar 2.1 menunjukkan hubungan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan garis putus putus menunjukkan hubungan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.