

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

#### 2.1 Teori *Agency*

Teori yang digunakan dalam manajemen laba adalah teori keagenan (*Agency theory*). Teori keagenan (*Agency theory*) menurut Scott (2015) teori keagenan merupakan salah satu cabang dari *gametheory* yang mempelajari skema kontrak untuk memotivasi agen yang rasional untuk bertindak sesuai keinginan dari *principal*. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa teori agensi adalah pengembangan dari suatu teori yang mempelajari suatu desain kontrak dimana para agen bekerja atas nama *principal* ketika keinginan atau tujuan bertolak belakang maka akan terjadi suatu konflik.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) bahwa teori keagenan menjelaskan suatu hubungan keagenan yang timbul ketika seorang *principal* memperkerjakan *agent* untuk saling melaksanakan kewajibannya. Teori keagenan mengasumsikan bahwa satu dengan lain pihak mengutamakan kepentingan pribadi. Apabila tidak terjalin hubungan baik antara *agent* dengan *principal* maka timbul suatu konflik, namun apabila *agent* dengan *principal* menjalin hubungan yang baik maka tercipta kerjasama yang menguntungkan satu dengan yang lain. Namun tidak dapat dipungkiri pihak *agent* melakukan tindakan atau pekerjaan semata-mata untuk memenuhi kepentingan pribadinya dan mengorbankan pihak *principal*. Dengan adanya konflik kepentingan menyebabkan angka akuntansi tersebut dapat digunakan sebagai sarana untuk memaksimalkan kepentingannya. Selain itu *agent* termotivasi untuk

memperoleh bonus yang besar dari segala pekerjaan yang telah ditorehkan terhadap perusahaan dan pihak *principal* menginginkan adanya perolehan laba yang sesuai dengan keadaan sebenarnya (Putri & Putra, 2019).

Menurut Silaban & Suryani (2020) menjelaskan teori keagenan bahwa hubungan manajemen (*agent*) dengan pemegang saham (*stakeholders*) yang disebut dengan *principal*. Munculnya perbedaan kepentingan diantara pihak internal dan eksternal sehingga menimbulkan konflik kepentingan. Menurut Putri dan Erinos (2020) menyatakan investor sebagai *principal* tentunya ingin bekerja sama dengan perusahaan yang memiliki kinerja serta tanggung jawab yang dapat di andalkan untuk menghasilkan keuntungan sedangkan, perusahaan sebagai *agent* yang mengelola dana dari *principal* guna mendapatkan keuntungan yang besar. Perbedaan tujuan tersebut menghasilkan kerjasama yang baik antar *principal* dengan *agent*.

Pranoto & Widagdo (2019) teori agensi menggunakan tiga asumsi tentang sifat manusia, yaitu: Manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (*self interest*), manusia memiliki kemampuan berpikir terbatas tentang persepsi masa mendatang (*bounded rationality*) dan manusia selalu menghindari risiko (*risk averse*) (Pranoto & Widagdo, 2019). Teori agensi menitikberatkan pada ketidakseimbangan informasi dimana perbedaan kepentingan antara *principal* dan *agent* dapat mempengaruhi berbagai hal berkaitan dengan kinerja perusahaan.

## 2.2 *Good Corporate Governance*

Dalam buku “*Good Corporate Governance (GCG)*” oleh Kusmayadi, *et al.* (2021), *Good Corporate Governance (GCG)* merupakan salah satu pilar ekonomi pasar. Topik ini terkait erat dengan kepercayaan yang baik pada perusahaan yang mengoperasikannya dan lingkungan bisnis negara tersebut. Penerapan *Good Corporate Governance (GCG)* berkontribusi pada terciptanya persaingan yang sehat dan lingkungan bisnis yang kondusif. Penerapan dukungan *Good Corporate Governance (GCG)* yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia sangat penting bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan stabil.

Menurut buku “*Good Corporate Governance (GCG)*” oleh Kusmayadi, *et al.* (2021) setiap perusahaan perlu memastikan bahwa prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* berlaku pada seluruh aspek bisnis dan semua tingkat bisnis. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)* yaitu transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, serta kewajaran dan kesetaraan yang merupakan kebutuhan untuk mencapai kelangsungan usaha (*sustainability*) perusahaan dengan berfokus pada pemangku kepentingan.

### 2.2.1 Prinsip - prinsip *Corporate Governance*

Menurut Hediono & Prasetyaningsih (2019) *Good Corporate Governance* akan berjalan baik dengan menerapkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. *Transparansi (Transparency)*

Perusahaan harus terbuka mengenai informasi perusahaan maupun dalam pengambilan keputusan atau informasi tentang hal-hal materiil dan informasi

yang relevan mengenai perusahaan kepada *stakeholders* maupun *shareholders*.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Perusahaan harus memiliki kejelasan mencakup kejelasan struktur, sistem, fungsi, dan tanggung jawab organ didalam perusahaan untuk pengelolaan perusahaan yang lebih efektif.

3. Keadilan (*Fairness*)

Perlakuan yang adil dan setara dalam memenuhi hak para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang timbul berdasarkan perjanjian dan undang - undang yang berlaku.

4. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Pertanggungjawaban perusahaan yang meliputi kesesuaian pengelolaan perusahaan untuk mematuhi prinsip-prinsip bisnis yang sehat dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

5. Kemandirian (*Independency*)

Perusahaan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan. Setiap organ perusahaan akan melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perusahaan dan prinsip-prinsip dalam *Good Corporate Governance* (GCG).

### 2.2.2 Tujuan *Corporate Governance*

Menurut Kusmayadi, *et al.* (2021) *good corporate governance* mempunyai lima macam tujuan utama. Kelima tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melindungi hak dan kepentingan pemegang saham.

2. Melindungi hak dan kepentingan para anggota *the stakeholders non* pemegang saham.
3. Meningkatkan nilai perusahaan dan pemegang saham.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dewan pengurus atau *board of directors* dan manajemen perusahaan, dan
5. Meningkatkan mutu hubungan *board of directors* dengan manajemen senior perusahaan.

Dalam meningkatkan nilai tata kelola perusahaan, perseroan menggunakan pendekatan berupa keyakinan yang kuat akan manfaat praktik penerapan tata kelola perusahaan yang baik. Berlandaskan keyakinan yang kuat, maka akan tumbuh semangat besar untuk menjadikannya sesuai standar internasional. Untuk memastikan bahwa tata kelola perusahaan diterapkan secara konsisten diseluruh divisi dan divisi organisasi, perusahaan telah mengembangkan standar sebagai pedoman bagi seluruh karyawan. Selain referensi yang disusun sendiri, perusahaan juga mengadopsi hukum dan peraturan yang berlaku. Mengenai penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) harus diakui bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik hanya akan efektif dengan adanya asas kepatuhan dalam operasi bisnis sehari-hari, pertama diterapkan oleh manajemen dan kemudian seluruh karyawan. Melalui penerapan yang konsisten, tegas dan berkesinambungan dari seluruh pelaku bisnis.

### 2.2.3 Manfaat *Corporate Governance*

Menurut Kusmayadi, *et al.* (2021) adapun manfaat penerapan *Corporate Governance* diantaranya :

1. Meminimalkan *Agency Cost*

Biaya ini dapat berupa kerugian karena manajemen telah memakai sumber daya perusahaan untuk kepentingan pribadi atau berupa biaya pengawasan yang harus dikeluarkan perusahaan untuk mencegah hal tersebut terjadi.

2. Meminimalkan *Cost of Capital*

Kondisi ini mempunyai peran dalam meminimalkan biaya modal yang harus ditanggung jika perusahaan akan mengajukan pinjaman dan dapat memperkuat kinerja keuangan sehingga produk perusahaan lebih kompetitif.

3. Meningkatkan nilai perusahaan

Faktor yang penting yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dimata publik dan investor adalah citra perusahaan. Membangun citra perusahaan terkadang membutuhkan biaya yang tidak sedikit dibandingkan dengan bisnis itu sendiri.

4. Meningkatkan nilai saham perusahaan

Bisnis yang dikelola dengan baik dan sehat akan menarik minat investor untuk berinvestasi di bisnis tersebut.

#### 2.2.4 Manajemen Laba

Menurut Fisher dan Rosenzweig (1995), merupakan tindakan manajemen yang mengurangi atau menambah keuntungan selama periode tertentu tanpa mengurangi atau meningkatkan keuntungan ekonomi perusahaan dalam jangka panjang disebut dengan manajemen laba. Sedangkan menurut Schipper (1989) manajemen laba merupakan penyusunan laporan keuangan yang interferensinya mengarah pada kepentingan pribadi. Menurut National Association of Certified Fraud Examiners definisi manajemen laba merupakan kesalahan dan kelalaian yang disengaja dalam menyusun laporan keuangan mengenai data akuntansi dan fakta material yang berjuang menyesatkan saat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Menurut Ainal (2019) manajemen laba adalah suatu tindakan yang memodifikasi dan memanipulasi laporan keuangan menggunakan metode dan prosedur akuntansi suatu perusahaan. Manajemen laba memiliki dua karakteristik yaitu efisien yang berarti manajemen laba digunakan untuk meningkatkan informasi terkait dengan laba perusahaan yang dan oportunistik yaitu manajemen laba dilakukan semata-mata untuk meningkatkan kepentingan pribadi pimpinan.

Menurut Sufiana & Karina (2020) tindakan manajemen laba didasarkan pada beberapa faktor antara lain yaitu ekspektasi pasar modal, motivasi kontrak dan peraturan pemerintah. Praktik manajemen laba yang terjadi dalam suatu perusahaan membuat investor akan kehilangan arah serta kehilangan kepercayaan pada perusahaan. Praktik manajemen laba dilakukan dengan menggunakan *judgement* pada laporan keuangan serta transaksi yang disusun guna

memanipulasi laporan keuangan. Informasi laba yang terdapat dalam laporan keuangan perusahaan merupakan suatu hal yang sangat diperhatikan sebab investor lazimnya menjadikan informasi tersebut guna melihat kualitas kinerja manajemen dalam perusahaan. Menurut Hery (2019) tindakan merekayasa laba tidak selamanya hanya mengacu pada upaya memanipulasi data namun juga cenderung dengan pemilihan metode akuntansi yang diperkenankan menurut standar akuntansi yang ada.

### **2.2.5 Strategi Manajemen Laba**

Menurut Subramanyam & Wild (2019) strategi manajemen laba dibagi menjadi 3 yaitu manajer yang meningkatkan laba (*increasing income*) untuk periode kini, manajer melakukan mandi besar (*big bath*), dan manajer menciptakan fluktuasi laba dengan perataan laba (*income smoothing*).

#### **1. Meningkatkan Profit (*increasing income*)**

Meningkatkan laba pada periode berjalan sehingga perusahaan lebih terlihat. Sehingga perusahaan dapat melaporkan laba yang lebih tinggi berdasarkan manajemen laba dalam jangka panjang.

#### **2. *Big Bath***

Strategi ini diterapkan dengan cara melakukan penghapusan (*write-off*) selama periode tertentu. Di mana periode waktu yang dipilih biasanya merupakan periode kinerja yang buruk atau sering kali selama masa resesi di mana perusahaan lain juga melaporkan hasil yang buruk atau peristiwa yang tidak biasa terjadi, seperti perubahan manajemen, merger, atau



restrukturisasi. Strategi "*Big Bath*" juga sering kali dilakukan setelah strategi peningkatan laba pada periode sebelumnya.

### 3. Perataan Laba (*Income Smoothing*)

Manajer menambah atau mengurangi laba yang dilaporkan untuk mengurangi fluktuasinya. Perataan laba juga termasuk tidak melaporkan bagian laba untuk jangka waktu tertentu, baik dengan membuat cadangan atau dengan keuntungan "bank" dan kemudian melaporkan laba selama masa-masa sulit.

#### 2.2.6 Motivasi Manajemen Laba

Ada banyak motivasi untuk mempraktikkan manajemen laba, termasuk motivasi pasar modal karena adanya manfaat bagi manajer ketika memanipulasi laba untuk mempengaruhi harga saham. Menurut Subramanyam & Wild (2019) motivasi untuk manajemen laba dikarenakan terdapat beberapa insentif, yakni:

##### 1. Intensif Perjanjian

Banyak perjanjian menggunakan angka akuntansi. Misalnya perjanjian kompensasi seorang manajer biasanya mencakup bonus berdasarkan laba. Perjanjian bonus biasanya memiliki batas atas dan batas bawah artinya, manajer tidak menerima bonus jika profit lebih rendah dari batas bawah dan tidak ada bonus tambahan saat profit lebih tinggi dari batas atas. Hal ini berarti manajer memiliki insentif untuk menambah atau mengurangi laba berdasarkan tingkat laba pengambilan konstanta relatif terhadap batas atas dan bawah ini. Jika laba yang belum dikonversi berada di antara batas atas dan batas bawah, manajer memiliki insentif untuk meningkatkan laba.

## 2. Dampak Harga Saham

Insentif lain untuk manajemen laba adalah dampak potensi pada harga saham. Misalnya, manajer dapat meningkatkan pendapatan untuk sementara meningkatkan harga saham perusahaan selama periode tertentu, seperti merger atau penawaran saham yang akan datang atau rencana untuk menjual saham. Manajer juga melakukan penyesuaian laba untuk mengurangi persepsi resiko pasar dan mengurangi biaya modal.

## 3. Insentif Lain

Laba sering kali diturunkan untuk menghindari biaya politik dan penelitian yang dilakukan oleh badan pemerintahan, seperti ketaatan undang-undang antimonopoli dan *internal revenue service* (IRS). Selain itu perusahaan dapat menurunkan laba untuk memperoleh keuntungan dari pemerintah, misalnya subsidi atau perlindungan dari persaingan asing. Perusahaan juga menurunkan laba untuk menghindari tuntutan permintaan serikat pekerja.

### **2.2.7 Dewan Komisaris Wanita**

Menurut Undang – undang perseroan terbatas No.40 tahun 2007 komisaris bertugas melakukan pengawasan umum sesuai dengan anggaran dasar serta memberikan nasihat kepada dewan direksi. Dewan komisaris memiliki keberagaman gender didalamnya entah itu wanita maupun pria (Putri dan Erinoss, 2020), dengan adanya keberagaman tersebut dalam dewan komisaris, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap kebijakan serta keputusan yang akan dipilih oleh perusahaan karena adanya perbedaan karakter antara wanita maupun pria. Dewan komisaris wanita cenderung teliti serta konservatif dalam menghindari risiko serta memiliki standar etika yang baik sehingga dapat menghasilkan hubungan negatif antara hubungan wanita dengan dewan komisaris pada manajemen laba.

### **2.2.8 Dewan Direksi Wanita**

Direksi wanita yang mencakup CEO dan CFO merupakan bagian dari dewan eksekutif yang memiliki wewenang serta tanggung jawab atas segala masalah dan juga kepentingan pada perusahaan sehingga dewan direksi memiliki peran guna mewakili perusahaan. Menurut Pasal 92 ayat(1) Undang-Undang No.40 Tahun 2007 mengenai tanggung jawab dewan direksi yaitu menjalankan pengurusan perusahaan untuk kepentingan perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan. Menurut Setyaningrum, *et al.* (2019) CEO wanita lebih berhati-hati untuk menghindari risiko dan memiliki standar etika yang lebih tinggi, sehingga dapat menurunkan motivasi untuk melakukan manajemen laba. Serta wanita memiliki sifat yang lebih beretika serta tidak terlalu banyak untuk

mengambil risiko ketika perusahaan dihadapi oleh suatu masalah, sehingga investor berharap dengan adanya wanita dalam bagian dewan direksi, maka hal ini dapat membawa perusahaan agar menghindari serta mengurangi peluang terjadinya praktik manajemen laba.

Jusup & Sambuaga (2022) menjelaskan dengan adanya direksi wanita didalam ruang rapat maka keputusan yang diambil berbeda dan bervariasi dibanding direksi pria dikarenakan wanita memiliki perbedaan dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam perusahaan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari cara berkomunikasi, serta cenderung lebih hati-hati dalam mengambil keputusan dan juga tindakan pada saat dihadapi oleh suatu masalah.

### **2.2.9 Komite Audit Wanita**

Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI) mendefinisikan komite audit sebagai suatu komite yang bekerja secara profesional dan independen dengan dibantu dari dewan pengawasan. Dengan demikian, tugas komite audit ialah membantu dan memperkuat fungsi dewan komisaris dalam menjalankan fungsi pengawasan atas proses pelaporan keuangan, manajemen risiko, pelaksanaan audit dan implementasi dari praktik tata kelola perusahaan (*corporate governance*).

Komite audit merupakan pemangku kepentingan yang berpengaruh terhadap kualitas dari laporan keuangan suatu perusahaan, dengan begitu komite audit juga berpengaruh terhadap kualitas dari kinerja suatu perusahaan, sebab dengan adanya komite audit yang independen maka itu artinya komite audit bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Komite audit merupakan suatu komite yang beranggotakan satu atau lebih dalam anggota dewan komisaris termasuk

dalam pengawasan kinerja perusahaan dan kinerja sosial, pengawasan kinerja sosial dilakukan untuk mengakomodasi kepentingan seluruh *stakeholder* (Pudjianti & Ghozali, 2021).

Komite audit wanita memiliki sikap yang konservatif serta etika komite audit yang tinggi dibandingkan pria yang mana adanya keberagaman gender dalam komite audit wanita dapat menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara wanita maupun pria dalam hal pengambilan keputusan sehingga dapat mempengaruhi kualitas dari kinerja keuangan dalam perusahaan (Napitu & Siregar, 2021). Pasal 121 Undang-Undang Perseroan Terbatas memberikan kewenangan kepada direksi untuk membentuk komite-komite tertentu yang dianggap perlu untuk membantu atau mendukung fungsi pengawasan yang diperlukan. Salah satu komite tambahan yang sedang berkembang untuk membantu fungsi dewan pengawasan adalah Komite Audit. Komite audit wanita memiliki sikap dan etika yang konservatif lebih tinggi dibandingkan pria.

#### **2.2.10 Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan merupakan ukuran untuk membedakan besar atau kecilnya suatu perusahaan yang ditunjukkan atau dinilai oleh total aset, total penjualan, jumlah laba, beban pajak dan lain-lain. Ukuran perusahaan dapat diukur dengan banyak cara, karena ukuran perusahaan merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Ukuran perusahaan dilihat dari bidang bisnis yang sedang dijalankannya. Ukuran perusahaan dapat ditentukan berdasarkan total penjualan, total aset, rata-rata penjualan. Menurut penelitian Yohana, *et al.* (2021), bahwa ukuran perusahaan merupakan suatu skala

dimana dapat diklasifikasikan berdasarkan besar kecilnya perusahaan diukur dengan total aset, jumlah penjualan, nilai saham dan sebagainya.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 (PP No. 7 Tahun 2021)

Klasifikasi ukuran perusahaan dibagi ke dalam 4 (empat) kategori yaitu usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar. Pengertian dari usaha mikro, usaha kecil, usaha menengah, dan usaha besar adalah sebagai berikut:

a. Usaha Mikro

Adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang mempunyai kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang.

b. Usaha Kecil

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang yang dimilikinya, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang.

c. Usaha Menengah

Adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau

usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.

d. Usaha Besar

Adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari usaha menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia

**2.3 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian telah melakukan penelitian tentang pengaruh *Corporate Governance* terhadap manajemen laba. Hasil dari beberapa penelitian ini akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, anatar lain adalah sebagai berikut ini :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian Nama dan Tahun	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
1	Board gender diversity, corporate governance, and earnings management  Orazalin, N. (2020)	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p>X1 = Dewan direksi wanita</p> <p>X2 = Ukuran dewan</p> <p>X3 = Independensi dewan</p> <p><b>Variabel Dependen</b></p> <p>Y = Manajemen Laba</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menunjukkan bahwa kehadiran dewan direksi wanita berpengaruh signifikan negatif terhadap manajemen laba</li> <li>2. Menemukan bahwa ukuran dewan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba</li> <li>3. Menunjukkan bahwa independensi dewan yang lebih besar kurang efektif dengan manajemen laba</li> </ol>
2	Women on audit committees and the relationship between related party transactions and earnings management  Jalan, A., Badrinath, S. G., & Al-Gamrh, B. (2020)	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p>X1 = Komite Audit Wanita</p> <p>X2 = Kualitas Laba</p> <p>X3 = Kepemilikan Institusional</p> <p><b>Variabel Dependen</b></p> <p>Y = Manajemen Laba</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komite audit wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba</li> <li>2. Menunjukkan bahwa berpengaruh positif antara kualitas laba dan manajemen laba</li> <li>3. Tingkat kepemilikan institusional di perusahaan berpengaruh positif dengan manajemen laba, ukuran perusahaan, usia perusahaan, dan jumlah wanita, calon,</li> </ol>



No	Judul Penelitian Nama dan Tahun	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
			dan direktur independen
3	Beyond gender diversity: How specific attributes of female directors affect earnings management  Gull, A. A., Nekhili, M., Nagati, H., & Chtioui, T. (2019).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Dewan direksi Wanita  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Dewan direksi wanita berpengaruh terhadap manajemen laba
4	Attributes of female directors and accruals-based earnings management  Elzahr, H., Zalata, A., & Hassaan, M. (2022).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Dewan direksi Wanita  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba
5	The affiliations and characteristics of female directors and earnings management: evidence from Turkey  Arioglu, E. (2020).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Dewan Komisaris Wanita  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Menunjukkan bahwa kehadiran dewan komisaris wanita di dewan perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba.
6	Female audit committee directorship and audit fees  Mnif Sellami, Y., & Cherif, I. (2020).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Komite Audit Wanita  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Menunjukkan bahwa komite audit wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

No	Judul Penelitian Nama dan Tahun	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
7	<p>The Impact of Ownership Characteristics and Gender on Earnings Management</p> <p>Widagdo, A. K., Arifah, S., &amp; Goestjahjanti, F. S. (2022).</p>	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p>X1 = Dewan komisaris Wanita</p> <p>X2 = Dewan Direksi wanita</p> <p>X3 = Ukuran perusahaan</p> <p><b>Variabel Dependen</b></p> <p>Y = Manajemen Laba</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dewan komisaris wanita berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba</li> <li>2. Dewan direksi wanita berpengaruh terhadap manajemen laba</li> <li>3. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba</li> </ol>
8	<p>Do Environmental Performance, Feminism in Commissioner, Female Audit Committee, and Corporate Visibility Affect Corporate Environmental Disclosure earning management</p> <p>Ardillah, K. (2022)</p>	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p>X1 = Komite audit Wanita</p> <p>X2 = Dewan komisaris wanita</p> <p>X3 = Vasibilitas perusahaan</p> <p><b>Variabel Dependen</b></p> <p>Y = Manajemen Laba</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komite audit wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba</li> <li>2. Dewan Komisaris wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba</li> <li>3. Vasibilitas perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba</li> </ol>

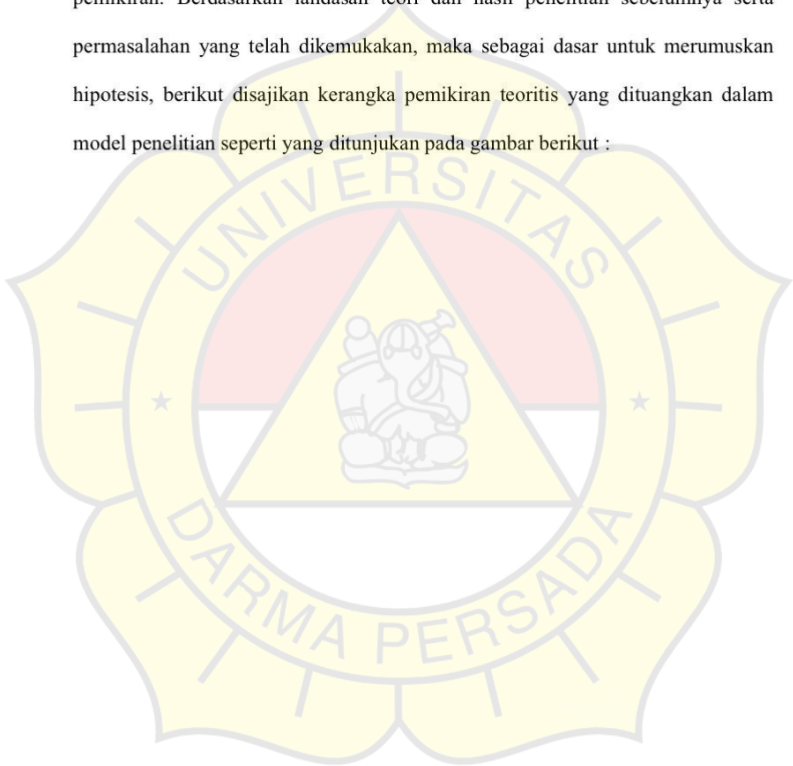
No	Judul Penelitian Nama dan Tahun	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
9	Moderation of Managerial Ownership on the Effect of Leverage, Profitability, and Company Size on Earnings  Dp, R. Tjandrakirana. (2023).	<b>Variabel Independen</b> X1 = Ukuran perusahaan X2 = Profitabilitas X3 = Leverage  <b>Variabel Dependen</b> Y = Manajemen Laba	1. Ukuran perusahaan berpengaruh negatif terhadap manajemen laba  2. Profitabilitas berpengaruh positif terhadap manajemen laba  3. Leverage tidak berpengaruh terhadap manajemen laba
10	Effect of Earning Management on Incentive Compensation Moderated by Women Executive Director on Board  Serly, S., & Melani, M. (2022).	<b>Variabel Independen</b> X1 = Dewan direksi wanita  <b>Variabel Dependen</b> Y = Manajemen Laba	1. Dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba
11	Political elections uncertainty and earnings management: Does firm size really matter  Goncalves, T., Barros, V., & Serra, G. (2022).	<b>Variabel Independen</b> X1 = Ukuran perusahaan  <b>Variabel Dependen</b> Y = Manajemen Laba	1. Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap manajemen laba, yang mana pada perusahaan unik yang terkait pada pemilu eropa

No	Judul Penelitian Nama dan Tahun	Variable Penelitian	Hasil Penelitian
12	The Impact of Earnings Management Practices on the Market Value of Industrial Companies Listed on the Amman Stock Exchange: Evidence from Jordan  Malahim, S. S., Hamour, A. M. A., Al-Zoubi, W. K., Hyasat, E. A. H., Maharnah, M. H., & Alali, S. M. (2022).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Ukuran perusahaan  X2 = Leverage  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba pada perusahaan di Yordania  2. Leverage berpengaruh negatif terhadap manajemen laba pada perusahaan di Yordania
13	Earnings management and theoretical adjustment in capital structure performance pattern: Evidence from APTA  Shoaiib, A., & Siddiqui, M. A. (2022).	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Ukuran Perusahaan  X2 = Leverage  X3 = Profitabilitas  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Ukuran perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba.  2. leverage berpengaruh terhadap manajemen laba.  3. Profitabilitas berpengaruh terhadap manajemen laba.
14	Earning Management Practice in Bangladesh (Debnath, 2020)	<b>Variabel Independen</b>  X1 = Dewan Direksi Wanita  <b>Variabel Dependen</b>  Y = Manajemen Laba	1. Dewan direksi wanita berpengaruh signifikan positif terhadap manajemen laba

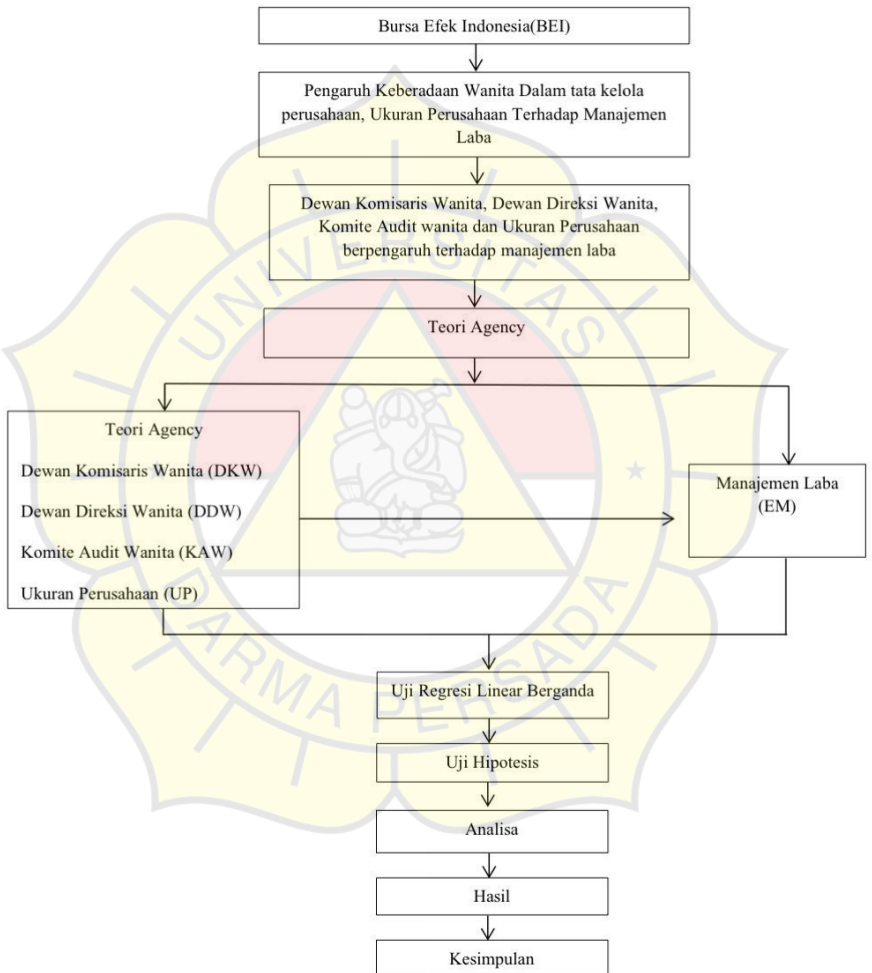
Sumber : Peneliti Terdahulu

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk membantu dalam memahami faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap manajemen laba (*earning management*) maka diperlukan suatu kerangka pemikiran. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang telah dikemukakan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pemikiran teoritis yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang ditunjukkan pada gambar berikut :

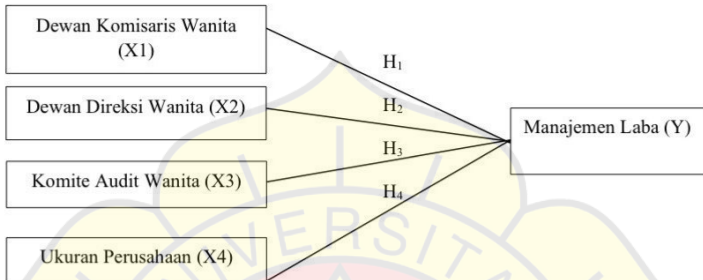


**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



**Sumber :Data diolah oleh penulis**

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



**Sumber: Data diolah oleh penulis**

**H<sub>1</sub>** : Dewan Komisaris Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

**H<sub>2</sub>** : Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

**H<sub>3</sub>** : Komite Audit Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

**H<sub>4</sub>** : Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba

## **2.5 Rancangan Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 2.5.1 Pengaruh Dewan Komisaris Wanita Terhadap Manajemen Laba

Arioglu (2020) menyatakan dinegara Turki dipilih untuk menempati posisi tersebut berdasarkan ikatan keluarga untuk mempertahankan kendali dari perusahaan bukan karena kesempatan mereka atas prestasi yang mereka capai, sehingga mereka tidak diberi kesempatan guna mencerminkan integritas tersebut sebagai pemantau yang efektif. Banyaknya dewan direksi wanita pada perusahaan membuat semakin tinggi peluang terjadinya manajemen laba pada tata kelola perusahaan sehingga keberadaan dewan komisaris wanita di dewan perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba (Arioglu, 2020). Serta menurut Widagdo, *et al.* (2022) Keberadaan wanita dalam manajemen puncak berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Wanita memiliki kelebihan dalam tingkat pengawasan yang baik dibandingkan dengan pria sehingga, adanya wanita dalam manajemen puncak dapat meminimalkan peluang terjadinya manajemen laba. Jadi apabila dalam suatu tata kelola perusahaan terdapat banyak dewan komisaris wanita maka hal tersebut akan meminimalkan peluang terjadinya manajemen laba.

Namun menurut Ardilah (2022) dewan komisaris wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba sebab hal tersebut tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin yang terdapat dalam bagian dewan komisaris, serta adanya dewan komisaris didalam penelitian ini sangat kecil dan belum mengurangi tindakan manajemen laba.

**H1** : Dewan Komisaris Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba



### **2.5.2 Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Manajemen Laba**

Direksi merupakan organ utama perusahaan yang berperan dalam tata kelola perusahaan sekaligus bertanggung jawab untuk memimpin dan mengarahkan sasaran perusahaan dengan mempertimbangkan kepentingan para pemegang saham. Keberadaan direktur perempuan dalam dewan direksi perusahaan dapat meningkatkan kualitas laba karena kemampuan pengawasan dewan direksi meningkat sehingga berpengaruh terhadap manajemen laba (Gull, *et al.* 2019). Menurut Debnath (2020) meneliti kehadiran direksi wanita terhadap manajemen laba pada perusahaan di Bangladesh yang terdaftar di Dhaka Stock Exchange di tahun 2000- 2017. Hasil penelitian menunjukkan persentase direksi wanita memiliki hubungan signifikan positif pada negara Bangladesh sehingga kemungkinan mengurangi praktik manajemen laba pada suatu perusahaan. Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Orazalin (2020) menunjukkan persentase direksi wanita memiliki hubungan signifikan negatif terhadap manajemen laba yang dikarenakan wanita cenderung memiliki sifat kehati-hatian dalam bertindak sehingga wanita didalam dewan direksi mampu menghindari terjadinya manajemen laba dan juga menurut Widagdo (2022) dewan direksi wanita berpengaruh terhadap manajemen laba didalam suatu perusahaan karena hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki lebih banyak wanita di dewan direksi lebih baik dalam mengendalikan manajemen laba.

Menurut Elzhar, *et al.* (2022) tidak adanya representasi antara dewan direksi wanita dengan kinerja suatu perusahaan yang mana akan menurunkan terjadinya praktik manajemen laba serta perlu adanya eksplorasi mengenai

karakteristik, usia dan juga status perkawinan sehingga dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba, sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Serly & Melani (2022) bahwa dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap manajemen laba didalam suatu perusahaan karena wanita memiliki rasa cemas yang berlebih sehingga apabila terjadi kegagalan akan menyalakan dirinya sendiri.

**H2** : Dewan Direksi Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

### **2.5.3 Pengaruh Komite Audit Wanita Terhadap Manajemen Laba**

Mnif & Cherif (2020) menyatakan keberadaan wanita dalam komite audit mampu mengurangi peluang terjadinya manajemen laba pada perusahaan sifat wanita yang cenderung lebih berhati-hati dan menghindari resiko dengan tanggung jawabnya sebagai komite audit guna mengetahui tindakan manajemen laba dan komite audit wanita juga memiliki sifat yang lebih konservatif sehingga dinilai memiliki etika yang tinggi, sehingga dalam hasil penelitiannya komite audit wanita berpengaruh terhadap manajemen laba. Serta hasil penelitian yang dilakukan Jalan, *et al.* (2020) menyatakan komite audit wanita berpengaruh negatif terhadap manajemen laba karena sifat wanita yang cenderung lebih berhati-hati dan menghindari resiko sehingga dapat menurunkan terjadinya manajemen laba.

Ardilah, K (2022) menyatakan komite audit wanita tidak memiliki pengaruh terhadap manajemen laba karena tindakan dalam megaudit juga dapat mempengaruhi komite audit dalam menjalankan tugasnya sebagai fungsi pengawasan, wanita juga cenderung memiliki sifat untuk mencari kebenaran

terlebih dahulu sebelum mengambil tindakan sehingga tidak mampu mengurangi terjadinya praktik manajemen laba.

**H3** : Komite Audit Wanita berpengaruh terhadap manajemen laba

#### **2.5.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Manajemen Laba**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Goncalves, *et al.* (2022) menyatakan ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang positif terhadap manajemen laba yang mana pada perusahaan unik yang terkait pada pemilu eropa. Perusahaan yang memiliki ukuran besar akan semakin tinggi peluang terjadinya manajemen laba karena perusahaan yang memiliki ukuran besar akan menyita perhatian publik sehingga akan berhati-hati dalam tindakannya. Menurut Shoab & Siddiqui (2022) hasil penelitiannya menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba dalam suatu perusahaan karena jika suatu perusahaan tersebut memiliki ukuran yang besar maka akan menghasilkan laba yang besar pula, sehingga tingkat terjadinya manajemen laba akan semakin tinggi. Serta menurut penelitian Tjandrakirana (2023) yang menyatakan bahwa ukuran perusahaan memiliki hubungan negatif terhadap manajemen laba, karena perusahaan besar lebih mendapatkan perhatian yang lebih dari masyarakat sehingga tingkat terjadinya manajemen laba kecil karna harus berhati-hati dalam tindakannya.

Hasil penelitian oleh Malahim, *et al.* (2022) ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba diperusahaan Yordania yang mana ukuran besar maupun kecilnya perusahaan tidak dapat memberikan petunjuk bahwa perusahaan tersebut melakukan manajemen laba karena manajemen laba dapat dilakukan apabila terdapat peluang dalam perusahaan tersebut. Serta menurut

Widagdo (2022) ukuran perusahaan tidak berpengaruh terhadap manajemen laba karena semakin besar perusahaan semakin ketat pengawasan terhadap pihak internal perusahaan, sehingga belum berpengaruh terhadap terjadinya praktik manajemen laba.

**H4** : Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap manajemen laba

