

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Agency Theory (Teori Keagenan)

Terdapat tiga masalah keagenan. Pertama, masalah konflik keagenan muncul antara *principal* dengan *agent*. Perbedaan kepentingan dan tujuan antara *principal* dan *agent* ini yang biasanya menjadi dasar konflik mereka. Kedua, masalah konflik keagenan yang muncul karena adanya konflik kepentingan antara *principal* dengan *principal*. Pemegang saham mayoritas dengan pemegang saham minoritas, dapat memunculkan konflik kepentingan karena adanya aktivitas transfer sumber daya antar perusahaan yang utamanya mengakibatkan kerugian pada pemegang saham minoritas. Ketiga, permasalahan keagenan yang muncul antara kreditur dan debitur, dimana kreditur adalah pemilik dana dan debitur sebagai pengelola dana.

Masalah konflik keagenan antara *principal* dan *agent* adalah dasar teori pada penelitian ini. Menurut Jensen dan Meckling (1976) teori keagenan adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Hubungan kontraktual yang terjadi dimana pemilik sebagai pemberi pekerjaan dan manajer menjadi penerima pekerjaan untuk melaksanakan sejumlah jasa dan diberikan wewenang serta otoritas untuk pengambilan keputusan oleh pemilik. Manajer sebagai pengelola perusahaan lebih banyak mengetahui informasi internal dan operasional perusahaan di masa yang akan datang dibandingkan pemilik (pemegang saham). Manajer berkewajiban memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan kepada pemilik, melalui pengungkapan informasi akuntansi seperti laporan keuangan. Ketidakseimbangan penguasaan informasi akan memicu munculnya suatu kondisi yang disebut sebagai asimetri informasi (Dwiyanti & Astriena, 2018).

Asimetri antara manajemen dengan pemilik dapat memberikan kesempatan kepada manajer melakukan manajemen laba, dengan memanipulasi angka pada laba untuk keuntungannya sendiri serta menyesatkan pemilik (pemegang saham)

mengenai kinerja ekonomi perusahaan menunjukkan adanya hubungan positif antara asimetri informasi dengan manajemen laba (Dewi et al., 2018). Sikap *overconfidence* manajer yang secara sistematis memperkirakan pendapatan perusahaan yang berlebihan serta memperkirakan arus kas yang terlalu besar atau terlalu meremehkan resiko kerugian perusahaan. Adanya perbedaan kepentingan (keagenan) antara manajer dan pemilik modal memungkinkan manajerial *overconfidence* melakukan manajemen laba dengan harapan keyakinannya dalam memperkirakan pendapatan dan arus kas dapat menaikkan laba perusahaan (Shinta, 2021).

Pemilik perusahaan akan memberikan kompensasi kepada manajer dengan harapan manajer tersebut akan bertindak sesuai kepentingan pemegang saham. Kompensasi yang diberikan kepada manajer bisa dalam bentuk *short-term* dan *long-term*. Kompensasi kinerja perusahaan yang biasanya diukur berdasarkan besarnya laba akan mendorong manajer untuk meningkatkan laba perusahaan. Laba perusahaan akan mempengaruhi reaksi pasar terhadap harga saham. Tidak menutup kemungkinan manajer melakukan manajemen laba untuk memperoleh tingkat laba yang diinginkan (Lim, 2017). Selain untuk mendapatkan kompensasi finansial, CEO juga bisa termotivasi melakukan manajemen laba untuk membentuk reputasi (Hu, 2015).

Pemegang Saham sebagai pemilik perusahaan menunjuk seorang manajer sebagai agen untuk mengelola perusahaan dan pembuatan keputusan didelegasikan kepada agen tersebut. Sehingga menurut teori konflik agensi, pemegang saham sebagai *principal* dan manajer sebagai *agent* memiliki kepentingan yang berbeda satu sama lain. Sehingga pentingnya pemisahan antara manajemen perusahaan dan hubungan pemilik kepada manajer, untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas dengan menyewa pihak yang profesional untuk mengelola perusahaan. Namun pemisahan ini ternyata menimbulkan permasalahan. Dengan demikian terdapat dua kepentingan yang berbeda didalam perusahaan dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat keuntungan yang mereka inginkan.

2.1 Manajemen Laba

Manajemen laba adalah perilaku manajer untuk memaksimalkan atau meminimalkan laba yang dilaporkan ketika menyusun laporan keuangan departemen yang menjadi tanggung jawabnya, yang dimana tidak ada hubungannya dengan perubahan profitabilitas jangka panjang perusahaan (Okdwimayanti, 2021). Menurut Healy & J.W, (1999) terdapat sisi baik maupun buruk dari manajemen laba :

1. Sisi baiknya adalah potensi peningkatan kredibilitas manajemen dalam mengkomunikasikan informasi pribadi kepada pemangku kepentingan eksternal dan memperbaiki keputusan dalam alokasi sumber daya.
2. Sisi buruknya adalah biaya yang diciptakan oleh kesalahan alokasi sumber daya, sehingga terjadinya penggelembungan dana (*overstatement*).

Manajemen laba terjadi ketika para manajer menggunakan pertimbangan mereka dalam pelaporan keuangan dan struktur transaksi untuk mengubah laporan keuangan dengan tujuan menyesatkan beberapa pemangku kepentingan mengenai kondisi kinerja ekonomi perusahaan atau untuk mempengaruhi hasil - hasil kontraktual yang bergantung pada angka - angka akuntansi yang dilaporkan. Sehingga informasi yang diberikan manajemen belum tentu terjamin bahwa laporan keuangan yang disajikan sesuai dengan kondisi perusahaan yang sesungguhnya. Definisi ini menunjukkan dua jenis tindakan untuk mendapatkan manajemen data Kaldonski, and Jewartowski, (2017) yaitu :

1. Tindakan transaksi nyata, yaitu penentuan tenggang waktu yang disengaja dalam kegiatan operasi dan investasi, misalnya akselerasi penjualan, penundaan investasi yang menghasilkan perubahan dalam arus kas dan akrual.
2. Tindakan pada pelaporan keuangan, yaitu manajemen laba berbasis akrual yang mempengaruhi laba yang dilaporkan, tanpa konsekuensi apapun untuk arus kas, menghasilkan akrual abnormal dalam laporan keuangan.

Terdapat beberapa faktor penyebab munculnya manajemen laba yaitu manajemen akrual, penerapan kebijakan akuntansi yang wajib dan perubahan aktiva secara sukarela. Namun menurut Setyawan & Harnovinsah, (2015), ada tiga faktor yang melatarbelakangi tindakan dilakukannya manajemen laba oleh manajer yaitu:

- a. *Bonus purposive*, manajer akan memilih metode akuntansi yang tepat untuk menaikkan utilitasnya, yaitu bonus yang tinggi.
- b. *Debt Covenant*, perusahaan yang memiliki rasio *Debt to Equity* yang tinggi, akan mendorong manajer melakukan manajemen laba dengan memilih metode akuntansi yang tepat.
- c. *Political Motivation*, perusahaan besar yang mempunyai biaya politik tinggi akan mendorong manajer untuk memilih metode akuntansi yang dapat menanggihkan laba yang dilaporkan dari periode sekarang ke periode yang akan datang.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, manajemen laba ini diprosikan dengan total akrual, dimana total akrual ini terdiri dari dua jenis yaitu discretionary accruals yang merupakan komponen akrual yang berasal dari manajemen laba yang dilakukan manajer, dan non discretionary accruals merupakan komponen akrual yang terjadi seiring dengan perubahan dari aktivitas perusahaan itu sendiri Wirayana & Sudana, (2018) Munculnya kesempatan bagi manajemen untuk melakukan manipulasi laba itu terjadi ketika 1945 perusahaan mengetahui kinerja keuangannya yang kurang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

2.2 Manajerial Overconfidence

CEO memiliki kewenangan untuk menjalankan kepengurusan sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan dalam anggaran dasar. Dalam melaksanakan tugasnya, CEO melakukan pengambilan keputusan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah karakteristik CEO (Nurcahyani & Rahmawati, 2020). Manajerial *overconfidence* merupakan karakteristik seorang manajer yang memiliki rasa

percaya diri yang berlebihan dan tinggi. Karakteristik manajer ini dianggap sebagai keunggulan yang kompetitif, dimana manajer akan menjalankan tugasnya secara percaya diri dalam pemantauan manajemen dan melindungi kepentingan pemegang saham yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Shefrin (2007) membagi bias *overconfidence* menjadi dua kelompok yaitu (1) sikap terlalu percaya diri terhadap kemampuan atau *overconfidence about ability*. (2) sikap terlalu percaya diri terhadap pengetahuan atau *overconfidence about knowledge*. Sedangkan Menurut Moore & Healy, (2008) terdapat tiga jenis *overconfidence*. Jenis pertama adalah *overestimation*, yang terjadi ketika seseorang melebih-lebihkan tingkat kemampuan, kinerja, kendali, atau kemungkinan sukses mereka. Jenis kedua adalah *overplacement*, yang terjadi ketika seseorang percaya bahwa dirinya lebih baik daripada orang lain. Atribut ini merupakan efek dari *overestimation*. Tipe ketiga adalah *overprecision*, yaitu ketika seseorang percaya bahwa keyakinannya lebih tepat daripada yang sebenarnya. Seseorang yang terlalu percaya diri terhadap kemampuannya biasanya akan berpikir bahwa mereka lebih baik daripada mereka yang sebenarnya. Sedangkan, seseorang yang terlalu percaya diri terhadap pengetahuan mereka berpikir bahwa mereka lebih banyak tahu daripada orang lain. Sikap seperti ini bukan berarti mereka tidak peduli ataupun tidak kompeten. Namun, masalahnya terletak pada pikiran mereka bahwa mereka menganggap dirinya lebih baik (Shinta, 2021).

Menurut Ting et al., (2016) manajerial yang terlalu percaya diri ini cenderung meremehkan risiko serta melebih – lebihkan pengetahuan, kemampuan, dan ketepatan informasi yang diberikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perilaku tersebut dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan maupun pemegang saham, karena kepercayaan diri tersebut dapat dijadikan alat untuk mengambil keuntungan pribadi manajer. Besar kemungkinan aktivitas akuntansi dipengaruhi oleh perilaku manajemen tersebut, sehingga adanya salah saji yang dilaporkan pada pelaporan keuangan perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajerial yang terlalu percaya diri dapat terlibat dalam manajemen laba

untuk keperluan informasi pribadi atau informasi kepada investor yang menyesatkan.

2.3 Manajerial Tenure

Manajerial *tenure* mencerminkan masa kerja manajer dalam perusahaan. Masa jabatan manajer akan mempengaruhi kinerjanya pada perusahaan. Manajer dengan masa jabatan lebih lama akan memposisikan diri dalam berkomunikasi dan penyebarluasan informasi mengenai perusahaan. Manajer dengan masa jabatan lebih lama mampu untuk berkembang dan memperkuat relasi dengan berbagai sumber didasari oleh kekuatan informasi yang mereka miliki. Durasi manajer dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, terutama dalam hal kekayaan pemegang saham. Manajer yang baru diangkat memiliki angka ketidakpastian yang tinggi pada kelangsungan perusahaan dikarenakan memiliki rekam jejak yang sedikit (Naseem et al., 2020). Manajer yang telah menjabat cukup lama akan mendapatkan pengetahuan dan pengalaman pribadi dibandingkan dengan manajer yang baru menjabat. Namun manajer yang baru menjabat biasanya mampu bekerja lebih keras dibandingkan manajer lama, karena manajer baru cenderung akan membangun reputasi yang baik. Salah satu tugas manajer ialah menetapkan kebijakan untuk tujuan jangka pendek, menengah maupun untuk tujuan jangka panjang. Lamanya manajer menjabat dapat memberikan jaminan atas waktu yang lama untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengawasan yang dilakukannya dalam berbagai kegiatan perusahaan (Yanti Silaban & Suryani Zainal, 2021). Namun menurut Ali & Zhang, (2015), menyatakan bahwa manajer yang baru menjabat sebagai CEO perlu membuktikan kinerja mereka selama tahun-tahun awal menjabat sehingga manajemen laba yang dilakukan meningkat daripada CEO yang sudah lama menjabat. Sehingga kehadiran manajemen yang kompeten diharapkan mampu menilai risiko kecurangan, termasuk pencegahan kecurangan laporan keuangan.

Masa jabatan manajer dapat dibagi menjadi 3 periode berdasarkan praktik manajemen laba :

1. Periode Awal, manajer pada akan cenderung lebih konservatif dalam melaporkan laba karena kurangnya pengalaman serta kemampuan manajer dan ketatnya pengawasan dari dewan direksi.
2. Periode Puncak, setelah melewati beberapa waktu ketika manajer mulai mengasah kemampuan maka manajer akan mulai memberanikan diri serta bertindak agresif untuk melakukan manajemen laba.
3. Periode Akhir, pada akhir masa jabatan manajer cenderung kembali berperilaku konservatif dalam melaporkan laba, karena sedikitnya waktu sehingga manajer lama tidak mampu melakukan manajemen laba.

2.4 Kepemilikan Keluarga

Perusahaan keluarga ialah perusahaan dimana sebagian besar kepemilikannya dimiliki oleh keluarga. Pukthuanthong *et al.*,(2013) mengungkapkan bahwa perusahaan dengan kepemilikan keluarga dapat diidentifikasi dari dua aspek. Pertama, pendiri dan atau anggota keluarga pendiri perusahaan setidaknya memiliki saham sebesar 20% dan merupakan pemegang saham tertinggi di perusahaan. Kedua, salah satu anggota keluarga menjabat sebagai CEO atau menduduki posisi chairman dalam jajaran dewan direksi perusahaan. Pukthuanthong *et al.*, (2013) menambahkan bahwa suatu perusahaan masih dapat dikategorikan sebagai family ownership walau hanya memenuhi salah satu aspek tersebut. Dengan kata lain, jika kedua aspek tidak terpenuhi, maka suatu perusahaan dapat dikategorikan sebagai perusahaan non keluarga.

Struktur kepemilikan perusahaan terkonsentrasi pada anggota keluarga, sehingga selain sebagai pemilik perusahaan anggota keluarga pun turut menjadi bagian dari manajemen perusahaan serta memiliki kepentingan dalam pengambilan keputusan mengenai kebijakan perusahaan. Pengawasan dan pengendalian atas kebijakan manajemen yang diterapkan pada perusahaan keluarga sangat dipengaruhi oleh struktur kepemilikan. Perusahaan dikatakan dimiliki oleh keluarga (*family owned*) jika keluarga tersebut merupakan *controlling shareholders*, atau

mempunyai saham setidaknya 20% dari *voting rights* dan merupakan pemilik saham tertinggi dibandingkan dengan *shareholders* lainnya (Kurnia et al., 2015).

Anggota keluarga memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk berperilaku oportunistik karena mereka akan berada dalam perusahaan dalam jangka waktu yang panjang, adanya keinginan untuk mewariskan perusahaannya pada generasi berikutnya serta keinginan untuk menjaga nama baik keluarga. Hal ini akan menyebabkan perusahaan keluarga termotivasi untuk melaporkan laba yang lebih berkualitas (Dewi et al., 2018). Karena perusahaan keluarga sering kali dilanjutkan atau diwariskan kepada keturunan mereka, sehingga kecil kemungkinannya perusahaan keluarga melakukan manajemen laba dan akan lebih cenderung memikirkan tentang keberlangsungan usaha guna dapat diwariskan kepada generasi selanjutnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

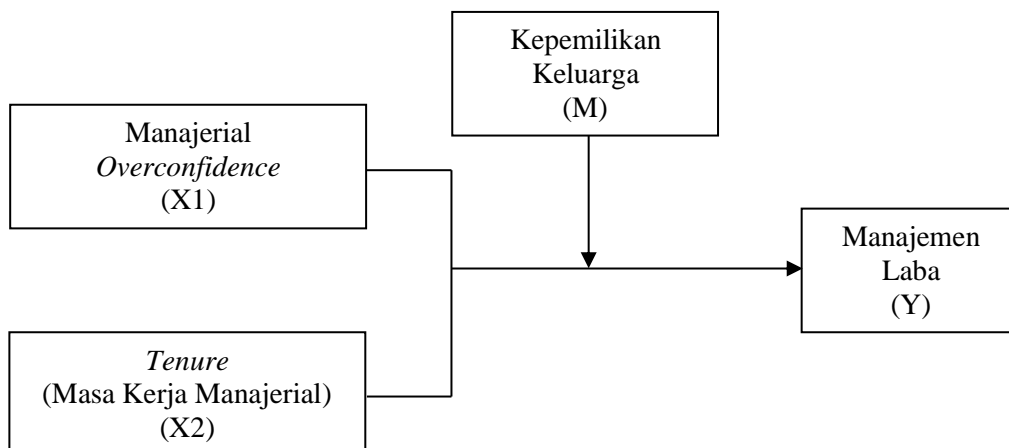
No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1	Yustisi Y.P dan Putri D.P	2021	Manajemen Laba Yang Dipengaruhi Oleh <i>Managerial Overconfidence</i> Dan Kepemilikan Keluarga	Hasil penelitian ini ialah variable <i>managerial overconfidence</i> berpengaruh positif terhadap manajemen laba. Dan membuktikan kepemilikan keluarga tidak mampu memperlemah hubungan positif <i>managerial overconfidence</i> terhadap manajemen laba.
2	Clara N dan Isna P.R	2020	Pengaruh CEO <i>Overconfidence</i> Terhadap Manajemen Laba Riil Dengan Kualitas Audit Sebagai Pemoderasi	Hasil pengujian membuktikan bahwa variable CEO <i>overconfidence</i> berpengaruh positif terhadap manajemen laba riil. Dan membuktikan bahwa kualitas audit dapat memperlemah

				hubungan positif antara CEO <i>overconfidence</i> dengan manajemen laba riil.
3	Andreas V dan Fuad R	2018	Masa Kerja CEO Dan Manajemen Laba	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa CEO di awal masa jabatannya akan menggunakan manajemen laba untuk meningkatkan laba. Sedangkan CEO, yang berakhir masa jabatannya tidak berpengaruh sebab manajer tidak begitu memiliki cukup waktu untuk meningkatkan laba
4	Dwiyanti dan Astriena	2018	Pengaruh Kepemilikan Keluarga Dan Karakteristik Komite Audit Terhadap Manajemen Laba	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan keluarga berpengaruh negatif terhadap manajemen laba, ukuran komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba, keahlian akuntansi komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba, dan jumlah pertemuan komite audit berpengaruh negatif terhadap manajemen laba.
5	Putu <i>et al</i>	2018	Kompensasi Bonus, Kepemilikan Keluarga Dan Manajemen Laba	Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi bonus tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba, sedangkan kepemilikan keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran konsep yang didalamnya menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya yang dianggap relevan pada situasi masalah yang telah diidentifikasi. Populasi yang digunakan adalah perusahaan yang terdapat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dari tahun 2018 sampai dengan 2020. Dengan variabel dependen (Y) ialah Manajemen Laba dengan pemoderasi (M) ialah Kepemilikan Keluarga serta variabel Independen (X1) ialah Manajerial *Overconfidence*, (X2) ialah *Tenure* (masa kerja manajerial). Berikut gambaran dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Manajerial Overconfidence terhadap Manajemen Laba

Perusahaan dengan manajerial *overconfidence* memiliki kinerja perusahaan yang lebih baik dibandingkan pada perusahaan lainnya. Tetapi perusahaan yang dipimpin oleh manajer *overconfidence* juga memiliki tingkat rasio yang tinggi dari pada rata – rata industri (Salehi *et al*, 2019). Teori konflik keagenan menurut (Jensen & Meckling, 1976) antara *principal* (pemegang saham) dan *agent* (manajer) yang menjadi dasar konflik pada hipotesis ini, dimana *agent* sebagai

pengelola perusahaan memiliki informasi internal dan operasional perusahaan lebih banyak guna dapat memperkirakan masa yang akan datang sedangkan *principal* hanya memiliki informasi yang tertera pada laporan keuangan tahunan yang dilampirkan. Manajer yang terlalu percaya diri, percaya bahwa mereka tahu kondisi dan asumsi yang diperlukan untuk pelaporan keuangan sehingga dapat menyebabkan bias dalam pengambilan keputusan dan kecenderungan untuk melakukan manajemen laba (Shinta, 2021).

Manajemen laba yang dilakukan manajer *overconfidence* yaitu dengan cara pengalokasian sumber daya tertentu pada pos – pos akuntansi seperti memanipulasi penjualan dan pemotongan anggaran belanja diskresioner untuk mencapai target pendapatan tertentu (Healy & J.W, 1999). Sehingga perilaku terlalu percaya diri membuat manajer memberikan laporan yang tidak akurat mengenai laporan keuangan saat ini dan cenderung melakukan manajemen laba karena mereka percaya bahwa kinerja masa depan mampu menutupi kekurangan itu.

Hasil penelitian dari Nurcahyani & Rahmawati (2020), Yustisi & Putri (2021) yang mengemukakan bahwa manajerial *overconfidence* berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba, artinya jika manajer berlaku *overconfidence* akan besar kemungkinan melakukan manajemen laba begitu juga sebaliknya. Dengan demikian hipotesis tersebut sebagai berikut :

H1 : Manager *overconfidence* berpengaruh positif terhadap manajemen laba

2.7.2 Pengaruh Manajerial Tenure terhadap Manajemen Laba

Kemampuan manajer dapat dilihat dari masa jabatan mereka. Hal ini mampu memotivasi mereka dalam mempertahankan citra yang baik agar terpilih kembali menjadi manajer ketika masa jabatan mereka akan berakhir (Robby & Angery, 2021). Pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pemegang saham dapat memilih kembali manajer dengan mempertimbangkan pengalaman manajer dan reputasi yang mereka miliki saat menjabat sebagai manajer. Manajer yang baru menjabat cenderung memiliki pengalaman dan reputasi yang sedikit, sehingga

pasar hanya akan mampu menilai kemampuan manajer yang telah menjabat selama bertahun - tahun dibandingkan manajer baru (Ali & Zhang, 2015). Hal ini menjadi dorongan untuk manajer baru agar bekerja keras selama tahun awal masa jabatan mereka untuk memberikan kinerja yang baik. Namun ini juga dapat berakhir buruk jika manajer memutuskan untuk membesarkan laba dengan tujuan meningkatkan kinerja dimata pemegang saham.

Perbedaan tujuan yang mendasari konflik keagenan pada hipotesis ini, dimana *principal* memiliki tujuan untuk mendapatkan profit yang lebih besar dan *agent* yang hanya memikirkan reputasinya agar dapat dipercaya kembali sehingga melakukan segala hal tanpa sepengetahuan *principal* (Lim, 2017). Tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa manajer dengan reputasi baik akan cenderung mengelola laba karna mereka menghadapi tekanan yang lebih besar dari pemegang saham dan juga untuk mempertahankan reputasinya.

Hasil penelitian Andreas & Fuad (2018) dan penelitian Saputri (2021) membuktikan bahwa masa jawaban manajer pada awal tahun berpengaruh signifikan dan masa jabatan pada akhir tahun tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba, artinya pada awal tahun jabatan seorang manajer cenderung melakukan manajemen laba dan pada akhir tahun manajer cenderung tidak melakukan manajemen laba. Dengan demikian hipotesis tersebut sebagai berikut :

H2 : *Tenure* (masa jabatan) berpengaruh positif terhadap manajemen laba.

2.7.3 Pengaruh Manajerial Overconfidence terhadap Manajemen Laba dimoderasi oleh Kepemilikan Keluarga

Anggota keluarga yang memiliki saham terbesar pada perusahaan keluarga mendapatkan hak kontrol yang digunakan untuk mengatur manajemen dalam memutuskan kebijakan perusahaan (Pukthuanthong *et al.*, 2013). Terdapat hubungan yang erat antara pemilik dan pengelola perusahaan keluarga mengingat mereka berasal dari keluarga Hal ini membuktikan meskipun manajer memiliki sifat *overconfidence*, tidak membuat mereka bertindak *opportunistic*

untuk mencari keuntungan pribadi dengan melakukan manajemen laba (Yustisi & Putri, 2021). Karena pemilik dan manajemen pada perusahaan keluarga memandang sebuah perusahaan sebagai aset yang akan diteruskan oleh keturunan mereka. Selain itu, mereka juga memiliki dorongan yang tinggi untuk menjaga citra dan nama baik keluarga. Kepedulian pemilik dan pengelola perusahaan terhadap citra perusahaan akan keberlangsungan usaha memotivasi mereka untuk meningkatkan nilai perusahaan (Kurnia et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa tindakan manajemen laba pada perusahaan keluarga lebih kecil kemungkinan dibandingkan dengan perusahaan non keluarga. Semakin besar kontrol atau peranan anggota keluarga pada perusahaan, maka praktik manajemen laba suatu perusahaan juga akan semakin rendah.

Hasil penelitian Yustisi & Putri (2021) membuktikan bahwa kepemilikan keluarga tidak mampu mempengaruhi manajerial *overconfidence* terhadap manajemen laba, artinya pengujian interaksi kepemilikan keluarga dengan manajerial *overconfidence* tidak memperlemah terjadinya manajemen laba. Dengan demikian hipotesis tersebut sebagai berikut :

H3 : Kepemilikan keluarga mampu memperlemah hubungan positif manajerial *overconfidence* terhadap manajemen laba.

2.7.4 Pengaruh Manajerial Tenure terhadap Manajemen Laba dimoderasi oleh Kepemilikan Keluarga

Anggota keluarga yang memiliki saham terbesar pada perusahaan keluarga mendapatkan hak kontrol yang digunakan untuk mengatur manajemen dalam memutuskan kebijakan perusahaan (Pukthuanthong *et al.*, 2013). Hal ini selaras dengan teori keagenan dimana manajer sebagai pengelola perusahaan merupakan orang yang lebih banyak mengetahui mengenai informasi internal dan prospek dari suatu perusahaan dimasa yang akan datang dibandingkan dengan pemilik. Oleh karena itu, manajemen berkewajiban untuk memberikan sinyal kepada pemilik perusahaan mengenai kondisi perusahaan berupa pengungkapan informasi akuntansi seperti laporan keuangan. Dengan asimetri informasi antara manajemen dengan pemilik akan memberi kesempatan kepada manajer untuk melakukan

manajemen laba sehingga akan menyesatkan pemegang saham mengenai kinerja ekonomi perusahaan. Serta terdapat hubungan yang erat antara pemilik dan pengelola perusahaan keluarga mengingat mereka berasal dari keluarga Hal ini membuktikan Kemampuan manajer dapat dilihat dari masa jabatan mereka mampu memotivasi dalam mempertahankan citra yang baik agar terpilih kembali menjadi manajer ketika masa jabatan mereka akan berakhir (Robby & Angery, 2021). Karena pemilik dan manajemen pada perusahaan keluarga memandang sebuah perusahaan sebagai aset yang akan diteruskan oleh keturunan mereka. Selain itu, mereka juga memiliki dorongan yang tinggi untuk menjaga citra dan nama baik keluarga. Kepedulian pemilik dan pengelola perusahaan terhadap citra perusahaan akan keberlangsungan usaha memotivasi mereka untuk meningkatkan nilai perusahaan (Kurnia et al., 2015). Hal ini menunjukkan bahwa tindakan manajemen laba pada perusahaan keluarga lebih kecil kemungkinan dibandingkan dengan perusahaan non keluarga. Semakin besar kontrol atau peranan anggota keluarga pada perusahaan, maka praktik manajemen laba suatu perusahaan juga akan semakin rendah.

Hasil penelitian Andreas & Fuad (2018) dan penelitian Saputri (2021) membuktikan bahwa masa jawaban manajer pada awal tahun berpengaruh signifikan dan masa jabatan pada akhir tahun tidak berpengaruh signifikan terhadap manajemen laba, artinya pengujian interaksi kepemilikan keluarga dengan manajerial tenure pada awal tahun jabatan seorang manajer cenderung melakukan manajemen laba dan pada akhir tahun manajer cenderung tidak melakukan manajemen laba. Dengan demikian hipotesis tersebut sebagai berikut :

H4 : Kepemilikan keluarga mampu memperlemah hubungan positif manajerial *tenure* terhadap manajemen laba.