

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan tidak terpisahkan dari dukungan para pemangku kepentingan dan komitmen manajemen perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan inovasi dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat berbagai jenis tingkatan dalam perusahaan yang setiap tingkatannya memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Salah satu jenis tingkatan yang ada dalam sebuah perusahaan tersebut yaitu manajemen puncak. Manajemen puncak adalah memiliki posisi penting di dalam perusahaan. Di dalam manajemen puncak terdiri dari Direksi, *General Manager* dan *Chief Executive Officer (CEO)*. Manajemen puncak dalam suatu perusahaan pastinya memiliki tugas dan mampu melakukan kegiatan yang dapat memberikan dampak positif untuk kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

Bagi para Direksi, *General Manager* dan *Chief Executive Officer (CEO)* juga memiliki andil yang penting di dalam sebuah perusahaan. Dengan menjalankan tugas masing-masing bagian yang nantinya akan sangat berperan dalam membantu kesuksesan perusahaan, sehingga posisi mereka dapat dikatakan layak jika disandingkan dengan tingkatan manajemen puncak. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi di Indonesia

yang mulai meningkat mampu memunculkan kebutuhan yang tinggi terhadap *top management*. Dengan begitu membuat adanya kelangkaan jumlah manajemen handal di Indonesia yang menyebabkan perusahaan publik berani membayar gaji yang sangat tinggi kepada *top management* yang handal. Terdapat juga tren, pada perusahaan yang memberikan *salary range* yang cukup lebar yaitu tingkat kompensasi yang diberikan kepada tiap manajemen berbeda-beda berdasarkan kinerja, tujuannya adalah untuk mengakomodasi fleksibilitas eksekutif yang memiliki talenta.

Penta (2016) mengungkapkan hasil penelitiannya pada tahun 2015 atas 149 perusahaan di Bursa Efek Indonesia menunjukkan besaran minimal Rp 835,2 juta dan maksimal sebesar Rp 1,67 miliar pertahun. Beberapa tahun terakhir, untuk sektor oil and gas di Indonesia memberikan remunerasi untuk *base salary* tertinggi kepada manajemennya, disusul sektor perbankan dan pertambangan. Dari 149 perusahaan yang disurvei, 29% perusahaan sudah memiliki program retensi bonus. Sebanyak 74% perusahaan memiliki alasan untuk memberikan retensi bonus, yaitu kepada karyawan yang bertalenta dengan kompetensi atau kemampuan khusus. Pada level profesional, perusahaan memberikan bonus besar 0-6 kali dari gaji pokok. Idealnya, perbandingan antara gaji manajemen tertinggi dan terendah sebenarnya tergantung pada besarnya perusahaan, jumlah karyawan, dan jenis industrinya.

Pada saat ini, beberapa perusahaan terkemuka di Indonesia mulai menerapkan sistem remunerasi yaitu *long-term incentive (LTI)*. *Long-term*

incentive merupakan pemberian bonus kepada *top management* dengan lebih melihat performa atas strategi bisnis yang telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang, yaitu selama 3-5 tahun kedepan. Bonus yang diberikan biasanya dalam bentuk saham. Tujuan dari *long-term incentive* adalah untuk sekedar mempertahankan manajemen, dan juga untuk memotivasi para manajemen dalam meningkatkan nilai *shareholder*.

Corporate Social Responsibility Disclosure atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu bentuk yang berupa tanggung jawab perusahaan, yang dilakukan melalui aktivitas sosial di lingkungan sekitar perusahaan. *Corporate social responsibility disclosure* dianggap sebagai inti dari etika bisnis, yaitu perusahaan juga memiliki kewajiban–kewajiban terhadap pihak-pihak lain, yaitu konsumen, karyawan, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan. Pendukung *corporate governance* dan *CSR* seperti *Global Reporting Initiatives* dan *Corporate Register* merekomendasikan bahwa kompensasi manajemen tingkat atas harus mencerminkan *CSR*. Pada dasarnya perusahaan harus mengapresiasi manajemen untuk melakukan *CSR* yang meningkatkan kinerja perusahaan (Hadi, 2014).

Penerapan *CSR* pada saat ini berkembang pesat termasuk di Indonesia, yang melihat aspek lingkungan dan sosial sebagai peluang untuk meningkatkan daya saing dalam dunia usaha, serta sebagai bagian dari pengelolaan risiko menuju sustainability kegiatan perusahaan. Hal ini

dapat dilihat dari laporan tahunan perusahaan atau dari gencarnya publikasi di media cetak maupun elektronik terkait dengan implementasi CSR. Pelaksanaan CSR yang paling umum dilakukan adalah dengan pemberian bantuan (donasi) kepada masyarakat miskin di sekitar perusahaan.

Perkembangan isu *Corporate Social Responsibility Disclosure* lumayan populer di Indonesia dalam beberapa tahun ini. Mulai banyak perusahaan yang antusias dalam menjalankan aktivitas CSR di dalam perusahaannya dengan beberapa alasan, antara lain yaitu untuk meningkatkan citra perusahaan, untuk mewujudkan kesuksesan perusahaan, dan untuk menjamin keberlangsungan perusahaan tersebut (Penta, 2016). Pada saat ini banyak perusahaan berbagai sektor bisnis di Indonesia yang mengakui bahwa mereka telah melaksanakan kewajiban sosialnya terhadap lingkungan sekitar, dan sebagian besar juga telah melakukan pengungkapan CSR yang dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kepercayaan publik terhadap pencapaian usaha perbaikan terhadap lingkungan.

Terdapat gambaran mengenai fenomena kegagalan CSR dalam perusahaan yang muncul di Indonesia antara lain yaitu kasus Lumpur panas Sidoharjo, kasus perusakan tambang minyak dan gas bumi, kasus kerusakan lingkungan di lokasi penambangan timah di pantai Pulau Bangka-Belitung, dan konflik antara PT Freeport Indonesia dengan rakyat Papua. Untuk baru-baru ini terdapat 130 perusahaan yang dijatuhi sanksi

karena telah terbukti melakukan pencemaran lingkungan dengan cara sengaja membuang limbah perusahaan ke Daerah Aliran Sungai (DAS) Citarum. Jumlah perusahaan tersebut berasal dari data yang telah tercatat di Dinas Lingkungan Hidup kota Cimahi. Sanksi yang diberikan kepada perusahaan terbagi menjadi tiga kategori, yaitu sengketa lingkungan sebanyak 35 perusahaan, sanksi pengawasan sebanyak 69 perusahaan, dan untuk closing sanksi sebanyak 26 perusahaan. (<https://sindonews.com>).

Apabila CSR tidak diterapkan dalam perusahaan tersebut maka akan menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Dari semua itu tentunya tidak lepas dari kualitas dan kerja keras manajemen puncak dalam menjalankan tugasnya, dengan kompensasi rendah yang diperoleh manajemen puncak dari perusahaan nantinya mampu mempengaruhi kinerja dari manajemen puncak itu sendiri dalam untuk mewujudkan tujuan dan kesuksesan dari perusahaan tersebut. Dalam penelitian Penta (2016) menunjukkan hasil bahwa *Corporate Social Responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi *CEO*.

Ukuran perusahaan digolongkan menjadi tiga jenis yaitu besar, menengah, dan kecil yang dapat dilikat dari total aset. Dengan begitu ukuran perusahaan dapat mempengaruhi kompensasi manajemen, karena perusahaan yang besar dapat membayar kompensasi manajemennya dengan tinggi. Dalam penelitian Fitriawan dan Ahmad (2015), dan Yanuar (2017) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi manajemen. Milkovich dan Newman (2005:465)

dalam Penta (2016) menyatakan fakta empiris bahwa ukuran perusahaan adalah prediksi terbaik dalam menentukan kompensasi manajemen. Penelitian Tosi et al (2004) dalam Penta (2016) menyatakan bahwa terdapat konsistensi pengaruh positif ukuran perusahaan (*size*) terhadap kompensasi manajemen.

Profitabilitas merupakan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki perusahaan, seperti aktiva, modal, atau penjualan perusahaan. Dengan kata lain yaitu profitabilitas merupakan kemampuan dari suatu perusahaan untuk mencapai laba. Pada umumnya, nilai profitabilitas dalam suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja suatu perusahaan. Semakin tinggi profitabilitas dalam perusahaan maka kemampuan dari perusahaan dalam menghasilkan laba juga semakin meningkat.

Rasio profitabilitas sering dipakai manajemen untuk mengukur kinerja keuangan dalam perusahaan dan menilai kinerja operasional dalam memanfaatkan sumber daya yang telah dimiliki perusahaan, disamping itu juga perlu mempertimbangkan masalah pembiayaan terhadap aktiva tersebut. Rasio profitabilitas yang mendekati 1 maka dapat dikatakan profitabilitas perusahaan semakin baik karena setiap aktiva mampu menghasilkan laba.

Hubungan antara profitabilitas dengan kompensasi manajemen dapat dilihat dari besarnya laba yang diperoleh suatu perusahaan, apabila

laba tersebut semakin tinggi atau meningkat maka kemampuan para manajemen dalam menjalankan tugasnya telah baik dan handal. Dalam penelitian Ming Jian dan Kin-Wai (2015), Shapira, et al. (2014), Penta (2016) menemukan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *CEO*.

Kebanyakan beberapa studi empiris yang dilakukan mengenai kompensasi manajemen, kebanyakan telah dilakukan di negara-negara maju, terutama di Amerika Serikat (AS) dan Inggris. Sebaliknya, untuk negara-negara yang masih berkembang contohnya seperti Indonesia masih sangat sedikit pengetahuan tentang faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kompensasi manajemen, dikarenakan terbatasnya data yang ada mengenai kompensasi manajemen perusahaan. Seperti penelitian Penta (2016) tentang *Corporate social responsibility* dan Kompensasi *CEO* dengan variabel kontrol ukuran perusahaan, *ROA*, umur *CEO*, masa jabatan *CEO*, dan komite remunerasi. Adapun perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada ukuran perusahaan dan profitabilitas sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian sebelumnya variabel tersebut menjadi variabel kontrol. Perbedaan lain terletak pada sampel yang akan diteliti, pada penelitian sebelumnya sampel yang diteliti yaitu perusahaan go public yang terdaftar di BEI tahun 2014-2015. Sedangkan pada penelitian ini sampelnya adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada *corporate social responsibility disclosure*, ukuran perusahaan, profitabilitas, dan kompensasi *top management* pada laporan keuangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan terdapat permasalahan dalam penelitian ini :

1. Apakah *corporate social responsibility disclosure* perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi *top management* ?
2. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi *top management* ?
3. Apakah profitabilitas berpengaruh terhadap kompensasi *top management* ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang hendak dilakukan ini adalah :

1. Untuk menguji apakah *corporate social responsibility disclosure* berpengaruh terhadap kompensasi *top management*.
2. Untuk menguji apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi *top management*.
3. Untuk menguji apakah profitabilitas berpengaruh terhadap kompensasi *top management*.

E. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai bagaimana pengaruh *corporate social responsibility disclosure* perusahaan terhadap kompensasi *top management*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan informasi mengenai pentingnya *corporate social responsibility* perusahaan. Serta dari informasi yang ada ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepedulian pada lingkungan sosial.

b. Bagi Investor

Dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para calon investor dalam membuat keputusan investasi dengan CSR yang telah diterapkan di perusahaan tersebut.

c. Bagi Masyarakat

Mampu menambah kesadaran masyarakat tentang hak-hak yang seharusnya diperoleh masyarakat.