

PENGARUH *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DISCLOSURE*, UKURAN PERUSAHAAN DAN PROFITABILITAS TERHADAP KOMPENSASI *TOP MANAGEMENT*

(Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2017)

Mifta Hasanatun Navi'ah

Email : miftanaviah@gmail.com

Program Studi Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dosen Pembimbing

Dr. Harjanti Widiastuti, S.E., M. Si., Ak.,CA

ABSTRACT

This research aims to analyze and provide empirical evidence of the effect of Corporate Social Responsibility Disclosure, Firm Size, Profitability for Top Management Compensation. This study uses secondary data from the annual financial statements of banking companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) in 2017. This study used the stratified rando sampling method, and obtained 64 companies. The method of analysis of this study uses multiple regression with the SPSS 15.0 program. The results of the research show that the Corporate Social Responsibility Disclosure has a positive effect on Top Management Compensation. Company size has a positive effect on top management compensation. Profitability has a positive effect on top management compensation.

Keywords: *Corporate Social Responsibility Disclosure (CSR), Company Size (SIZE), Profitability (ROA).*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

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.

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.

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.

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.

1.2 Tinjauan Pustaka dan Penurunan Hipotesis

1.2.1 Teori *Stakeholders*

Teori *stakeholder* itu sendiri merupakan teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja (*stakeholder*) perusahaan harus bertanggungjawab (Freeman dan Mc Vea, 2001). Masing-masing perusahaan harus mampu menjaga hubungan dengan *stakeholdernya* dengan cara mengakomodasi keinginan dan kebutuhan dari *stakeholdernya*, terutama untuk *stakeholder* yang memiliki *power* terhadap ketersediaan sumber daya yang digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan, misal : tenaga kerja, pasar atas produk perusahaan dan lain-lain (Chariri dan Ghazali, 2007).

1.2.2 Teori Sinyal

Signalling teori menjelaskan mengapa perusahaan mempunyai dorongan untuk memberikan informasi laporan keuangan pada pihak eksternal (Ambarwati, 2010:51). Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu

menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagai sinyal baik atau sinyal buruk .

Penggunaan teori *signalling*, informasi berupa ROA atau tingkat pengembalian terhadap aset atau juga seberapa besar laba yang didapat dari aset yang digunakan, dengan demikian jika ROA tinggi maka akan menjadi sinyal yang baik bagi para investor, karena dengan ROA tinggi menunjukkan kinerja perusahaan tersebut baik maka investor akan tertarik untuk menginvestasikan dananya yang berupa surat berharga atau saham.

1.2.3 Pengaruh *Corporate Social Responsibility Disclosure* terhadap Kompensasi

Corporate social responsibility (CSR) itu sendiri merupakan pengambilan keputusan yang dikaitkan dengan kaidah-kaidah, nilai-nilai etika, dan keputusan hukum untuk menghargai manusia, masyarakat dan lingkungan. Penerapan *CSR* di dalam perusahaan diharapkan selain memiliki komitmen finansial kepada pemilik atau pemegang saham, dan juga memiliki komitmen sosial terhadap para pihak lain yang berkepentingan, karena *CSR* merupakan salah satu bagian dari strategi bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

Semakin banyak aktivitas *CSR* yang dilakukan oleh perusahaan atas perintah manajemen akan meningkatkan *reward* yang berupa kompensasi yang akan diperoleh manajemen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Penta (2016) tentang Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Kompensasi CEO. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi CEO.

H₁. *Corporate social responsibility disclosure* berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

1.2.4 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi

Semakin besar total aset mengindikasikan semakin besar pula ukuran perusahaan tersebut. Ukuran perusahaan dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kompensasi *top management*. Sigler (2011), menyatakan bahwa perusahaan yang relatif besar akan memiliki kemampuan yang lebih besar juga dalam melakukan pembayaran kompensasi kepada *top management* perusahaan.

Dengan semakin besar ukuran perusahaan dapat dikatakan bahwa semakin besar pula tanggungjawab manajemen, karena tidak mudah mengelola perusahaan besar dibandingkan perusahaan kecil. Hal ini disebabkan oleh perusahaan besar yang memiliki karyawan serta sumber daya dalam jumlah besar, sehingga tugas sebagai manajemenakan lebih kompleks dalam mengelola perusahaan besar, maka dari itu kompensasi yang diberikan kepada manajemen di perusahaan besar akan semakin besar dibandingkan dengan perusahaan kecil. Dengan ini dapat ditegaskan bahwa perusahaan-perusahaan besar memiliki lebih banyak sumber daya untuk menghargai manajemen mereka.

Yanuar (2017) meneliti tentang Pengaruh Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil dari penelitian Penta (2016) ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi *CEO*.

H₂. Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

1.2.5 Pengaruh Profitabilitas terhadap Kompensasi

Profitabilitas yang tinggi menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba bersih tinggi pula. *Return on asset (ROA)* digunakan sebagai indikator kinerja perusahaan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan aktiva yang dimilikinya.

Saphira, et al. (2014) menyatakan *ROA* berpengaruh positif terhadap kompensasi. Semakin besar *ROA* suatu perusahaan, maka semakin tinggi kompensasi berupa bonus yang diperoleh *top management*. Hal ini disebabkan karena semakin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan dari salah satu indikator peningkatan kinerja perusahaan, maka perusahaan harus membayar kompensasi yang tinggi kepada *top management* untuk mengapresiasi peningkatan kinerja manajemen.

Ming dan Lee (2015) meneliti pengaruh *CSR* terhadap kompensasi *CEO* dengan variabel kontrol ukuran perusahaan, profitabilitas, umur *CEO*, masa jabatan *CEO*, serta *corporate governance*. Hasilnya menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *CEO*.

H₃. Profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*

2. METODE PENELITIAN

2.1 Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan alasan bahwa perusahaan manufaktur kebanyakan memiliki aktivitas-aktivitas perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan yang terutama di sekitar perusahaan. Dalam penelitian ini periode yang digunakan yaitu pada tahun 2017, dikarenakan data yang diperoleh adalah data terbaru dan seluruh Perseroan Terbatas juga sudah diwajibkan untuk menerapkan CSR di perusahaannya dengan cara mengakses web www.idx.co.id.

2.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan mengakses website www.idx.co.id . Data yang diperoleh berupa laporan tahunan perusahaan tentang laporan keuangan tahunan dan kegiatan *CSR* yang dilakukan oleh perusahaan yang tercatat di BEI pada tahun 2017.

2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel diambil menggunakan metode *stratified random sampling*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memilih populasi yang akan dijadikan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*. Teknik *random sampling* memungkinkan setiap unit sampling sebagai unsur populasi untuk memperoleh peluang yang sama menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini terdapat 19

subsektor industri dengan jumlah 150 perusahaan yang ada didalamnya pada tahun 2017.

Jumlah populasi perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI yaitu 150 perusahaan, untuk menetapkan besar atau kecilnya pengambilan sampel tidak menggunakan perhitungan yang rumit. Dengan begitu, pengambilan sampel yang dilakukan sebanyak 2 dari 5 perusahaan yang ada, sehingga total yang diperoleh yaitu 64 perusahaan.

2.3 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara undian. Cara undian dilakukan untuk meminimalkan ketidakadilan saat memilih sampel karena dalam pengambilannya dilakukan secara acak dari masing-masing subsektor industri. Pengambilan sampel dari masing-masing subsektor industri yang dilakukan secara acak dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menuliskan nomor urut untuk masing-masing sektor industri pada kertas kecil, kemudian menggulungnya dan memasukkannya kedalam gelas kecil dengan tutup yang diberi lubang kecil.
2. Mengocok gelas yang berisi undian dan mengeluarkan satu persatu gulungan kertas. Kemudian setiap nomor yang keluar dicatat dan dijadikan sampel penelitian. Hal yang sama dilakukan untuk masing-masing subsektor industri.

2.4 Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda (multiple regression analysis). Analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen dan menunjukkan arah hubungan variabel dependen dan independen. Model analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Comp}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{CSR}_{it} + \beta_2 \text{Size}_{it} + \beta_3 \text{ROA}_{it} + e$$

Keterangan :

Comp_{it} = logaritma total kompensasi manajemen perusahaan i pada periode t

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi

CSR_{it} = pengungkapan tanggung jawab sosial perusahaan i pada periode t

Size_{it} = ukuran besar kecilnya perusahaan i pada periode t

ROA_{it} = *return on asset* perusahaan i pada periode t

e = eror

3. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

3.1 Prosedur Pemilihan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang secara rutin telah mempublikasikan laporan keuangannya. Periode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tahun 2017. Pada penelitian ini digunakan 64 laporan keuangan periode tahun 2017 dari 19 subsektor industri dengan jumlah 150 perusahaan.

Tabel 4.1
Daftar Subsektor Perusahaan

No	Subsektor	Jumlah Perusahaan	Sampel
1.	Semen	6	2
2.	Keramik	7	2
3.	Logam	16	6
4.	Kimia	11	4
5.	Plastik	10	4
6.	Pakan	4	2
7.	Kayu	2	2
8.	Pulp	9	4
9.	Mesin	3	2
10.	Otomotif	13	6
11.	Tekstil	18	8
12.	Alas Kaki	2	1
13.	Kabel	6	2
14.	Elektro	1	1
15.	Makanan dan Minuman	18	8
16.	Rokok	4	2
17.	Farmasi	10	4
18.	Kosmetik	6	2
19.	Peralatan Rumah Tangga	4	2
	Jumlah	150	64

3.2 Hasil Uji Deskriptif

Tabel 4.1
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CSR	64	,08	,77	,3908	,2157
SIZE	64	Rp5.072.796.000	Rp911.282.009.280	Rp11.767.049.366	Rp38.901.948.901
ROA	64	,003	,72	2,2242	,19361
COMpit	64	Rp 139.000	Rp18.435.000	Rp 7.258.768	Rp 19.728.625
Valid N (listwise)	64				

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas, dapat dijelaskan bahwa skor rata-rata *corporate social responsibility disclosure* (CSR) sebesar 0,3908 dengan nilai terendah sebesar 0,08% pada perusahaan PT Jembo Cable

Company Tbk (JECC), nilai tertinggi sebesar 0,77% pada perusahaan PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk (JAPFA), dan standar deviasi yang dimiliki *corporate social responsibility disclosure* (CSR) sebesar 0,2157.

Nilai rata-rata ukuran perusahaan (*SIZE*) sebesar Rp 11.767.049.366 dengan nilai terendah sebesar Rp 5.072.796.000, yaitu pada perusahaan PT Polychem Indonesia Tbk (ADMG). Untuk nilai tertinggi sebesar Rp 911.282.009.280 dimiliki oleh perusahaan PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN), dan standar deviasi yang dimiliki pada ukuran perusahaan (*Firm Size*) sebesar Rp 38.901.948.901.

Nilai rata-rata profitabilitas (ROA) sebesar 0,1754 dengan nilai terendah 0,003% pada perusahaan PT Nusantara Inti Corporate Tbk (UNIT), sedangkan nilai tertinggi sebesar 0,72% dimiliki oleh perusahaan PT Multi Prima Sejahtera

Tbk (LPIN), dengan standar deviasi yang dimiliki profitabilitas (*ROA*) sebesar 0,19361.

Nilai rata-rata kompensasi *top management* (COMPit) sebesar Rp 7.258.768 dengan nilai terendah Rp 139.000 yang dimiliki perusahaan PT Nusantara Inti Corporate (UNIT), sedangkan nilai tertinggi sebesar Rp18.435.000 dimiliki oleh perusahaan PT Bentoel International Investama Tbk (RMBA), dan standar deviasi yang dimiliki kompensasi *top management* (COMPit) sebesar Rp 19.728.625.

3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.3
Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z Test	Nilai Sig.	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,314	Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh nilai probabilitas (*p-value*) = 0,314. Nilai tersebut di atas 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai Tolerance	VIF	Keterangan
Corporate Social Responsibility (CSR)	0,974	1,027	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Ukuran Perusahaan (SIZE)	0,974	1,026	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Profitabilitas (ROA)	0,998	1,002	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5
Uji Heteroskedastisitas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Sig.t	Keterangan
RES2	Corporate Social Responsibility Disclosure (CSR D)	0,177	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	Ukuran Perusahaan (SIZE)	0,305	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
	Profitabilitas (ROA)	0,811	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastitas.

3.3.4 Uji Autokorelasi

Tabel 4. 6
Uji Autokorelasi

	DW	Keterangan
Durbin Waston	2,007	Tidak Terdapat Gejala Autokolerasi

Berdasarkan dari table di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Waston (2,007) berada diantara nilai DU (1,6946) dan 4-DU (2,3054). Maka dapat disimpulkan dari hasil tersebut tidak terdapat adanya autokolerasi.

3.4 Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7
Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Kesimpulan
	B	Std.Error			
Constant	8,993	1,359	6,617	0,000	
CSR	1,674	0,741	2,258	0,028	Positif Signifikan
SIZE	0,210	0,063	3,350	0,001	Positif Signifikan
ROA	1,976	0,804	2,458	0,017	Positif Signifikan
Adj R-sq	0,260				
Nilai F	8,383				
Sig F	0,002				

3.4.1 Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,260 atau 26%, artinya *corporate social responsibility disclosure*, ukuran perusahaan dan profitabilitas pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017 memberikan sumbangan sebesar 26% terhadap kompensasi *top management*, sedangkan 74% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

3.4.2 Uji F

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka ada pengaruh secara bersama-sama variabel *corporate social responsibility disclosure*, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap kompensasi *top management* pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2017.

3.4.3 Uji t (Pengujian Hipotesis)

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Kriteria hipotesis diterima adalah, jika nilai sig. $\leq 0,05$ dan sebaliknya hipotesis tidak diterima adalah jika nilai sig. $> 0,05$. Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel *Corporate Social Responsibility Disclosure (CSR)* memiliki koefisien positif sebesar 1,674 dengan nilai sig. sebesar $0,028 < 0,05$, yang artinya variabel *CSR* berpengaruh positif terhadap

kompensasi *top management*. Dengan begitu hipotesis pertama (H1) yang menyatakan *Corporate Social Responsibility Disclosure (CSR)* berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Ukuran Perusahaan (*SIZE*) memiliki koefisien positif sebesar 0,210 dengan nilai sig. sebesar $0,001 < 0,05$, yang artinya variabel ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*. Dengan begitu hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Ukuran Perusahaan (*SIZE*) berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel Profitabilitas (ROA) memiliki koefisien positif sebesar 1,976 dengan nilai sig. sebesar $0,017 < 0,05$, yang artinya variabel profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*. Dengan begitu hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Profitabilitas (ROA) berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh *Corporate Social Responsibility Disclosure* terhadap *Kompensasi Top Management*

Hasil pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *corporate social responsibility disclosure (CSR)* terhadap kompensasi *top management*. Teori *stakeholder* itu sendiri merupakan teori yang menggambarkan kepada pihak mana saja (*stakeholder*) perusahaan harus

bertanggungjawab Freeman dan Mc Vea. (2001). Masing-masing perusahaan harus mampu menjaga hubungan dengan *stakeholdernya* dengan cara mengakomodasi keinginan dan kebutuhan dari *stakeholdernya*, terutama untuk *stakeholder* yang memiliki *power* terhadap ketersediaan sumber daya yang digunakan untuk aktivitas operasional perusahaan, misal : tenaga kerja, pasar atas produk perusahaan dan lain-lain (Chariri dan Ghazali, 2007). Dengan melaksanakan *CSR* dapat dijadikan sebagai salah satu strategi yang dapat dilakukan untuk menjaga hubungan antara perusahaan dengan para *stakeholder*, dari pelaksanaan *CSR* tersebut diharapkan nantinya keinginan dari *stakeholder* dapat terakomodasi sehingga dapat menghasilkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan *stakeholdernya*.

Penelitian ini konsisten ditemukan penelitian sebelumnya yaitu milik Penta (2016) meneliti tentang Pengaruh *Corporate Social Responsibility* terhadap Kompensasi CEO. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa *corporate social responsibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi CEO.

3.5.2 Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi *Top Management*

Hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Ukuran Perusahaan (*SIZE*) terhadap kompensasi *top management*. Teori Stakeholder di terapkan dalam penelitian ini karena dengan adanya hubungan harmonis yang diciptakan atau dijaga perusahaan dengan para *stakeholdernya*, maka keberlanjutan dan kelestarian perusahaan akan terjaga.

Dengan begitu semakin besar ukuran perusahaan dapat dikatakan bahwa semakin besar pula tanggungjawab manajemen, karena tidak mudah mengelola

perusahaan besar dibandingkan perusahaan kecil. Hal ini disebabkan oleh perusahaan besar yang memiliki karyawan serta sumber daya dalam jumlah besar, sehingga tugas sebagai manajemen akan lebih kompleks dalam mengelola perusahaan besar, maka dari itu kompensasi yang diberikan kepada manajemen di perusahaan besar akan semakin besar dibandingkan dengan perusahaan kecil.

Penelitian ini konsisten dengan penemuan sebelumnya yaitu milik Yanuar (2017) meneliti tentang Pengaruh Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil dari penelitian Penta (2016) ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi *CEO*.

3.5.3 Pengaruh Profitabilitas terhadap Kompensasi *Top Management*

Hasil pengujian pada hipotesis ketiga menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Profitabilitas (ROA) terhadap kompensasi *top management*. *Signalling* teori menjelaskan mengapa perusahaan mempunyai dorongan untuk memberikan informasi laporan keuangan pada pihak eksternal. Pada waktu informasi diumumkan dan semua pelaku pasar sudah menerima informasi tersebut, pelaku pasar terlebih dahulu menginterpretasikan dan menganalisis informasi tersebut sebagai sinyal baik atau sinyal buruk .

Penggunaan teori *signalling*, informasi berupa ROA atau tingkat pengembalian terhadap aset atau juga seberapa besar laba yang didapat dari aset yang digunakan, dengan demikian jika ROA tinggi maka akan menjadi sinyal yang baik bagi para investor, karena dengan ROA tinggi menunjukkan

kinerja perusahaan tersebut baik maka investor akan tertarik untuk menginvestasikan dananya yang berupa surat berharga atau saham. Permintaan saham yang banyak maka harga saham akan meningkat. Profitabilitas yang tinggi menunjukkan prospek perusahaan baik, sehingga investor akan merespon positif sinyal tersebut dan nilai perusahaan akan meningkat.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Ming dan Lee (2015) tentang pengaruh *CSR* terhadap kompensasi *CEO* dengan variabel kontrol ukuran perusahaan, profitabilitas, umur *CEO*, masa jabatan *CEO*, serta corporate governance. Hasilnya menunjukkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *CEO*.

4. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. *Corporate social responsibility disclosure (CSR)* berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.
2. Ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.
3. Profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi *top management*.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan saran diatas, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Untuk penelitian berikutnya sebaiknya mencoba untuk menambahkan variabel kontrol dalam penelitian yang dilakukan dengan variabel dependen kompensasi *top management*.

2. Penelitian berikutnya dapat menggunakan variabel lainnya seperti Tobin's Q.
3. Bagi peneliti berikutnya disarankan untuk menambah periode waktu pengamatan sehingga obyek pengamatan atau sampel penelitian lebih luas dan banyak.

4.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas, yaitu *corporate social responsibility disclosure*, ukuran perusahaan dan profitabilitas dengan satu variabel terikat, yaitu kompensasi *top management*.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 64 laporan keuangan dari perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI untuk periode 2017 dengan metode *random sampling*.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, S.D.A. 2010. *Manajemen Keuangan Lanjut. Graha Ilmu*. Yogyakarta.
- Barnea, A., Rubin CEO, A. 2010. Corporate Social Responsibility as A Conflict Between Shareholders. *Journal of Business Ethics*. 97, 71-86.
- Brigham, Eugene F. dan Houston, Joel F. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan Terjemahan*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Bushman, R. M., Indjejikian, R. J., & Smith, A. (1996). CEO compensation: The role of individual performance evaluation. *Journal of Accounting and Economics*, 21, 161–193.
- Chariri, A dan Imam Ghozali. 2007. *“Teori Akuntansi”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriawan, Rama, and Gatot N. Ahmad. “Pengaruh Kinerja Perusahaan, Kepemilikan Institusi, dan Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi: Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di BEI. Tahun 2009-2012.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 13.3 (2015): 516-526 .
- Freeman, R.E. dan J. McVea. 2001. “A Stakeholder Approach to Strategic Management”. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=263511. SSRN. Diakses tanggal 2 Juni 2010
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackston, D. and M. J. Milne, 1996, *Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies, Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol. 9 no. 1:77-108.
- Hadi, Nor. 2014. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jusriani I dan Rahardjo, 2013, “Analisis Pengaruh Profitabilitas, Kebijakan Dividen, Kebijakan Hutang, Dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Nilai Perusahaan”, *Diponegoro Journal of Accounting*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ming, Jian, Kin-Wai Lee. 2015. CEO Compensation and Corporate Social Responsibility, *Journal of Multinational Financial Management*, 29, 46-65.
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Penta, Dessy, 2016. *Corporate Social Responsibility dan Kompensasi Perusahaan Go Public yang Tercatat di BEI*. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Saphira A.C, Rekker., L. Karen, Benson., W. Robert, Faff. 2014. *Corporate Social Responsibility And CEO Compensation Revisited: Do Disaggregation, Market Stress, Gender Matter? Journal of Economics and Business*. 72, 84-103.
- Scott, William R, 2003. "*Financial Accounting Theory*". Toronto: Prentice Hall International Inc.
- Sembiring, Eddy Rismanda. 2005. Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Study Empiris Pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Jakart. SNA VIII.
- Sigler, KJ. 2011. *CEO Compensation and Company Performance, Busines and Economics Journal*, Vol. 31, 1-8.
- Yanuar, Kevin. 2017. Pengaruh Ukuran Perusahaan, dan Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif. Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.