

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kompensasi manajemen di perbankan sudah menjadi kontroversi pemegang saham di legislatif dan ekonomi sejak tahun 1930-an (Ghozali, 2015). Lebih dari 300 penelitian yang menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi manajemen menjadi bahan penelitian (Gomez-Mejia dan Wiseman, 1997). Selain itu dalam dua dekade terakhir, jumlah penelitian yang berfokus pada kompensasi manajemen telah meningkat sejalan dengan peningkatan jumlah gaji eksekutif. Penelitian tersebut dilakukan di negara-negara maju, terutama Amerika Serikat (AS) dan Inggris (Murphy, 1999).

Menurut Muljani (2002) kompensasi dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab. Dilihat dari jangka waktunya, kompensasi dibedakan menjadi kompensasi jangka pendek dan jangka Panjang (Aggarwal dan Samwick, 1999), sedangkan yang lain membedakan antara komponen gaji pokok dan komponen insentif (misalnya Bushman, Indjejikian, & Smith, 1996). Kompensasi jangka pendek terdiri dari gaji dan bonus, sedangkan kompensasi jangka panjang terutama dari opsi saham. Komponen insentif terdiri dari bonus dan rencana insentif jangka panjang yang besarnya bergantung pada portofolio atau ukuran kinerja (Bushman *et al.*, 1996). Komponen ini diduga yang paling penting untuk penyelarasan kepentingan antara pemegang saham dan eksekutif, karena itu adalah bagian yang paling sensitif terhadap kinerja (Rekker *et al.*, 2014). Menurut Muljani (2002) tidak semua jenis kompensasi

diberikan oleh perusahaan, pemberian kompensasi dapat bervariasi, berdasarkan keputusan manajemen perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan atau kondisi perusahaan.

Pemberian kompensasi harus memiliki sistem kebijakan dan tujuan jelas, salah satunya memberi keadilan. Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan sehingga manajemen memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya (Notoatmodjo, 2010 dalam Ritawati, 2015). Kompensasi berupa tunjangan yang biasanya masuk dalam komponen gaji atau upah yang berkaitan dengan kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja, sedangkan pemberian kompensasi dalam bentuk insentif bertujuan sebagai imbalan atas prestasi yang telah dilakukan oleh pekerja.

Dalam pandangan Islam, kompensasi harus diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah diberikan oleh para pemberi kerja dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga karyawan merasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan sebagaimana sabda Rasulullah SAW “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih).

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَتُجْرَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا  
كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

*“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”* (Al- Jaatsiyah: 22).

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang dikerjakan dan masing-masing tidak akan dirugikannya. Jadi ayat ini menajamin tentang imbalan yang diberikan perusahaan terhadap manajemen telah sesuai dengan yang dikerjakan, sehingga manajemen memperoleh kepuasan kerja.

Dalam beberapa waktu terakhir, tujuan perusahaan tidak hanya berfokus dalam kepuasan manajemen dan karyawan ataupun keuntungan perusahaan, tetapi juga daya dukung lingkungan alam dan masyarakat dengan memperhatikan aspek finansial atau ekonomi, sosial, dan lingkungan yang disebut dengan *tripple bottom line* (Lindawati & Puspita, 2015). Hal ini dikarenakan keberadaan perusahaan sebagai *“agent of development”* didalam lingkungan dan masyarakat. Salah satu cara mendapatkan daya dukung tersebut maka perusahaan harus melakukan pertanggung jawaban dengan mengintegrasikan aspek-aspek tersebut dalam kegiatan perusahaan. Bentuk pertanggung jawaban tersebut sering dikenal dengan istilah *Corporate Social Responsibility* (CSR).

Menurut Santoso (2016) CSR adalah suatu tindakan atau konsep yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk tanggungjawab mereka terhadap sosial atau lingkungan sekitar tempat perusahaan itu berada. Perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial, diharapkan akan memperoleh legitimasi sosial dan memaksimalkan kekuatan keuangannya dalam jangka panjang (Kiroyan 2006 dalam Suparjan & Mulya 2012). Hal ini mengindikasikan

bahwa perusahaan yang menerapkan CSR mengharapkan akan direspon positif oleh para pelaku pasar. Seperti menurut penelitian DiSegni (2015) bahwa salah satu manfaat yang diperoleh perusahaan adalah meningkatnya reputasi dan *brand* perusahaan di mata pelanggan.

*Corporate Social Responsibility* digunakan untuk merujuk pada berbagai aktivitas perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja/kehidupan, pengurangan energi hingga yang lebih luas adalah konsepsi 'melakukan hal yang benar' (Griffin & Mahon 1997 dalam Miles & Miles, 2013). Menurut Jensen & Mecklin (1976) dan Jensen & Murphy (1990) dalam Miles & Miles (2013) kompensasi disusun sedemikian rupa untuk menyelaraskan kepentingan pemegang saham. Dalam kasus pemegang saham cenderung menjadi keselarasan kepentingan antara semua pemangku kepentingan karena CSR meningkatkan utilitas dari pemegang saham dan di sisi lain perusahaan mengapresiasi kinerja manajemen dengan pemberian imbalan (reward) berupa kompensasi.

Motivasi manajemen terlibat dalam kegiatan CSR masih dipertanyakan, apakah untuk kepentingan perusahaan atau untuk kepentingan diri sendiri. Jika seorang manajer terlibat dalam kegiatan CSR untuk kepentingan etis maka manajemen akan menikmati *reward* intrinsik seperti pekerjaan yang menantang, prestasi ataupun pengakuan. Akan tetapi, jika manajemen terlibat dalam kegiatan CSR untuk kepentingan diri sendiri maka akan menikmati reward ekstrinsik seperti gaji, bonus, dll maka, mereka akan berharap tidak akan mendapat kompensasi yang rendah atau akan melakukan kegiatan *moral hazard* dalam memenuhi kepentingan diri sendiri tersebut (Rekker *et al* (2014). Maka dari itu penulis menduga jika kegiatan CSR cenderung sedikit maka hal

tersebut dapat mempengaruhi citra dan kinerja perusahaan yang berdampak pada pemberian kompensasi terhadap manajemen yang juga dapat mengontrol kegiatan *moral hazard*.

Perkembangan penelitian tentang keterkaitan CSR dan kompensasi memiliki keberagaman literatur dan perbedaan dalam setiap negara. Salah satu penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat seperti Rekker *et al.* (2014) menyatakan bahwa CSR berpengaruh negatif terhadap kompensasi manajemen hal ini karena manajemen merasa termotivasi melakukan kegiatan CSR sebagai kompensasi yang terkait dengan kinerja jangka pendek. Sama dengan penelitian Rekker *et al.* (2014), penelitian Cai, Jo, dan Pan (2011) bahwa penelitian CSR berpengaruh negatif terhadap kompensasi. Berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian Mahoney *et al.* (2006), penelitian Karim *et al.* (2015) yang menemukan bahwa perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial memiliki tingkat kompensasi total manajemen yang relatif tinggi. Keduanya memeriksa dampak dari keterlibatan CSR keterlibatan CSR terhadap kompensasi manajemen dimana menunjukkan hubungan positif signifikan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa aktivitas CSR perusahaan memengaruhi struktur kompensasi CEO dengan cara yang diinginkan, yang memotivasi CEO untuk menyelaraskan kepentingan mereka dengan kepentingan pemegang saham yang akhirnya meningkatkan nilai perusahaan. Ini juga menyiratkan bahwa perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial memiliki sistem tata kelola perusahaan yang berfungsi dengan baik dalam merancang paket kompensasi Manajemen.

Di Indonesia, penelitian tentang CSR dan kompensasi manajemen tidak sepopuler di negara-negara lain. Menurut Kato, Kim, dan Lee, (2006), di

negara berkembang khususnya Asia, penelitian tentang kompensasi masih jarang dilakukan karena kendala keterbatasan data. Demikian halnya di Indonesia, penulis baru menemukan satu penelitian yang menghubungkan antara CSR dengan kompensasi yaitu penelitian Natalia, (2016) yang menggunakan 89 sampel perusahaan *go public* selama tahun 2013-2014 dengan observasi sebanyak 178. Hasilnya CSR berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi CEO.

Penelitian ini akan menguji kembali hubungan *Corporate Social Responsibility* dengan Kompensasi Manajemen di sektor perbankan. Hal ini penting untuk diteliti dikarenakan Pertama, pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif pada sektor perbankan kepada para manajemen perusahaan diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh akibat dari konsekuensi peningkatan kinerja perusahaan sehingga menjadi sorotan para pemegang saham (Sari& Harto, 2014). Kedua, berdasarkan Peraturan Bank Indonesia no.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) bank umum mewajibkan pengungkapan remunerasi dan segala fasilitas yang diterima pada laporan *Good Corporate Governance*. Semua perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI) wajib untuk melakukan pengungkapan kompensasi khususnya direksi dan komisaris pada laporan keuangan.

Ketiga, struktur CG berbeda dengan di Amerika, di Indonesia menganut *two tiers boards system*, dimana setiap perusahaan publik harus memiliki dua kelompok manajemen puncak, yaitu Dewan Direksi sebagai fungsi manajemen serta Dewan Komisaris sebagai fungsi pengawasan (Undang-undang No. 40 Tahun 2007). Sedangkan di Amerika menganut *one tiers board system* yang

hanya terdiri dari *board of directors* dimana lebih mengacu kepada fungsi dewan komisaris di Indonesia yang melakukan fungsi pengawasan terhadap manajemen. Untuk istilah dewan direksi di Indonesia mengacu pada fungsi manajemen yang menjalankan fungsi manajerial dan operasional perusahaan di Amerika (Wardhani, 2007). Sehingga secara peran, fungsi dan kedudukan CEO (direksi) di Indonesia berbeda dengan CEO di Amerika. Selanjutnya, penulis menambahkan efek tidak langsung CSR terhadap kompensasi manajemen melalui kinerja perusahaan dan *corporate governance* sebagai variabel pemoderasi.

Secara garis besar penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Rekker, Benson, dan Faff (2014). Perbedaan dari penelitian terdahulu adalah penambahan efek tidak langsung CSR terhadap kompensasi manajemen melalui kinerja perusahaan dan *corporate governance* sebagai variabel pemoderasi. Alasan penulis menambahkan efek tidak langsung kinerja perusahaan dikarenakan kegiatan CSR di Indonesia diatur dalam UU No.40 tahun 2007 pasal 74 dan UU No.25 tahun 2007 pasal 15,17 & 34 yang secara tidak langsung mewajibkan wajib perusahaan untuk melaksanakannya. Pengungkapan informasi CSR akan menjadi pertimbangan investor dalam menilai kinerja perusahaan melalui transaksi pasar modal, disisi lain menurut Kristanto (2018) semakin bagus kinerja perusahaan, maka akan mencerminkan besaran kompensasi semakin tinggi. Maka, penulis berasumsi ada pengaruh tidak langsung dari kinerja perusahaan terhadap besaran kompensasi manajemen yang dipengaruhi oleh kegiatan CSR.

Selain itu penulis juga menambahkan *corporate governance* sebagai variabel pemoderasi. Alasan penambahan *corporate governance* sebagai

variabel moderasi karena menurut berdasarkan teori agensi Jensen & Meckling (1976), Barnea & Rubin (2010) dalam Cai *at el.* (2011) menunjukkan bahwa jika inisiatif CSR tidak memaksimalkan nilai perusahaan, inisiatif tersebut merupakan pemborosan sumber daya berharga dan proposisi yang berpotensi merusak nilai perusahaan, sehingga perlu adanya penerapan *Corporate Governance* yang baik. Dengan penerapan *Corporate Governance* yang baik maka, perusahaan diharapkan mampu merancang paket kompensasi manajemen yang tepat.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH TIDAK LANGSUNG *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY* TERHADAP KOMPENSASI MANAJEMEN MELALUI KINERJA PERUSAHAAN YANG DIMODERASI OLEH *CORPORATE GOVERNANCE*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah CSR berpengaruh positif terhadap Kompensasi Manajemen?
2. Apakah *Corporate Governance* yang baik akan memperkuat pengaruh positif CSR terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah Kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi Manajemen?
4. Apakah CSR secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kompensasi Manajemen melalui kinerja perusahaan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh CSR terhadap kompensasi manajemen.
2. Untuk mengetahui pengaruh CSR terhadap kinerja perusahaan yang diperkuat dengan *Corporate Governance* yang baik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi manajemen.
4. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung CSR terhadap kompensasi manajemen melalui kinerja perusahaan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Apabila hasil penelitian ini signifikan diharapkan memberi *insight* baru dalam penelitian yang menguji pengaruh CSR terhadap kompensasi manajemen, yaitu pentingnya kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi dan *corporate governance* sebagai variabel pemoderasi.