

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Seorang eksekutif perusahaan (CEO) adalah pihak yang dibayar paling tinggi dalam perusahaan dan paling diperhatikan dibandingkan dengan yang lain. Tingginya tingkat kompensasi yang CEO dapatkan tentu tidak terlepas dari sejauh mana kinerjanya dalam perusahaan. Oleh karena itu pembahasan kompensasi sering terfokus pada kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Masalah kompensasi atau remunerasi CEO menjadi isu yang sangat penting dan menjadi perbincangan yang terus berlangsung didalam literatur keuangan (Usman *et al*, 2015). Beberapa tahun terakhir ini isu kompensasi menjadi perhatian akademisi, penyusun standar, dan masyarakat (Gigliotti, 2013).

Peraturan kompensasi atau remunerasi bank umum di Indonesia telah diatur didalam Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola dalam Pemberian Remunerasi bagi Bank Umum. Menurut ajaran Islam kompensasi haruslah diberikan kepada para pekerja sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemilik perusahaan. Apabila pekerja telah menyelesaikan pekerjaannya maka para pekerja akan mendapatkan imbalan dari pemilik perusahaan. Allah SWT telah menegaskan tentang kompensasi ini dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya : “Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan.’”(At-Taubah ayat 105)*

Berdasarkan Surah At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kepada kita untuk bekerja dan Allah SWT pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Dalam ayat ini juga dijelaskan mengenai penegasan Allah SWT bahwa motivasi atau niat bekerja itu haruslah benar. Sebab jika motivasi bekerja kita tidak benar, Allah SWT akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, jika motivasi itu benar, maka Allah SWT akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan. Maka dianjurkan agar orang-orang yang beriman jika dalam bekerja kita harus memaksimalkan kinerja yang kita miliki untuk perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja dari perusahaan tempat kita bekerja.

Kompensasi eksekutif di Indonesia pernah menjadi isu populer pada akhir tahun 2016, saat gaji Gubernur Bank Indonesia (BI) telah ditetapkan oleh DPR RI tahun anggaran 2016 yaitu sebesar Rp 194,19 juta per bulan, gaji tersebut diatas dua kali lipat gaji resmi Presiden RI yang hanya mencapai Rp 62,74 juta (Gliemourinsie, 2017). Supriyatna (2018) menjelaskan bahwa PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk (BBRI) dalam rapat umum pemegang saham (RUPS)

2016 memberikan gaji dan kompensasi kepada 8 direksi sebesar Rp 37,21 miliar. Sementara pada RUPS tahun 2017 kompensasi yang diberikan kepada direksi mengalami kenaikan 3% sebesar Rp 38,15 miliar. Sementara pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk (BMRI) memberikan gaji dan tunjangan kepada 11 dewan direksi sebesar Rp 12,37 miliar ditahun 2016. Pada tahun 2017 besaran gaji dan kompensasi mengalami kenaikan 11% sebesar Rp 30,99 miliar. Gaji dan kompensasi yang diberikan kepada direksi pada perbankan sudah teratur apabila mengalami kenaikan itu bisa diperkirakan. Kenaikan kompensasi dipengaruhi oleh kinerja direksi semakin baik kinerjanya maka besaran kompensasi yang diterima akan semakin tinggi.

Supriyatna (2018) menyatakan bahwa pada laporan keuangan yang terdaftar di BEI pada tahun 2016 PT Indofood Sukses Makmur Tbk (INDF) memberikan gaji dan kompensasi kepada direksi sebesar Rp 642,33 miliar. Pada tahun 2017 besaran gaji dan kompensasi yang diberikan direksi mengalami kenaikan 28% sebesar Rp 829,124. Sementara pada PT Unilever Indonesia Tbk tahun 2016 memberikan gaji dan kompensasi kepada direksi sebesar Rp 62,518 miliar. Pada tahun 2017 besaran gaji dan kompensasi yang diberikan kepada direksi mengalami kenaikan 21% sebesar Rp 78,209 miliar.

Tingkat kompensasi eksekutif ini berhubungan dengan bagaimana kinerja suatu perusahaan tersebut. Menurut Lindianasari (2013) besarnya kompensasi tergantung dari bagaimana kinerja CEO tersebut dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap bonus yang diberikan kepada CEO

terdapat tanggungjawab yang besar pada perusahaan khususnya para pemegang saham. Pihak perusahaan bahkan pihak luar akan menilai kinerja perusahaan seperti apa sehingga dapat ditentukan besaran kompensasi yang akan diterima CEO.

Suherman dkk (2016) menyatakan besaran kompensasi yang diberikan kepada CEO berbeda dengan karyawan biasa karena tanggungjawab CEO lebih berat dan berisiko. Salah satu tugas dari seorang direksi adalah menaikkan dan mempertahankan saham perusahaan agar perusahaan dapat dikenal baik oleh investor dan perusahaan lain. Pihak yang diuntungkan dalam kenaikan nilai saham perusahaan selain perusahaan itu sendiri, dewan direksi akan mendapatkan nama baik karena dia yang bertanggungjawab atas keberhasilan itu.

Pengukuran besaran kompensasi eksekutif dalam suatu perusahaan juga tidak akan pernah terlepas dari proses pelaksanaan mekanisme *Corporate Governance*. Mekanisme *Corporate Governance* yaitu salah satunya adalah kepemilikan institusional. Kepemilikan institusional itu sendiri dapat dilihat dari besarnya saham yang dimiliki suatu perusahaan dari total modal saham yang berpengaruh pada besarnya kompensasi CEO. Dengan adanya kepemilikan institusional maka tingkat pengawasan yang dilakukan oleh institusi semakin tinggi (Umi dkk, 2013).

Widyati (2013) menjelaskan kepemilikan saham institusional semakin besar sehingga investor mampu memperkuat monitoring dewan direksi dalam perusahaan. Dengan kuatnya monitoring juga akan meningkatkan kinerja perusahaan, dengan meningkatnya kinerja perusahaan maka kompensasi CEO juga

akan semakin tinggi. Proporsi kepemilikan institusional berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif (Suherman, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Darwis (2009) dan Abbasi (2012) menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin tinggi kepemilikan institusional maka semakin kuat kontrol terhadap perusahaan, kinerja perusahaan akan naik apabila pemilik perusahaan bisa mengendalikan perilaku eksekutif agar bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian Hadad (2012) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyati (2013) yang menggunakan sampel dari perusahaan property dan *real estate* dengan rentang tahun 2008-2011 memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2006) menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Selain itu penelitian Hapsoro (2008) juga menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan. Menurut penelitian Sudarma (2011) menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan positif antara kepemilikan institusional dengan kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Conyon (2013), Suherman, dkk (2015), Wicaksono (2017), membuktikan bahwa kinerja perusahaan memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap besaran kompensasi yang diterima eksekutif perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Suherman, dkk

(2016) dan menyatakan bahwa kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif didalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Umi, dkk (2013) bahwa kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian Core *et al* (2013) didukung oleh penelitian Ghozali (2015) menghasilkan jika tidak terdapat hubungan yang positif antara kinerja perusahaan terhadap besarnya kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Fitriawan, dkk (2015) menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan menggunakan Tobin's Q tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Ditambah lagi penelitian Hadad (2012) menyimpulkan bahwa pengaruh antara kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif sangat bertolak belakang.

Penelitian yang dilakukan oleh Parthasarathy, *et al* (2006) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Core (2013) mengemukakan bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi. Hal ini dikarenakan peran kepemilikan institusi dalam melakukan pengawasan hampir sama dengan dewan komisaris independen. Sebagai pemegang saham, mereka dapat menentang rencana kompensasi eksekutif perusahaan, karena kepemilikan institusi memiliki wewenang yang berbeda dengan pemegang saham individual. Eseihardt (2013) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi. Hal tersebut didukung lagi dengan penelitian Yamina & Mohamed

(2017) yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyati *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Core *et al.* (2013) juga membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif. Ditambah lagi dengan penelitian Fitriawan, dkk (2015) juga membuktikan bahwa kepemilikan institusional tidaklah berpengaruh dengan besaran kompensasi yang diterima oleh para eksekutif.

Penelitian ini merupakan penelitian modifikasi dari Suherman, dkk (2016) dimana perbedaan dari penelitian tersebut menggunakan studi kasus perusahaan yang terdaftar di Indeks Kompas100 pada tahun 2010-2013. Namun penelitian yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan studi kasus perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2015-2017 yang merupakan tahun terbaru. Adapun perbedaan penelitian kali ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian terdahulu variabel kinerja perusahaan merupakan variabel independen namun pada penelitian kali ini variabel kinerja perusahaan digunakan sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini menggunakan kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi dikarenakan kinerja perusahaan itu sendiri akan menjadi variabel perantara antara kepemilikan institusional terhadap besarnya kompensasi eksekutif yang diterima oleh CEO. Secara teoritis semakin besar kepemilikan institusional maka akan

semakin tinggi pula monitoring yang akan dilakukan oleh investor, sehingga kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik yang nanti tujuan perusahaan akan tercapai dan nilai perusahaan naik, sehingga kompensasi yang diberikan kepada CEO semakin tinggi. Sebaliknya apabila kinerja perusahaan menurun besaran kompensasi yang diterima juga akan menurun.

Pada penelitian ini, obyek yang diteliti adalah laporan keuangan dari perusahaan manufaktur yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini menggunakan laporan keuangan terbaru yaitu laporan keuangan periode 2015-2017. Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan secara detail diatas, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi Eksekutif dengan Kinerja Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2015-2017)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan ulasan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif?
3. Apakah kinerja perusahaan memediasi hubungan antara kepemilikan institusional dan kepemilikan institusional?



### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang:

1. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh positif kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan,
2. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat pengaruh positif kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif,
3. Untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan mediasi kinerja perusahaan antara kepemilikan institusional dan kompensasi eksekutif.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat, yaitu:

1. Bidang Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pemberian kompensasi kepada para eksekutif yang kaitanya dengan kinerja perusahaan dan struktur kepemilikan,
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah serta menjadi referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.
2. Bidang Praktis
  - a. Bagi *stakeholder*, penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dalam pengambilan keputusan terkait pemberian kompensasi kepada para eksekutif,

- b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi perusahaan agar dapat memberikan kompensasinya sesuai dengan keadaan perusahaan tersebut,
- c. Bagi pemerintah, diharapkan dapat bekerjasama dengan baik bersama perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan.