

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Keagenan (*agency theory*)

Agency Theory merupakan acuan dasar dalam menjelaskan hubungan antara kinerja perusahaan dengan kompensasi eksekutif. Menurut Jensen & Meckling (1976) hubungan keagenan adalah sebuah kontrak dimana prinsipal memerintah agen untuk melakukan jasa atas nama prinsipal serta memberi wewenang kepada agen untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi prinsipal.

Masalah agensi timbul dikarenakan adanya pemisahan fungsi dalam perusahaan yang nantinya akan menyebabkan perbedaan kepentingan, sehingga sangat dibutuhkan perjanjian dalam kontrak kerja (Wicaksono, 2017). Masalah agensi timbul dikarenakan manajer bertanggung jawab untuk memaksimalkan nilai perusahaan namun manajer juga menginginkan kompensasi yang tinggi pula. Hal inilah yang akhirnya memberikan peluang bagi manajemen untuk mengutamakan kepentingannya pribadi.

Umi, dkk (2013) berpendapat bahwa teori ini mengasumsikan bahwa eksekutif bertindak atas kepentingan mereka sendiri, sehingga diperlukan mekanisme agar eksekutif dapat memerhatikan kepentingan pemegang saham dan mampu meningkatkan kinerja perusahaan, dengan demikian maka nilai perusahaan akan meningkat, kesejahteraan prinsipal juga akan mengalami

peningkatan. Kompensasi merupakan cara untuk menyatukan perbedaan kepentingan pemegang saham dan manajer.

2. Teori Motivasi Klasik

Teori Klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh (Frederick Winslow Taylor, 1856). Menurut teori ini manusia bekerja hanya memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang (Adawiyah, 2016).

Teori motivasi klasik ini menjelaskan bahwa motivasi para pekerja hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja apabila mereka akan mendapatkan imbalan berupa materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya. Dengan demikian teori ini beranggapan bahwa jika gaji karyawan ditingkatkan maka dengan sendirinya dia akan bergairah kerja atau meningkatkan kinerjanya (Yuni, 2017).

3. Kompensasi Eksekutif

Imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja yang mereka hasilkan yaitu dapat diartikan sebagai kompensasi eksekutif. Kompensasi eksekutif dapat berupa gaji, bonus dan tunjangan, kompensasi ini dibuat bertujuan untuk

mengurangi masalah agen dan *principal* dan juga memberikan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas dan etos kerja. Pemilik perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap beban kerja yang diterima eksekutif, dimana keadilan dalam memberikan kompensasi membuat eksekutif memiliki kepuasan tersendiri atas apa yang dilakukan untuk memajukan perusahaan (Wicaksono, 2017).

Program kompensasi eksekutif yang dirancang dengan baik dapat memacu pertumbuhan kinerja perusahaan melalui dua cara, yang pertama kompensasi dapat membantu perusahaan menarik orang-orang yang memiliki bakat yang tepat dalam tugas dan tanggung jawab tertentu guna mendorong pertumbuhan perusahaan, kemudian yang kedua yaitu dengan penempatan posisi kepemimpinan yang tepat, rancangan rencana insentif dapat memperkuat strategi pertumbuhan melalui pengukuran kinerja dan tujuan-tujuan tertentu yang mempengaruhi pertumbuhan perusahaan (Burchman *et al*, 2012). Selain itu sistem kompensasi yang efektif juga dapat menekan laju pertumbuhan eksekutif yang disebabkan oleh kinerja eksekutif yang buruk karena tidak puas dengan kompensasi yang diterima.

Paket kompensasi eksekutif hampir sama dengan paket kompensasi karyawan yang terdiri dari komponen gaji pokok, bonus, insentif dan penghasilan tambahan serta tunjangan. Perbedaannya terletak pada kompensasi khusus yang tidak diterima oleh karyawan yaitu kompensasi dalam bentuk opsi saham (Hanafi dan Harto, 2014).

Umi, dkk (2013) berpendapat bahwa yang menjadi perhatian investor yaitu gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan (CEO) atau kompensasi eksekutif. Pemberian kompensasi agar dapat memotivasi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Seorang eksekutif perusahaan akan dibayar paling tinggi oleh pemilik perusahaan dibandingkan dengan pihak lainnya.

4. Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah faktor yang menunjukkan efektivitas dan efisien perusahaan dalam mencapai target perusahaan dan juga sesuatu yang dihasilkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu atau periode tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja perusahaan diukur guna menilai hasil yang dicapai. Kinerja perusahaan akan optimal jika semua divisi bekerja dengan baik. Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan diukur dengan menggunakan rasio profitabilitas yang berupa *Return on Asset* (ROA) (Suherman dkk, 2016).

Return on Asset (ROA) merupakan alat untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Rasio ini memberikan informasi besarnya laba yang diperoleh dari jumlah aset. Semakin tinggi angkanya akan semakin tinggi biaya yang dikembalikan dari jumlah aset perusahaan menjadi keuntungan. Sehingga, semakin besar keuntungan yang diperoleh perusahaan maka semakin baik kinerja perusahaan (Wicaksono, 2017).

5. Kepemilikan Institusional

Kepemilikan institusional merupakan pihak yang memonitor perusahaan dengan kepemilikan institusi yang besar (lebih dari 5%) mengidentifikasi kemampuannya untuk memonitor manajemen lebih besar (Suherman, 2016). Adanya kepemilikan institusional disuatu perusahaan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen (Merslythalia & Lasmana, 2016). Pihak institusional yang menguasai saham lebih besar dari pemegang saham lainnya maka dapat melakukan pengawasan lebih besar terhadap kebijakan manajemen sehingga manajemen akan menghindari perilaku yang akan merugikan pemegang saham dan melindungi investasi mereka dalam perusahaan.

Kepemilikan institusional berperan penting dalam memantau, mendisiplinkan dan mempengaruhi manajemen. Besar kecilnya kepemilikan institusional akan mempengaruhi kompensasi yang diterima para eksekutif, karena semakin besar kepemilikan institusional akan meningkatkan kompensasi eksekutif tetapi semakin kecil kepemilikan institusional akan semakin mengurangi besarnya kompensasi yang diterima eksekutif (Merslythalia & Lasmana, 2016).

B. Penurunan Hipotesis dan Hasil Penelitian Terdahulu

1. Hubungan Kepemilikan Institusional dan Kinerja Perusahaan

Kepemilikan institusional memiliki peranan yang sangat penting dalam meminimalisir konflik keagenan yang terjadi antara manajer dan pemegang

saham (Jensen & Meckling 1976). Keberadaan investor institusional dianggap mampu menjadi mekanisme untuk memonitoring dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer. Investor institusional mampu menunjukkan mekanisme *corporate governance* yang kuat sehingga dapat digunakan untuk memonitor manajemen perusahaan. Pengaruh investor institusional terhadap manajemen perusahaan menjadi sangat penting, karena dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan manajemen dengan para pemegang saham (Ghozali 2015). Pengawasan yang optimal terhadap kinerja manajer maka manajer akan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan.

Penelitian oleh Hadad dkk, (2012) menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Kepemilikan institusional yang tinggi akan mengakibatkan kontrol yang dilakukan terhadap perusahaan semakin kuat, sehingga kinerja perusahaan akan naik. Darwis (2009) menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Abbasi *et al* (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemilikan institusional terhadap kinerja perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian Widyati (2013) yang menggunakan sampel dari perusahaan properti dan *real estate* dengan rentang tahun 2008-2011 memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Kepemilikan institusional merupakan salah satu pengaruh dalam besaran kompensasi yang diterima eksekutif, akan tetapi besaran kompensasi tersebut juga dipengaruhi oleh kinerja eksekutif. Semakin besar kepemilikan institusional maka akan semakin besar pula kekuatan monitoring dalam mengawasi kinerja perusahaan. Hal ini akan memberikan dorongan yang lebih besar dalam mengoptimalkan nilai perusahaan sehingga kinerja perusahaan juga akan meningkat. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis yang pertama yaitu :

H₁ : Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

2. Hubungan Kepemilikan Institusional, Kinerja Perusahaan, dan Kompensasi Eksekutif

Agency theory mengasumsikan bahwa eksekutif bertindak atas kepentingan mereka sendiri, maka diperlukan mekanisme agar eksekutif tidak mengabaikan kepentingan pemegang saham (Jensen & Meckling, 1976). Kepemilikan institusional yang besar merupakan salah satu mekanisme yang mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja eksekutif. Kepemilikan institusional yang besar cenderung memotivasi eksekutif untuk terus meningkatkan dan mempertahankan produktivitasnya sehingga kompensasi yang diterima juga semakin besar (Merslythalia & Lasmana, 2016).

Teori motivasi klasik F. W Taylor (1856) memandang bahwa motivasi para eksekutif hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan, baik berupa uang ataupun barang sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikan. Para eksekutif akan bekerja dengan maksimal apabila mereka mendapatkan imbalan berupa materi yang terkait dengan tugasnya. Dengan demikian teori ini menyatakan bahwa jika besaran gaji eksekutif ini ditingkatkan maka dengan sendirinya seorang eksekutif juga akan meningkatkan kinerjanya (Yuni, 2017).

Penelitian Core (2014) dan Suherman, Fitriawan, Ahmad, (2015) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Partasaraty *et al* (2015) menyatakan bahwa semakin besar tingkat kepemilikan institusional sebuah perusahaan semakin tinggi pula tingkat kompensasinya. Agung, dkk (2015) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

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. Penelitian yang dilakukan oleh Umi, dkk (2013) bahwa kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Suherman, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh terhadap kompensasi

eksekutif didalam perusahaan. Dalam tujuan untuk memaksimalkan profit perusahaan, pengukuran dengan menggunakan ROA dapat menjelaskan secara signifikan pengaruhnya terhadap pembayaran *Chief Executive Officer* (CEO) di dalam perusahaan (Partasaraty *et al* 2006).

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dan kompensasi eksekutif. Penelitian Ghozali (2015) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian menggunakan perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama periode 2011-2013. Hasil penelitian Suherman (2016) meneliti hubungan kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan nonfinansial yang terdaftar di BEI selama periode 2007 – 2010. Hasilnya menunjukkan terdapat hubungan positif antara kinerja perusahaan dengan kompensasi eksekutif.

Kepemilikan institusional yang mendorong pengawasan kinerja manajer akan berpengaruh baik terhadap kinerja perusahaan. Kinerja yang baik akan menjadi dasar penetapan besarnya kompensasi bagi eksekutif. Kepemilikan institusional akan sangat berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Kepemilikan institusional yang besar, tentunya tingkat monitoring yang dilakukan terhadap eksekutif akan semakin tinggi. Hal ini akan menyebabkan pihak eksekutif bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, jika kinerja perusahaan meningkat maka nilai perusahaan akan naik sehingga besaran kompensasi yang diterima eksekutif juga semakin besar.

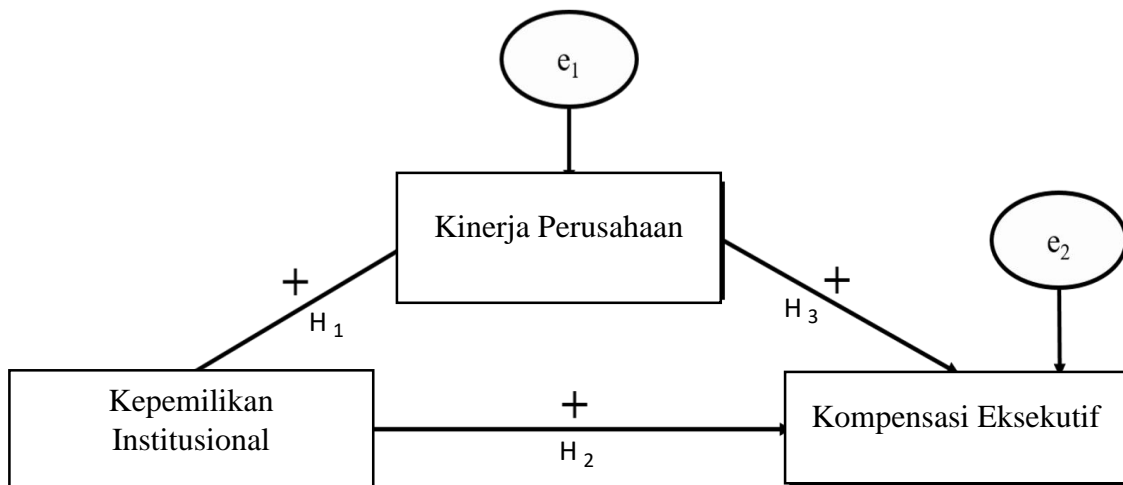
Kinerja perusahaan dapat dilihat dari laporan keuangan perusahaan dengan melihat profitabilitas perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan salah satu basis yang digunakan untuk mengukur prestasi suatu perusahaan pada periode waktu tertentu (Fitriawan, dkk 2015). Menurut Wicaksono, dkk (2017) perusahaan akan dinilai memiliki kinerja yang baik apabila pihak eksekutif pada perusahaan mampu meningkatkan laba bersih perusahaan, sehingga jaminan kompensasi yang diterima oleh eksekutif juga akan sebanding dengan apa yang dihasilkan. Hal tersebut diperkuat dengan *agency theory* oleh Jensen & Meckling (1976) yang menyatakan bahwa perusahaan dengan performa yang baik akan memperoleh kompensasi yang tinggi dengan tujuan memotivasi eksekutif agar bekerja lebih giat dan memajukan perusahaan. Pemberian kompensasi menjadi salah satu cara pemilik perusahaan untuk mengatasi konflik keagenan yang seringkali terjadi dalam perusahaan yang disebabkan asimetri informasi. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik hipotesis yang kedua dan ketiga yaitu :

H₂ : Kepemilikan institusional berpengaruh positif langsung terhadap kompensasi eksekutif.

H₃ : Kepemilikan institusional berpengaruh positif tidak langsung terhadap kompensasi eksekutif melalui kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi.

C. Model Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemilikan institusional, kinerja perusahaan dan kompensasi eksekutif pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemilikan institusional. Sedangkan variabel mediasi yang digunakan ialah kinerja perusahaan. Dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif. Sehingga, model penelitian mengenai pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan sebagai variabel mediasi dapat dilihat dalam bagan berikut :



Gambar 2.1
Model Penelitian