

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Penelitian tentang kompensasi eksekutif telah banyak dilakukan di negara-negara maju seperti Eropa dan Amerika Serikat (Anggraini, Yunilma dan Fauziati, 2014). Sebagian besar penelitian tersebut mengaitkan antara kompensasi eksekutif dengan teori agensi. Kebijakan kompensasi merupakan mekanisme untuk mengatasi konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen serta memperbaiki kinerja perusahaan (Jensen dan Meckling, 1976).

Sistem kompensasi yang baik bagi eksekutif merupakan suatu hal yang penting baik bagi pihak eksekutif maupun bagi perusahaan. Muljani (2002) menjelaskan bahwa dengan adanya kompensasi karyawan akan mampu memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya, sehingga kompensasi adalah hal yang penting bagi karyawan. Sistem kompensasi yang baik juga akan menciptakan kepuasan bagi para eksekutif sehingga perusahaan mampu mempertahankan para eksekutif profesionalnya. Karyawan yang potensial akan merasa dihargai sehingga bersedia untuk mempertahankan keberadaannya di perusahaan

apabila sistem pemberian kompensasi dirancang sedemikian rupa (Schuler dan Jackson, 1999). Hal tersebut kemungkinan terjadi karena karyawan cenderung membandingkan kontribusi, pengabdian dan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan dengan apa yang telah mereka dapatkan dari perusahaan dalam menentukan jumlah kompensasi yang layak diperolehnya. Apabila mereka menganggap hal tersebut sebanding maka mereka akan merasakan memperoleh keadilan dan kepuasan dari perusahaan kemudian berusaha mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Namun, apabila mereka menganggap adanya ketidakadilan mereka mungkin akan merasa tidak puas (Schuler dan Jackson, 1999).

Dihimpun dari laman [republika.co.id](http://republika.co.id) sebagian besar institusi keuangan di Eropa dan Amerika menerapkan sistem kompensasi yang tidak simetris dimana kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan pencapaian atau kinerja perusahaan. Hal tersebut bertentangan dengan teori agensi (Jensen dan Meckling, 1976) yang menyatakan bahwa salah satu cara untuk menyatukan perbedaan kepentingan antara pemegang saham dan manajemen adalah dengan pemberian kompensasi. Menurut teori agensi pemilik membutuhkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kekayaan mereka, dan sebagai konsekuensi pemilik akan memberikan bonus kepada manajemen atas kinerjanya (Lindiranasari *et al.*, 2012). Pada kenyataannya, para eksekutif tetap bisa merasakan gaji tinggi meskipun di saat krisis (Andayani, 2011).

Krisis ekonomi yang bersumber dari Amerika Serikat pada tahun 2008 meluas hingga melanda negara-negara lain yang mengakibatkan krisis ekonomi global (Rahmawati dan Hadiprajitno, 2015). Banyak pakar percaya bahwa kebijakan kompensasi yang diterima oleh CEO dan eksekutif di lembaga keuangan di negara tersebut menjadi faktor penyumbang terbesar dibalik penyebab krisis industri keuangan yang kemudian berlanjut pada krisis keuangan dunia. Mereka menduga bahwa dengan adanya kompensasi para eksekutif berani mengambil investasi beresiko tinggi tanpa memperhatikan kondisi dan kelanjutan usahanya (Oktaresa, 2016).

Terjadinya krisis di Eropa dan Amerika mengakibatkan penduduk Amerika harus menanggung biaya krisis sebesar 100 miliar dollar AS. Mereka tetap digaji meskipun tanpa tambahan bonus. Kenyataannya, gaji eksekutif menghadirkan overhead cost yang tinggi. Hingga akhirnya pada Januari 2010 dihadapan kongres Amerika Serikat banker top AS menyampaikan permohonan maaf dan penyesalannya karena telah menimbulkan krisis (Andayani, 2011). Fenomena di Eropa dan Amerika Serikat tersebut memberikan acuan bagi Bank Indonesia dalam menetapkan kebijakan tatanan kompensasi bagi eksekutif bank. Kebijakan tersebut memuat rencana bahwa gaji eksekutif bank akan disesuaikan dengan kualitas kinerjanya (Andayani, 2011).

Gaji tertinggi berhasil diraih oleh para petinggi perusahaan teknologi di Amerika Serikat, mengalahkan sektor industri lain. Survei

yang dilakukan oleh Equilar pada tahun 2014 pada 100 CEO perusahaan publik terbesar di Amerika Serikat menemukan bahwa CEO Microsoft Satya Nadella sebagai kepala eksekutif dengan bayaran tertinggi diantara perusahaan publik lain di Amerika Serikat (Panji, 2015). Di Indonesia sendiri tercatat bahwa total kompensasi direksi dan komisaris PT Telekomunikasi Indonesia Tbk pada tahun 2016 mengalami peningkatan 154% dari periode yang sama pada tahun 2015 yaitu mencapai Rp 427 miliar. Jika dibagi rata masing-masing direksi dan komisaris tersebut memperoleh kompensasi sebesar Rp 2,85 miliar per tahun. Lain halnya dengan sektor perbankan dimana dari empat bank besar hanya manajemen Bank BRI dan Bank Mandiri yang mengalami kenaikan kompensasi masing-masing sebesar 3% dan 11%. Dalam kompensasi tersebut terdapat tantiem yang besarnya dipengaruhi oleh perolehan laba. Namun, pada tahun 2016 tercatat bahwa tantiem yang diterima direksi BMRI meningkat sebesar 17% dibandingkan tahun 2015 menjadi Rp 242,81 miliar. Padahal laba pada tahun 2016 menunjukkan penurunan sebesar 31% dibandingkan tahun sebelumnya (Forddata, 2017). Fenomena tersebut menimbulkan sebuah pertanyaan tentang faktor apakah yang menjadi dasar sistem pemberian kompensasi yang tinggi tersebut.

Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kompensasi eksekutif adalah kinerja dan mekanisme *corporate governance*. Pengukuran kompensasi eksekutif tidak terlepas dari bagaimana kinerja perusahaan. Suherman, Pardede and Mardiyati (2016) menjelaskan bahwa teori

keagenan mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi. Semakin tinggi kinerja perusahaan maka semakin tinggi pula kompensasi eksekutif, karena kinerja perusahaan yang baik menunjukkan kinerja yang baik dari eksekutif sehingga mereka berhak memperoleh *reward* atas peningkatan kinerja tersebut. Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Suherman, Pardede dan Mardiyati (2016) menemukan bukti bahwa kinerja keuangan yang diukur dengan ROA berhubungan positif signifikan terhadap kompensasi CEO. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Lindiranasari *et al.*, (2012) menunjukkan bahwa kinerja keuangan yang diukur dengan pertumbuhan laba dan aset perusahaan menunjukkan hubungan positif signifikan pada jumlah kompensasi yang diterima CEO. Dengan kata lain, pertumbuhan laba bersih dan pertumbuhan aset mempunyai hubungan positif dalam mempengaruhi jumlah kompensasi yang akan diperoleh CEO. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian Lazarides, Drimpetas dan Dimitrios (2009); Darmadi (2011); Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011); Mardiyati, Devi dan Suherman (2013); Xiao *et al.* (2013).

Namun, penelitian tersebut berlawanan dengan hasil penelitian Crumly (2008) dalam Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011) yang menunjukkan bahwa ROA berpengaruh tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Crumley (2008) melakukan penelitian pada hubungan antara kinerja keuangan dan kompensasi eksekutif pada industri

perbankan di AS penelitian menggunakan sampel perusahaan perbankan di AS pada periode 2001-2003. Hasil penelitian Crumley (2008) dalam Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara presentase perubahan return saham dan ROA terhadap kompensasi CEO. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Suherman, Fitriawan dan Ahmad (2015) yang menyatakan bahwa pengukuran ROA berpengaruh positif namun tidak dapat menjelaskan secara signifikan pengaruhnya terhadap kompensasi eksekutif. Hal tersebut dapat terjadi karena data dalam penelitian cakupannya luas atau meliputi banyak perusahaan dan tidak terfokus pada sektor tertentu sehingga pengaruhnya tidak dapat dijelaskan secara signifikan (Parthasarathy, Menon dan Bhattacharjee, 2006). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Ayadi dan Boujèlbène (2013) dan Probohudono, Perwitasari dan Putra (2016) juga menunjukkan bahwa ROA tidak berpengaruh terhadap kompensasi direksi. Probohudono, Perwitasari dan Putra (2016) menjelaskan bahwa tidak berpengaruhnya ROA terjadi karena diduga kinerja keuangan yang digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi bukan ROA, tetapi ukuran lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Faktor lain yang mempengaruhi kompensasi eksekutif yaitu bagaimana penerapan mekanisme *corporate governance* pada perusahaan yang bersangkutan. Mekanisme *corporate governance* sebagai sistem pengendalian internal diperlukan agar kebijakan kompensasi dapat

berjalan dengan baik (Jensen dan Meckling, 1976). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2012) yang menemukan bahwa kepemilikan institusional dan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Hubungan positif antara komisaris independen terhadap kompensasi eksekutif juga dibuktikan oleh hasil temuan Ayadi dan Boujèlbène (2013). Penelitian lainnya yang sejalan juga mendukung temuan bahwa kepemilikan saham oleh institusi berpengaruh positif terhadap kompensasi dilakukan oleh Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011). Hasil tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ozkan (2007); Lazarides, Drimpetas dan Dimitrios (2009) yang memperoleh hasil bahwa mekanisme *corporate governance* berpengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mardiyati, Devi dan Suherman (2013); Probohudono, Perwitasari dan Putra (2016); Suherman, Pardede dan Mardiyati, (2016) membuktikan bahwa komisaris independen tidak berpengaruh terhadap kompensasi.

Penelitian tentang kompensasi eksekutif di Indonesia masih relatif sedikit (Suherman, Pardede dan Mardiyati, 2016). Khususnya penelitian tentang kompensasi eksekutif pada berbagai sektor industri di Indonesia. Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang masih belum konsisten. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Suherman, Fitriawan dan Ahmad (2015) yang berjudul “Pengaruh Kinerja

Perusahaan, Kepemilikan Institusi, dan Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi: Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ 45 Tahun 2009-2012”.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana sampel penelitian ini yaitu seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI sedangkan pada penelitian sebelumnya yaitu perusahaan yang terdaftar di LQ 45. Perbedaan tersebut diharapkan mampu menggambarkan kondisi atau keadaan dari seluruh perusahaan yang terdaftar di BEI. Berbeda dengan penelitian Suherman, Fitriawan dan Ahmad (2015) pada penelitian ini kinerja perusahaan akan diukur dengan *return on asset* dan pertumbuhan perusahaan. Perubahan tersebut bertujuan untuk melihat pengaruh kinerja terhadap kompensasi dengan sudut pandang yang berbeda dari Suherman, Fitriawan dan Ahmad (2015). Periode dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini mengambil periode tahun 2016-2017 sedangkan pada penelitian sebelumnya adalah tahun 2009-2012. Penggunaan tahun 2016-2017 tersebut karena menggambarkan kondisi yang relatif baru di Indonesia. Pemilihan sampel yang terbaru diharapkan akan menghasilkan penelitian yang relevan untuk memahami kondisi yang aktual di Indonesia.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengukur kompensasi tim manajemen puncak dengan mempertimbangkan aspek kinerja perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* di Indonesia. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat



berkontribusi dalam memotivasi para eksekutif dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan menerapkan mekanisme *Corporate Governance* secara tepat serta memberikan tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kinerja Keuangan dan Mekanisme Corporate Governance terhadap Kompensasi Tim Manajemen Puncak”**

## **B. Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini menggunakan variabel kinerja perusahaan yang meliputi ROA dan pertumbuhan aset perusahaan, variabel mekanisme *corporate governance* yang meliputi proporsi dewan komisaris independen dan kepemilikan institusional.

## **C. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh profitabilitas terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI?
2. Apakah terdapat pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI?

3. Apakah terdapat pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI?
4. Apakah terdapat pengaruh komisaris independen terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh profitabilitas terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komisaris independen terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI.

## **E. Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Manfaat Akademik.

Penelitian ini bermanfaat bagi para akademisi dalam mempelajari pengaruh antara kinerja perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* terhadap kompensasi tim manajemen puncak pada perusahaan yang terdaftar di BEI. Selain itu, penelitian ini dapat menambah referensi bagi peneliti selanjutnya pada bidang yang sama.

### 2. Manfaat Praktik.

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam mengukur kompensasi tim manajemen puncak dengan mempertimbangkan aspek kinerja perusahaan dan mekanisme *Corporate Governance* serta bagi manajemen agar dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.