

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rerangka Teori dan Penurunan Hipotesis**

##### **1. Teori Agensi**

Teori yang diperkenalkan oleh Jensen dan Meckling sejak tahun 1976 ini menjelaskan hubungan antara pemilik dengan manajemen sebagai agen (Jensen dan Meckling, 1976). Di satu sisi, manajemen lebih memprioritaskan kesejahteraan pribadi sementara pemilik saham ingin memperoleh keuntungan pribadi. Pihak manajemen sebagai agen yang mengelola perusahaan lebih mengetahui kondisi perusahaan sehingga memiliki lebih banyak informasi dibandingkan dengan *shareholders*. Perbedaan tersebut menimbulkan asimetri informasi yang pada akhirnya dapat menyebabkan konflik kepentingan.

Dasar dari teori agensi ini mengasumsikan bahwa eksekutif selalu memprioritaskan kepentingan pribadi sehingga untuk mengatasi hal tersebut diperlukan sebuah mekanisme yang menjadikan eksekutif juga mengutamakan kepentingan pemegang saham. Salah satu mekanisme tersebut yaitu dengan menyediakan kompensasi bagi eksekutif (Suherman, Rahmawati dan Buchdadi, 2011). Agensi teori Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa kompensasi adalah

suatu cara menyatukan perbedaan kepentingan antara pemilik saham dan manajer. Program kompensasi manajemen dimaksudkan pula untuk mengurangi konflik kepentingan yang mungkin terjadi antara pemilik dan manajemen (agen), karena upaya memaksimalkan nilai perusahaan melalui kebijakan kompensasi juga merupakan upaya dalam meningkatkan kesejahteraan manajemen (Supomo, 1999).

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono dan Marnis, 2008).

### a. Asas-asas Pemberian Kompensasi

Hakim (2014) menyatakan bahwa prinsip-prinsip kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1) Adil / keadilan (*internal consistency*)

Keadilan internal dapat dicapai jika pembayaran sebanding dengan tarif yang ada di bagian lain atau kompensasi yang diberikan didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.

#### 2) Layak / kelayakan (*external consistency*)

Layak atau keadilan eksternal ini dapat dicapai jika kompensasi didasarkan atas survey gaji pada perusahaan yang sama tetapi masih berada dalam satu industri.

3) Memenuhi kebutuhan dasar / kebutuhan minimal

Memenuhi kebutuhan dasar artinya bahwa kompensasi sesuai dengan upah minimum masing-masing daerah / kota.

4) Keadilan sesama karyawan

Keadilan sesama karyawan dapat dicapai jika kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

b. Tujuan Kompensasi

Schuler dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk:

1) Merekrut orang-orang yang berkualitas atau potensial untuk bergabung dalam perusahaan.

Dalam kaitannya dengan rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang-orang yang potensial sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena orang-orang yang berkualitas baik akan tertantang melakukan suatu pekerjaan, dengan tingkat kompensasi yang dianggap layak.

2) Mempertahankan karyawan yang baik

Jika kompensasi diterapkan secara adil, baik secara internal maupun eksternal maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasakan kepuasan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterapkan dirasa tidak adil maka akan mengakibatkan rasa kecewa,

sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, program kompensasi dibuat sedemikian rupa sehingga karyawan yang berkualitas atau potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

3) Meraih keunggulan kompetitif

Program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan dalam menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerja atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau meraih tingkat kinerja yang tinggi.

Adanya program kompensasi yang adil, maka karyawan akan merasa puas sehingga akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum

Kompensasi yang diberikan karyawan sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Contohnya sesuai dengan peraturan pemerintah acuan minimal pemberian

upah yang berlaku saat ini yaitu sebesar UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi pada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.

6) Memudahkan sasaran strategis

Untuk dapat menarik pelamar-pelamar terbaik, suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan dalam mencapai sasaran ini dan mencapai sasaran strategis lainnya, seperti : pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

7) Mengokohkan dan menentukan struktur

Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan tingkatan statusnya, maka orang-orang dalam posisi tertentu dapat memengaruhi orang-orang yang ada pada posisi lainnya.

Hakim (2014) menyatakan bahwa tujuan kompensasi antara lain:

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau rasa aman di bidang ekonomi bagi para pekerja
- 2) Untuk meningkatkan penerimaan, kontribusi dan produktifitas karyawan

- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses finansial perusahaan
- 4) Untuk menjaga keadilan dan keseimbangan dalam pemberian upah dan gaji kepada para karyawan.

c. Kompensasi Total

Schuler dan Jackson (1999) menjelaskan bahwa kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, antara lain:

1) Kompensasi dasar

Kompensasi dasar adalah kompensasi yang jumlah dan waktu pembayarannya tetap, seperti gaji dan upah.

2) Kompensasi variabel

Kompensasi variabel adalah kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel merupakan sebuah bentuk kompensasi sebagai penghargaan pada karyawan yang berhasil meraih prestasi. Kompensasi variabel misalnya pembayaran insentif kepada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*.

3) Kompensasi tidak langsung/benefit (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung terdiri dari (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran pada saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti, sakit, liburan, dana acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Dalam kenyataannya, kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tidak selalu terdiri dari semua jenis kompensasi seperti yang telah dijabarkan di atas (Hakim, 2014). Pemberian kompensasi dapat beragam pada masing-masing perusahaan dan biasanya tergantung dari pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting atau tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan pada karyawannya serta disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan. Hakim (2014) menyatakan bahwa masih banyak perusahaan di sini yang hanya memberikan kompensasi dasar dan sebagian sudah memberikan kompensasi variabel misalnya bonus dan pembagian keuntungan namun perhitungannya masih belum transparan. Sementara itu,

biasanya hanya perusahaan-perusahaan yang berskala besar saja yang telah melaksanakan program kompensasi tidak langsung.

### **3. Kompensasi Eksekutif**

Kompensasi eksekutif adalah imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial kepada eksekutif perusahaan atas kinerja maksimal yang mereka hasilkan (Suherman, Fitriawan dan Ahmad, 2015). Paket kompensasi eksekutif pada dasarnya mencakup hampir sama dengan kompensasi karyawan yaitu meliputi gaji pokok, gaji variabel (bonus tahunan, insentif jangka panjang dan penghasilan tambahan) serta tunjangan yang paling membedakan yaitu kompensasi dalam bentuk opsi saham (Wicaksono, 2017). Bebchuk dan Fried (2005) menjelaskan bahwa perusahaan yang baik dan sehat harus membatasi pembayaran secara berlebihan kepada direksi. Lebih lanjut Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa penentuan besarnya kompensasi ditentukan oleh kinerja perusahaan.

### **3. Kinerja Perusahaan**

Kinerja perusahaan merupakan salah satu dasar yang dapat digunakan untuk mengukur prestasi yang dicapai perusahaan pada suatu periode tertentu setelah diukur menggunakan beberapa pengukuran (Suherman, Pardede dan Mardiyati, 2016). Kinerja perusahaan mencerminkan kinerja para pengelolanya (agen). Dalam konteks perusahaan yang disebut agen adalah manajer. Bagi pemegang saham informasi tentang kinerja perusahaan dapat digunakan untuk

melihat dan menganalisis bagaimana kinerja dari manajer. Informasi tersebut nantinya dapat memberikan acuan dalam pemberian kompensasi yang akan diberikan kepada mereka. Penelitian ini mengukur kinerja keuangan perusahaan pada periode sebelum kompensasi diberikan.

#### **4. Komisaris Independen**

Komisaris independen merupakan seorang komisaris yang berasal dari luar perusahaan atau tidak memiliki hubungan dengan perusahaan. KNKG (2006) dalam Mahifal (2010) menyatakan bahwa kepengurusan perseroan terbatas di Indonesia menerapkan sistem dua badan yaitu dewan komisaris dan direksi yang memiliki tugas dan tanggungjawab sesuai dengan fungsinya masing-masing. Dewan komisaris memiliki fungsi sebagai pengawas, sedangkan dewan direksi memiliki fungsi sebagai pengurus perusahaan (Rifai, 2009). Akan tetapi, dalam rangka memelihara kesinambungan usaha dalam jangka panjang menjadi tanggungjawab keduanya (Mahifal, 2010).

Perusahaan sangat membutuhkan komisaris independen, khususnya perusahaan publik. Lebih lanjut lagi Rifai (2009) menyatakan bahwa dengan adanya komisaris independen semua pemangku kepentingan memperoleh manfaat yang besar, terutama terciptanya kondisi yang sesuai dengan prinsip GCG, dimana komisaris independen memberikan pandangan dengan tingkat independensi dan akuntabilitas yang lebih tinggi (Rifai, 2009).

## **5. Kepemilikan Institusional**

Kepemilikan institusional merupakan kepemilikan saham oleh lembaga keuangan non bank yang mengelola dana atas nama orang lain seperti perusahaan dana pensiun, reksadana, asuransi, investasi dan yayasan (Brigham dan Houston, 2009). Pemegang saham institusi dapat memegang peranan pengawasan yang serupa dengan direktur independen (Parthasarathy, Menon dan Bhattacharjee, 2006). Bahkan dalam situasi ketika direktur independen terbukti tidak efektif menjalankan perannya, para pemegang saham ini terbukti sebagai pengawas yang sesuai (Parthasarathy, Menon dan Bhattacharjee, 2006).

### **B. Hipotesis**

#### **1. Profitabilitas dan Kompensasi Eksekutif**

Teori agensi mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan kompensasi (Suherman, Pardede dan Mardiyati, 2016). Kinerja keuangan tercermin dari penjualan, keuntungan, investor yang tinggi, serta kelangsungan dalam jangka panjang (Jensen dan Murphy, 1990). Hal tersebut membuat perusahaan bersedia untuk memberikan kompensasi yang tinggi untuk memotivasi manajemen bekerja lebih giat dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja individu yang meningkat menunjukkan bahwa kinerja perusahaan juga meningkat. Pada saat kinerja perusahaan mengalami peningkatan,

hal tersebut berarti bahwa manajemen mampu meraih target yang telah ditentukan oleh pemegang saham sehingga manajemen akan memperoleh kenaikan kompensasi (Probohudono, Perwitasari dan Putra, 2016). Kompensasi yang akan diberikan kepada para eksekutif dapat memberikan motivasi kepada mereka untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Mereka akan meningkatkan kinerja dengan harapan memperoleh imbal hasil. Ketika kinerja yang ditunjukkan dengan profitabilitas meningkat maka perusahaan akan mampu memberikan kompensasi kepada para eksekutif sebagai imbal hasil atas usaha mereka dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu oleh Mardiyati, Devi dan Suherman (2013) dengan jumlah sampel 119 perusahaan nonfinansial yang terdaftar di BEI tahun 2007-2010 menyebutkan bahwa profitabilitas berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Eksekutif perusahaan memiliki kewajiban untuk meningkatkan ROA karena hal tersebut akan memberikan penilaian yang baik pada kinerja suatu perusahaan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Lazarides, Drimpetas dan Dimitrios (2009); Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011); Lindrianasari *et al.* (2012); Xiao *et al.* (2013); Suherman, Pardede dan Mardiyati (2016).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif**

## **2. Pertumbuhan Perusahaan dan Kompensasi Eksekutif**

Suherman, Pardede dan Mardiyati (2016) menyatakan bahwa teori agensi mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan memiliki hubungan positif dengan kompensasi. Secara umum, semakin besar perusahaan maka akan mempunyai kesempatan untuk tumbuh lebih besar sehingga semakin besar juga masalah keagenan yang akan dihadapinya (Ulupui, Utama dan Karnen, 2015). Jensen dan Murphy (1990) menjelaskan bahwa perusahaan dengan kinerja yang baik akan memperoleh penjualan, keuntungan, investor yang tinggi, serta kelangsungan dalam jangka panjang. Pertumbuhan perusahaan merupakan salah satu indikator kinerja dimana dapat mengindikasikan kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk dapat bertahan dalam kompetisi bisnis perusahaan dituntut untuk terus mengembangkan perusahaan. Hal tersebut menjadi tanggungjawab eksekutif sebagai petinggi perusahaan. Semakin tinggi pertumbuhan perusahaan menunjukkan keberhasilan eksekutif dalam mengembangkan perusahaan. Oleh karena itu, eksekutif

layak dan mengharapkan mendapatkan *reward* atas keberhasilan tersebut.

Penelitian terdahulu yang mendukung dugaan tersebut yaitu penelitian yang dilakukan oleh Lindiranasari *et al.* (2012) yang mengukur kinerja perusahaan dengan pertumbuhan perusahaan. Penelitian tersebut mengambil sampel dengan jumlah 395 perusahaan yang terdaftar di BEI periode tahun 2005-2008. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pertumbuhan aset mempunyai hubungan positif yang menentukan total kompensasi yang akan diberikan kepada CEO. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Bystrom (2012) yang menemukan bahwa pertumbuhan total aset merupakan nilai penting ketika menentukan kompensasi eksekutif. Berdasarkan penjelasan diatas penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.**

### **3. Proporsi Dewan Komisaris Independen dan Kompensasi Eksekutif**

Menurut teori agensi, konflik kepentingan terjadi antara pemegang saham dengan manajer perusahaan sehingga hal tersebut dapat menimbulkan asimetri informasi. Untuk itu, diperlukan adanya upaya untuk menyatukan perbedaan kepentingan tersebut yaitu dengan pemberian kompensasi (Jensen dan Meckling, 1976).

Sistem pemberian kompensasi tersebut perlu diatur dan diawasi secara objektif. Untuk itu diperlukan adanya komisaris independen yang berperan sebagai kepanjangan tangan dari pemegang saham yang mempunyai tugas utama melakukan kontrol terhadap perusahaan (Probohudono, Perwitasari dan Putra, 2016).

Hadirnya komisaris independen bertujuan untuk mewujudkan objektivitas, independensi, dan keadilan serta menyeimbangkan kepentingan pemegang saham mayoritas dan melindungi kepentingan pemegang saham minoritas, bahkan kepentingan stakeholder lainnya (Rifai, 2009). Komite kompensasi yang menentukan besarnya kompensasi suatu perusahaan harus terdiri dari komisaris independen untuk menjaga independensi dan objektivitas (Suherman, Pardede dan Mardiyati, 2016). Program kompensasi eksekutif yang baik dapat memotivasi manajer untuk bertindak demi kepentingan pemegang saham (Brigham dan Houston, 2010). Keberadaan komisaris independen akan mengontrol tindakan-tindakan para eksekutif secara lebih objektif dan mencegah perilaku eksekutif yang dapat merugikan pemegang saham sehingga manajemen termotivasi untuk bekerja secara optimal demi meningkatkan kompensasinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayadi dan Boujèlbène (2013) dengan sampel 30 bank di empat negara Eropa (Prancis, Jerman, Belgia, dan Finland) tahun 2004-2009

menemukan bahwa komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Keberadaan komisaris independen dalam dewan direksi perusahaan memberikan pengaruh bagi perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada eksekutif perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2012) mendukung dugaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Proporsi dewan komisaris independen berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.**

#### **4. Kepemilikan Institusional dan Kompensasi Eksekutif**

Menurut teori agensi, konflik kepentingan terjadi antara pemegang saham dengan manajer perusahaan sehingga hal tersebut mengakibatkan asimetri informasi diantara mereka. Salah satu cara menyatukan perbedaan kepentingan tersebut adalah dengan pemberian kompensasi (Jensen dan Meckling, 1976). Kepemilikan institusional merupakan salah satu bentuk mekanisme *corporate governance* yang dapat membantu mengendalikan konflik agensi (Jensen dan Meckling, 1976).

Parthasarathy, Menon dan Bhattacharjee (2006) menjelaskan bahwa ketika direktur independen terbukti tidak efektif dalam menjalankan perannya, para pemegang saham

institusi terbukti sebagai pengawas yang sesuai. Semakin tinggi kepemilikan institusional maka monitoring akan semakin efisien sehingga penetapan kompensasi semakin ketat. Eksekutif akan terdorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang tidak merugikan kepentingan pemegang saham sehingga akan meningkatkan kompensasinya. Ozkan (2007) menjelaskan bahwa telah diakui secara luas bahwa paket kompensasi berpotensi memainkan peran penting dalam memotivasi manajer puncak.

Penelitian terdahulu yang mendukung dugaan tersebut dilakukan oleh Fernandes *et al.* (2012) dengan sampel CEO perusahaan AS dan non-AS. Hasil penelitian menyatakan bahwa pembayaran CEO berhubungan positif dengan kepemilikan institusional. Hasil penelitian lain yang sejalan dengan penelitian tersebut dilakukan oleh Parthasarathy, Menon dan Bhattacharjee (2006); Suherman, Rahmawati dan Buchdadi (2011); Croci, Gonenc dan Ozkan (2012).

Berdasarkan penjelasan tersebut penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif**

### C. Model Penelitian

