

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Agency Theory* (Teori Keagenan)

Menurut Jensen dan Meckling (1976) pada teori keagenan, hubungan antara agensi ada disaat satu orang atau lebih mempekerjakan orang lain agar dapat memberikan suatu jasa dan kemudian melimpahkan wewenangnya kepada agen yang telah dipercaya. Seorang manajer lebih banyak mengetahui tentang keadaan perusahaan tersebut dibandingkan dengan pemilik atau pemegang saham. Sehingga seorang manajer memiliki kewajiban untuk memberikan informasi perusahaan kepada pemilik perusahaan. Melainkan informasi yang diberikan terkadang tidak sama dengan keadaan sebenarnya.

Zeptian dan Rohman (2013) mengungkapkan bahwa ukuran perusahaan dilihat dari besar kecilnya total aset perusahaan. Apabila perusahaan memiliki tingkat penjualan yang besar dan memiliki tingkat kestabilan perusahaan yang tinggi maka perusahaan tersebut merupakan perusahaan berukuran besar. Perusahaan dinilai memiliki suatu kinerja yang baik, apabila perusahaan tersebut memiliki tata kelola yang baik pula. Kemudian dengan kinerja yang baik dan tata kelola yang baik maka seorang eksekutif dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya (Mardiyati dkk., 2013).

Permasalahan yang ada didalam agensi dapat menimbulkan terjadinya biaya keagenan. Biaya keagenan dapat diatasi dengan struktur kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional. Kepemilikan manajerial merupakan aspek dari *corporate governance* dimana manajer terlibat dalam kepemilikan saham atau dengan kata lain manajer juga sebagai pemegang saham (Aprianingsih dan Yushita, 2016). Kemudian selain kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional juga termasuk dari aspek *corporate governance* yang dapat mengurangi biaya keagenan. Semua itu dikarenakan kepemilikan institusional merupakan sumber kekuasaan yang dapat digunakan untuk mendukung atau menentang kebijakan yang dibuat oleh manajer (Widiastuti dkk., 2013).

2. Kompensasi Eksekutif

Kompensasi merupakan suatu imbalan jasa berupa finansial dan juga nonfinansial kepada seorang eksekutif atas kinerja yang telah mereka hasilkan. Kompensasi eksekutif dapat berupa gaji, bonus, dan tunjangan. Pemilik perusahaan harus memberikan kompensasi terhadap beban kerja yang diterima eksekutif, sebagai keadilan dalam memberikan kompensasi yang membuat eksekutif memiliki kepuasan tersendiri atas pekerjaan yang dilakukan untuk memajukan perusahaan (Wicaksono, 2017)

Kompensasi eksekutif telah diatur dengan baik agar dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja perusahaan dengan cara menarik beberapa orang yang sekiranya mempunyai bakat yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan mempunyai rasa tanggung jawab yang

besar, kemudian memberi penempatan posisi kepemimpinan yang sesuai dengan rancangan yang telah diatur agar dapat memperkuat strategi pertumbuhan pada perusahaan (Burchman dan Jones, 2006).

Mardiyati dkk., (2013) berpendapat bahwa yang menjadi perhatian investor yaitu gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan (CEO). Pemberian kompensasi dapat memotivasi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, seorang eksekutif perusahaan akan dibayar paling tinggi oleh pemilik perusahaan dibandingkan dengan pihak lainnya. Kompensasi harus sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Berikut beberapa tujuan dari kompensasi yang efektif dalam perusahaan:

- a. Patuh terhadap hukum dan aturan yang berlaku
 - b. Biaya yang efektif bagi perusahaan
 - c. Para karyawan mendapatkan keadilan internal, eksternal, dan individual
 - d. Kinerja perusahaan meningkat
3. Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan dapat di lihat dari besar kecilnya dengan berbagai cara yaitu bisa dilihat dari total aktiva, log size, nilai pasar saham, dan lain-lain. Perusahaan yang memiliki aktiva yang besar akan digolongkan sebagai perusahaan yang akan memperoleh lebih banyak perhatian dari berbagai pihak internal maupun dari pihak eksternal. Dilihat dari pihak internal , apabila perusahaan yang mempunyai total aset yang besar maka pihak internal dapat mempertahankan asetnya atau

meningkatkan asetnya, sedangkan dari pihak eksternal apabila perusahaan mempunyai total aset yang besar maka investor akan lebih tertarik untuk berinvestasi (Wicaksono, 2017).

Perusahaan besar mempunyai risiko yang jauh lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan yang kecil, karena perusahaan yang besar mempunyai pengawasan yang lebih baik terhadap kondisi pasar. Perusahaan besar lebih banyak memiliki sumberdaya untuk meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan menentukan tingkat kepercayaan investor dalam menanamkan modalnya. Semakin besar suatu perusahaan, semakin mudah perusahaan untuk mendapatkan suatu informasi untuk meningkatkan nilai perusahaan (Suherman dkk., 2016).

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 (Wicaksono, 2017). Kinerja perusahaan diukur guna menilai hasil yang dicapai. Kinerja perusahaan akan optimal jika semua divisi berkerja dengan baik. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari *return on aset*, *return on equity*, dan *net profit margin* (Fuad, 2015). *Return on asset* (ROA) merupakan alat untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Rasio memberikan informasi besarnya laba yang diperoleh dari jumlah aset yang ada. Semakin meningkat nilai rasionya

maka akan semakin bertambah dana yang dapat dikembalikan dari jumlah aset. *Return on equity* (ROE) merupakan rasio keuangan yang menunjukkan besarnya laba bersih yang diperoleh dari ekuitas yang dimiliki perusahaan.

Net profit margin adalah rasio yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba. Net profit margin juga merupakan perbandingan antara laba bersih dengan penjualan dan menunjukkan berapa persentase laba yang diperoleh dari setiap penjualan, jika NPM semakin besar, maka kinerja perusahaan akan semakin produktif, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan investor untuk menanamkan modalnya pada perusahaan tersebut (Suherman dkk., 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Efektivitas dan Efisiensi
 - b. Otoritas
 - c. Disiplin
 - d. Inisiatif
5. Corporate Governance

Corporate Governance bertugas untuk mengatur hubungan antara pemegang saham, pengelola saham, kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan (Bukhori, 2012). *Corporate Governance* dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi ekonomis, antara lain yaitu serangkaian hubungan antara manajemen perusahaan, dewan direksi, para pemegang saham dan pemangku kepentingan perusahaan (Fitri, 2015).

Corporate governance merupakan salah satu cara yang bisa membantu perusahaan dalam mengelola laporan keuangan yang dihasilkan agar sesuai dengan kualitas yang ada. Tata kelola yang baik akan menghasilkan juga suatu kinerja yang baik, apabila kinerja yang dihasilkan sesuai dengan peraturan yang ada maka kompensasi yang diterima oleh eksekutif akan sesuai dengan hasil yang dikerjakan (Suherman dkk., 2016).

Mekanisme *corporate governance* ada beberapa proksi yaitu antara lain adalah komisaris independen. Komisaris independen merupakan salah satu aspek didalam *corporate governance* yang bertugas untuk mengontrol tindakan-tindakan yang dilakukan oleh para eksekutif perusahaan (Andarini dan Januarti, 2012). Nourayi dan Mintz (2008) mengatakan bahwa persentase komisaris independen dalam suatu perusahaan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh CEO.

B. Hipotesis

1. Pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

Dalam teori keagenan, Zeptian dan Rohman (2013) mengatakan bahwa perusahaan yang besar dituntut oleh masyarakat untuk menyampaikan informasi yang lebih baik dan jauh lebih luas. Perusahaan yang besar juga lebih berhati-hati dalam melakukan suatu pelaporan.

Ukuran perusahaan menggunakan total aset dalam pengukurannya yang memiliki hubungan dengan besarnya kompensasi yang diterima eksekutif. Perusahaan dengan persediaan yang besar akan dijadikan

sebagai pemasukan didalam perusahaan. Perusahaan dengan total aset yang besar akan memperoleh profit yang besar. Semakin meningkat profit yang didapatkan oleh perusahaan, maka semakin besar perusahaan mampu untuk membayar eksekutif dalam jumlah yang besar.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akmyga dan Mita (2015) tentang variabel ukuran perusahaan, hasil yang didapatkan yaitu variabel ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Pada penelitian tersebut, variabel ukuran perusahaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman dkk., (2016) tentang pengaruh ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) mengenai variabel ukuran perusahaan juga memberikan hasil bahwa ukuran perusahaan memiliki hubungan atau pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan dari penjelasan diatas bahwa variabel ukuran perusahaan yang diukur dengan total aset mempunyai hubungan yang positif terhadap kompensasi eksekutif. Sehingga dapat diturunkannya hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Ukuran Perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

2. Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

Kinerja perusahaan digunakan untuk mengukur performa perusahaan setelah dilakukannya beberapa pengukuran. Kinerja perusahaan dapat dianggap baik apabila memiliki tata kelola yang baik pula, dengan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik maka seorang eksekutif akan menerima kompensasi yang sesuai (Mardiyati dkk., 2013).

Kinerja perusahaan yang diprosikan menggunakan Net profit margin juga dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif, artinya kompensasi yang diberikan kepada pihak eksekutif dapat berasal dari laba yang dihasilkan perusahaan. Kinerja perusahaan yang diukur dengan NPM, berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif dalam penelitian (Mardiyati dkk., 2013). Dikarenakan kompensasi tidak hanya berupa gaji tetapi juga dapat berupa laba sehingga dapat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Gabay dan Ruge-murcia (2005) mengungkapkan bahwa besarnya *Net Profit Margin* pada suatu perusahaan mempunyai hubungan yang positif signifikan terhadap kompensasi yang diterima oleh eksekutif perusahaan. Gill et al., (2008) mengungkapkan bahwa kompensasi yang didapatkan *Chief Execdautive Officer (CEO)* dan *Chief Financial Officer (CFO)* adalah bentuk dari besarnya *Net Profit Margin (NPM)*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suherman dkk., (2015) tentang kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Net Profit Margin (NPM)* memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Brown dan Caylor (2004) mengatakan bahwa seluruh pengukuran kinerja perusahaan mempunyai hubungan positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Fuad (2015) mengenai kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif. Hampir semua penelitian tentang kinerja perusahaan menggunakan pengukuran yang sama, salah satunya yaitu *Net Profit Margin* (NPM). Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu kinerja perusahaan yang mengukur dengan menggunakan *Net Profit Margin* memiliki hubungan atau pengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hasil penelitian yang sama juga selain penelitian-penelitian yang di atas, dilakukan oleh Wicaksono (2017) mengenai kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Net Profit Margin* (NPM) memiliki hubungan atau pengaruh yang positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan dari penjelasan di atas kompensasi yang diterima bergantung pada kinerja perusahaan yang dihasilkan. Apabila kinerja perusahaan mengalami kenaikan, maka kompensasi yang diterima atau didapat oleh seorang eksekutif akan mengalami peningkatan. Sehingga dari penjelasan diatas terkait dengan kinerja perusahaan yang dihitung menggunakan proksi *Net Profit Margin* (NPM) menghasilkan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif.

3. Pengaruh Corporate Governance dengan Kompensasi Eksekutif

Menurut Hamdani (2016) teori agensi mendesak munculnya konsep *Corporate Governance* dalam mengelola bisnis perusahaan, dimana *Corporate Governance* diharapkan dapat meminimumkan hal-hal tersebut melalui pengawasan terhadap kinerja para agen. *Corporate Governance* menyerahkan jaminan kepada para pemegang saham untuk mengelola dana dengan baik, dan menjalankan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Perusahaan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila perusahaan tersebut didukung oleh tata kelola yang baik dan benar. Besarnya suatu kompensasi eksekutif dapat dinyatakan dari kinerjanya yang telah didapatkan, tata kelola yang diterapkan, dan dari tingkat kesejahteraan pada pemegang saham (Parthasarathy et al., 2006).

Pada penelitian ini, mekanisme *corporate governance* diukur menggunakan proksi komisaris independen. Komisaris independen sangat dibutuhkan disetiap perusahaan, karena komisaris independen bertugas untuk mengontrol tindakan-tindakan dari seorang eksekutif (Suherman dkk., 2016).

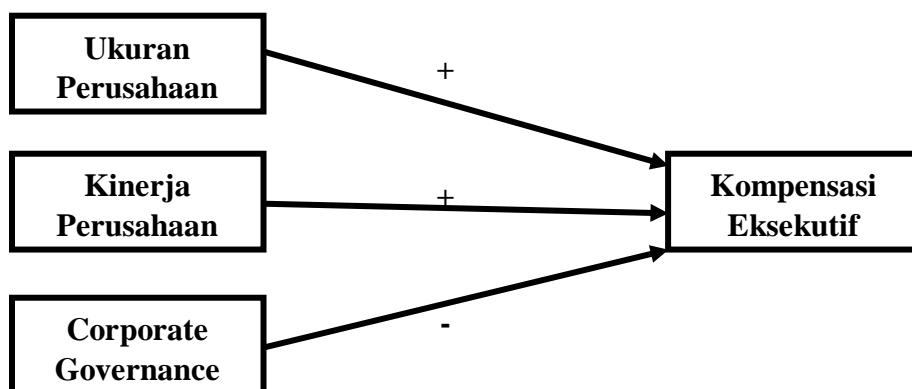
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suherman dkk., (2015) tentang *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu *corporate governance* yang menggunakan proksi komisaris independen memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian yang dilakukan Suherman dkk., (2016) mengenai variabel *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu variabel *corporate governance* dengan proksi komisaris independen memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Sehingga dari penjelasan diatas terkait mekanisme *corporate governance* yang diproksikan oleh komisaris independen memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif, karena komisaris independen disini sangat dibutuhkan untuk mengontrol dan mengawasi tindakan-tindakan yang dilakukan oleh seorang eksekutif. Berdasarkan dari penjelasan diatas dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H₃ : *Corporate Governance* berpengaruh negatif terhadap Kompensasi Eksekutif.

C. Model Penelitian



Gambar 2. 1 Model Penelitian