

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Chief Executive Officer (CEO) merupakan posisi tertinggi dalam suatu perusahaan. CEO juga dapat dikatakan sebagai pihak yang dibayar paling tinggi dalam suatu perusahaan dan paling diperhatikan jika dibandingkan dengan jabatan yang lain. Tingginya tingkat kompensasi yang CEO dapatkan tentu tidak terlepas dari tingkat kinerjanya dalam suatu perusahaan, oleh karena itu pembahasan kompensasi sering terfokus pada kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Kompensasi eksekutif di Indonesia pernah menjadi isu yang populer pada akhir tahun 2016, saat gaji Gubernur Bank Indonesia (BI) yang telah ditetapkan oleh DPR RI tahun anggaran 2016 yaitu sebesar Rp. 194,19 juta per bulan, gaji tersebut lebih tinggi dua kali lipat dibandingkan gaji resmi Presiden RI yang hanya mencapai Rp. 62,74 juta per bulan (Gliemourinsie, 2017).

Supriyatna (2018) juga 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.

Kenaikan kompensasi dipengaruhi oleh kinerja direksi semakin baik kinerjanya maka besaran kompensasi yang akan diterima pasti semakin tinggi.

(Supriyatna, 2018) menyatakan bahwa pada laporan keuangan perusahaan manufaktur yang telah 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 langsung dengan tingkat kinerja suatu perusahaan tersebut. Menurut Lindianasari (2013) besarnya kompensasi yang diberikan tergantung dari bagaimana kinerja CEO 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 diberikan kepada CEO.

Suherman (2015) menyatakan besaran kompensasi yang diberikan kepada CEO berbeda dengan direksi yang lain, karena tanggungjawab CEO lebih berat dan lebih berisiko. Salah satu tugas dari seorang direksi adalah mengambil sebuah keputusan, menaikkan dan mempertahankan saham perusahaan agar perusahaan dapat dikenal baik oleh investor dan perusahaan lain. Pihak yang

akan diuntungkan dalam kenaikan nilai saham perusahaan selain perusahaan itu sendiri, juga dewan direksi akan mendapatkan nama baik karena dia yang bertanggungjawab atas semua itu.

عَاطُوا الْاِجْرَ رَاِجًا طَوَّأُ جَاوِجُ َرَقُّ جُ

“Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Hadits yang mulia ini memerintahkan kita untuk bersegera menunaikan hak pekerja setelah menyelesaikan pekerjaannya. Kenapa? Karena menunda pembayaran gaji pegawai bagi majikan yang mampu adalah suatu kezaliman.

Menurut Ghozali (2015) mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah: tingkat biaya hidup, tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, kemampuan perusahaan, dan besar kecilnya tanggung jawab.

Penelitian Partasaraty, *et al* (2006) menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Core (2012) 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. Penelitian Eseihardt (2013) memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi. Hal tersebut didukung lagi dengan penelitian Yamina & Mohamed (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian Mardiyati *et al.* (2013) menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian Darmadi (2011) juga membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh positif antara kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif. Ditambah dengan penelitian Fitriawan, dkk (2015) membuktikan bahwa kepemilikan institusional tidaklah berpengaruh dengan besaran kompensasi yang diterima oleh para eksekutif.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriawan, dkk (2015) membuktikan bahwa kinerja perusahaan memiliki hubungan positif signifikan terhadap besaran kompensasi yang diberikan kepada eksekutif suatu perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Pardede & Mardiyati (2016) menyatakan bahwa kinerja perusahaan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif didalam perusahaan.

Penelitian Core *et al* (2013) didukung oleh penelitian Ghozali (2015) memberikan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif antara kinerja

perusahaan terhadap besarnya kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Suherman, *et al* (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 Fernandes (2005) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan Ulupui dan Siagian (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara ukuran dan kompensasi eksekutif. Hasil penelitian Mardiyati dkk (2013) mengemukakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Fitriawan dkk (2015) menyatakan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian Chalmers dkk (2006) menyatakan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Ulupui (2010) juga mengatakan bahwa pertumbuhan perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Siagian (2010) menyatakan pertumbuhan perusahaan juga berpengaruh positif terhadap diduga kompensasi eksekutif akan semakin besar jika pertumbuhan semakin tinggi.

Penelitian Zhang, (2012), Menyatakan salah satu indikator dalam menentukan kompensasi eksekutif perusahaan pada penelitian ini adalah dengan

melihat dari sisi *shareholder payout*, yaitu menggunakan *dividend yield*. *Dividend yield* menggambarkan tingkat keuntungan investasi di suatu saham yang memiliki hubungan positif dalam menentukan insentif manajerial dalam *executive and director compensation*. Maka semakin besar keuntungan investasi *shareholder* di suatu saham akan memberikan tingkat kompensasi eksekutif yang besar juga, (Brown & Caylor, 2004).

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian Ulupui dan Putri (2017) dimana perbedaan dengan penelitian tersebut menggunakan studi empiris pasar modal Indonesia pada tahun 2009-2011. Namun penelitian yang dilakukan penulis menggunakan studi empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2016-2017 yang merupakan tahun terbaru. Selain itu dalam penelitian ini penulis menambahkan variabel *shareholder payout* sebagai variabel yang mempengaruhi terhadap pemberian kompensasi eksekutif.

Berdasarkan penjelasan yang telah di jabarkan secara detail diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian ini mengenai **“Pengaruh kepemilikan Institusional, Kinerja Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Perusahaan dan *Shareholder Payout* terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2016 – 2017).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan ulasan tersebut, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kepemilikan Institusional berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
2. Apakah Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
3. Apakah Ukuran Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
4. Apakah Pertumbuhan Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
5. Apakah *Shareholder payout* berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris tentang:

1. Pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif.
2. Pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
3. Pengaruh ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
4. Pengaruh pertumbuhan perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
5. Pengaruh *shareholder payout* terhadap kompensasi eksekutif.

D. Manfaat Penelitian

1. Bidang Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pemberian kompensasi eksekutif.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah serta menjadi referensi untuk penelitian dimasa yang akan datang.

2. Bidang Praktisi

- 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 kompensasi sesuai dengan keadaan perusahaan.
- c. Bagi Pemerintah, diharapkan dapat bekerjasama dengan baik bersama perusahaan dalam menjalankan operasional perusahaan.

