

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap pihak yang berkaitan di dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diperoleh karena pendidikan dan kemampuan yang dimilikinya, serta merupakan hasil dari kontribusi kerja. Sejuah ini, perbincangan mengenai topik kompensasi yang diterima oleh para eksekutif masih hangat untuk diangkat. Dimulai dari perdebatan sehingga sering muncul dalam topik utama di dunia bisnis. Alasan utama yang membuat kompensasi eksekutif marak untuk diperbincangan yaitu karena tingginya kompensasi yang diterima eksekutif tidak sesuai dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan (Susanto, 2006).

Kompensasi sendiri memiliki tujuan untuk memotivasi eksekutif agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Mudjijah, 2008 : 62). Apabila kinerja perusahaan meningkat, maka nilai perusahaan akan meningkat, dan kesejahteraan shareholder juga akan mengalami peningkatan. Namun, pada kenyataannya banyak eksekutif yang mendapatkan kompensasi tinggi namun tidak diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan yang baik sehingga dapat menimbulkan kemarahan publik, terutama dari pihak-pihak yang berkaitan.

Perusahaan merupakan wujud dari tanggung jawab antara pemilik perusahaan dengan pihak pengelola perusahaan. Pemilik (*shareholder*)

menunjuk pihak yang dapat dipercaya untuk menjalankan dan mengontrol perusahaan. Pihak-pihak tersebut adalah manajemen (manajer). Perbedaan kepentingan antara pemilik perusahaan dengan para manajer memiliki pemikiran bahwa masing-masing pihak termotivasi oleh kepentingan dirinya sendiri sehingga menimbulkan konflik kepentingan. Konflik ini terjadi karena adanya pemisahan antara kepemilikan dan fungsi pengelolaan perusahaan, yang dalam teori keuangan disebut konflik keagenan atau *agency conflict* (Jensen & Meckling, dalam Patiran, 2008). *Shareholder* menginginkan manajer untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan kepentingannya untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka. Ini lah alasan mengapa *shareholder* membayar manajemen, yaitu agar mereka selalu bertindak sesuai dengan kepentingan *shareholder*. Bahkan *shareholder* tidak ragu-ragu untuk memberikan kompensasi apabila perusahaan mengalami kenaikan profit. Dengan pihak manajemen memberikan hasil yang baik dalam kinerja perusahaan, maka akan lebih besar juga kompensasi yang akan diterima para eksekutif.

Masalah mengenai kompensasi eksekutif ini sering digunakan sebagai bahan penelitian terutama untuk negara-negara maju di Amerika dan Eropa. Hijati & Bhatti (dalam Vidyatmoko, 2009) mengemukakan bahwa perdebatan muncul karena seiring meningkatnya upaya untuk menerapkan *corporate governance* pada perusahaan-perusahaan *go public* di negara-negara maju melalui transparansi penentuan kompensasi eksekutif. Sebagai *emerging market*, Indonesia telah memiliki sistem mengenai regulasi *corporate*

*governance*. Namun, pada parakteknya masih sangat tertinggal di belakang dari praktek terbaik internasional (Darmadi, 2011).

Isu kompensasi eksekutif yang biasa diteliti dalam penelitian dibidang ekonomi sebagian besar membahas hubungan antara kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan. Berdasarkan bukti empiris yang ada, variabel kinerja perusahaan memberikan pengaruh yang beragam terhadap kompensasi eksekutif. Gill et al., (2008) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara kompensasi eksekutif dengan kinerja. Beberapa penelitian lain (Iqbal & Shehzaad, 2010; Brown & Caylor, 2004; Yurtoglu & Haid, 2002) juga menyimpulkan hal yang sama, mereka mengemukakan bahwa eksekutif akan mendapatkan peningkatan kompensasi seiring dengan meningkatnya nilai perusahaan yang merupakan hasil dari kinerja yang baik.

Di luar kinerja perusahaan, studi lainnya juga membahas hubungan antara kompensasi eksekutif dengan variabel tata kelola perusahaan (*corporate governance*). Menurut Chandra dan Sarnianto (dalam Patiran, 2008 : 17), dijelaskan bahwa *corporate governance* yang baik diyakini mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan landasan yang kokoh untuk menjalankan operasional perusahaan yang baik, efisien, dan menguntungkan bagi pihak-pihak di dalam perusahaan yang berkaitan. Masih dalam Patiran (2008), menurut Sarnianto (2001) *good corporate governance* bisa mengangkat nilai saham.

Kato dan Long (2005) menunjukkan bahwa *ownership structure* pada *corporate governance* dan kompensasi memiliki hubungan negatif. Ini dikarenakan objek yang diteliti dalam penelitian tersebut kurang efektif dalam memecahkan masalah dalam *agency problem*. Hal tersebut muncul karena adanya perbedaan kepentingan antara manajer dengan pemilik perusahaan yang menyebabkan timbulnya konflik keagenan. Darmadi (2011) juga mengemukakan bahwa struktur kepemilikan dan kompensasi memiliki hubungan yang negatif antara keduanya. Menurutnya, ini dikarenakan *ownership* di Indonesia lebih efisien hanya dalam *monitoring*, dan tidak mendorong dalam meningkatkan kompensasi. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sigler (2011), Partasaraty et al., (2006), dan Suherman et al., (2010), dikemukakan bahwa terdapat hubungan searah antara kompensasi eksekutif dengan *corporate governance*. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kepemilikan institusional (*institutional ownership*) sebagai kunci dari variabel *corporate governance*. Partasaraty et al., (2006) mengemukakan *institutional ownership* memiliki hubungan dengan kompensasi eksekutif secara positif. Peran *institutional ownership* dalam melakukan *monitoring* hampir sama dengan direktur independen. Bahkan ketika direktur independen berada dalam situasi yang tidak efektif dalam menjalankan perannya, pemegang saham institusional dapat menjadi pihak yang cocok dalam melakukan *monitoring*. Sebagai pemegang saham, mereka dapat menentang dengan mudah rencana kompensasi untuk CEO atau eksekutif lainnya, ini karena wewenang mereka berbeda dengan pemegang

saham individual. Sehingga dapat dikatakan bahwa *institutional ownership* memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Perusahaan bertanggung jawab untuk memuaskan dan mensejahterakan pemegang saham (*shareholder*). *Shareholder* tersebut aktif dalam mempengaruhi kebijakan manajemen perusahaan, terlebih ketika mereka tidak puas dengan gaji para eksekutif perusahaan ataupun mengenai kebijakan lain. Pemegang saham yang sangat aktif umumnya investor institusi yang memiliki sejumlah besar saham. Mereka akan meminta pertanggungjawaban eksekutif perusahaan atas ketidakpuasannya. Salah satu perhatian utama pemegang saham adalah gaji yang diberikan kepada eksekutif perusahaan (*CEO*) dan eksekutif lainnya. Konflik akan timbul ketika perusahaan membayar gaji tinggi kepada eksekutif, di lain pihak imbalan yang diterima oleh para pemegang saham atas investasinya tidak memuaskan. Sehingga *shareholder* merasa bahwa kesejahteraannya tidak dipenuhi seiring dengan peningkatan kompensasi yang diterima oleh para eksekutif perusahaan. Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan *shareholder*, peneliti menggunakan *dividen yield* dalam menggambarkan tingkat keuntungan investasi yang akan diterima oleh *shareholder* pada suatu saham. Zhang (2012) menyatakan bahwa insentif manajerial secara positif berhubungan dengan *payout policy*, dimana *dividen yield* digunakan sebagai pengukuran dalam kebijakan untuk mengetahui pembayaran *shareholder* (*shareholder payout*).

Ukuran perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif, secara empiris hal ini telah dibuktikan

oleh banyak peneliti sebelumnya bahwa ukuran perusahaan (*firm size*) berpengaruh dengan kompensasi eksekutif. Sigler (2011) berpendapat bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Semakin besar perusahaan semakin besar juga kemampuannya dalam melakukan pembayaran kepada eksekutif di dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya, perusahaan yang lebih besar akan berada dalam posisi untuk membayar manajer dan pihak-pihak lain yang berkaitan lebih karena ukuran dari bisnisnya yang lebih besar dalam menghasilkan *revenue* dan profit. Fernandes (2005) juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara ukuran perusahaan dengan kompensasi eksekutif. Ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif adalah ukuran perusahaan.

Berdasarkan studi empiris yang didapatkan, penelitian mengenai kompensasi eksekutif lebih banyak dilakukan di negara-negara maju. Ini dikarenakan semakin meningkatnya penerapan *corporate governance* dan kemudahan dalam mendapatkan data mengenai kompensasi eksekutif dari perusahaan-perusahaan swasta besar yang terdapat di bursa saham (Ramaswamy et al., dalam Vidyatmoko, 2009). Sedangkan untuk negara berkembang seperti Indonesia, sangat sedikit penelitian mengenai kompensasi eksekutif. Darmadi (2011) mengungkapkan bahwa struktur kompensasi dari perusahaan yang listing di Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya, dan secara umum tidak diutarakan ke publik. Sehingga hanya sedikit informasi untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mendapatkan penghasilan eksekutif secara terbuka, karena penyampaian informasi mengenai pengungkapan rincian nilai kompensasi masih dianggap sebagai sesuatu yang tidak layak untuk dilakukan, dan tiap perusahaan juga sangat menjaga kerahasiaan gaji eksekutif. Selain itu, sulit juga untuk mendapatkan data-data dari perusahaan yang ada di Indonesia meskipun perusahaan sudah *go public* melalui bursa saham.

Berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu di Indonesia, Suherman et al., (2010) meneliti mengenai hubungan kinerja perusahaan dengan ROA dan *total shareholder return*, *corporate governance* dengan *institutional shareholding* dan *outside director* terhadap kompensasi. Sedangkan Darmadi (2011) meneliti mengenai hubungan kinerja perusahaan dengan ROA dan Tobin's Q, *corporate governance* dengan *board size*, *board ownership*, dan *blockholder ownership*, karakteristik spesifik perusahaan dengan jumlah segmen bisnis dan jumlah anak perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif, yaitu kinerja perusahaan yang diukur dengan *Return On Assets (ROA)*, *Net Profit Margin (NPM)*, dan *Earning Per Share (EPS)*, *corporate governance* yang diukur dengan kepemilikan institusional (*institutional ownership*), dan *shareholder payout* diukur dengan *dividend yield*. Peneliti juga menggunakan variabel kontrol di dalam penelitian ini, yaitu ukuran perusahaan (*firm size*).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kinerja Perusahaan, *Corporate Governance*, dan *Shareholder Payout* Terhadap Kompensasi Eksekutif Perusahaan *Non Financial* yang *Listing* di BEI antara Tahun 2007-2010.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, peneliti memfokuskan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI?
2. Apakah *institutional shareholding* berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI?
3. Apakah *shareholder payout* berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI.
2. Mengetahui pengaruh *institutional shareholding* terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI.
3. Mengetahui pengaruh *shareholder payout* terhadap kompensasi eksekutif perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:



1. Bagi perusahaan *non financial* yang *listing* di BEI, ini dapat digunakan sebagai suatu masukan dalam menentukan kompensasi eksekutif perusahaan terkait jika dihubungkan dengan kinerja perusahaan, *corporate governance*, *shareholder payout*, dan ukuran perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai referensi dan bahan pertimbangan serta pembandingan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.