

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada dekade terakhir ini, isu kompensasi eksekutif diperdebatkan secara luas dalam perspektif teori yang beragam, menjadi topik perdebatan di pasar negara maju dan berkembang seperti China, Amerika Serikat, Inggris dan masih banyak lagi. Menurut Locke (2020) dan McGregor (2020), perdebatan isu kompensasi eksekutif terjadi di Amerika Serikat disebabkan kompensasi eksekutif meningkat di tahun 2020, meskipun terjadi penurunan kinerja perusahaan, pemutusan hubungan kerja (PHK) besar-besaran dan pemotongan gaji yang diakibatkan pandemi virus corona. Salah satu lainnya ialah kasus reformasi di China yang mengangkat kompensasi eksekutif karena kegagalan kinerja perusahaan (Conyon et al., 2015a; Firth et al., 2016; Ullah et al., 2020).

Mendukung temuan empiris sebelumnya, Friana (2019) menyatakan hal serupa juga terjadi di Indonesia sebagaimana Menteri BUMN dan Menteri Perhubungan RI menyebutkan remunerasi janggal yang terjadi pada beberapa institusi tiga tahun terakhir disebabkan kebijakan dan penetapan remunerasi yang tidak berdasarkan kinerja perusahaan dan belum sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 45 tahun 2015, seperti skandal kompensasi yang dilakukan oleh Direktur Utama Garuda Indonesia beserta sejumlah bawahannya ditengah kondisi perusahaan yang merugi triliun rupiah dan beberapa kasus lainnya seperti remunerasi yang diterima oleh Direksi perseroan PT Express Transindo Utama Tbk yang pada realitanya perusahaan menderita kerugian bersih dengan nominal ratusan miliar rupiah sepanjang tahun 2018 (Arief, 2019). Berdasarkan pemaparan diatas, hal tersebut terjadi disebabkan mekanisme

sistem kompensasi yang tidak berdasarkan pada kinerja perusahaan dan ketidaksesuaian pada peraturan yang ada. Isu kompensasi menerima perhatian cukup besar sebagai bentuk penekanan pada kinerja perusahaan yang mengindikasikan keberhasilan perusahaan, kemampuan untuk menghasilkan keuntungan jangka panjang, sekaligus unggul dalam persaingan global.

Lin et al. (2013) menyatakan bahwa kinerja perusahaan merujuk pada pencapaian dan kemampuan perusahaan meraih tujuan dengan menggunakan sumber daya yang efisien dan efektif. Kinerja perusahaan mencakup peningkatan kondisi keuangan suatu perusahaan dan peningkatan nilai perusahaan (Essen et al., 2015). Kinerja perusahaan tak lepas dari bagaimana peran eksekutif selaku pihak yang bertanggungjawab untuk menentukan arah strategis perusahaan, memiliki wewenang untuk mengelola, dan melakukan berbagai langkah guna memastikan kinerja perusahaan.

Menurut Parimana dan Wishada (2015), eksekutif atau yang dikenal sebagai direksi di Indonesia, merupakan pihak yang bertanggungjawab penuh dalam mengelola perusahaan demi tercapainya kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja eksekutif banyak dikaitkan dengan pandangan bahwa pada dasarnya seorang individu akan selalu memilih dan memaksimalkan kepentingan sendiri *self-opportunity* (bukan altruistik) yang menyebabkan *agency conflict* (Setyawan & Devie, 2017). Kecenderungan memaksimalkan kepentingan sendiri yang dilakukan oleh eksekutif selaku *agent* dapat menyebabkan kerugian bagi pemegang saham selaku *principals*. Perbedaan kepentingan antara *agent* dan *principals* ini, mendorong *principals* memberlakukan mekanisme sistem kontrol kepada *agent* guna mengatasi *agency conflict*.

Berbagai cara ditempuh guna mengatasi *agency conflict*. Ullah et al. (2020) menyatakan salah satunya yaitu pemantauan manajemen yang dilakukan oleh pemegang saham dengan membatasi kekuasaan eksekutif melalui pengaturan kompensasi. Ullah et al. (2020) menyatakan bahwa

investor meningkatkan kualitas pemantauan guna mengurangi *agency conflict* dengan menghubungkan kompensasi eksekutif dan kinerja perusahaan. Sejak *agency theory* pertama kali diusulkan oleh Jensen & Meckling pada tahun (1976), banyak penelitian dilakukan untuk menyelidiki determinan kompensasi eksekutif, menyelaraskan kepentingan *agent* dan *principals* melalui ‘*pay-for-performance*’ guna mengatasi *agency conflict*. ‘*Pay-for-performance*’ itu sendiri merupakan sistem pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas peningkatan profitabilitas akuntansi dan kinerja saham (Sheikh et al., 2018). Sistem penghargaan apapun yang tidak berdasarkan pada kinerja, dapat menimbulkan biaya agensi yang menyebabkan rendahnya kekayaan pemegang saham.

Penghargaan didefinisikan sebagai setiap bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Merujuk pada imbalan baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Prabu dan Wijayanti (2016) menyatakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu dari segi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerjasama dengan orang lain. Berdasarkan pada apa yang telah dijelaskan, hal tersebut memberi kemudahan bagi perusahaan dalam menilai dan memberi keputusan menyangkut sistem penghargaan. Selain itu, pemberian penghargaan juga dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkan bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan (Firmandari, 2014).

Kompensasi merupakan salah satu wujud sistem penghargaan dan stimulus yang diberikan perusahaan guna menyelaraskan kepentingan pemegang saham dengan para eksekutif. Kompensasi diberikan sebagai imbalan terhadap waktu, tenaga, dan pikiran yang dicurahkan oleh eksekutif. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ullah et al. (2020) kompensasi yang kompetitif menjadi salah satu solusi dalam mengatasi *agency conflict* yang ada. Kompensasi yang diterima oleh eksekutif

disebut juga sebagai remunerasi, remunerasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik dalam bentuk uang atau bukan uang berdasarkan pada jabatan, kinerja dan/atau kedudukan, memiliki fungsi sebagai penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh karyawan; meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan; serta berfungsi mempertahankan karyawan (Tahar, 2012).

Total remunerasi yang diterima oleh eksekutif ditentukan melalui rapat bersama dengan presiden direktur melalui rekomendasi kebijakan Komite Nominasi dan Remunerasi yang adil dan layak, sesuai dengan tanggungjawab, kinerja perusahaan dan kebijakan kompensasi itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 tentang Komite Nominasi dan Remunerasi Emiten atau Perusahaan Publik, disebutkan bahwa Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki tugas dan tanggungjawab paling kurang yaitu : membantu dewan komisaris melakukan penilaian kinerja anggota direksi dan/atau anggota dewan komisaris berdasarkan tolok ukur yang telah disusun sebagai bahan evaluasi; memberikan rekomendasi kepada dewan komisaris mengenai struktur remunerasi; kebijakan remunerasi; dan besaran atas remunerasi; selain itu Komite Nominasi dan Remunerasi memiliki tugas dan tanggungjawab untuk membantu dewan komisaris melakukan penilaian kinerja dengan kesesuaian remunerasi yang diterima masing-masing anggota direksi. Sistem remunerasi yang baik menjadi solusi yang dapat diterapkan oleh *principals* untuk mengatasi *agency conflict*.

Fokus pada penelitian ini adalah, apakah faktor penentu kompensasi eksekutif yang muncul di negara lain berdasarkan masalah kinerja perusahaan juga berlaku di Indonesia. Menurut Darmadi (2012) menyatakan bahwa struktur kompensasi dari perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya, sehingga hanya sedikit informasi yang tersedia untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif. Kompensasi dalam penelitian ini dikaji dengan pengukuran jumlah remunerasi yang diberikan kepada

dewan direksi dengan berdasarkan beberapa elemen yang diduga merepresentasikan kinerja perusahaan baik kinerja akuntansi dan kinerja saham yaitu profitabilitas, dan utang mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Pasar global mendorong perusahaan berinovasi dalam memilih strategi bisnis guna memaksimalkan keuntungan (Lin et al., 2013). Begitu pula pemegang saham dalam melihat seberapa besar kemampuan perusahaan dapat menghasilkan pengembalian atas saham yang telah diinvestasikan dan menilai kinerja eksekutif eksekutif, maka hal pertama yang akan dilihat oleh pemegang saham adalah rasio profitabilitas, yaitu *return on assets* (Setyawan & Devie, 2017). Setyawan & Devie (2017) mengatakan bahwa berdasarkan pengukuran berbasis akuntansi, kinerja perusahaan dapat diukur menggunakan rasio profitabilitas, yang mana rasio ini mengukur kemampuan perusahaan menghasilkan pengembalian finansial pada tingkat asset dan modal saham tertentu.

Menurut Hakim & Sugianto (2018) profitabilitas adalah rasio yang mengukur kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Rafindadi & Bello (2019) menggunakan rasio utang dan profitabilitas sebagai proksi kinerja perusahaan. Khanna (2016), Shah et al. (2019) dan Wang (2013) menyatakan bahwa, ketika angka penjualan meningkat selaras dengan peningkatan laba perusahaan, maka eksekutif dibayar lebih dari yang mereka terima sebelumnya. Berdasarkan penelitian terdahulu, perusahaan memberi kompensasi kepada eksekutif berdasarkan seberapa besar kontribusi dan kemajuan yang mereka berikan kepada perusahaan, menggunakan tingkat profitabilitas (ROA) sebagai ukuran kinerja perusahaan (Shah et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Essen et al. (2015) menemukan hubungan yang kuat antara kompensasi eksekutif dan profitabilitas perusahaan di Amerika Serikat. Menurut Shah et al. (2019) menyatakan bahwa profitabilitas perusahaan adalah penentu yang lebih baik untuk kompensasi eksekutif. Profitabilitas perusahaan berhubungan positif dengan kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Buigut et al.



(2015) membuktikan bahwa profitabilitas perusahaan berhubungan positif dengan kompensasi eksekutif dimana kompensasi eksekutif meningkat selaras dengan peningkatan kinerja perusahaan khususnya profitabilitas. Namun, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lin et al (2018) yang membuktikan bahwa profitabilitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi eksekutif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abed et al (2014), Tomar & Korla (2011) membuktikan bahwa profitabilitas tidak signifikan dalam mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Selanjutnya, kompensasi eksekutif didasarkan pada kinerja perusahaan (*pay-for-performance*) menambahkan rasio utang sebagai indikator penilaian atas kinerja eksekutif dalam mengelola perusahaan (Chizema et al., 2014; Conyon et al., 2015; Essen et al., 2015; Kim & Gu, 2005; Lin et al., 2013, 2018; Ullah et al., 2020). Topik utang menjadi perbincangan hangat setelah Pemingkat Efek Indonesia (PEFINDO) (2019; 2018) menurunkan status efek beberapa perusahaan akibat meningkatnya utang perusahaan seperti PT Tiphone Mobile Indonesia Tbk., PT PP Properti Tbk (Saleh, 2020) dan PT Semen Indonesia Tbk (Indrastiti, 2019), serta PT Agung Podomoro Land Tbk.

Berdasarkan pengkajian literatur, peningkatan utang menjadi salah satu indikator yang mempengaruhi bagaimana eksekutif dibayar, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Hanie & Saifi (2018) bahwa rasio utang menggambarkan bagaimana perusahaan dapat menjamin utang melalui modal yang mereka miliki, serta pemegang saham menggunakan rasio utang untuk memastikan keuntungan yang didapat lebih besar dari pada biaya asset dan sumber dana sehingga memberi keuntungan pada pemegang saham. Field et al. (2016) menggunakan utang dalam penelitiannya untuk menilai kinerja perusahaan sebagai persyaratan kompensasi eksekutif. Dahiya et al. (2018) juga mengatakan bahwa pemegang saham mengisyaratkan mekanisme baru dalam menilai kinerja eksekutif, dengan menginginkan tingkat utang yang tinggi dan

menyertakannya ke dalam kontrak kompensasi eksekutif untuk mendorong eksekutif bekerja lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ullah et al (2020), Malik & Shim (2019), serta Rodrigues (2017) membuktikan bahwa utang berpengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blanes et al (2020) dan Lin et al (2018) yang menunjukkan bahwa perusahaan dengan utang lebih tinggi membayar kompensasi yang lebih tinggi kepada para eksekutif atau positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Serta penelitian yang dilakukan oleh Abed et al (2014) dan Darmadi (2012) bahwa utang tidak signifikan dalam mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Hasil pengamatan mengenai sistem kompensasi eksekutif yang belum sesuai dengan kinerja perusahaan dan peraturan yang ada, topik kompensasi eksekutif yang belum banyak diangkat di Indonesia khususnya mengenai pengaruh utang terhadap kompensasi eksekutif, membuat peneliti ingin menelaah lebih jauh hubungan dan pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kompensasi eksekutif. Oleh sebab itu, judul penelitian ini adalah **Pengaruh Profitabilitas dan Utang terhadap Kompensasi Eksekutif : Studi Pada Perusahaan Non Keuangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2017 – 2019.**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah profitabilitas berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017 – 2019?
2. Apakah utang berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017 – 2019?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disesuaikan, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh profitabilitas terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017 – 2019.
2. Untuk mengetahui pengaruh utang terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan Non Keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode tahun 2017 – 2019.

### D. KEBARUAN PENELITIAN

Objek penelitian ini fokus pada kompensasi eksekutif yang merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi *agent* sebagai pihak yang bertanggungjawab atas kinerja perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *principals*, yang mana dalam pengaturannya, sistem kompensasi dirancang dengan memerhatikan dan mempertimbangkan banyak hal serta diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan.

Peningkatan kompensasi eksekutif adalah hal yang wajar terjadi setelah tercapainya target perusahaan, peningkatan kinerja keuangan dan kinerja atas saham. Kompensasi eksekutif yang terus meningkat terukur berdasarkan kondisi keuangan perusahaan, dan sikap adil kepada seluruh karyawan guna terhindar dari kesenjangan kompensasi yang begitu besar akibat adanya *moral hazard*.

Penulis menyadari bahwa topik mengenai pengaruh profitabilitas dan utang yang dibahas dalam satu penelitian terkait kompensasi eksekutif masih jarang ditemukan khususnya di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penulis ingin berkontribusi melalui penelitian ini dalam memberikan kebaruan referensi dan informasi.