

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Topik mengenai kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan dapat menjadi hal yang menarik untuk dibahas (Sands, 2014). Hal mengenai kompensasi eksekutif sering dibicarakan dan dianalisis di *Fortune Magazine*, *Businessweek* dan literatur-literatur akademis lainnya. Didalam suatu perusahaan dibutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menjalankan kegiatan perusahaan tersebut salah satunya adalah tenaga kerja. Masalah dalam perusahaan yang menarik untuk dibahas adalah pemberian kompensasinya. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan tugas yang kompleks tetapi juga merupakan aspek yang penting baik untuk karyawan maupun perusahaan tersebut. Beberapa penelitian dilakukan untuk mencari penentu dan solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut. Penelitian terdahulu mengenai kompensasi eksekutif sudah ada dan telah menghasilkan berbagai hasil penelitian yang sangat bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Hanya sayangnya, penelitian mengenai kompensasi eksekutif ini relatif sedikit dilakukan di negara-negara berkembang.

Pihak pemegang saham perusahaan (*stockholders*) seringkali memusatkan perhatiannya terhadap pemberian kompensasi eksekutif dalam perusahaannya. Alasannya adalah kompensasi yang diberikan kepada eksekutif seringkali tidak sebanding dengan hasil yang didapatkan perusahaan dan kontribusi yang

diberikan oleh eksekutif tersebut sehingga diperlukan tindakan untuk mengevaluasi hal ini (Sands, 2014). Seorang eksekutif sering kali menerima jumlah kompensasi yang luar biasa tinggi untuk kinerja yang biasa-biasa saja (Boone dan Kurtz, 2007).

Adapun dampak yang berbanding lurus dengan hal mengenai kompensasi eksekutif yakni keputusan yang diambil oleh eksekutif akan mengutamakan kepentingan para pemegang saham sehingga kesejahteraan dalam bentuk kekayaan yang semakin bertambah. Holinstrom (dalam Sudarsono, 2002) mengemukakan bahwa dengan mengaitkan kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan, maka para eksekutif ini akan lebih termotivasi untuk mengambil keputusan-keputusan yang menguntungkan dan yang bisa memaksimalkan nilai pemegang saham

Selama ini permasalahan kompensasi eksekutif yang sering kali diteliti dalam sudut pandang ekonomi umumnya membahas hubungan antara kinerja perusahaan dan kompensasi yang diberikan kepada eksekutif perusahaan. Berdasarkan pernyataan beberapa peneliti yang menyimpulkan bahwa kompensasi eksekutif dipengaruhi oleh variabel kinerja perusahaan secara berbeda-beda. Bizjak *et al* (2013) menyatakan bahwa besarnya kompensasi yang diterima eksekutif dalam sebuah perusahaan memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan atau dengan kata lain seorang eksekutif dalam perusahaan tersebut akan mendapatkan peningkatan kompensasi disertai dengan meningkatnya nilai (*value*) perusahaan yang merupakan hasil dari kinerja yang baik pula.

Seorang eksekutif dalam sebuah perusahaan mempunyai peran penting dalam menentukan arah perusahaan yang dipimpinnya menuju keberhasilan. Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang eksekutif dalam sebuah perusahaanlah yang membuat mereka merasa mempunyai kewenangan (hak untuk bertindak) dan otoritas untuk mengontrol (mengawasi) secara penuh terhadap perusahaan yang dipimpinnya. Sari (2014) menyatakan bahwa eksekutif yang ditunjuk sebagai pengelola perusahaan, pada dasarnya adalah orang yang lebih banyak tahu mengenai informasi internal dan prospek dari suatu perusahaan. Ini bisa menimbulkan celah bagi manajemen untuk melakukan tindakan oportunistik (*moral hazard*), dimana eksekutif yang bertindak sebagai pengelola perusahaan dapat bekerja untuk memaksimalkan keuntungannya sendiri dan bukan untuk kesejahteraan pemegang saham.

Penyelenggaraan tata kelola perusahaan (*corporate governance*) sebagai perwujudan untuk menghindari sikap oportunistik seorang eksekutif dalam sebuah perusahaan seharusnya ditempuh oleh para pemegang saham perusahaan. Chandra dan Sarnianto (dalam Patiran, 2008) menjelaskan bahwa tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dapat menimbulkan kondisi yang kondusif, landasan yang kokoh untuk bisa menjalankan kegiatan operasional perusahaan yang baik, efisien dan menguntungkan pihak-pihak yang terkait dalam perusahaan tersebut, serta mampu meningkatkan nilai saham perusahaan itu sendiri. Lemahnya tata kelola perusahaan (*corporate governance*) dalam perusahaan dapat dilihat dari sikap pimpinan pengelola perusahaan yang memanfaatkan kedudukannya dan

membuat keputusan secara sewenang-wenang untuk bisa mengatur dan menguasai kontrak kompensasi bagi dirinya. Kementerian Keuangan Republik Indonesia melalui Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan (2010) menyatakan penerapan prinsip tata kelola perusahaan telah menjadi perhatian bagi dunia bisnis di setiap negara. Hal ini bisa kita lihat dari negara-negara di ASEAN seperti Indonesia, Malaysia, Singapura, Thailand dan Filipina yang mulai mengadopsi prinsip tata kelola perusahaan. Rebecca dan Veronica (2014) dalam penelitiannya mekanisme *corporate governance* dapat dilihat dari kepemilikan institusi. Juniarti dan Sentosa (dalam Rebecca dan Veronica, 2014) menyatakan bahwa kepemilikan institusi adalah kepemilikan saham yang dimiliki oleh investor institusional, seperti perusahaan investasi, bank, perusahaan asuransi, institusi luar negeri, dana perwalian serta intitusi lainnya. Dalam penelitian ini, mekanisme *corporate governance* diproksikan dengan proporsi komisaris independen dan kepemilikan institusi. Parthasarathy *et al* (2006) mengemukakan bahwa kepemilikan institusional (*institutional ownership*) memiliki hubungan yang positif dengan kompensasi eksekutif. Kepemilikan institusional ini mempunyai peran dan fungsi yang sama dengan jajaran direktur independen yang ada dalam perusahaan dengan melakukan pengamatan. Sehingga bisa dikatakan bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh yang positif terhadap pemberian kompensasi terhadap eksekutif dalam sebuah perusahaan. Mekanisme *corporate governance* bisa kita ukur dengan keberadaan dewan komisaris independen dalam perusahaan tersebut. Dewan komisaris dibantu oleh komite remunerasi

dalam menentukan kompensasi yang diterima oleh dewan direksi dan komisaris (Anggraini *et al*, 2014). Komposisi dewan komisaris independen memiliki pengaruh terhadap kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Bukti empiris dipaparkan oleh Ayadi dan Younes (2013) bahwa keberadaan komisaris independen dalam dewan direksi perusahaan dapat memberikan pengaruh kepada perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi eksekutif perusahaan tersebut.

Haynes (2014) mengungkapkan bahwa *gender* dapat memberikan pengaruh terhadap total kompensasi yang diterima oleh CEO dalam suatu perusahaan. Xiao *et al* (2013) menyatakan bahwa di perusahaan-perusahaan juga terdapat ketidak-setaraan dalam pemberian kompensasi terhadap CEO. Hal ini bisa dilihat dari adanya pemberian kompensasi yang diberikan kepada CEO pria lebih tinggi daripada CEO wanita walaupun CEO wanita memiliki pendidikan yang lebih tinggi dan lebih senior dalam suatu perusahaan. Artinya *gender* juga mempunyai pengaruh dalam kompensasi eksekutif.

Salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah usia. Ours dan Stoeldraijerr (dalam Nuh, 2013) mengemukakan argumennya bahwa tenaga kerja yang lebih tua memiliki pengalaman lebih lama sehingga menjadi lebih ahli dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan begitu seorang eksekutif yang lebih tua cenderung lebih terhindar dari kelalaian sehingga dapat melakukan keputusan yang tepat menyangkut perusahaan yang dipimpinnya. Wang *et al* (2013) menjelaskan bahwa usia eksekutif berpengaruh terhadap besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif

dalam sebuah perusahaan. Alasan yang dikemukakan olehnya adalah eksekutif dengan usia yang lebih tua mendapatkan kompensasi yang tinggi karena usia eksekutif berkaitan dengan kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya sehingga dapat mempengaruhi dewan pengurus perusahaan dalam menetapkan besarnya kompensasi eksekutif dalam perusahaan tersebut.

Ukuran perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan (Gabaix *et al*, 2013). Tanggung jawab yang dipikul oleh seorang eksekutif dalam sebuah perusahaan dan ukuran perusahaan itu sendiri mempunyai hubungan yang berbanding lurus dimana semakin besar ukuran perusahaan itu, semakin besar pula tanggung jawab yang dipikul oleh eksekutif tersebut.

Widjadja (dalam Widyastuti, 2014) mengemukakan bahwa *firm size* adalah suatu ukuran yang menunjukkan besar kecilnya suatu perusahaan yang dilihat dari total penjualan, rata-rata tingkat penjualan dan total aset (total aktiva). Penentuan ukuran perusahaan ini dalam penelitian ini didasarkan pada total aset perusahaan. Pada umumnya perusahaan yang memiliki aktiva besar mampu menghasilkan laba yang besar.

Melihat banyaknya penelitian yang sudah dilakukan mengenai pemberian kompensasi terhadap eksekutif dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin meningkatnya perhatian orang untuk cenderung mempedulikan hal terkait kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan dan penelitian-penelitian yang sudah ada sebenarnya kebanyakan diteliti di luar negeri terutama di negara-negara yang dikategorikan sebagai negara maju seperti Amerika Serikat (AS)

dan Inggris. Banyak negara berkembang seperti Indonesia dicirikan dengan dominasi perusahaan milik negara. Vidyatmoko *et al* (2013) mengungkapkan bahwa di negara-negara berkembang seperti di Indonesia sangat sedikit pengetahuan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Darmadi (2011) mengungkapkan bahwa struktur kompensasi dalam perusahaan-perusahaan yang terdaftar di Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya dan secara umum tidak dinyatakan kepada publik, sehingga sulit untuk mendapatkan informasi yang akurat dan terpercaya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan. Namun data-data kompensasi eksekutif bisa kita lihat melalui bursa efek Indonesia, walaupun tidak semua perusahaan yang terdaftar menampilkan data kompensasinya.

Penelitian ini memberikan kontribusi berupa bukti empiris mengenai kinerja perusahaan, kepemilikan institusi, proporsi komisaris independen, *gender* dan usia sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif dalam sebuah perusahaan di Indeks Kompas 100. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, variabel usia dan *gender* merupakan variabel yang masih jarang digunakan untuk penelitian dan mengetahui pengaruhnya terhadap kompensasi eksekutif dan data-data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari Indeks Kompas 100 yang mungkin pada riset-riset sebelumnya belum pernah digunakan.

Berangkat dari uraian diatas, maka peneliti ingin mengangkat penelitian yang berjudul: Pengaruh Kinerja Perusahaan, Kepemilikan Institusi,

Komisaris Independen, *Gender* dan Usia Eksekutif Terhadap Kompensasi Eksekutif Perusahaan Yang Terdaftar Dalam Indeks Kompas100 antara Tahun 2010-2013.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang riset yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kinerja perusahaan mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013?
2. Apakah kepemilikan institusi mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013?
3. Apakah komisaris independen mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013?
4. Apakah jender seorang eksekutif mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterimanya pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013?
5. Apakah usia seorang eksekutif mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterimanya pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Membahas pengaruh kinerja perusahaan terhadap tingkat kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013.
2. Membahas pengaruh kepemilikan institusi terhadap besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013.
3. Membahas pengaruh komisaris independen terhadap besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013.
4. Membahas pengaruh jender seorang eksekutif terhadap besarnya kompensasi yang diterimanya pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013.
5. Membahas pengaruh usia seorang eksekutif terhadap besarnya kompensasi yang diterimanya pada perusahaan yang terdaftar dalam Indeks Kompas100 periode 2010-2013.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi ilmu pengetahuan

Dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai faktor-faktor seperti kinerja perusahaan, kepemilikan institusi,

komisaris independen dan usia dapat mempengaruhi kompensasi yang diterima eksekutif dalam sebuah perusahaan.

**2. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat dalam menentukan kompensasi eksekutif yang tepat dan akurat serta dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menerapkan tata kelola perusahaan yang dapat mengontrol tindakan manajemen.

**3. Bagi calon investor**

Penelitian ini memberikan informasi bahwa kompensasi eksekutif ditentukan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan tersebut akan berdampak pada pengambilan keputusan investasi yang dibuat oleh calon investor.