

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Penelitian tentang hubungan kompensasi yang diterima oleh Eksekutif perusahaan dan kinerja perusahaan yang dipimpinnya telah menjadi topik yang sangat menarik dan terus berkembang, terutama di Amerika Serikat, Australia dan Eropa. Di Indonesia beberapa peneliti (Vidyatmoko, 2009 ; Sanim, 2009 ; Siregar, 2009 dan M.Said Didu, 2009 ; Suherman et al, 2011) juga meneliti mengenai kompensasi

Konflik kepentingan terjadi karena adanya pemisahan antara kepemilikan dan pengelolaan perusahaan (Jensen & Meckling, dalam Patiran, 2008). Konflik kepentingan ini dapat mempengaruhi kinerja dan nilai perusahaan. Salah satu cara untuk mengurangi konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen adalah dengan disusunnya sebuah rencana kompensasi eksekutif. Rencana kompensasi ini bertujuan untuk memotivasi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga sesuai dengan harapan pemegang saham (Diaz & Vitriyan, 2008). Apabila kinerja perusahaan meningkat, maka nilai perusahaan akan meningkat, dan kesejahteraan *shareholder* juga akan mengalami peningkatan. Jeppson, Smith and Stone (2009) menemukan bahwa semakin besar pendapatan suatu perusahaan, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan.

Eksekutif perusahaan adalah pihak yang dibayar paling tinggi dalam perusahaan dan paling banyak diekspos dibandingkan dengan yang lain. Oleh karena itu pembahasan tentang kompensasi sering terfokus pada kompensasi yang diterima oleh eksekutif. Berdasarkan bukti-bukti empiris yang dipaparkan oleh Haid & Yurtoglu (2006), Nourayi & Mintz (2008), dan Lazardies et al. (2009) ditemukan bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dengan kompensasi. Jeppson, Smith and Stone (2009) mengemukakan bahwa adanya hubungan yang positif antara pendapatan perusahaan dengan tingkat kompensasi eksekutif.

Vidyatmoko (2009) memaparkan bahwa sebagian besar masalah mengenai kompensasi berfokus pada semakin tingginya kompensasi yang diterima eksekutif namun kurang terkait dengan kinerja perusahaan. Masalah tersebut muncul karena semakin meningkatnya upaya untuk menerapkan *corporate governance* pada perusahaan *go public* di negara-negara maju (Hijati & Bhatti, dalam Vidyatmoko, 2009). Masalah keagenan dapat diselesaikan tidak hanya dengan kompensasi tetapi juga bisa dengan pelaksanaan tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik (Jensen & Meckling, 1976).

Selain kinerja perusahaan, penelitian ini juga membahas mengenai pengaruh tata kelola perusahaan atau *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif. Tata kelola perusahaan yang baik diyakini mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan landasan yang kokoh untuk menjalankan operasional perusahaan yang baik, efisien dan menguntungkan pihak-pihak didalam perusahaan (Chandra & Sarnianto, dalam Patiran, 2008).

Salah satu mekanisme *Corporate Governance* yang dapat menentukan kompensasi eksekutif adalah kepemilikan institusi. Parthasarathy et al., (2006) mengemukakan bahwa kepemilikan institusi 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.

Dalam penelitiannya Darmadi (2011) mengemukakan bahwa struktur kepemilikan dan kompensasi memiliki hubungan yang negatif. Menurutnya, ini dikarenakan struktur kepemilikan di Indonesia lebih efisien hanya dalam memonitoring, dan tidak mendorong dalam meningkatkan kompensasi. Ryan dan Wiggins (dalam Rahmawati, 2010) menyatakan bahwa semakin besar kepemilikan saham institutional dapat mengurangi insentif terhadap kompensasi. Masih dalam Rahmawati, (2010) dengan adanya kepemilikan institutional maka pengawasan terhadap kinerja eksekutif lebih maksimal sehingga dapat menekan sifat oportunistik mereka.

Selain itu, masuknya dewan komisaris independen juga akan menambah keefektifan perusahaan dalam menciptakan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan meningkatnya jumlah dewan komisaris independen, maka akan cenderung meningkatkan keputusan yang sesuai dengan pemegang saham. Penelitian yang dilakukan oleh Yuqing Zhu et al. (2009) menunjukkan bahwa hubungan antara independen direktur dengan komite kompensasi didalam

corporate governance sangat berpengaruh dalam penentuan kompensasi eksekutif di China. Suherman et al., (2010) juga menemukan hubungan yang signifikan antara *outside director* yang merupakan presentase dari komisaris independen terhadap tingkat kompensasi eksekutif.

Sigler (2011) menyatakan bahwa besarnya kompensasi eksekutif juga dipengaruhi oleh ukuran perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan, maka tanggung jawab seorang eksekutif dalam mengelola perusahaannya menjadi jauh lebih besar. Oleh karena itu tidak heran jika eksekutif pada perusahaan besar akan mendapatkan tingkat kompensasi yang besar juga. Bulmash and Nilesh (2012) juga menyatakan hal yang sama dalam penelitiannya bahwa ukuran perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki aset dan penjualan yang lebih besar, akan memberikan kompensasi yang besar juga. Sebaliknya, perusahaan yang tergolong dalam perusahaan dengan aset yang kecil akan memberikan kompensasi lebih kecil. Perusahaan kecil juga cenderung memiliki lingkungan bisnis yang lebih stabil oleh karena itu mereka memberikan kompensasi yang lebih sedikit untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham. Bulmash dan Nilesh (2012) mengemukakan bahwa ukuran perusahaan sangat berpengaruh dalam menentukan tingkat kompensasi eksekutif..

Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar pada LQ 45 periode tahun 2009-2012. Objek tersebut dipilih karena memiliki dampak yang besar terhadap pelaku pasar modal Indonesia di mana perusahaan LQ 45 merupakan perusahaan-perusahaan yang sahamnya diminati dan menjadi

fokus perhatian investor. Selain itu, saham-saham perusahaan LQ 45 mencerminkan harga saham yang paling aktif diperdagangkan dan mempengaruhi keadaan pasar serta memiliki prospek pertumbuhan dan kondisi keuangan yang baik. Perusahaan LQ 45 juga terdiri dari berbagai perusahaan yang bergerak di berbagai sektor sehingga dapat mewakili perusahaan yang tercatat di Bursa Efek Indonesia.

Berbeda dengan penelitian terdahulu di Indonesia, Suherman et al, (2010) meneliti mengenai hubungan kinerja perusahaan menggunakan ROA dan *total shareholder return (TSR)*, *corporate governance* diukur dengan *institutional shareholding* dan *outside director* terhadap kompensasi. Devi, (2012). dan Darmadi, (2011) meneliti mengenai hubungan kinerja perusahaan menggunakan ROA dan *Tobin's Q*, *corporate governance* dengan *board size*, *board ownership*, dan *blockholder ownership*, karakteristik perusahaan dengan jumlah segmen bisnis dan jumlah anak perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi faktor yang mempengaruhi kompensasi dan gaji eksekutif, yaitu kinerja perusahaan yang diukur menggunakan *Return On Assets (ROA)*, *Return on Equity (ROE)*, *Net Profit Margin (NPM)*, dan *Tobin's Q*, *corporate governance* diukur dengan menggunakan kepemilikan institusional (*institutional ownership*), dan proporsi komisaris independen. Peneliti juga menggunakan variabel *Earning Per Share (EPS)* dan *firm size* sebagai variabel kontrol.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kinerja Perusahaan dan *Corporate Governance* Terhadap Gaji dan Kompensasi Eksekutif Perusahaan yang Terdaftar dalam LQ 45 Periode 2009-2012.

## **1.2 Rumusan 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 LQ45 periode 2009-2012?
2. Apakah mekanisme *corporate governance* mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam LQ45 2009-2012?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam LQ45 periode 2009-2012.
2. Mengetahui pengaruh mekanisme *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan yang terdaftar dalam LQ45 periode 2009-2012.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak, diantaranya adalah :

##### **1. Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk menentukan besaran kompensasi eksekutif sesuai dengan kinerja yang dihasilkan khususnya pada perusahaan yang terdaftar pada LQ45 periode 2009-2012 dan bagi perusahaan lainnya. Penelitian ini juga diharapkan bisa memotivasi perusahaan untuk membentuk mekanisme *corporate governance* yang baik agar dapat mengontrol tindakan manajemen yang mementingkan kepentingannya sendiri.

##### **2. Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sebagai perbandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian sejenis.