

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Belakangan ini, penelitian mengenai kompensasi yang diterima oleh *chief executive officer* (CEO), direksi, atau pejabat eksekutif perusahaan dan faktor-faktornya yang berhubungan menjadi topik yang sangat menarik. Pihak yang diperhatikan dan dibayar paling tinggi di dalam perusahaan yaitu pejabat eksekutif sehingga kompensasi yang diterima oleh eksekutif sering menjadi fokus pembahasan.

Pemberian kompensasi eksekutif dalam perusahaan sering menjadi pusat perhatian *shareholder*. Sands (2014) mengemukakan alasannya yaitu kompensasi yang diterima oleh eksekutif terkadang tidak sebanding dengan pencapaian yang didapatkan perusahaan dan kontribusi yang dihasilkan oleh eksekutif sehingga diperlukan tindakan untuk mengevaluasi hal tersebut. Jumlah kompensasi yang besar sering diterima eksekutif yang padahal kinerja yang dilakukannya biasa-biasa saja bahkan cenderung kurang baik.

Dalam penelitian tentang kompensasi eksekutif dan penelitian kinerja perusahaan, beberapa peneliti membahas kompensasi atas kinerja, sementara yang lain membahas kinerja pada kompensasi. Teori agensi menyarankan hubungan kinerja dengan kompensasi. Dalam hal ini, kompensasi adalah penghargaan atas kinerja sebelumnya. Pemberian kompensasi yang sesuai

dengan kinerja merupakan salah satu upaya penting dalam memantau eksekutif perusahaan. Tujuannya yaitu untuk mencegah mereka untuk bertindak oportunistik dengan merugikan kepentingan pemegang saham dan memperkaya diri sendiri (Elsayed and Elbardan 2015). Dua kategori penting mekanisme pimpinan dalam teori agensi bahwa perusahaan dapat menyelaraskan kepentingan manajer dengan kepentingan pemilik adalah mekanisme pemantauan organisasi, termasuk struktur dewan dan struktur kepemimpinan; dan mekanisme penyelarasan insentif eksekutif, termasuk kompensasi eksekutif dan struktur kepemilikan.

Eksekutif yang melakukan kinerja baik yang mampu meningkatkan keuntungan dan meminimalisir kerugian keuangan pada perusahaan mereka. Namun, Menurut Davis *et al.* (2018), tanpa kontrak kompensasi yang efektif, eksekutif yang memiliki kinerja lebih baik dapat menerima kompensasi yang lebih rendah daripada eksekutif perusahaan lain yang berkinerja lebih buruk.

Dalam setiap kegiatan usaha suatu perusahaan dan juga bank, dewan komisaris harus memastikan terwujudnya pelaksanaan *good corporate governance*. Dewan komisaris juga harus melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas direksi dan tanggung jawab direksi, serta memberikan nasihat kepada direksi. Saat melaksanakan pengawasan, dewan komisaris harus mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan strategis bank. Karakteristik dewan komisaris pada setiap bank dapat menghasilkan keputusan yang berbeda-beda terutama dalam penentuan kompensasi eksekutif. Karakteristik dewan komisaris di antaranya frekuensi

rapat dewan komisaris (*board meeting*) dan proporsi dewan komisaris independen (*independent board*).

Keefektifan perusahaan dalam menciptakan *good corporate goverance* juga akan bertambah dengan masuknya dewan komisaris independen. Dewan komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang tidak memiliki hubungan keuangan, kepengurusan, kepemilikan saham atau hubungan keluarga dengan anggota dewan komisaris lainnya, direksi atau pemegang saham pengendali atau hubungan lain yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen (Bank Indonesia, 2006). Keputusan yang sesuai dengan pemegang saham akan cenderung meningkat dengan meningkatnya jumlah dewan komisaris independen. Hubungan antara dewan komisaris independen dengan komite kompensasi di dalam *corporate governance* sangat berpengaruh dalam penentuan kompensasi eksekutif di China (Zhu, Tian, dan Ma, 2011).

Di Indonesia, peraturan mengenai *Good Corporate Governance* (GCG) di industri perbankan dimulai dengan pengembangan Arsitektur Perbankan Indonesia (API) pada tahun 2004. Kemudian, bank sentral mengeluarkan peraturan No. 4/8/PBI/2006 tentang implementasi praktik GCG di industri perbankan. Peraturan terakhir diperbarui dirilis pada 2013 (Chou dan Buchdadi, 2017). Secara singkat, peraturan tersebut meminta bank untuk mempekerjakan setidaknya 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah anggota dewan komisaris adalah dewan komisaris independen. Selain itu, peraturan tersebut meminta pembentukan komite audit, komite pemantauan

risiko, dan komite remunerasi dan nominasi di bawah pengawasan dewan direksi. Bank juga harus membuat laporan tahunan yang merangkum jumlah rapat dan laporan kehadiran dalam laporan tahunan.

Bank harus membangun komite remunerasi dan nominasi di bawah pengawasan dewan komisaris yang memberikan rekomendasi tentang remunerasi bagi dewan komisaris dan eksekutif dalam rapat umum pemegang saham. Rekomendasi kebijakan remunerasi perlu mempertimbangkan kinerja keuangan dan pembentukan cadangan bank, kinerja kerja individu, keadilan dibandingkan dengan sesama kelompok, dan tujuan jangka panjang bank dan kebijakan strategis (Bank Indonesia, 2006).

Dalam implementasi *good corporate governance*, frekuensi rapat dewan komisaris (*board meeting*) dapat mempengaruhi besarnya kompensasi eksekutif. Selain itu, peraturan pasar modal menetapkan perusahaan untuk melakukan rapat dewan komisaris setidaknya sekali dalam 2 (dua) bulan dan rapat gabungan antara dewan komisaris dan eksekutif setidaknya sekali per 4 (empat) bulan (Otoritas Jasa Keuangan, 2016). Rapat dewan komisaris juga penting untuk membantu para komisaris mendapatkan informasi dan pengembangan dalam perusahaan (Eluyela *et al.*, 2018). Rapat dewan komisaris dapat memiliki dua macam efek pada kekuatan negosiasi. Di satu sisi, rapat yang sering membantu memperkuat pengawasan CEO, menekan manajer kelebihan kompensasi. Di sisi lain, seringnya rapat juga dapat menyebabkan lebih banyak kompromi antara CEO dan dewan komisaris serta saling memberikan dukungan (Lyu, Decker, dan Ni, 2018).

Mungkin, polemik pada argumen mengenai kompensasi eksekutif perlu penelitian lebih lanjut tentang kondisi yang berbeda untuk mengkonfirmasi hasil sebelumnya. Satu argumen menyatakan bahwa kompensasi eksekutif harus dikaitkan dengan kinerja masa lalu. Sebaliknya, ada juga argumen bahwa pemberian untuk eksekutif atas tindakannya akan menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang yang tidak selalu tercermin dalam kinerja yang saat ini dapat diamati (Balafas dan Florackis, 2014).

Untuk kasus di Indonesia, satu studi untuk perusahaan non-keuangan selama 2007 - 2010 menemukan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan *ROA*, margin laba bersih (*NPM*), dan laba per saham (*EPS*) memiliki efek positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif (Mardiyati, Devi, dan Suherman, 2013). Namun, pada sektor perbankan, Chou dan Buchdadi (2018) menemukan *ROA* menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Selain itu, makalah yang memeriksa kompensasi eksekutif menemukan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada eksekutif diukur dari Tobin's Q menunjukkan hubungan positif signifikan (Kristanto, 2018). Sementara, menurut Suherman, Fitriawan, dan Ahmad (2015), Tobin's Q memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Dalam penelitian Benkraiem, *et al.* (2017), salah satu proksi dari karakteristik dewan komisaris yaitu frekuensi *board meeting* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Sebaliknya, Lyu, Decker,

dan Ni (2018) mengungkapkan bahwa pengaruh frekuensi *board meeting* terhadap kompensasi eksekutif adalah positif signifikan. Menurut Benkraiem, *et al.* (2017), proporsi *independent board* positif dan signifikan terkait dengan kompensasi CEO. Di sisi lain, di Polandia menurut Slomka-Golebiowska and Urbanek (2016), proporsi *independent board* memiliki dampak signifikan tetapi tidak positif terhadap kompensasi eksekutif. Penulis akan menggabungkan studi-studi sebelumnya untuk memeriksa faktor penentu kompensasi eksekutif.

Agar mengerti pengaruh kinerja perusahaan dan karakteristik dewan komisaris terhadap kompensasi eksekutif, penulis meneliti tentang kompensasi eksekutif kemudian meneliti apakah kinerja perusahaan dan karakteristik dewan komisaris memungkinkan eksekutif untuk mendapatkan kompensasi pada sektor perbankan. Penulis berharap penelitian ini mampu mengembangkan tulisan mengenai kompensasi eksekutif di Indonesia dan memahami karakteristik kompensasi eksekutif di sektor perbankan. Maka, peneliti berusaha untuk meneliti mengenai **Pengaruh Kinerja Perusahaan dan Karakteristik Dewan Komisaris terhadap Kompensasi Eksekutif pada Sektor Perbankan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2014-2017.**

## **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *return on asset* (ROA) berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?
2. Apakah Tobin's Q berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?
3. Apakah frekuensi rapat dewan komisaris (*board meeting*) berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?
4. Apakah proporsi dewan komisaris independen (*independent board*) berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah *return on asset* (ROA) berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif
2. Untuk mengetahui apakah Tobin's Q berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif
3. Untuk mengetahui apakah frekuensi rapat dewan komisaris (*board meeting*) berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif
5. Untuk mengetahui apakah proporsi dewan komisaris independen (*independent board*) berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap agar bisa memberi manfaat kepada berbagai pihak yakni pihak dewan direktur, dewan komisaris, serta akademisi.

### 1. Dewan Direktur

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dimanfaatkan oleh dewan direktur sebagai pertimbangan untuk menentukan berapa jumlah kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan kebijakan perusahaan.

### 2. Dewan Komisaris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dewan komisaris sebagai pertimbangan untuk menentukan kontrak kompensasi eksekutif apakah kompensasi yang diberikan sudah tepat atau belum tepat agar dapat meminimalisir biaya agensi.

### 3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai acuan dan perbandingan-perbandingan oleh para akademisi untuk penelitian selanjutnya terkait dengan kompensasi eksekutif.