

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara berkembang seperti Indonesia, perkembangan ekonomi saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, apalagi Indonesia memasuki dunia baru dan juga persaingan baru setelah masuknya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Seiring dengan berkembangnya perekonomian, banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang dan go public melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya sehingga perusahaannya memiliki nilai perusahaan yang tinggi.

Persaingan bisnis yang semakin meningkat menuntut perusahaan unggul dalam bersaing yaitu dengan cara memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin. Pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja, baik kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan yang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia juga memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan karena memiliki peranan penting dalam menjalankan bisnis perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan, dan tujuan yang telah direncanakan. Tanpa adanya peran para karyawan dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan berkembang. Sehingga dengan tingkat kinerja SDM yang baik, maka dapat tercapai suatu keberhasilan.

Ada beberapa tujuan dari perusahaan yaitu ada yang berfokus untuk mendapatkan laba yang tinggi, dan ada pula yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan usahanya dan juga ada yang bertujuan untuk menyediakan lapangan pekerjaan, untuk memaksimalkan nilai perusahaan yang tercermin dari harga sahamnya, adapula yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang bagus kepada investornya. Para investor ingin perusahaan yang dijadikan investasi memiliki kinerja perusahaan yang baik, memiliki kinerja keuangan yang baik. Umi, dkk (2013) berpendapat bahwa yang menjadi perhatian investor yaitu gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan (CEO) atau kompensasi eksekutif. Pemberian kompensasi agar dapat memotivasi manajemen agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan, seorang eksekutif perusahaan akan dibayar paling tinggi oleh pemilik perusahaan dibandingkan dengan pihak lainnya.

Kompensasi eksekutif sangat menarik untuk dikupas lebih dalam lagi karena banyak perselisihan yang di akibatkan oleh pemberian kompensasi eksekutif. Ada yang berpendapat bahwa kompensasi yang diterima eksekutif yang tinggi tidak sesuai dengan kinerja perusahaan yang dihasilkan, sehingga hal ini menjadi sebuah konflik, terutama bagi pihak –pihak yang berkaitan. Konflik tersebut dapat mempengaruhi hubungan pemilik perusahaan dengan eksekutif terkait dengan kinerja perusahaan. Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang saat ini memperhatikan pemberian kompensasi eksekutifnya.

Masalah kompensasi akan mendapat perhatian khusus dimata manajemen, karena sebuah kompensasi adalah sumber pendapatan yang diterima atas

kontribusi karyawan dan direksi dalam bekerja. Oleh karena itu sistem kompensasi harus didesain untuk menghargai karyawan dan manajemen dalam memajukan perusahaan atau memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan adalah pemberian kompensasi cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi sendiri juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut kompasiana.com, banyak pakar yang percaya bahwa faktor penyumbang utama dalam akar penyebab krisis industri perbankan, yang kemudian meluas menjadi krisis keuangan global adalah kebijakan kompensasi yang diterima oleh para CEO dan eksekutif di lembaga keuangan di Amerika Serikat. Pada tahun 2014, ratio tersebut mencapai 354 : 1. Artinya, kompensasi atau penghasilan yang diterima oleh seorang CEO atau jajaran eksekutif sebesar 354 kali lebih besar dari penghasilan rata-rata pegawai di perusahaan yang sama. Bahkan, Robert A. Iger, CEO *Walt Disney*, dibayar 557 kali lebih besar dari rata-rata pegawainya. Namun bukan besaran nilainya yang menjadi penyebab krisis keuangan terjadi tetapi struktur dari kompensasi yang diterima, yaitu para eksekutif terlalu berani mengambil risiko dalam proyek proyek besar yang berbahaya demi mendapatkan kompensasi yang tinggi tanpa mempertimbangkan keberlanjutan perusahaan.

Menurut kompas.com, direktur utama Ford Motor Company, Mark Fields, memperoleh gaji plus bonus mencapai 5,25 juta dollar AS atau Rp 62,6 miliar tahun 2014. Pendapatan Fields tahun 2014 diperoleh melalui gaji 1,75 dollar dan bonus 3,5 juta dollar AS. Pada tahun 2013, Ford Motor Company berhasil

membukukan keuntungan hingga 8,78 miliar dollar AS. Fields membantu Ford terhindar dari ancaman kebangkrutan pada krisis 2009, yang dialami General Motors dan Chrysler. Oleh karena itu, pihak Ford menaikkan kompensasi mulai tahun 2014. Selain gaji yang besar, Fields juga diwajibkan menggunakan pesawat pribadi untuk bertugas dalam hal bisnis. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan keselamatan dan efisiensi waktu demi kemajuan bisnis perusahaan. Pihak Ford percaya, bahwa dengan memberikan kenyamanan khususnya kompensasi eksekutif, maka akan mendongkrak performa bisnis perusahaan dan nilai saham akan meningkat.

Di Indonesia sendiri masih sedikit penelitian mengenai kompensasi eksekutif. Darmadi (2011) mengungkapkan bahwa struktur kompensasi dari perusahaan yang listing di Indonesia relatif dijaga kerahasiaannya. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 34/POJK.04/2014 dijelaskan dalam pasal pelaporan mengenai remunerasi dan nomisasi menjelaskan bahwa perusahaan publik wajib untuk mengungkapkan peran tanggung jawab komite remunerasi dalam tahun buku. Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak menyajikan informasi tersebut. Sehingga tidak banyak informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Dengan menjadikan kinerja eksekutif sebagai dasar pembentukan paket kompensasi akan membuat manajemen termotivasi untuk mencapai tujuan pemilik atau pemegang saham dan tidak bertindak atas kemauannya sendiri. kinerja perusahaan juga dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif, karena apabila dewan direksi (pihak eksekutif) mampu meningkatkan kinerja

perusahaan maka perusahaan akan memberikan kompensasi kepada dewan direksi. Hal itu dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi (2013) kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi eksekutif.

Struktur kepemilikan penelitian ini diproksikan pada kepemilikan institusi dan kepemilikan manajerial. Kepemilikan institusi adalah salah satu pengukuran dalam mekanisme corporate governance dan dibutuhkan untuk membantu menentukan besarnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan (Rahmawati 2010). Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk mengatasi masalah keagenan (Nazir, 2014). Pengawasan yang tinggi oleh institusi dapat berdampak pada kemampuan eksekutif untuk mempengaruhi kontrak kompensasi eksekutif. Lee dan Chen (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kepemilikan saham yang dimiliki sebuah institusi memiliki hubungan yang positif terhadap kompensasi yang dibayarkan kepada CEO. Croci et al (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemilikan saham yang dimiliki oleh institusi memiliki pengaruh yang positif terhadap struktur pembayaran kompensasi kepada CEO termasuk institusi asing.

Menurut Wiranta et al. (2013), kepemilikan manajerial merupakan pemegang saham dari pihak manajemen (dewan direksi dan dewan komisaris) yang aktif ikut dalam pengambilan keputusan. Meningkatnya kepemilikan manajerial mampu membantu menghubungkan kepentingan pihak internal dan

pemegang saham, dalam mengambil keputusan, dan mampu meningkatkan nilai perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat diawasi melalui kepemilikan manajerial. Perusahaan dinilai memiliki kinerja yang baik apabila perusahaan tersebut didukung oleh terciptanya tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik juga. Kinerja dan *corporate governance* yang baik tersebut akan menghasilkan sebuah imbalan atau jasa yang akan diterima oleh para eksekutif perusahaan dalam bentuk kompensasi. Besarnya kompensasi eksekutif ini dapat ditentukan dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan (Mardiyati et al. 2013).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Alasan saya memilih perusahaan perbankan sebagai objek penelitian ini adalah pertama, bank merupakan cerminan kepercayaan investor pada stabilitas sistem keuangan dan sistem perbankan suatu negara. Kedua, sudah banyak bank yang go public sehingga memudahkan dalam melihat posisi keuangan dan kinerja suatu bank serta meningkatnya harga saham perbankan di Indonesia yang menunjukkan harapan besar investor pada pertumbuhan ekonomi negara tersebut.

Beberapa penelitian tentang kompensasi eksekutif menuai hasil yang berbeda-beda, Penelitian yang telah dilakukan oleh Satria (2018) yang menyatakan bahwa kinerja keuangan perusahaan yang diukur menggunakan ROE berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif, penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Umi,dkk (2013) yaitu kinerja keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Namun berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2015) yang menyatakan bahwa kinerja perusahaan yang diukur menggunakan ROE tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian tentang Struktur kepemilikan terhadap kompensasi eksekutif telah dilakukan oleh umi,dkk (2013) yang menyatakan bahwa struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan institusional berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu,dkk (2019) bahwa struktur kepemilikan yang diproksikan pada kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Motivasi saya melakukan penelitian ini karena terjadinya inkonsistensi hasil penelitian-penelitian sebelumnya terkait kompensasi eksekutif. Ini juga yang menjadi konsep dasar penelitian ini dilakukan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini. Selain itu, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut peneliti melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada Perusahaan Perbankan di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode Tahun 2016-2018**"

1.2 Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Seiring dengan berkembangnya perekonomian, banyak perusahaan-perusahaan yang berkembang dan go public melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya sehingga perusahaannya memiliki nilai perusahaan yang tinggi.
2. Para investor ingin perusahaan yang dijadikan investasi memiliki kinerja perusahaan yang baik, memiliki kinerja keuangan yang baik.
3. Para eksekutif terlalu berani mengambil risiko yang berbahaya demi mendapatkan kompensasi yang tinggi tanpa mempertimbangkan keberlanjutan perusahaan.
4. Banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia yang saat ini memperhatikan pemberian kompensasi eksekutifnya.
5. Masih banyak perusahaan yang tidak mengungkapkan peran tanggung jawab komite remunerasi dalam tahun buku
6. Meningkatnya kepemilikan manajerial mampu membantu menghubungkan kepentingan pihak internal dan pemegang saham, dalam mengambil keputusan.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari topik yang diteliti, tidak semua permasalahan yang diidentifikasi akan dibahas. Penulis membatasi penelitiannya pada pengaruh kinerja perusahaan, struktur kepemilikan yang diproksikan pada

kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018.

1.4 Rumusan Masalah

Dari beberapa uraian yang penulis kemukakan pada bagian latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kinerja keuangan perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018?
2. Apakah kepemilikan manajerial berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018?
3. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018?
4. Apakah nilai perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018?
5. Apakah kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI periode 2016-2018?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kinerja keuangan perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2018
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2018
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2018
4. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2018
5. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kinerja keuangan perusahaan, kepemilikan manajerial, kepemilikan institusional, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2016-2018

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat dari beberapa pihak, yakni:

1. Bagi peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman bagi peneliti mengenai pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

2. Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan dalam rapat pemegang saham yang berkaitan tentang besaran kompensasi yang tepat bagi eksekutif.

3. Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh kinerja keuangan perusahaan, struktur kepemilikan, dan nilai perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

