

## BAB 1 PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Hubungan keagenan merupakan suatu hubungan dimana pemilik perusahaan (*principal*) mempercayakan pengelolaan perusahaan kepada orang lain yaitu manajer (*agent*) sesuai dengan kepentingan pemilik. Beberapa wewenang pengambilan keputusan didelegasikan kepada manajer dalam bentuk kontrak kerja (Jensen dan Meckling, 1976). Manajer memiliki kewajiban untuk mengelola perusahaan sebagaimana yang diinginkan oleh pemilik perusahaan, yaitu memakmurkan pemegang saham, dan sebagai imbalannya manajer akan mendapatkan gaji atau kompensasi lainnya.

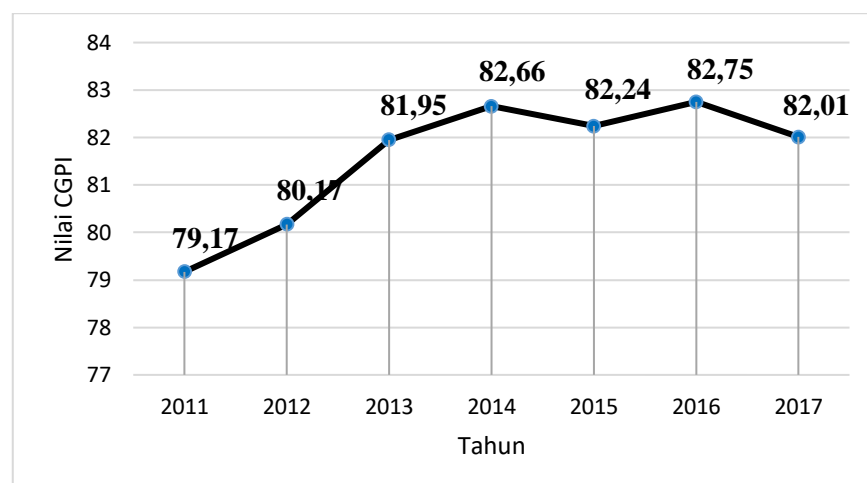
Pendelegasian kewenangan pengambilan keputusan dari pemilik kepada manajer ini dapat menimbulkan suatu konflik antara kedua belah pihak, apabila manajer mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan kepentingan pemilik perusahaan. Masalah keagenan ini muncul karena manajer dan pemilik memiliki tujuan yang berbeda atau adanya konflik kepentingan (*conflict of interest*). Sebagai pemilik perusahaan, pemegang saham mengharapkan pengembalian yang besar atas investasinya, sedangkan *agent* atau manajemen juga menginginkan bertambahnya kesejahteraan bagi mereka.

Masalah keagenan ini yang kemudian memunculkan biaya keagenan (*agency cost*), yang terdiri dari *monitoring cost*, *bonding cost*, dan *residual loss* (Jensen dan Meckling, 1976). *Monitoring cost* merupakan biaya yang dikeluarkan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku manajemen. *Bonding cost* adalah biaya oportunitas yang dikeluarkan manajer apabila ia tidak bekerja sesuai dengan kepentingan pemilik. *Bonding cost* ini tidak selalu dalam bentuk finansial, bisa saja dengan pengungkapan informasi kepada pemilik. *Residual loss* adalah berkurangnya kemakmuran pemilik akibat adanya perbedaan keputusan antara manajemen dan pemilik.

Setiap perusahaan berusaha untuk meminimalisir terjadinya *agency problem* tersebut. Salah satu cara yang dapat diterapkan oleh perusahaan adalah

dengan menetapkan dan mengelola rencana kompensasi eksekutif (Schroede, 2019:127). Kompensasi eksekutif merupakan bentuk *bonding cost* agar manajer terikat dengan perusahaan. Para eksekutif sebagai *top management* perusahaan adalah pihak yang menjadi pengelola utama perusahaan. Diharapkan dengan kompensasi yang adil dan sesuai, perusahaan mampu mempertahankan eksekutif yang cakap dan mengarahkan tindakannya agar sesuai dengan kepentingan pemegang saham yaitu memaksimalkan harga saham.

Dalam mengatur dan mengendalikan masalah kontrak antara manajer dan pemilik, perusahaan juga menerapkan *corporate governance* yang memberikan peran pemantauan dan membatasi perilaku oportunistik manajerial sehingga kepentingan pemegang saham dilindungi (Fama dan Jensen, 1983). Oportunistik manajerial ini timbul karena adanya asimetri informasi dalam hubungan keagenan. *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) mendefinisikan *Corporate Governance* sebagai seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus perusahaan, pihak kreditur, pemerintah, karyawan, dan para pemegang *intern* dan *ekstern* lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka.



Sumber: Majalah SWA

**Gambar 1.1 Perkembangan Rata-Rata Nilai CGPI 2011-2017**

Menurut *Indonesian Institute For Corporate Directorship* (IICD), penerapan *corporate governance* perusahaan publik di Indonesia perlu ditingkatkan. Hasil survei yang dilakukan SWA pada tahun 2018 menunjukkan jumlah perusahaan yang berpredikat “Terpercaya” terus meningkat dari tahun ke tahun. Predikat “Terpercaya” mengacu pada perusahaan yang memiliki skor 70-85. Perkembangan rata-rata nilai CGPI (*Corporate Governance Perception Index*) dari 38 perusahaan peserta pada tahun 2017 adalah sebesar 82,01. Turun dibandingkan 82,75 pada tahun 2016. Meskipun menurun, nilai 82,01 menunjukkan bahwa secara umum perusahaan peserta telah berusaha menerapkan kaidah-kaidah GCG dalam upaya melakukan transformasi bisnis.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), terdapat 5 prinsip *corporate governance*. Kelima prinsip tersebut meliputi transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, serta kesetaraan dan kewajaran. Saat berhasil memenuhi kelima prinsip tersebut maka perusahaan dapat disebut memiliki *good corporate governance*, yang memberikan nilai tambah untuk perusahaan dan semua *stakeholder* perusahaan.

Salah satu cara mengukur GCG adalah ukuran dewan komisaris, yang mewakili prinsip akuntabilitas. Indonesia menganut mekanisme *dual-board system* yang berarti terdapat pemisahan peran antara dewan direksi dan dewan komisaris. Dewan komisaris merupakan salah satu peran penting mekanisme GCG dalam mengawasi dan memberikan arahan agar konflik kepentingan dalam perusahaan dapat dikurangi. Dewan komisaris bertugas dalam menjamin pelaksanaan strategi perusahaan, mengawasi direksi dalam mengelola perusahaan serta mewajibkan terlaksananya akuntabilitas. Semakin besar ukuran dewan komisaris dapat meningkatkan kualitas pengawasan dan masukan yang dapat diberikan. Saat pengawasan yang dilakukan lebih baik maka manajemen akan meningkatkan produktivitasnya yang berpengaruh positif terhadap jumlah kompensasi yang diberikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Core (1999) dan Eijnden (2010) yang menemukan bahwa *board size* berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Dalam rangka mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, dewan komisaris dapat membentuk komite, salah satu diantaranya adalah komite nominasi dan remunerasi. Komite nominasi dan remunerasi adalah komite yang bertugas untuk menyusun kriteria pemilihan komisaris dan direksi serta mengusulkan besaran remunerasi dari anggota komisaris dan direksi. Komite ini mewakili aspek *accountability* dalam *corporate governance*. Keberadaan komite ini diharapkan mampu memberikan penilaian secara objektif terhadap besaran kompensasi eksekutif dengan mencerminkan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Saat suatu perusahaan memiliki komite nominasi dan remunerasi, maka jumlah kompensasi eksekutif yang diterima dapat lebih tinggi. Hal ini didorong oleh motivasi eksekutif untuk meningkatkan performanya sebab adanya pengawasan lebih ketat. Selain itu pengawasan yang lebih menimbulkan *risk shifting* terhadap manajemen perusahaan sehingga sudah sepantasnya mereka diberikan kompensasi yang lebih besar pula (Hoskisson, 2009)

Komisaris independen (*independent commissioner*) mewakili prinsip independensi dalam *corporate governance*. Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris lainnya yang tidak terafiliasi dengan manajemen, anggota dewan komisaris lainnya dan pemegang saham pengendali, serta bebas dari hubungan bisnis atau hubungan lainnya yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk bertindak independen (Susanti dan Riharjo, 2013). Independensi dan obyektifitas ini menimbulkan pengawasan lebih ketat yang dapat mengurangi masalah agensi dan meningkatkan tata kelola perusahaan. Eksekutif pun akan termotivasi untuk meningkatkan performanya sehingga kompensasi yang diberikan meningkat. Selain motivasi itu sendiri, adanya *risk shifting* dari pemilik terhadap manajemen menyebabkan eksekutif perlu diberikan kompensasi yang lebih tinggi. Penelitian Suherman *et al.* (2014) menunjukkan adanya pengaruh positif dari komisaris independen terhadap kompensasi eksekutif.

Kepemilikan institusional (*institutional ownership*) juga merupakan komponen penting yang mewakili aspek *fairness* dalam *corporate governance*. Kepemilikan institusional merupakan perbandingan kepemilikan saham investor

institusional dengan jumlah saham yang beredar di pasar saham. Semakin besar kepemilikan institusional maka pengawasan terhadap kinerja eksekutif akan semakin optimal. Merslythalia dan Lasmana (2016) menyatakan kepemilikan institusional yang besar cenderung memotivasi eksekutif untuk terus meningkatkan dan mempertahankan produktivitas, sehingga sebagai balas jasa eksekutif akan menerima kompensasi yang semakin besar. Hal ini sejalan dengan penelitian Suherman *et al.* (2016) dan memperoleh hasil bahwa kepemilikan institusional memiliki pengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Penerapan *corporate governance* yang baik mampu menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih baik, efisiensi operasional perusahaan, serta peran pemantauan yang memadai sehingga kinerja perusahaan (*firm performance*) dapat meningkat. *Firm performance* dapat diukur menggunakan konsep *accounting based performance* dan *market based performance*. *Accounting based* lebih fokus pada reaksi pendapatan perusahaan terhadap perubahan kebijakan yang diambil oleh manajemen, sedangkan *market based* mewakili perhitungan dari sudut pandang investor. Oleh karena itu, saat dikaitkan dengan kebijakan perusahaan konsep *accounting based* yang akan digunakan. Pengukuran *accounting based performance* menggunakan ROA (*Return On Asset*) yang dapat menunjukkan kemampuan perusahaan dengan menggunakan seluruh aktiva yang dimiliki untuk menghasilkan laba setelah pajak (Sudana, 2011:22). Semakin besar ROA suatu perusahaan, maka semakin besar pula keuntungan yang diperoleh perusahaan dan semakin baik kondisi perusahaan dalam mengelola aset.

Peningkatan kinerja perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap kompensasi, sebab para eksekutif memiliki peranan penting dalam menentukan strategi dan kebijakan yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Teori agensi mengimplikasikan bahwa CEO akan diberikan imbalan ketika target yang telah ditentukan terjadi (Jensen and Meckling, 1986). Teori ekuitas Adams (1963) juga menjelaskan bahwa ketika seseorang merasa diperlakukan adil atau bermanfaat mereka cenderung termotivasi, begitu pula sebaliknya. Pekerja sangat rentan terhadap perasaan demotivasi saat diperlakukan tidak adil. Teori ekuitas tidak hanya membahas tentang *take and give* tetapi pada rasa keadilan. Terkait dengan

kompensasi, sudah semestinya sistem kompensasi adil dan sesuai dengan pencapaian setiap karyawan. Eksekutif sebagai pihak dengan tanggungjawab besar terhadap perusahaan dan pemegang saham, hendaklah mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan keberhasilannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa hasil penelitian sejalan dengan kedua teori tersebut, seperti Sheikh *et al.* (2017) dan Suherman *et al.* (2016) yang menunjukkan *firm performance* berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.

Penerapan *corporate governance* juga mempengaruhi *firm performance* perusahaan. Empat variabel *corporate governance* yang digunakan adalah ukuran dewan komisaris, komite nominasi dan remunerasi, komisaris independen dan kepemilikan institusional. Ukuran dewan komisaris yang semakin besar dapat meningkatkan kemampuan dewan komisaris dalam mengawasi serta memberikan saran terhadap manajemen. Adanya peningkatan kinerja manajemen ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, yang sejalan dengan hasil penelitian Chtourou (2001). Komite nominasi dan remunerasi dibentuk untuk mendukung efektivitas pelaksanaan dan tanggung jawab dewan komisaris. Tidak hanya menentukan kompensasi yang tepat, dengan adanya komite yang fokus terhadap remunerasi, akan mendorong kinerja manajemen agar mampu mencapai target dan meningkatkan kompensasi mereka. Dengan adanya komite nominasi dan remunerasi maka kinerja perusahaan dapat meningkat.

Semakin besar proporsi komisaris independen dapat meningkatkan kualitas pengawasan terhadap manajemen sehingga kinerja perusahaan dapat lebih baik. Selain itu, komisaris independen berpikir lebih obyektif sehingga memastikan keputusan yang diambil dapat mendorong perusahaan untuk memiliki strategi bisnis yang efektif. Penelitian Zhu *et al.* (2009) dan Suherman *et al.* (2010) mendapatkan hasil komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hykaj (2016) menyatakan bahwa tingginya kepemilikan institusional menimbulkan pengawasan yang lebih besar oleh pihak investor, sehingga perilaku oportunistik dapat dicegah serta mampu memotivasi manajer untuk berkomitmen dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Sejalan

dengan pandangan ini beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yaitu penelitian (Jensen dan Murphy, 1990; Chung dan Pruitt, 1996).

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang *corporate governance* dan kompensasi eksekutif dengan *firm performance* sebagai variabel mediasi. Sebab telah banyak penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antara *corporate governance* terhadap *firm performance*, dan *firm performance* sebagai variabel mediasi dinilai mampu menjadi perantara dari pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah

1. Apakah *corporate governance* berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
2. Apakah *corporate governance* berpengaruh terhadap *firm performance*?
3. Apakah *firm performance* berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
4. Apakah *firm performance* memediasi pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini untuk

1. Mengetahui pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif.
2. Mengetahui pengaruh *corporate governance* terhadap *firm performance*.
3. Mengetahui pengaruh *firm performance* terhadap kompensasi eksekutif.
4. Mengetahui dan menguji efek mediasi *firm performance* pada pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi manajemen perusahaan mengenai pengaruh *corporate governance* dan *firm performance* pada kompensasi yang diterima eksekutif perusahaan
2. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pemahaman mengenai pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif serta efek mediasi *firm performance* dalam pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif.

#### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun secara berurutan yang terdiri dari beberapa bab yaitu:

##### **BAB 1: PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang melakukan penelitian atas *corporate governance* mempengaruhi kompensasi eksekutif dengan *firm performance* sebagai variabel mediasi, merumuskan masalah, manfaat penelitian, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, mencakup uraian mengenai pengertian, dan pengukuran kompensasi eksekutif, *corporate governance*, dan *firm performance*, pengaruh *corporate governance* terhadap kompensasi eksekutif, pengaruh *firm performance* terhadap kompensasi eksekutif, penelitian terdahulu, hipotesis, dan model analisis yang digunakan.

##### **BAB 3: METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, sumber dan jenis data, metode penentuan sampel, prosedur pengumpulan data, serta teknis analisis yang digunakan dalam menganalisis *firm*



*performance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan *corporate governance* dan kompensasi eksekutif

#### **BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian dan analisis data beserta pembahasannya. Analisis data pembahasan dilakukan untuk memecahkan permasalahan penelitian.

#### **BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran. Simpulan berisi tentang hal-hal yang pokok dan penting dalam penelitian terutama mengenai *firm performance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan *corporate governance* dan kompensasi eksekutif.