

BAB I

PENDAHULUAN

Sejak awal tahun 2020, dunia digemparkan dengan hadirnya jenis baru dari kategori penyakit *influenza* dengan kasus terparah yang menyerang pernafasan manusia. Penyakit yang disebabkan oleh virus ini ditemukan pertama kali di Wuhan, Hubei, China pada akhir tahun 2019 (World Health Organization, 2020c). Kemudian diketahui bahwa virus ini diberi nama *novel corona virus* atau biasa disebut virus Covid-19. Adanya pandemi Covid-19 yang berkaitan dengan kesehatan dengan penyebarannya yang begitu cepat, situasi kerumunan masyarakat merupakan kondisi yang sangat berbahaya dan mengkhawatirkan. Akibat penyebaran yang begitu cepat dan memakan banyak korban meninggal dunia, WHO menyatakan virus tersebut sebagai Kedaruratan Kesehatan Masyarakat yang Meresahkan Masyarakat (*Public Health Emergency of International Concern*) (World Health Organization, 2020b).

Mengingat kondisi kerumunan menjadi perhatian bagi pemerintah untuk ditekan demi mengurangi peningkatan kasus positif terjangkit virus, pemerintah menerapkan kebijakan yang sangat memengaruhi aktivitas sehari-hari masyarakat, terutama dalam melakukan pekerjaan (Yamali & Putri, 2020). Kebijakan-kebijakan tersebut diantaranya adalah membatasi aktivitas di luar rumah, bekerja dibatasi jumlah pekerjaannya, dan diberlakukan bekerja dari rumah (*work from home*) (Sumarni, 2020). Hal ini mengakibatkan banyak pihak merasa dirugikan karena pandemi Covid-19 sangat berdampak pada banyak sektor, terutama yang sangat krusial adalah sektor perekonomian yang terjadi bukan hanya di Indonesia melainkan juga di seluruh negara belahan dunia.

Dampak negatif yang ditimbulkan dari pandemi Covid-19 untuk sektor perekonomian global sungguh nyata. Menurut Mulligan (2020), *lockdown* di AS selama pandemi telah mengurangi produksi pasar sebesar 25-28% dalam jangka pendek, menimbulkan kerugian ekonomi sebesar \$7 triliun dan kehilangan pekerjaan sebesar 28 juta. Selain itu, berdasarkan data transaksi harian UnionPay di tingkat kota, menemukan bahwa konsumsi offline telah merosot sebesar 42% sebagai akibat dari pandemi, di mana konsumsi produk dan layanan masing-masing

turun sebesar 44% dan 43%. Kemudian di China diperkirakan telah mengalami kerugian dalam konsumsi offline dengan total lebih dari 1 triliun yuan, setara dengan 1% dari PDB pada 2019, dalam waktu dua bulan setelah wabah (Chen dkk. 2020), dan masih banyak dampak-dampak lain. Selain itu, di Indonesia tercermin salah satunya dari sektor pariwisata yang sangat terdampak dengan adanya kebijakan pemerintah berupa pembatasan sosial untuk menekan kerumunan masyarakat yang diketahui melalui okupansi penginapan berupa hotel, vila, dan sejenisnya yang mengalami penurunan hingga 40% sehingga berdampak langsung pada industri pariwisata (Sumarni, 2020).

Hal tersebut tidak dapat dipungkiri kondisi demikian terjadi akibat adanya pandemi Covid-19 yang membuat setiap lini bisnis menjadi tidak stabil dan penuh ketidakpastian. Selain itu, pandemi Covid-19 juga berpotensi memicu penurunan performa kerja para direksi menjadi kurang efektif sehingga kinerja perusahaan yang terefleksi dari kondisi keuangan memungkinkan turut terkena imbasnya. Pernyataan tersebut merujuk pada teori kontijensi (*contingency theory*) yang diungkapkan Lee & Miller (1996) yang menyatakan bahwa keserasian antara strategi yang ditetapkan dengan kondisi eksternal yang memengaruhi lingkungan bisnis, menentukan kelangsungan, dan performa perusahaan.

Salah satu contoh yaitu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dalam memberikan jumlah remunerasi terdapat pedoman yang harus diacu mengingat perusahaan BUMN mayoritas dimiliki oleh pemerintah. Sesuai dengan regulasi pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara nomor PER-12/MBU/11/2020 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor Per-04/MBU/2014 tentang Pedoman Penetapan Penghasilan Direksi, Dewan Komisaris, dan Dewan Pengawas Badan Usaha Milik Negara, pada bab 2 bagian E tantiem/insentif kinerja nomor 10 disebutkan bahwa Menteri dapat merubah perhitungan tantiem/insentif kinerja dengan memperhatikan kinerja masing-masing perusahaan dan/atau kondisi khusus suatu perusahaan. Sehingga, jelas bahwa perusahaan menetapkan jumlah pemberian remunerasi bervariasi tergantung dengan faktor-faktor lain yang mampu mempengaruhi.

Disisi lain, menurut Hanoatubun dkk. (2020) pandemi Covid-19 juga memberikan dampak positif bagi perekonomian Indonesia. Sebagai contoh akan

terbukanya peluang bagi perusahaan dan bisnis di Indonesia untuk memperkuat ekonomi dalam negeri karena pemerintah cenderung akan memprioritaskan daya beli dalam negeri dibandingkan meraup keuntungan di luar negeri. Dengan adanya peluang tersebut tentu merupakan angin segar bagi pelaku usaha di Indonesia dan perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk mempersiapkan strategi yang diperlukan untuk menggenjot kembali perlambatan pertumbuhan pendapatan bisnis yang disebabkan dari pandemi Covid-19. Menurut (Naciri, 2010), peran penting manajemen sangat diperlukan untuk keberlangsungan perusahaan melalui pengambilan keputusan strategis perusahaan yang berdampak positif di masa depan. Sehingga, di masa pandemi Covid-19 ini peran dari kinerja direksi sebagai manajemen perusahaan diharapkan bisa sama maksimalnya seperti sebelum adanya pandemi dengan pertimbangan para direksi tetap mendapatkan hak remunerasi atas posisi dan tanggungjawabnya. Ini sejalan dengan (Aaron dkk., 1970), bahwa memberikan remunerasi bagi direksi begitu penting sebab mampu dalam menyeimbangkan kepentingan manajemen dan *shareholders*.

Pemberian remunerasi kepada direksi bisa menjadi salah satu faktor untuk memengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi kerja (Kirana & Novita, 2021). Dengan diberikannya remunerasi yang tepat dan optimal, direksi perusahaan diharapkan mampu meningkatkan motivasinya untuk semakin memaksimalkan kekayaan pemegang saham yang dicerminkan melalui performa perusahaan. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori kontrak optimal (*optimal contracting theory*), dimana kontrak yang disetujui terkait pemberian remunerasi direksi harus diberikan secara optimal sesuai dengan porsi risiko dan tanggung jawab yang diemban dengan tujuan agar direksi tersebut termotivasi dalam bekerja dan mengikuti tujuan principal (Aaron dkk., 1970; Elie & Possamai, 2019).

Penelitian ini mengacu pada beberapa studi sebelumnya yang mendokumentasikan pengaruh yang ditimbulkan dari pemberian remunerasi kepada direksi mampu meningkatkan performa perusahaan secara signifikan (Al Farooque dkk., 2019; Dias dkk., 2020; Khaled, 2020; Kirana & Novita, 2021; Pangestu dkk., 2019; Ruparelia & Njuguna, 2016; S. P. Sari & Harto, 2014). Namun disisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa memberikan remunerasi kepada direksi dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan menunjukkan tidak

signifikan dalam memberikan pengaruh (Akter dkk., 2020; Haron, 2018; Noviyarty & Donela, 2019; Osei-Bonsu & Lutta, 2016; Rosady & Abidin, 2019). Begitu pula ketika kondisi perekonomian tidak pasti seperti masa pandemi Covid-19 saat ini, beberapa studi sebelumnya mendokumentasikan bahwa pemberian remunerasi memungkinkan untuk dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Abascal & González, 2018; Bhuyan dkk., 2020; Colonnello, 2019; Keller & Olney, 2021; Yao dkk., 2020; Yarram & Rice, 2017).

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti termotivasi untuk menguji pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan dan membuktikan secara empiris apakah terjadi perbedaan pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan sebelum dan saat terjadi pandemi Covid-19. Terdapat beberapa alasan peneliti termotivasi topik ini untuk diteliti. Pertama, sudah banyak penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh dari pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan dengan hasil yang mayoritas konsisten, yaitu berpengaruh positif terhadap performa perusahaan. Namun, sejauh yang peneliti ketahui, masih sangat terbatas studi yang meneliti apakah terjadi perbedaan pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan sebelum dan saat terjadi pandemi Covid-19. Kedua, terdapat inkonsistensi pada temuan studi terdahulu terkait pengaruh yang dihasilkan dari pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan yang dihasilkan.

Untuk melangsungkan pengujian keterkaitan variabel yang dimaksud peneliti, penelitian ini menggunakan seluruh perusahaan terbuka yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) dalam periode 2019 (sebelum adanya pandemi Covid-19) dan periode 2020 (saat adanya pandemi Covid-19). Industri yang tergolong dalam sektor keuangan tidak diikutsertakan dalam penelitian ini karena memiliki perbedaan perlakuan akuntansi dibandingkan industri lainnya. Penelitian ini nantinya akan mengadopsi uji regresi linier berganda dan uji moderasi variabel *dummy* sub-kelompok karena periode waktu pandemi Covid-19 yang akan dihipotesiskan sebagai moderasi bagi variabel-variabel yang akan diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian, remunerasi direksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dan terjadi perbedaan pengaruh pemberian remunerasi direksi terhadap kinerja perusahaan sebelum dan saat pandemi Covid-19

berlangsung. Secara teoritis penelitian ini menambah literatur tentang pengaruh remunerasi direksi dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. Serta diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan kebijakan remunerasi manajemen di kondisi ekonomi yang tidak pasti.

Bagian dari penelitian ini yaitu bab 1 menjelaskan latar belakang dari studi yang akan dilaksanakan. Bab 2 memaparkan teori yang mendasari sebagai acuan dalam pembahasan penelitian ini dan studi-studi terdahulu yang relevan. Bab 3 menyajikan metode penelitian ini sekaligus akan dipaparkan mengenai logika dalam pemilihan metode tersebut. Kemudian bab 4 akan sepenuhnya membahas hasil dari penelitian ini dan yang terakhir di bab 5 menyimpulkan penelitian ini.