

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Kompensasi adalah upah atau gaji dan segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, termasuk dalam bentuk insentif dan bonus juga diberikan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan (Batjo dan Shaleh, 2018). Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Hariandja, 2002). Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi diperlukan sebagai balas jasa atas apa yang telah dilakukan oleh direksi dan sebagai alat untuk mengawasi serta memotivasi direksi untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Direksi merupakan salah satu organ yang penting dalam perusahaan. Direksi merupakan eksekutif perusahaan yang memiliki perhatian lebih di dalam perusahaan dan dibayar paling tinggi dibanding dengan yang lain (Suherman, dkk., 2015). Oleh karena itu, penelitian mengenai kompensasi sering dipusatkan pada eksekutif perusahaan. Beberapa penelitian yang mengakui pentingnya kompensasi direksi terkait dengan berlangsungnya

kegiatan perusahaan, seperti Ogbeide dan Akanji (2016), Cheng, dkk. (2015), Wu (2013), dan Milkovich dan Rabin (1989).

Kompensasi eksekutif telah menjadi topik dalam perdebatan dan penelitian di negara maju seperti Amerika Serikat dan Inggris (Vidyatmoko, dkk., 2009). Remunerasi merupakan hal yang harus diungkapkan oleh perusahaan yang *listing* di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pengungkapan remunerasi dan seluruh fasilitas yang dilaporkan dalam laporan tahunan perusahaan diatur dalam peraturan bank nomor 8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Untuk menjalankan suatu perusahaan yang sukses, tingkat perbaikan remunerasi harus cukup menarik dan penting untuk mempertahankan direksi (Razak, 2014).

Kompensasi yang diberikan kepada direksi tidak terlepas dari kinerja perusahaan yang dihasilkan. Fenomena yang terjadi pada perusahaan sektor industri barang konsumsi yaitu adanya kenaikan kinerja perusahaan yang berimbas pada pemberian kompensasi kepada direksi. PT Indofood Sukses Makmur Tbk (INDF) mengalami pertumbuhan kinerja sehingga gaji dan bonus yang diberikan mengalami kenaikan sebesar 28 % menjadi Rp 892,124 miliar per tahun (kompas, 2017). PT Unilever Indonesia Tbk (UNVR) memberikan kompensasi gaji, tunjangan, dan bonus kepada 11 orang anggota direksi UNVR mencapai Rp 58,01 miliar atau sekitar Rp 878,98 juta tiap bulannya terhitung mulai tanggal 1 Januari sampai 30 Juni 2019 (cnbcindonesia, 2019). Namun berbeda dengan PT Bank Mandiri (BMRI), tantiem yang diterima direksi naik

17% menjadi Rp 242,81 miliar dimana hal itu tidak sebanding dengan kinerja BMRI yang labanya turun 31% dari tahun 2015 (kompas, 2017).

Pada bulan September 2019, industri rokok mengalami penurunan harga saham yang diakibatkan karena kebijakan pemerintah yang akan menaikkan tarif bea cukai dan harga eceran rokok. Harga saham PT HM Sampoerna Tbk (HMSP) turun hingga 3,06%, PT Wismilak Inti Makmur Tbk (WIIM) turun 0,9%, dan PT Gudang Garam Tbk (GGRM) melemah 2,84%. Hal ini mengakibatkan investor melepaskan saham-saham produsen rokok karena kekhawatiran akan imbas yang terjadi (cnbcindonesia, 2019). Dilihat dari laporan tahunan produsen rokok, terjadi penurunan jumlah kompensasi yang diterima direksi karena terjadi penurunan harga saham tersebut. Dari beberapa fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa peran direksi penting untuk menjaga kestabilan kondisi perusahaan yang nantinya akan menentukan besarnya kompensasi yang diterima para direksi.

Adanya hubungan erat antara direksi dan pemegang saham dimana direksi harus memenuhi kepentingan pemegang saham dan tidak hanya mengutamakan kepentingan pribadinya. Surtihati dan Utama (2017) meneliti hubungan keputusan investasi dan kompensasi direksi. Adanya ketidakselarasan kepentingan antara agen dan prinsipal, dapat diatasi dengan pemberian kompensasi kepada agen. Agen termotivasi untuk menyelaraskan kepentingan dengan menciptakan nilai perusahaan (Coles, dkk., 2001), yang merupakan hasil dari keputusan yang dilakukan. Dalam penelitian Surtihati dan Utama (2017), keputusan investasi dilihat dari pertumbuhan perusahaan,

dimana apabila pertumbuhan perusahaan meningkat maka keputusan investasi dapat dikatakan berhasil sehingga dapat menambah kompensasi direksi sebagai penghargaan atas apa yang telah dilakukan. Keputusan investasi diukur menggunakan *Price Earning Ratio* (PER) yaitu rasio yang menunjukkan tingkat pertumbuhan perusahaan, semakin tinggi rasio PER maka menunjukkan tingkat pertumbuhan yang baik (Setiyorini dan Kartika, 2018). Pengeluaran investasi memberikan sinyal positif tentang pertumbuhan di masa depan (Setiyorini dan Kartika, 2018). Dalam penelitian Tsao, dkk. (2015), Adhikari, dkk. (2015), dan Cheng, dkk. (2015) menunjukkan hubungan positif pada pertumbuhan perusahaan dengan kompensasi yang diberikan investasi jangka panjang.

Faktor kedua yang menentukan kompensasi direksi yaitu *tenure* atau masa jabatan. *Tenure* atau lamanya seseorang menjabat sebagai dewan direksi mempengaruhi pemberian kompensasi karena semakin lama seorang direksi dalam perusahaan tersebut, maka pengalamannya lebih luas dan memiliki rekam jejak yang teruji yang akan mempengaruhi pembayaran direksi perusahaan (Ahmad, dkk., 2016). Teori modal manusia menyatakan bahwa tingkat remunerasi menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Masa jabatan yang merupakan peningkatan karakteristik kualitas modal manusia mempengaruhi pertumbuhan upah (Bilan, dkk., 2017). Penelitian Ahmad, dkk. (2016), Abed, dkk. (2014), dan Berthelot, dkk (2013) membuktikan bahwa masa jabatan seorang eksekutif berpengaruh positif terhadap kompensasi. Namun dalam penelitian Guillet,

dkk. (2012) menunjukkan masa jabatan berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh direksi juga menentukan besarnya kompensasi yang diterima direksi karena pendidikan mencerminkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya (Ahmad, dkk., 2016). Pengetahuan direksi akan perusahaan berpengaruh pada kinerja direksi yang bertanggung jawab kepada pemegang saham yang berhubungan dengan besarnya kompensasi yang diterima direksi. Teori *human capital* menyatakan pendidikan dapat meningkatkan pemberian upah pada tiap individu (Bilan, dkk., 2017). Hasil penelitian Furdikova (2016) dan Chen, dkk. (2011) menunjukkan bahwa pendidikan yang telah dicapai direksi berpengaruh positif pada kompensasi. Namun berbeda dengan hasil penelitian Ahmad, dkk. (2016) dimana pendidikan direksi tidak berpengaruh pada kompensasi direksi.

Faktor lain yang menentukan besarnya kompensasi adalah kepemilikan keluarga. Menurut Claessens, dkk. (2000), lebih dari 50% perusahaan di Indonesia dikelola oleh sebuah keluarga. Hampir 80% perusahaan keluarga di Indonesia memiliki pengaruh yang besar baik dalam manajemen, direktur dan komisaris (Lukviarman, 2004). Berdasarkan teori agensi, perusahaan keluarga cenderung menuju pada konflik agensi tipe II yaitu konflik antar pemegang saham. Adanya kemungkinan pemegang saham mayoritas mengekspropriasi pemegang saham minoritas (Jong dan Ho, 2018), sehingga kompensasi yang diterima direksi dapat berlebihan. Perusahaan yang dimiliki oleh sebuah keluarga akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada direksinya

dibandingkan dengan perusahaan non keluarga (Surtihati dan Utama, 2017; Jong dan Ho, 2018). Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara kepemilikan keluarga dan kompensasi direksi ditemukan oleh Jong dan Ho (2018), Surtihati dan Utama (2017), dan Theeravanich (2013). Sedangkan pada penelitian Ulupui, Utama dan Karnen (2015) kepemilikan keluarga berpengaruh negatif terhadap kompensasi direksi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Surtihati dan Utama (2017) yang menggunakan keputusan investasi dan kepemilikan keluarga sebagai variabel independen dan kompensasi direksi sebagai variabel dependen. Penelitian ini menambahkan dua variabel independen yaitu masa jabatan dan latar belakang pendidikan yang mengacu pada penelitian Ahmad, dkk. (2016). Selain itu, dalam penelitian Surtihati dan Utama (2017) meneliti objek penelitian periode 2008-2014, sedangkan penelitian ini pada periode 2015-2018.

Dengan adanya hasil penelitian yang berbeda dan penelitian sebelumnya mengenai kompensasi direksi banyak dilakukan di negara-negara maju seperti Amerika Serikat (USA), sementara itu masih sangat jarang penelitian yang berkaitan dengan kompensasi direksi dilakukan di negara berkembang terutama di Indonesia, maka peneliti tertarik untuk menguji pengaruh keputusan investasi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan kepemilikan keluarga terhadap kompensasi direksi.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Apakah keputusan investasi berpengaruh positif terhadap kompensasi direksi?

2. Apakah masa jabatan berpengaruh positif terhadap kompensasi direksi?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kompensasi direksi?
4. Apakah kepemilikan keluarga berpengaruh positif terhadap kompensasi direksi?

### **C. Pembatasan Masalah**

1. Penelitian ini terbatas hanya pada perusahaan manufaktur sektor industri barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Penelitian pada periode tahun 2015-2018.
3. Penelitian hanya menggunakan data laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif keputusan investasi terhadap kompensasi direksi.
- b) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif masa jabatan terhadap kompensasi direksi.
- c) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif latar belakang pendidikan terhadap kompensasi direksi.

d) Untuk membuktikan secara empiris pengaruh positif kepemilikan keluarga terhadap kompensasi direksi.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

### a) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan mengetahui bagaimana pengaruh keputusan investasi, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan kepemilikan keluarga terhadap kompensasi direksi yang diberikan pada perusahaan manufaktur.

### b) Bagi Akademisi

Dapat menambah wawasan dan dapat menjadi referensi untuk dijadikan topik dan dikembangkan lebih luas dalam penelitian selanjutnya.

### c) Bagi Perusahaan

Dapat menambah wawasan dan menjadi acuan untuk menjalankan perusahaan menjadi lebih baik.