

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

CEO dalam konteks korporasi di Indonesia adalah direksi perusahaan yang paling banyak dibayar, dan menjadi fokus perhatian paling banyak dibandingkan dengan posisi lainnya. Kompensasi yang tinggi dari anggota komite dan direksi tentunya tidak terlepas dari ruang lingkup pekerjaannya di perusahaan. Dewan komisaris dan dewan remunerasi atau masalah remunerasi adalah topik yang sangat penting dan terus-menerus dibahas dalam literatur keuangan. Dalam beberapa tahun terakhir, masalah terkait kompensasi telah menarik perhatian para sarjana, pembuat standar, dan masyarakat umum (Maharani & Utami, 2019).

Menurut laporan keuangan Pertamina, pada tahun 2018 jajaran direksi dan komisaris mendapat kompensasi, yakni gaji dan imbalan lainnya. Direksi dan komisaris Pertamina mendapat kompensasi dengan nilai total Rp 684,86 miliar, yakni direksi sebesar Rp 431,66 miliar dan komisaris Rp 252,89 miliar. Kemudian pada tahun 2019 kompensasi direksi dan komisaris naik menjadi Rp 693,95 miliar, yakni direksi sebesar Rp 328,55 miliar dan komisaris Rp 365,40 miliar. Sedangkan pada tahun 2020 ketika kinerja Pertamina terpuak pandemi Covid-19, kompensasi direksi dan komisaris turun menjadi Rp 565,06 miliar, yakni kompensasi direksi sebesar Rp 404,31 miliar, dan komisaris sebesar Rp 160,75 miliar.(Fajrian, 2021)

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah bank yang memberikan bonus paling besar kepada pejabat di manajemennya, yaitu Rp 475,5 miliar. Direksi BRI

mendapatkan bonus dan tantiem Rp 339,8 miliar, naik 16,19 persen dari tahun 2020. Karena BRI punya 12 direksi, sehingga masing-masing direksi mendapat bonus dan tantiem Rp 28,3 miliar per orang. Untuk komisaris BRI, mendapatkan bonus dan tantiem sebesar Rp 135,6 miliar, menurun dari tahun 2020 yang sebesar Rp 136,3 miliar. BRI memiliki 10 komisaris, sehingga masing-masing komisaris mendapat bonus dan tantiem sebesar Rp 13,5 miliar per orang. Disisi lain, gaji dan tunjangan direksi turun menjadi 5,3 persen, menjadi Rp 177,412 miliar dari Rp 168,326 miliar pada tahun 2020. Sedangkan gaji dan tunjangan komisaris malah naik 10,2 persen, menjadi Rp 70,085 miliar (Karina, 2022).

Persoalan tentang kompensasi tentunya mendapat perhatian khusus dimata manajemen, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diterima atas andil direksi dan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu sistem kompensasi harus didesain sedemikian rupa untuk menghargai manajemen dan karyawan dalam memajukan perusahaan atau memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Investor memberi perhatian yang besar terhadap gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan (Mardiyati et al., 2013). Permasalahan yang sering memicu konflik diantaranya adalah pemberian kompensasi yang cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi yang lebih berpihak kepada kepentingan pihak tertentu, seperti pemilik modal atau pemegang saham. (Fadli et al., 2020)

Kompensasi yang diberikan kepada para jajaran eksekutif yaitu orang-orang yang mempunyai jabatan pada dua tingkat teratas di perusahaan biasanya ada empat macam, yaitu: bayaran dasar meliputi gaji, jaminan bonus, insentif jangka pendek biasanya berupa uang tunai atau bonus saham, intensif jangka

panjang biasanya berupa nilai saham khusus yang diperuntukkan kepada eksekutif untuk membeli saham, tunjangan dan fasilitas eksekutif biasanya seperti rencana pensiun eksekutif tambahan. Kompensasi eksekutif mencerminkan kontribusi eksekutif secara langsung dengan menekankan kinerja dibandingkan rencana bayaran karyawan lainnya.(Fadli et al., 2020)

Jumlah kompensasi yang diberikan pada CEO tidak sama dengan karyawan biasa karena tanggungjawab CEO yang lebih besar serta lebih berisiko. Salah satu tugas dari seorang direksi yaitu meningkatkan serta mempertahankan saham perusahaan supaya perusahaan memiliki citra yang baik oleh investor dan perusahaan lain. Pihak yang diuntungkan dalam kenaikan nilai saham perusahaan tidak hanya perusahaan saja namun dewan direksi juga akan mendapatkan apresiasi karena ikut berperan dan bertanggungjawab atas keberhasilan tersebut.(Maharani & Utami, 2019)

Tabel 1. 1 Fenomena Total Kompensasi Eksekutif Pada Beberapa Perusahaan Barang Konsumsi Periode 2017-2020



Sumber: www.idx.co.id; (Data diolah)

Berdasarkan grafik 1.1 terlihat adanya fluktuasi total kompensasi eksekutif pada beberapa perusahaan barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2017-2020. Total kompensasi eksekutif mengalami peningkatan dan penurunan disetiap tahunnya. Dari 5 perusahaan di atas yaitu PT. Tribanyan Tirta Tbk (ALTO), PT. Mayora Indah Tbk (MYOR), PT. Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (CEKA), PT. Nippon Indosari Tbk (ROTI) dan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) mengalami fluktuasi total kompensasi eksekutif.

PT. Tribanyan Tirta Tbk (ALTO) mengalami penurunan total kompensasi pada tahun 2018, sedangkan pada tahun 2019 mengalami peningkatan dan pada tahun 2020 mengalami penurunan total kompensasi. PT Mayora Indah Tbk (MYOR) mengalami peningkatan total kompensasi pada tahun 2018, 2019 dan tahun 2020. Sedangkan PT Wilmar Cahaya Indonesia Tbk (CEKA) mengalami penurunan total kompensasi pada tahun 2018 sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. PT Nippon Indosari Tbk (ROTI) mengalami peningkatan total kompensasi pada tahun 2018 s/d 2020. Sedangkan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk (ICBP) mengalami peningkatan total kompensasi pada tahun 2018 s/d tahun 2020.

Penelitian terhadap kompensasi eksekutif sudah banyak dilakukan di baik di Indonesia Daljono (2022), Wardoyo (2021), Fadli (2020), Maharani & Utami (2019), Fuad (2019), dan Mardiyanti (2013) maupun di luar Indonesia Kalogeraki & Georgakakis (2021), Carrothers (2019), Novak & Bilinski (2018), Keller & Olney (2021), Zong (2019), Namun dari beberapa penelitian terdahulu menghasilkan pencapaian hasil yang belum konsisten, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor penentu dan dampak dari

kompensasi eksekutif. Faktor –faktor tersebut diantaranya adalah stigma sosial, wanita sebagai direktur utama, dan kepemilikan institusional serta dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud*.

Faktor pertama yang diduga sebagai penentu kompensasi eksekutif adalah stigma sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Novak & Bilinski (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara stigma sosial dengan kompensasi eksekutif.

Faktor lain yang diduga sebagai faktor penentu kompensasi eksekutif adalah wanita sebagai direktur utama. Studi telah menunjukkan bahwa ada kesenjangan upah gender yang signifikan dalam tim manajemen puncak dengan perkiraan yang menunjukkan bahwa eksekutif wanita dibayar 5 hingga 45 persen lebih rendah daripada rekan pria mereka beberapa ahli menafsirkan fenomena ini sebagai hasil dari stereotip gender dalam keputusan gaji eksekutif (Kalogeraki & Georgakakis, 2021).

Penelitian mengenai variabel wanita sebagai direktur utama telah dilakukan oleh Kalogeraki & Georgakakis (2021) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara CEO wanita dengan kompensasi eksekutif.

Faktor lain yang diduga sebagai penentu kompensasi eksekutif adalah kepemilikan institusional. Kepemilikan institusional memainkan peranan penting dalam meminimalkan konflik keagenan antara manajer dan pemegang saham (Meckling, 1976). Kehadiran investor institusional dipandang sebagai mekanisme untuk memantau pengambilan keputusan manajer. Investor institusional menggambarkan mekanisme tata kelola perusahaan yang kuat serta dapat

digunakan untuk memantau kinerja manajemen perusahaan. Pengaruh investor institusional terhadap *corporate governance* menjadi penting karena dapat digunakan untuk menyelaraskan kepentingan pemegang saham (Fuad, 2019).

Penelitian mengenai variabel kepemilikan institusional telah dilakukan oleh Wati & Nuringsih (2020) yang menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Utami (2019) menyatakan bahwa kepemilikan institusional tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.

Penelitian terkait hubungan kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan telah dilakukan oleh Vidyatmiko et al (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian terkait hubungan kompensasi eksekutif dengan agresivitas pajak telah dilakukan oleh Riswandari & Bagaskara (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif memberikan pengaruh positif pada agresivitas pajak. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan et al (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap agresivitas pajak. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto & Purwantoro (2020) menyatakan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh terhadap agresivitas pajak.

Penelitian terkait hubungan kompensasi eksekutif dengan *financial reporting fraud* yang dilakukan oleh Uygur (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap *financial reporting fraud*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indiraswari (2021) menyatakan bahwa

kompensasi eksekutif tidak berpengaruh berpengaruh negatif terhadap kecurangan laporan keuangan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas menunjukkan terjadinya fluktuasi total kompensasi eksekutif dari tahun ke tahunnya. Penelitian sebelumnya kemungkinan belum ada yang menggunakan perusahaan sektor barang sebagai sampel penelitian. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan 1 variabel dependen sedangkan pada penelitian ini menggunakan 4 variabel dependen, sehingga menyebabkan terjadinya *research gap* dan adanya novelty penelitian yang kemudian menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang **”Kajian Faktor Penentu dan Dampak dari Kompensasi Eksekutif (Studi Empiris pada Perusahaan Barang Konsumsi yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah stigma sosial berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
2. Apakah wanita sebagai direktur utama berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
3. Apakah kepemilikan institusional berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
4. Bagaimanakah dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan?
5. Bagaimanakah dampak kompensasi eksekutif terhadap agresivitas pajak?

6. Bagaimanakah dampak kompensasi eksekutif terhadap *financial reporting fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris:

1. Pengaruh stigma sosial terhadap kompensasi eksekutif
2. Pengaruh wanita sebagai direktur utama terhadap kompensasi eksekutif
3. Pengaruh kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif
4. Dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan
5. Dampak kompensasi eksekutif terhadap agresivitas pajak
6. Dampak kompensasi eksekutif terhadap *financial reporting fraud*

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan menambah wawasan mengenai kompensasi eksekutif, faktor-faktor penentu kompensasi eksekutif dan dampak dari kompensasi eksekutif.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan rujukan dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi eksekutif

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan masukan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya dalam variabel yang sama serta

menjadi pedoman untuk perkembangan ilmu pengetahuan tentang kompensasi eksekutif

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum penelitian ini terdiri dari beberapa sub-bab yang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya. Sistematika penulisan yang diajukan adalah sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Bab ini menjabarkan tentang gambaran penelitian secara umum yang terdiri atas latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II :LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan mengenai teori, dasar pemikiran dan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk pengembangan hipotesis penelitian. Landasan teori menjadi dasar bagi penulis guna mengembangkan dan membentuk hipotesis awal penelitian untuk memecahkan masalah penelitian serta kerangka pemikiran yang digunakan untuk memperjelas arah penelitian

BAB III :METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan variabel-variabel yang digunakan pada penelitian beserta pengukurannya, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan pada penelitian.

BAB IV :HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil dan pembahasan masalah dalam penelitian ini yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil penelitian serta argumentasi yang mendukungnya. Sebelum itu terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik antara lain uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan bagian penutup dalam penelitian ini yang terdiri atas kesimpulan dan saran, yaitu menyimpulkan seluruh pertanyaan masalah penelitian ini dan menyimpulkan keterbatasan penelitian serta saran atas semua masalah dalam penelitian supaya digunakan untuk acuan dalam penelitian berikutnya.