

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba memberikan bukti empiris akan pengaruh stigma sosial, wanita sebagai direktur utama, dan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud*. Berdasarkan hasil pengolahan data pada periode 2017-2020 pada perusahaan barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu sebanyak 36 perusahaan dari 103 perusahaan yang terdaftar, maka jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 144. Analisis yang digunakan dalam model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan regresi logistik. Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan stigma sosial tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita sebagai direktur utama berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berdampak positif terhadap agresivitas pajak.

6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap *financial reporting fraud*.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa implikasi yaitu sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait dengan permasalahan mengenai stigma sosial, wanita sebagai direktur utama, kepemilikan institusional, kinerja perusahaan, agresivitas pajak, *financial reporting fraud* dan kompensasi eksekutif serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi kebijakan perusahaan berkenaan dengan kompensasi eksekutif. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa wanita sebagai direktur utama berpengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Semakin tinggi wanita sebagai direktur utama, maka semakin rendah kompensasi eksekutif. Sebaliknya semakin rendah wanita sebagai direktur utama, maka semakin tinggi kompensasi eksekutif. Maka dari itu, penulis menyarankan perusahaan untuk memilih wanita sebagai direktur utama perusahaan, karena wanita sebagai direktur utama cenderung untuk memberikan kompensasi eksekutif yang lebih kecil, sehingga dengan rendahnya kompensasi tersebut dapat menurunkan *agency cost* perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif, artinya semakin tinggi kepemilikan institusional, maka semakin tinggi kompensasi eksekutif.

Sebaliknya semakin rendah kepemilikan institusional, maka semakin rendah kompensasi eksekutif. Disisi lain besarnya kompensasi eksekutif tentu meningkatkan *agency cost* perusahaan. Kepemilikan institusional yang besar merupakan salah satu cara mengatasi masalah keagenan antara pemilik dan manajemen perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa kompensasi eksekutif berdampak positif signifikan terhadap agresivitas pajak. Semakin tinggi kompensasi eksekutif, maka semakin tinggi agresivitas pajak. Sebaliknya semakin rendah kompensasi eksekutif, maka semakin rendah agresivitas pajak. Namun disisi lain agresivitas pajak perusahaan yang tidak sewajarnya tentu dapat merusak reputasi perusahaan tersebut. maka dari itu, untuk menurunkan tingkat agresivitas pajak, perusahaan dapat menurunkan besaran kompensasi eksekutif.

2. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memverifikasi teori identitas sosial dan *agency theory*. Teori identitas sosial berpendapat bahwa individu cenderung untuk menilai anggota lain yang termasuk dalam kategori sosial yang sama seperti dirinya. Dari sudut pandang ini wanita sebagai direktur utama cenderung lebih rasional terkait kebijakan kompensasi, sehingga dapat menghilangkan perbedaan gaji berdasarkan gender pada manajemen puncak perusahaan. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa wanita sebagai direktur utama berpengaruh negatif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini sejalan dengan teori identitas sosial bahwa wanita sebagai direktur utama lebih rasional dibanding direktur laki-laki.

Apabila kompensasi rendah maka dapat menurunkan *agency cost* perusahaan. Teori keagenan merupakan teori yang menjelaskan konflik antara pemilik dan manajemen, dimana manajemen cenderung berperilaku oportunistik dan berorientasi pada kepentingan mereka sendiri. Hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif, semakin besar kepemilikan institusional perusahaan, maka kompensasi eksekutif juga semakin besar. Hal ini dapat mencegah konflik kepentingan antara pemilik dan manajemen. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh positif signifikan terhadap agresivitas pajak. Semakin tinggi kompensasi eksekutif maka perusahaan cenderung untuk melakukan agresivitas pajak. Hal ini merupakan salah satu sikap oportunistik manajemen untuk memenuhi kepentingan mereka sendiri dengan cara meminimumkan beban pajak. Disisi lain agresivitas pajak yang di luar batas dapat merusak reputasi perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil-hasil penelitian sebelumnya berkenaan dengan pengaruh stigma sosial, wanita sebagai direktur utama dan kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud*. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi maupun acuan dalam melakukan penelitian mengenai kompensasi eksekutif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain:

1. Ruang lingkup sampel penelitian ini terbatas pada lingkup perusahaan sektor barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia (BEI) yaitu 36 perusahaan dan periode waktu penelitian yang singkat, yakni 2017-2020.
2. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel independen yang digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kompensasi eksekutif, yaitu stigma sosial, wanita sebagai direktur utama dan kepemilikan institusional, padahal masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi kompensasi eksekutif.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penulis menyarankan agar pada penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian, misalnya pada sektor industri dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah sampel penelitian dan periode penelitian, misalnya 10 tahun agar dapat melihat kecenderungan yang terjadi dalam jangka waktu panjang
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan menggunakan variasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap variabel lainnya, seperti menggunakan variasi variabel moderasi, control dan variabel independen lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2021). The U.S. Gender Pay Gap in the 1990s: Slowing Convergence. *SSRN Electronic Journal*, 45–66. <https://doi.org/10.2139/ssrn.918720>
- Bugeja, M., Matolcsy, Z. P., & Spiropoulos, H. (2012). Is there a gender gap in CEO compensation? *Journal of Corporate Finance*, 18(4), 849–859. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2012.06.008>
- Carrothers, A. G. (2019). The impact of public scrutiny on executive compensation. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 27(3), 303–323. <https://doi.org/10.1108/JFRC-07-2017-0060>
- Conyon, M. J. (2016). Executive Compensation and Corporate Fraud in China. *Journal of Business Ethics*, 134(4), 669–691. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2390-6>
- Daljono, R. F. dan. (2022). Pengaruh Kinerja Perusahaan, Kepemilikan Institusional dan Risiko terhadap Kompensasi Eksekutif pada Industri Perbankan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 11(2014), 1–9.
- Debi Ayu Fitriani, Dian Purwandari, S. M. (2018). Pengaruh Current Ratio, Return On Equity, dan Pertumbuhan Penjualan terhadap Harga Saham (Studi Empiris pada Sektor Property, Real Estate, dan Konstruksi Bangunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2018). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1).
- Edi, E., & Felicia, F. (2022). Analisis Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 613–624. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.597>
- Ekadjaja, V. dan A. (2022). Pengaruh Leverage, Likuiditas, Growth, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi*, IV(1), 21–30.
- Fadli, Z., Fadilah, N., & Kholis, A. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Perbankan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 20(1), 106–118. <https://doi.org/10.30596/jrab.v20i1.5056>
- Fajrian, H. (2021). *Pekerja Ancam Mogok, Berapa Gaji Direksi dan Komisaris Pertamina?* Katadata.Co.Id. <https://katadata.co.id/happyfajrian/berita/61c5b0fedafd6/pekerja-ancam-mogok-berapa-gaji-direksi-dan-komisaris-pertamina>
- Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019). Do female executives make a difference? the impact of female leadership on gender gaps and firm

- performance. *Economic Journal*, 129(622), 2390–2423. <https://doi.org/10.1093/ej/uez012>
- Fuad, R. D. dan. (2019). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja, Dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4(2), 1–10. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.44>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*.
- Hernandez, M. (2012). Toward an understanding of the psychology of stewardship. *Academy of Management Review*, 37(2), 172–193. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0363>
- Hudha, B., & Utomo, D. C. (2021). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Komisaris Independen, Keragaman Gender, Dan Kompensasi Eksekutif Terhadap Penghindaran Pajak Perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 10(1), 1–10.
- Indiraswari, S. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Eksekutif dan Keberagaman Gender Direksi terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Proaksi*, 8(1), 79–90.
- Jusup, J., & Sambuaga, E. A. (2022). Pengaruh Keberadaan Direksi Wanita dalam jajaran Direksi terhadap Manajemen Laba Akrual. *Jurnal Akuntansi*, 16(1), 67–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jara.v16i1.2705> ISSN
- Kalogeraki, O., & Georgakakis, D. (2021). Friend or Foe? CEO gender, political ideology, and gender-pay disparities in executive compensation. *Long Range Planning*. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102126>
- Karina, D. (2022). *BRI Bagi-bagi Bonus Direksi-Komisaris Hampir Rp500 Miliar, Ini Rincian Bank Lainnya*. Kompas.TV. <https://www.kompas.tv/article/270185/bri-bagi-bagi-bonus-direksi-komisaris-hampir-rp500-miliar-ini-rincian-bank-lainnya>
- Keller, W., & Olney, W. W. (2021). Globalization and executive compensation. *Journal of International Economics*, 129, 103408. <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2020.103408>
- Kristina, O. (2021). Pengaruh Manajemen Laba dan Good Corporate Governance Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 04(01), 27–39.
- Lukman, H., & Irisha, T. (2020). The Effect of Creative Accounting Practices with Statutory Auditor as Mediation, and Accountant Ethics Standards on the Reliability of Financial Statements. *Proceedings of the 2nd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and*

Humanities (TICASH 2020) The, 478(Ticash), 1023–1029.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.201209.162>

Maharani, W. P., & Utami, E. R. (2019). the Influence of Institutional Ownership Towards Executive Compensation Considered By the Performance of the Company. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 9(1), 85.
<https://doi.org/10.22219/jrak.v9i1.7879>

Mardiyati, U., Devi, M. S., & Suherman. (2013). Pengaruh Kinerja Perusahaan, Corporate Governance , dan Shareholder Payout Terhadap Kompensasi Eksekutif (The Impact of firms performance, Corporate governance, and shareholder payout on executives compensation). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(2), 167–183.

Meckling, J. and. (1976). Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(10), 350–360. <https://doi.org/10.1177/0018726718812602>

Novak, J., & Bilinski, P. (2018). Social stigma and executive compensation. *Journal of Banking and Finance*, 96, 169–184.
<https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.09.003>

Novitasari, S., Ratnawati, V., & Silfi, A. (2017). Pengaruh Manajemen Laba, Corporate Governance, Dan Intensitas Modal Terhadap Agresivitas Pajak Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Periode Tahun 2. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 1901–1914.

Nuzula, P. &. (2017). Pengaruh Corporate Governance terhadap Profitabilitas (Studi Pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 1–10.

Pakpahan, S. G., Pratomo, D., & Ak, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Eksekutif dan Karakteristik Eksekutif terhadap Agresivitas Pajak (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2018). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 2014–2018.

Purwanto, A., & Purwanto, D. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi CEO dan Karakteristik CEO terhadap Agresivitas Pajak dan Nilai Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019). *Journal of Accounting*, 11, 1–11.
<http://rama.mdp.ac.id:85/48/>

Raithatha, M., & Komera, S. (2016). Executive compensation and firm performance: Evidence from Indian firms. *IIMB Management Review*, 28(3), 160–169. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2016.07.002>

- Riswandari, E., & Bagaskara, K. (2020). Agresivitas Pajak Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Eksekutif, Koneksi Politik, Pertumbuhan Penjualan, Leverage Dan Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi*, 10(3), 261–274. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.10.3.261-274>
- Sihombing, K. S., & Rahardjo, S. N. (2014). Analisis Fraud Diamond dalam Mendeteksi Financial Statement Fraud (Studi Empiris pada Perusahaan manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010 – 2012). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–12.
- Siswanto, S. (2020). Pengaruh faktor tekanan dan ukuran perusahaan terhadap kecurangan laporan keuangan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 287–300. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.76>
- Suherman, Fitriawan, R., & Ahmad, G. N. (2015). Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi : Studi pada Perusahaan yang Terdaftar di LQ45 Tahun 2009 – 2012. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(2), 516–526.
- Sulistiorini, J., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Profitabilitas , Struktur Modal , Ukuran Perusahaan , Kepemilikan Institusional dan Terkonsentrasi Terhadap Nilai Perusahaan Consumer Goods. *Jurnal Bisnis Dan Komunikasi*, 9(1), 40–53.
- Uygun, O. (2013). Earnings management and executive Compensation: Evidence from banking industry. *Banking and Finance Review*, 5(2), 33–54.
- Vidyatmoko, D., Sanim, B., Siregar, H., & Didu, M. S. (2013). Analisis Faktor Penentu Kompensasi Eksekutif Dan Hubungan Kompensasi Eksekutif Dengan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Indonesia*, 11(3), 181–187. <https://doi.org/10.29122/jsti.v11i3.835>
- Wardoyo, D. U., Aryanty, N., & Iswatini, N. (2021). Effect of Executive Compensations and Leverage on Tax Aggressivity (Study on Primary Sector of Jasica Listed on Indonesia Stock Exchange Period 2016-2020). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(7), 2133–2143. <https://doi.org/10.31604/jips.v8i7.2021.2133-2143>
- Wati, J. W., & Nuringsih, K. (2020). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Jumlah Komite Audit dan Komisaris Independen terhadap Total Kompensasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 730. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9586>
- Zong, J., Guo, M., & Zhou, L. (2019). Urban size and senior executive compensation: Evidence from China. *Journal of Urban Management*, 8(2), 282–287. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.03.004>