

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang di dalamnya terdapat pihak pengelola dengan berbagai tingkat jabatan dan pihak pemegang saham. Setiap pihak memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda atas jalannya perusahaan tersebut, tidak terkecuali pemegang saham dengan jajaran eksekutif. Sering kali perbedaan kepentingan ini menjadi akar timbulnya konflik. Konflik kepentingan ini akan memiliki konsekuensi terhadap nilai dan kinerja perusahaan. Untuk mengatasi besarnya akibat tersebut, salah satu solusinya adalah pemberian berupa kompensasi kepada pengelola atau eksekutif perusahaan.

Pemberian kompensasi eksekutif adalah upaya untuk menjadikan sejajar kepentingan pemilik/pemegang saham dan eksekutif/manajer dengan menjadikan dasar kompensasi pada ukuran kinerja perusahaan dalam mengelola perusahaan. Kompensasi eksekutif juga dijadikan alat memonitor dan memotivasi para eksekutif untuk memaksimalkan kekayaan pemegang saham selaku pemilik dan investor perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif yang diberikan seperti kinerja perusahaan, imbal hasil saham, dan ukuran perusahaan. Sudarsono (2002) dalam Suherman, dkk (2016) menyatakan bahwa Kompensasi Eksekutif memiliki keterkaitan dengan Kinerja Perusahaan, dimana para eksekutif akan lebih termotivasi untuk mengambil keputusan-keputusan yang menguntungkan dan yang bisa memaksimalkan nilai pemegang saham. Namun Sands (2014) dalam Suherman, dkk (2016) berpendapat bahwa pemberian kompensasi eksekutif seringkali berbanding terbalik dengan hasil yang diperoleh perusahaan dan kontribusi dari eksekutif tersebut sehingga diperlukan evaluasi terhadap hal ini. Kompensasi eksekutif juga terkait dengan nilai pasar perusahaan yang dapat diukur dari imbal hasil saham. Imbal hasil saham akan meningkat jika nilai perusahaan meningkat. Peningkatan nilai perusahaan ini diinginkan para pemegang saham karena adanya peningkatan kesejahteraan mereka. Selain itu, ukuran perusahaan juga menjadi penentu ukuran kompensasi eksekutif.

Suherman, dkk (2016) menyatakan bahwa ukuran perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif dalam sebuah perusahaan. Semakin besar ukuran perusahaan maka kemampuan dan keahlian eksekutif yang dibutuhkan juga semakin tinggi. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab oleh pihak eksekutif berbanding lurus dengan ukuran perusahaan yang dikelolanya.

Pembuktian ada tidaknya pengaruh-pengaruh tersebut dapat dilihat dari fenomena yang terjadi di Indonesia. Fenomena pertama adalah yang terjadi di PT Bank Mandiri Indonesia Tbk dan Entitas Anak. Tercatat kinerja perusahaan pada tahun 2015 sebesar 2,62% yang dihitung melalui ROA dan pada tahun 2016 tercatat sebesar 1,41% yang juga dihitung melalui ROA. Kinerja perusahaan tersebut turun sebesar 1,21%. Imbal hasil saham PT Bank Mandiri Indonesia Tbk dan Entitas Anak tercatat untuk tahun 2015 sebesar 0,41% dan imbal hasil saham untuk tahun 2016 sebesar -0,05%. Imbal hasil saham tersebut turun sebesar 0,46%. Namun, PT Bank Mandiri Indonesia Tbk dan Entitas Anak memberikan kompensasi untuk para eksekutif untuk tahun 2016 sebesar Rp 242,82 miliar yang berarti mengalami kenaikan sebesar 17% dari tahun 2015, karena kompensasi yang diterima oleh para eksekutif di tahun 2015 sebesar Rp 207,54 miliar. Fenomena kedua adalah yang terjadi di PT Aneka Tambang Tbk dan Entitas Anak. Ukuran perusahaan atau yang biasa disebut total aset ternyata mengalami penurunan saat tahun 2016 menjadi Rp 29,98 triliun atau mengalami penurunan sebesar 1,24% dari Rp 30,36 triliun. Namun, PT Aneka Tambang Tbk dan Entitas Anak memberikan kompensasi untuk para eksekutif untuk tahun 2016 sebesar Rp 16,45 miliar yang berarti mengalami kenaikan sebesar 5,47% dari tahun 2015, karena kompensasi yang diterima oleh para eksekutif di tahun 2015 sebesar Rp 15,60 miliar.

Hal ini juga terjadi pada fenomena yang dialami perusahaan JP Morgan di London. Dilansir dari detikfinance, atasan JP Morgan mendapat kenaikan gaji lebih dari 12% dalam setahun padahal harga saham dan laba perusahaannya mengalami penurunan dan ada kerugian investasi senilai US\$ 2 miliar. Pertumbuhan perusahaan yang melambat namun adanya kenaikan gaji ini merupakan kali kedua dalam dua tahun berturut-turut. Fenomena ini memberikan hasil bahwa kinerja perusahaan tidak mempengaruhi kompensasi eksekutif.

Dari fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa walaupun kinerja perusahaan turun dan imbal hasil saham turun tidak pasti membuat kompensasi yang diterima oleh para eksekutif menjadi turun. Ukuran perusahaan yang turun juga tidak bisa menjadi faktor penentu atas turunnya kompensasi eksekutif. Selain karena hal tersebut, penelitian ini menjadi lebih menarik untuk diteliti karena inkonsistensi hasil penelitian terdahulu. Untuk pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif telah diteliti oleh Suherman (2015) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif, namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Mardiyati (2013), Suherman (2016), Ulupui (2017), dan Praptiningsih (2017) menunjukkan bahwa kinerja perusahaan pengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Selain kinerja perusahaan, kompensasi eksekutif juga bisa dipengaruhi oleh imbal hasil saham. Penelitian Yang (2014) menunjukkan bahwa imbal hasil saham memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi eksekutif, sebaliknya pada tahun 2017 penelitian yang dilakukan oleh Praptiningsih (2017) menunjukkan bahwa imbal hasil saham tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Ukuran perusahaan juga bisa menjadi faktor yang mempengaruhi kompensasi eksekutif. Penelitian yang dilakukan oleh Nulla (2013), Suherman (2015), dan Ulupui (2017) menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, penelitian Praptiningsih (2017) memberikan hasil bahwa pengaruh ukuran perusahaan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang terjadi, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh variabel tersebut dengan judul Pengaruh Kinerja Perusahaan, Imbal Hasil Saham, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
- b. Apakah imbal hasil saham berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?
- c. Apakah ukuran perusahaan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang didapat, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- a. Untuk membuktikan adanya pengaruh kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
- b. Untuk membuktikan adanya pengaruh imbal hasil saham terhadap kompensasi eksekutif.
- c. Untuk membuktikan adanya pengaruh ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis, yakni :

- a. Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan hasilnya dapat dijadikan rujukan dan bahan perbandingan bagi peneliti- lainnya yang akan membahas tentang adanya pengaruh kinerja perusahaan, imbal hasil saham, dan ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif .

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pemegang saham suatu perusahaan dalam menyusun kebijakan dan rencana strategis yang tepat mengenai kompensasi eksekutif sesuai dengan kondisi perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk jajaran eksekutif atau manajerial sebagai bahan pembelajaran dan evaluasi agar dapat menyelaraskan antara kompensasi yang diperoleh

dengan tanggung jawab sehingga kinerja perusahaan dapat maksimal dan sebagai motivator akan penambahan nilai kompensasi bagi eksekutif.

