

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya, diharapkan dapat mengelola sumber daya tersebut secara efisien dan efektif karena dapat berpengaruh terhadap kualitas kinerja perusahaan. Salah satu bagian perusahaan yang dianggap memberikan kontribusi dalam memberikan dampak yang baik dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah komite remunerasi (Sitompul & Muslih, 2020). Kinerja yang positif telah berhasil ditorehkan oleh perusahaan-perusahaan dari Indonesia berupa prestasi gemilang di tingkat Internasional, contoh prestasi yang berhasil ditorehkan adalah tujuh perusahaan dari Indonesia berhasil masuk pada daftar 2.000 perusahaan terbesar yang ada di dunia versi majalah Forbes. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. atau BRI menjadi salah satu perusahaan yang dinobatkan pada pemeringkatan Forbes 2022 sebagai perusahaan mitera terbesar di Indonesia. Prestasi yang diraih oleh BRI merupakan bukti dari terjaganya kinerja positif yang memiliki keberlanjutan dengan manajemen risikonya. Fenomena tersebut berkaitan dengan keberadaan tata kelola perusahaan (Febrinastri & Fadilah, 2022).

Keberhasilan yang telah diraih tersebut merupakan hasil dari kerja keras yang dilakukan oleh para pegawainya. Apapun pekerjaan yang telah diamanahkan pada diri seseorang harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Kerjakanlah setiap pekerjaan yang ada dengan bersungguh-sungguh. Pekerjaan

yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan membawa kebaikan pada diri seseorang dan pekerjaan tersebut tidak akan terasa berat. Lakukan setiap pekerjaan dengan selalu ada pada jalan kebenaran yang ada dan menjauhi apa yang menjadi suatu larangan. Segala hal yang dikerjakan tentu Allah swt. dan Rasul-Nya dapat mengetahui. Sebagaimana Allah swt. berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَمَلَكُمْ وَأَنَّ رَسُولَهُ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسُتُرْدُونَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S. At-Taubah : 105)

Pada edisi terbaru Pedoman Tata Kelola Perusahaan Indonesia tahun 2008, terdapat pernyataan terkait perusahaan yang sudah terdaftar harus sudah memiliki komite nominasi, remunerasi, serta audit. Perusahaan yang memiliki pengendalian dan manajemen yang baik dapat dikaitkan dengan peningkatan kinerja perusahaan (Harymawan et al., 2020). Komite remunerasi memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong agar dewan direksi dan komisaris dapat bekerja secara efektif, karena adanya komite remunerasi memiliki pengaruh dalam proses penentuan besarnya remunerasi yang akan diterima oleh dewan direksi dan komisaris. Hal

ini didasarkan pada peraturan di Indonesia tentang komite pendukung dewan direksi. Dewan direksi diyakini menjadi elemen penting pada tata kelola perusahaan. Tanggung jawab dewan direksi yaitu memantau, mengendalikan, dan menghubungkan dengan lingkungan eksternal perusahaan (Carter et al., 2010). Remunerasi eksekutif atau remunerasi dewan direksi serta komisaris harus dipertimbangkan terlebih dahulu dengan adanya tata kelola perusahaan, hal ini terjadi karena keberadaan remunerasi yang tinggi harus dapat ditentukan dengan tepat agar memotivasi dewan direksi dan komisaris untuk menjalankan perusahaan secara efisien dan efektif (Harymawan et al., 2020).

Komite remunerasi menjadi bagian dari perusahaan yang mampu memberikan dampak secara signifikan terhadap suatu perusahaan. Dampak tersebut berupa terwujudnya proses mekanisme tentang tata kelola suatu perusahaan. Salah satu dampak dari hal tersebut yaitu terjadi peningkatan pada kinerja perusahaan (Setyawati & Hidayati, 2019). Selain itu, pada struktur tata kelola perusahaan keberadaan komite remunerasi mampu memberikan manfaat secara signifikan terhadap tingkat penerimaan risiko yang ada di perusahaan serta dapat menciptakan pengungkapan secara sukarela secara cepat (Kanapathippillai et al., 2016; Tao & Hutchinson, 2013).

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena, suatu perusahaan yang memiliki komite remunerasi dengan kualitas yang baik maka akan memberikan manfaat terhadap perusahaan. Manfaat tersebut berkaitan dengan proses evaluasi serta pemberian rekomendasi mengenai kebijakan remunerasi yang akan diberikan kepada pihak eksekutif yaitu dewan direksi dan dewan komisaris (Sun

et al., 2009). Keberadaan dari kualitas komite remunerasi telah menjadi suatu kewajiban dalam berdirinya suatu perusahaan, lebih lagi untuk perusahaan yang sudah terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Adanya kualitas komite remunerasi tentunya menjadi harapan bagi perusahaan untuk mampu memberikan peningkatan terhadap proses penerapan dari prinsip-prinsip tata kelola yang lebih efektif bagi setiap perusahaan.

Pencapaian kinerja dari dewan direksi dan komisaris tentu tidak lepas dari adanya komite remunerasi, komite remunerasi menjadi bagian terpenting dalam membantu pelaksanaan tugas dan fungsi dari pihak eksekutif perusahaan. Tugas dan fungsi yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu tidak lepas dari penentuan remunerasi yang akan diberikan kepada anggota dari dewan direksi dan komisaris (Setyawati & Hidayati, 2019). Penentuan remunerasi yang diberikan menjadi salah satu faktor yang jangka panjangnya memiliki tujuan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Hasil dari penentuan tersebut baik tinggi atau rendah jumlah remunerasi yang akan dibagikan tentu dapat menjadi motivasi tersendiri bagi setiap individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya pada suatu perusahaan. Motivasi yang dimiliki pada setiap individu atau kelompok dapat menjadi pendorong untuk terciptanya suatu perubahan pada kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan (Ruparelia & Njuguna, 2016).

Penelitian ini menggunakan teori keagenan dan teori motivasi, teori keagenan ini menjelaskan bahwa mekanisme dari tata kelola perusahaan harus dapat diefektifkan penerapannya menjadi pengendalian internal yang baik sehingga dapat mengurangi adanya kesenjangan (Harymawan et al., 2020), terkait

informasi serta beberapa perspektif terkait dengan biaya pada keagenan (Hadiprajitno, 2012). Teori keagenan menjelaskan permasalahan yang berkaitan dengan insentif yang terjadi karena terdapat perbedaan pada kepentingan serta kontrol yang ada. Manajemen dapat melakukan pengontrolan secara efisien ketika menjadi *agent* yaitu dengan adanya pemberian hasil remunerasi (Haron & Akhtaruddin, 2013). Adanya pemberian remunerasi eksekutif mampu menjadi media untuk memotivasi *agent* supaya bekerja secara maksimal agar dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan (Probohudono et al., 2016).

Teori motivasi merupakan sebuah pandangan yang dijadikan sebagai acuan dalam proses pemberian motivasi terhadap seseorang ataupun suatu kelompok tertentu pada suatu unit bisnis. Adanya motivasi dapat memberikan dorongan pada diri seseorang untuk dapat menciptakan perilaku yang baik dan tanggungjawab terhadap kinerja yang dimiliki, sehingga hal tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada suatu perusahaan (Murty, 2012). Teori motivasi dihadirkan karena terdapat sebuah proses yang tidak dapat dipenuhi. Hal yang dimaksud pada kebutuhan fisiologis atau psikologis yang tentunya dapat menciptakan suatu dorongan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan maupun insentif pribadi (Argadinata, 2018).

Berdasarkan beberapa uraian diatas serta berdasarkan berbagai literatur yang digunakan, adanya kualitas komite remunerasi dan remunerasi eksekutif memiliki hubungan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Mempertimbangkan beberapa hal tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan dengan

menggunakan remunerasi sebagai pemediasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terdapat pengembangan model yang dilakukan dengan menambahkan variabel mediasi. Pada penelitian ini menggunakan model penelitian dengan remunerasi eksekutif sebagai variabel mediasi, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan model penelitian tanpa adanya variabel mediasi. Untuk memudahkan pada penelitian ini, populasi yang diambil adalah seluruh Perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018-2021. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada berbagai literatur yang membahas mengenai remunerasi eksekutif yang ada di Indonesia dengan dibuktikan secara jelas bahwa remunerasi eksekutif memediasi hubungan antara kualitas komite remunerasi dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Komite Remunerasi Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Remunerasi Eksekutif Sebagai Pemediasi (Studi Empiris pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018-2021)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dilakukan perumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas komite remunerasi dapat memengaruhi kinerja perusahaan?
2. Apakah kualitas komite remunerasi dapat memengaruhi remunerasi eksekutif?
3. Apakah remunerasi eksekutif dapat memengaruhi kinerja perusahaan?

4. Apakah remunerasi eksekutif memediasi hubungan antara kualitas komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan untuk dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris atas pengaruh kualitas komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris atas pengaruh kualitas komite remunerasi terhadap remunerasi eksekutif.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris atas pengaruh remunerasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris atas pengaruh remunerasi eksekutif dalam memediasi hubungan antara kualitas komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pentingnya komite remunerasi dalam membantu dewan direksi dan komisaris dalam menentukan estimasi remunerasi. Besar atau kecil remunerasi yang diberikan tentu telah disesuaikan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing individu maupun kelompok. Penelitian ini juga

diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengembangkan teori secara ilmiah dalam proses mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki hubungan dengan kinerja perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk mengetahui secara pasti bagaimana pengaruh kualitas komite remunerasi terhadap kinerja perusahaan dengan remunerasi eksekutif sebagai variabel pemediasi (Kasus Pada Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia 2018-2021)
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kualitas komite remunerasi, kinerja perusahaan, dan remunerasi eksekutif.