

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada tahun 2020 lalu, pandemi covid-19 ini menyebabkan penurunan perekonomian Indonesia (Fahrika & Roy, 2020). Berdasarkan laman *Kompas.com* pada 11 Agustus 2020 terdapat fenomena penurunan pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang diakibatkan oleh adanya pandemi covid-19, hampir semua sektor terdampak.



Sumber: Badan Pusat Statistik (2020)

Gambar 1.1 Tingkat Pertumbuhan Ekonomi Indonesia

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada triwulan II-2020 minus 5,32%. Sebelumnya, pada triwulan I-2020, BPS melaporkan pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya 2,97 persen, jauh dari pertumbuhan 5,02 persen pada periode yang sama tahun 2019.

Berdasarkan data laporan keuangan oleh Perusahaan Arwana Ceramics (2020), kinerja ekonomi yang lemah ini juga berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) mengakibatkan penurunan simultan pada hampir seluruh aktivitas dan sektor ekonomi. Pada 7 April 2020, berdasarkan informasi yang terdapat pada data Kementerian Ketenagakerjaan bahwa sebesar 39.977 perusahaan sektor formal memutuskan untuk memberhentikan karyawannya akibat wabah COVID-19. Oleh sebab itu, manajer harus berhati-hati dalam mengambil keputusan ketika kemungkinan besar perusahaan mengalami penurunan volume penjualan. Ketika penjualan cenderung menurun atau biaya penyesuaian lebih tinggi, maka akan terjadi fenomena *sticky cost* yang kuat (Nugroho & Endarwati, 2013).

Sticky cost adalah fenomena yang didokumentasikan secara luas dalam penelitian *cost behavior*, dan mengacu pada respons asimetris biaya terhadap penurunan penjualan dibandingkan kenaikan. Anderson dkk (2003) menyelidiki alasan *cost stickiness* dan menemukan bahwa keputusan yang disengaja oleh para manajer untuk menyesuaikan sumber daya mempengaruhi tingkat *cost stickiness*. Ketika penjualan menurun, manajer

harus memutuskan untuk memotong atau mempertahankan sumber daya. Akibatnya, biaya lebih sensitif terhadap peningkatan penjualan daripada penurunan penjualan karena asimetris penyesuaian sumber daya (Banker dkk., 2018). Konservatisme bersyarat yang tinggi dapat melawan insentif ini dengan membatasi kebijaksanaan manajer untuk melebih-lebihkan keuntungan dan untuk mengecilkan kerugian dengan mengurangi asimetri informasi (Homburg dan Nasev, 2011).

Dikatakan oleh Basu (1997) bahwa *konservatisme* adalah prinsip yang mengakui biaya dan rugi lebih cepat, mengakui pendapatan dan untung lebih lambat, menilai aset dengan nilai yang tinggi. Penerapan prinsip konservatisme yang kurang baik ini juga terlihat dari manajer yang memiliki ekuitas tinggi di perusahaan akan menggunakan tingkat konservatisme yang lebih rendah untuk menghindari penurunan harga saham. Ini adalah salah satu alasan konservatisme akuntansi tidak lagi diakui oleh IFRS. Tingkat manipulasinya sangat tinggi, sehingga dibutuhkan prinsip-prinsip baru yang lebih efektif daripada konservatisme yaitu *prudence* (Hikmah, 2013).

Dalam pendapat sebelumnya disebutkan bahwa prinsip konservatisme akuntansi tidak lagi diakui oleh IFRS dan kemudian digantikan oleh konsep *prudence*, yang menggunakan *current value* sebagai indikator untuk mengukur laporan keuangan yang dapat dipahami, relevan, andal, dan dapat diperbandingkan (Hikmah, 2013). *Prudence* pada dasarnya sama dengan konservatisme akuntansi, hanya menekankan kehati-hatian dalam pertimbangan yang diperlukan untuk membuat estimasi yang mutlak

diperlukan dalam keadaan yang tidak pasti agar aset atau pendapatan dan kewajiban atau beban tidak berlebihan (Hellman, 2007).

Melihat fenomena ini, maka peneliti akan menguji Teori Agensi untuk membuktikan secara empiris bahwa terdapat perilaku *sticky* biaya kompensasi pada kinerja perusahaan serta penelitian ini dimotivasi oleh adanya keputusan dalam IFRS untuk tidak lagi menerapkan prinsip konservatisme akuntansi menyebabkan keinginan untuk menguji pengaruh *prudence* dan perilaku *sticky* pada biaya kompensasi terhadap kinerja perusahaan. Penggunaan teori keagenan disebabkan adanya konflik dan tekanan, serta ketegangan antara manajer dan prinsipal, yang dikenal dengan informasi asimetris dalam teori agensi karena distribusi informasi yang tidak merata antara prinsipal dan agen (Jensen dan Meckling, 1976). Ketergantungan prinsipal pada angka akuntansi dan keinginan manajer untuk mendapatkan keuntungan menciptakan keinginan yang kuat pada manajer untuk memanipulasi item yang dilaporkan demi keuntungan mereka.

Pada penelitian terdahulu yang membahas mengenai perilaku *sticky cost*, kebanyakan hanya membahas mengenai ada tidaknya indikasi *sticky cost* pada biaya SGA, sehingga menarik peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh perilaku *sticky* pada biaya kompensasi karyawan dimana biaya kompensasi merupakan komponen pada biaya SGA. Penelitian yang dilakukan oleh Kartikasari dkk (2018), menunjukkan bahwa terdapat indikasi *sticky cost* pada biaya tenaga kerja dan beban usaha.

Penelitian oleh Kontesa dan Brahmana (2018), menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *sticky cost* dengan kinerja perusahaan.

Perusahaan yang memiliki tingkat *sticky cost* yang tinggi akan mengalami penurunan laba yang diiringi dengan penurunan kinerja perusahaan (Kama dan Weiss, 2013). Hal ini disebabkan oleh penyesuaian biaya kecil yang dapat dilakukan perusahaan saat penjualan turun, sehingga menurunkan jumlah laba yang dihasilkan perusahaan. Selain itu Kama dan Weiss (2013) menyatakan bahwa *sticky cost* menurunkan tingkat akurasi daya prediksi laba. Padahal, prediksi laba merupakan dasar bagi manajemen dan investor untuk mengambil keputusan-keputusan ekonomi.

Riset yang dijalankan oleh Anderson dkk (2003) memberi saran peneliti lain agar menguji komponen-komponen biaya *Selling, General, and Administrative costs (SG&A)* yang lain. Biaya gaji merupakan salah satu biaya yang seharusnya sensitif, dimana biaya tersebut termasuk ke dalam biaya tenaga kerja. Biaya tenaga kerja yang harus merespon perubahan aktivitas adalah biaya kompensasi. Karena manajer dan karyawan perusahaan diberi penghargaan berdasarkan kinerja. Ketika aktivitas meningkat, begitu juga kompensasi yang diterima dan sebaliknya. Solusi untuk perubahan aktivitas sering ditawarkan dengan pengurangan jumlah karyawan, tetapi jika karyawan yang bertanggung jawab atas aktivitas perusahaan menerima gaji terkait aktivitas, pengurangan aktivitas harus disertai dengan pengurangan jumlah kompensasi karyawan.

Sebagaimana dijelaskan dalam firman Allah SWT, Surah al-Syu'ara
(26) ayat 181-184,

﴿أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ﴾ (١٨١) ﴿وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ
الْمُسْتَقِيمِ﴾ (١٨٢) ﴿وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ
مُفْسِدِينَ﴾ (١٨٣) ﴿وَاتَّقُوا الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالْجِيلَ الْأَوَّلِينَ﴾ (١٨٤)

Artinya: “Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu merugikan orang lain. Dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah membuat kerusakan di bumi. Dan bertakwalah kepada Allah yang telah menciptakan kamu dan umat-umat terdahulu”.

Ayat tersebut menegaskan bahwasanya dalam menakar dan menimbang hendaknya disempurnakan dengan baik jangan mengurangi hak orang lain. Begitu juga dengan akuntansi, hitunglah dan laporkan sesuai kejadian dan seadil-adilnya. Dalam hal pelaporan keuangan bisa terjadi fenomena asimetri informasi antara agen dan prinsipal, dimana keinginan agen untuk mencatat nilai laba yang tinggi guna membuktikan kinerjanya, sehingga agen memperoleh kompensasi yang besar. Kondisi ini hanya menguntungkan salah satu pihak saja, yang mengakibatkan adanya asimetri informasi. Dengan adanya kondisi seperti ini, maka diperlukan prinsip *prudence* untuk mencegah terjadinya asimetri informasi yang berujung pada perilaku *sticky cost*. Dimana pada saat pendapatan perusahaan meningkat, maka kompensasi karyawan pun meningkat, namun apabila pendapatan

menurun, belum tentu kompensasi ikut turun tidak sebanding ketika pendapatan naik.

Kompensasi merupakan seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang yang diterima karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa yang mereka terima untuk perusahaan (Hasibuan, 2007) pada (Dewi dan Harjoyo, 2019). Kompensasi langsung meliputi upah, bonus, dan tunjangan. Selain kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Sadili (2006) pada Dewi dan Harjoyo (2019) berpendapat bahwa “bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”. Penurunan kinerja karyawan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan. Menurut Nurlela dan Islahuddin (2008), kinerja perusahaan didefinisikan sebagai nilai pasar. Ketika harga saham suatu perusahaan naik, kinerja perusahaan dapat memberikan kesejahteraan yang maksimal bagi pemegang saham. Semakin tinggi harga saham, semakin besar kekayaan pemegang saham.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fourati dkk (2020). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, dalam penelitian ini peneliti mengubah variabel dependen dari prediksi laba menjadi kinerja perusahaan

dan menggunakan *prudence* sebagai pengganti variabel konservatisme bersyarat serta fokus pada penelitian ini membahas kompensasi karyawan sedangkan pada penelitian sebelumnya membahas mengenai pasar saham. Perubahan variabel dependen ini dilakukan karena dalam penelitian terdahulu masih menggunakan prinsip konservatisme, yang mana berdasarkan SFAC No. 8 prinsip tersebut sudah tidak lagi diakui oleh IFRS dan digantikan dengan *prudence*. Dimana pengukur antara konservatisme akuntansi dengan *prudence* pun berbeda. Pengukur pada konservatisme akuntansi menggunakan pendekatan reaksi pasar yaitu return saham atas informasi yang diungkapkan perusahaan, sedangkan pada *prudence* menggunakan pengukur nilai aset, utang dan lainnya yang sesuai dengan kondisi perusahaan saat itu juga. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya juga terletak pada model penelitian yang digunakan karena dalam penelitian ini mengubah variabel dependen. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh perilaku *sticky* pada biaya kompensasi dan juga *prudence* dengan mengadopsi teori agensi terhadap kinerja perusahaan. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian pada penelitian ini yaitu seluruh sektor industri perusahaan kecuali perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020 yang berfokus pada kompensasi karyawan pada laporan keuangan tahunan dimana pada penelitian terdahulu objeknya menggunakan seluruh sektor industri kecuali perbankan pada negara Brazil, Rusia, India, China, dan *South Africa* yang berfokus pada data pasar saham. Alasan mengubah objek penelitian ini karena pada periode tersebut memberi

peluang untuk meneliti perilaku biaya *sticky* pada setting riil ketika ada kontraksi ekonomi secara umum yang diduga akan berdampak pada kebijakan pengalokasian sumber daya perusahaan.

Pada tahun 2018-2019 yaitu sebelum masuknya pandemi ke Indonesia, perekonomian mengalami peningkatan yang signifikan sehingga kesejahteraan karyawan pun meningkat. Namun, pada tahun 2020 dimana pandemi Covid-19 mulai masuk ke Indonesia, perekonomian dunia juga termasuk Indonesia mengalami penurunan drastis sehingga menyebabkan kinerja banyak perusahaan menurun yang diiringi dengan penurunan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku *sticky* pada biaya kompensasi dan peran *prudence* dengan mengadopsi teori agensi terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini juga penting untuk diteliti karena mayoritas pada penelitian terdahulu cenderung meneliti indikasi *sticky cost* pada sektor manufaktur, sedangkan pada penelitian ini meneliti mengenai pengaruh perilaku *sticky cost* menggunakan data seluruh sektor industri perusahaan kecuali sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dari penjelasan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Perilaku *Sticky* Biaya Kompensasi dan *Prudence* terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018-2020)”**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat memberikan pemahaman sesuai dengan yang diharapkan serta dapat membatasi penelitian yang dilakukan menjadi tidak terlalu luas, maka diberikan batasan mengenai masalah, yaitu:

1. Penelitian ini berfokus terhadap seluruh sektor industri perusahaan kecuali sektor keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2020 yang melakukan pengungkapan terhadap kompensasi karyawan pada laporan keuangan tahunan.
2. Batasan terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup lima variabel yaitu: perilaku *sticky* biaya kompensasi, kinerja perusahaan, *prudence*, ukuran perusahaan, dan jenis industri.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku *sticky* biaya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI?
2. Apakah *prudence* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di BEI?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh perilaku *sticky* biaya kompensasi terhadap kinerja perusahaan
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh *prudence* terhadap kinerja perusahaan

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Kontribusi Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terkait perilaku *sticky cost* pada biaya kompensasi, terutama yang terjadi pada perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan periode 2018-2020 dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 menurunkan perekonomian secara global termasuk Indonesia, sehingga penelitian ini nantinya dapat menjadi acuan sebagai dasar berbagai pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan dalam mempertimbangkan perilaku *sticky cost* pada biaya kompensasi karyawan dengan menerapkan prinsip *prudence*.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna bagi berkembangnya perusahaan ke depan. Terutama mengenai perilaku *sticky* pada biaya kompensasi karyawan perusahaan.