

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perusahaan adalah jenis entitas di mana terdapat unit fungsi dan aktivitas berbeda yang bekerja secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu perusahaan telah melaksanakan kegiatannya sesuai rencana dan tujuannya yaitu dengan melihat bagaimana kinerja dari perusahaan tersebut (Priatna, 2016). Pada kuartal keempat tahun 2022, maskapai penerbangan nasional, Garuda Indonesia memproyeksikan kinerja usaha yang tumbuh positif. Hal tersebut sejalan dengan upaya intensif perusahaan dalam mengimplementasikan langkah restrukturisasi kinerja secara menyeluruh pada berbagai lini bisnis. Prospek bisnis positif yang di proyeksikan Garuda Indonesia tersebut, tercermin dari laba bersih perusahaan yang mencapai angka \$3,76 Juta (USD) pada semester 1 tahun fiskal 2022, seperti yang ditunjukkan dalam laporan laba rugi komprehensifnya.

Tahun lalu, perusahaan Garuda Indonesia pada semester pertama menderita rugi bersih mencapai US\$ 898,65 juta dan hampir mengalami kebangkrutan. Akan tetapi, emiten pelat merah tersebut juga mengalami peningkatan pendapatan sebesar 26,11% atau meraih pendapatan sebesar US\$ 878,70 juta pada semester pertama 2022. Selanjutnya laporan keuangan Garuda Indonesia juga mencatatkan bahwa, total pendapatan dari

restrukturisasi utang sebesar US\$ 2,85 miliar. Keadaan tersebut merupakan sebuah hasil atau prestasi yang telah ditorehkan Garuda Indonesia atas upaya intensifnya dalam mencapai tujuan dalam periode tertentu, yaitu dalam mengimplementasikan langkah restrukturisasi kinerja sebagai langkah untuk melakukan pembenahan bisnis. Prestasi yang telah dicapai perusahaan Garuda Indonesia (GIAA) memberikan bukti bahwa perusahaan mampu mencapai tujuannya sehingga menghasilkan kinerja yang positif. Selain itu kinerja yang positif juga dibuktikan dengan adanya kenaikan Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) sebesar 3,27 persen dan jumlah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia telah mencapai 900 perusahaan.

Salah satu pendorong untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah dengan tingkat kompensasi. Adanya kenaikan kompensasi, komisaris sebagai badan yang mengarahkan dan mengawasi kegiatan manajemen perusahaan akan bekerja lebih aktif. Kompensasi direksi juga dapat menjadi salah satu pendorong kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi meningkatkan kinerja, baik kinerja perusahaan maupun kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh kompensasi individu karyawan, motivasi, dan komitmen (Sitompul & Muslih, 2020).

Kompensasi eksekutif adalah imbalan atas layanan yang diberikan oleh operator pemilik bisnis dalam bentuk kompensasi finansial atau non-finansial kepada pemimpin bisnis atas kinerja yang mereka hasilkan (Suherman et al., 2016). Kompensasi yang diberikan kepada eksekutif

dalam bentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial sendiri berupa rasa kepuasan atas pekerjaan suatu pekerja (Soeriawibawa et al., 2017)

Dari sudut pandang Islam kompensasi dikenal sebagai upah yaitu imbalan berupa hak yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka. Setiap pemilik bisnis diwajibkan untuk membayar karyawan mereka dengan jumlah penuh dari upah yang telah dijanjikan pada akhir masa kerja yang telah disepakati. Nabi Muhammad SAW telah memerintahkan pemberian gaji sebelum keringat si pekerja kering. Dari Abdullah bin Umar, Nabi SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

Hadist tersebut memerintahkan kepada kita untuk segera melakukan pemberian hak pekerja setelah selesainya perkerjaan mereka. Hal tersebut dikarenakan menunda pembayaran gaji pegawai bagi pemilik bisnis adalah suatu kezaliman padahal ia mampu. Oleh karena itu bagi para pemilik perusahaan hendaklah bersegera memberikan kompensasi kepada para

pekerjanya atas hak-hak mereka segera mungkin, agar tidak melakukan suatu kezaliman.

Pada perusahaan berbagai konflik kepentingan muncul sebagai akibat adanya hubungan keagenan. Dalam *agency theory*, hubungan keagenan timbul dari akibat satu orang atau lebih yang dipekerjakan oleh orang lain untuk memberikan jasa dan mendelegasikan wewenang dalam pengambilan keputusan kepada orang tersebut (Jensen dan Meckling, 1976). Hubungan perselisihan yang timbul akibat perusahaan membayar gaji tinggi kepada eksekutifnya, namun pengembalian yang diterima pemegang saham atas investasinya tidak memuaskan. (Noviarty & Donela, 2019) mengatakan ketidakpuasan pemegang saham merupakan indikator buruknya kinerja perusahaan yang dinilai oleh pimpinan eksekutif perusahaan. Wicaksono, (2017) menjelaskan bahwa kompensasi yang diterima manajer senior tidak sesuai dengan hasil kinerja perusahaan, sehingga menjadi konflik utama pihak terkait. Remunerasi eksekutif atau kompensasi eksekutif dan kinerja perusahaan telah menjadi topik perdebatan hangat selama dua dekade terakhir. Untaian penelitian yang luas menyoroti pertanyaan utama apakah remunerasi eksekutif dapat dibenarkan dari lensa kontribusi manajemen puncak terhadap profitabilitas keuangan perusahaan.

Kompensasi eksekutif masih menarik untuk dibahas di Indonesia karena, banyak perselisihan yang disebabkan oleh pemberian kompensasi eksekutif. Dalam penelitian sebelumnya, perkembangan studi tentang

kinerja perusahaan dengan kompensasi menghasilkan perbedaan dan memiliki keberagaman literatur. Studi yang dilakukan oleh Wicaksono (2017) mendapatkan hasil bahwa, perusahaan yang cenderung lebih besar dengan total asset yang tinggi berkemampuan dalam memberikan kompensasi kepada eksekutif mereka. Hasil tersebut juga sejalan dengan bukti empiris yang dilakukan Sun et al., (2013) bahwa kinerja perusahaan berhubungan positif dan signifikan dengan pembayaran yang diterima oleh eksekutif sebuah perusahaan. Demikian halnya penelitian Sulistiani (2016) menyajikan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi eksekutif dan kinerja perusahaan yang dinyatakan sebagai imbal hasil atas ekuitas.

Berbeda pada penelitian Firth et al., (2006) tentang kinerja gaji telah menunjukkan hubungan yang signifikan tetapi lemah antara gaji dan kinerja, hal tersebut menjelaskan hubungan hanya signifikan secara statistik dalam kondisi kepemilikan tertentu. Hasil studi yang dilakukan Suherman, *et al.* (2015) juga menjelaskan bahwa hubungan kinerja perusahaan terhadap kompensasi yang diterima eksekutif memiliki hasil yang signifikan dan tidak signifikan, tergantung pada pengukuran yang digunakan. Selanjutnya, temuan studi Khasanah (2015) menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan, artinya tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan. Hal tersebut menjelaskan, perusahaan besar akan membayar gaji yang lebih tinggi dibandingkan dengan

perusahaan kecil. Namun, perusahaan yang lebih besar belum tentu memiliki kinerja yang lebih baik.

Suherman et al., (2015) tingkat kompensasi eksekutif di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah keberhasilan perusahaan atau kinerja perusahaan yang dihasilkan. Sheikh et al., (2018) mengatakan bahwa kinerja perusahaan merupakan penentu penting kompensasi CEO. Hal tersebut menunjukkan bahwa, kinerja perusahaan menjadi landasan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada eksekutif mereka. Jika kinerja perusahaan memiliki keberhasilan yang positif maka imbalan kerja yang diterima oleh eksekutif juga akan besar. Mardiyati et al., (2013) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan adalah salah satu standar yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu, setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Perusahaan dinilai berkinerja baik, apabila didukung oleh pembentukan tata kelola perusahaan yang baik. Kinerja dan tata kelola yang baik akan menciptakan sebuah imbalan atas jasa yang diberikan kepada para eksekutif mereka dalam bentuk paket kompensasi.

Dalam teori agensi, Rehman et al., (2021) menyimpulkan bahwa perusahaan dengan mekanisme tata kelola yang lebih baik akan mengarah pada kekuatan pemantauan yang efisiensi oleh dewan, sehingga menghubungkan kontrak remunerasi eksekutif dan kinerja perusahaan. Sitompul & Muslih, (2020) dalam meningkatkan nilai perusahaan

penerapan *good corporate governance* sangat diperlukan. Muslih (2017) juga mengatakan kinerja perusahaan dapat terdorong dengan penerapan tata kelola perusahaan. Kinerja perusahaan tersebut dapat meliputi bentuk laba, peningkatan harga saham dan citra perusahaan (Muslih, 2017). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, penerapan tata kelola perusahaan yang baik sangat berpengaruh dengan nilai/ kinerja perusahaan. Apabila perusahaan ingin menciptakan hasil kinerja yang positif maka dapat menjadikan *good corporate governance* sebagai landasan operasional perusahaan mereka. Tata kelola yang baik akan menghasilkan peningkatan kinerja yang tinggi, sehingga perusahaan dapat menciptakan daya saing dan dapat menarik investor dan emiten dan kompensasi yang akan diberikan pun akan besar.

Dalam surat keputusan direksi PT Bursa Efek Indonesia nomor Kep-00015/BEI/01-2021 tentang kewajiban penyampaian informasi bahwa, perusahaan tercatat wajib menyampaikan laporan keuangan secara berkala berbasis *Extensible Business Reporting Language (XBRL)* yang meliputi laporan keuangan intern dan laporan keuangan audit tahunan. Fuad (2015) menjelaskan bahwa semua perusahaan yang telah terdaftar di BEI diwajibkan untuk melakukan pengungkapan remunerasi atau kompensasi, khususnya bagi dewan direksi dan komisaris. Hal tersebut menunjukkan bahwa, perusahaan yang telah terdaftar harus segera melaporkan hasil kinerjanya sesuai periode yang telah ditetapkan dan perusahaan tersebut

juga memerlukan kebijakan dalam menentukan kompensasi yang akan diberikan kepada eksekutif mereka.

Secara keseluruhan, beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam pada hubungan antara kinerja perusahaan dengan kompensasi, sehingga peneliti akan menguji kembali hubungan tersebut. Mempertimbangkan hal itu, penelitian ini penting untuk dilakukan karena, temuan studi sangat berharga bagi perusahaan dalam pembuatan kebijakan dalam menentukan paket kompensasi yang optimal dan dapat menjadi motivasi eksekutif untuk memaksimalkan utilitas pemilik bisnis. Ketidakpuasan terhadap gaji dapat menyebabkan penurunan produktivitas yang berujung pada perputaran karyawan. Perusahaan harus merancang sistem kompensasi yang efisien dan efektif untuk memastikan kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerjanya dan menumbuhkan kerja sama dengan pemimpin perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sulistiani, 2016)

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Rehman *et al.*, (2021) penelitian sebelumnya menguji pengaruh langsung antara tata kelola dan kinerja perusahaan dengan kompensasi eksekutif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu memasukan pengaruh tidak langsung tata kelola terhadap kompensasi eksekutif melalui kinerja perusahaan. Penelitian ini mencoba memasukan variabel mediasi karena ditemukannya hasil penelitian hubungan tata kelola terhadap kompensasi yang tidak konsisten. Selain itu menurut Wicaksono,

(2017) kinerja perusahaan yang tinggi berpengaruh terhadap pemberian kompensasi eksekutif. Semakin baik kinerja perusahaan, maka besaran kompensasi yang diterima semakin tinggi. Oleh karena itu, diduga terdapat hubungan tidak langsung antara tata kelola terhadap kompensasi eksekutif. Dari latar belakang masalah tersebut, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif dengan Kinerja Perusahaan Sebagai Variabel Mediasi”**

## **B. Rumusan Masalah**

Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Tata Kelola Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perusahaan?
2. Apakah Kinerja Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
3. Apakah Tata Kelola Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kompensasi Eksekutif?
4. Apakah Kinerja Perusahaan memediasi hubungan antara Tata Kelola Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang:

1. Pengaruh Tata Kelola Perusahaan terhadap Kinerja Perusahaan
2. Pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif
3. Pengaruh Tata Kelola Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

4. Pengaruh Kinerja Perusahaan sebagai variabel mediasi antara hubungan Tata Kelola Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai studi pustaka pihak akademis dan penelitian di masa datang tentang pengaruh kinerja perusahaan, tata kelola perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat memperdalam ilmu pengetahuan atau wawasan, terkhusus dalam penerapan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kompensasi eksekutif, kinerja perusahaan dan tata kelola perusahaan.
- b. Untuk menyediakan data base kompensasi eksekutif di Indonesia dari tahun 2018 hingga 2021 yang bertujuan untuk memfasilitasi peneliti empiris di masa depan tentang topik kompensasi eksekutif.