

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem perekonomian di Indonesia saat ini memiliki pengaruh terhadap<sup>1</sup> industri manufaktur. Hal ini terjadi karena ekonomi di dunia sudah saling terkait. Perkembangan ekonomi saat ini tidak lepas dari perkembangan pemberian kompensasi para direksi atau pihak-pihak eksekutif. Tingginya nilai kompensasi untuk para eksekutif dilakukan dengan tujuan agar kinerja perusahaan semakin baik. Menurut [bisnis.com](#), direksi PT. Unilever Indonesia Tbk sepanjang semester pertama 2013 mengantongi imbalan kompensasi senilai Rp 31,34 miliar atau rata-rata Rp 5,22 miliar per bulan, dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu senilai Rp 19,78 miliar, imbalan direksi Unilever Indonesia tersebut melonjak 58,43%. Nilai kompensasi jajaran manajemen kunci tersebut meliputi gaji dan tunjangan senilai Rp 28,779 miliar ditambah dengan imbalan pascakerja senilai Rp 2,564 miliar.

Menurut <sup>2</sup>[kompas.com](#), direktur utama Ford Motor Company, Mark Fields, memperoleh gaji plus bonus mencapai 5,25 juta dollar AS atau Rp 62,6 miliar tahun 2014. Pendapatan Fields tahun 2014 diperoleh melalui gaji 1,75 dollar dan bonus 3,5 juta dollar AS. Pada tahun 2013, Ford Motor Company berhasil membukukan keuntungan hingga 8,78 miliar dollar AS. Fields membantu

---

<sup>1</sup> Manajemen.bisnis.com, diunduh tanggal 29 Maret 2016

<sup>2</sup> Ramadhan.kompas.com, diunduh tanggal 29 Maret 2016

Ford terhindar dari ancaman kebangkrutan pada krisis 2009, yang dialami General Motors dan Chrysler. Oleh karena itu, pihak Ford menaikkan kompensasi mulai tahun 2014. Selain gaji yang besar, Fields juga diwajibkan menggunakan pesawat pribadi untuk bertugas dalam hal bisnis. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan keselamatan dan efisiensi waktu demi kemajuan bisnis perusahaan. Pihak Ford percaya, bahwa dengan memberikan kenyamanan khususnya kompensasi eksekutif, maka akan mendongkrak performa bisnis perusahaan dan nilai saham akan meningkat. Sebagaimana besar penelitian kompensasi eksekutif masih bersifat parsial dalam membahas faktor-faktor yang menentukan kompensasi eksekutif. Faktor-faktor yang menentukan kompensasi eksekutif pada umumnya dibahas dari perspektif ekonomi, manajemen dan tata kelola (*governance*).

The Dodd – Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act 2010, menerbitkan sebuah proposal khusus tentang pembatasan pemberian kompensasi insentif bagi para eksekutif pada perusahaan keuangan yang memiliki aset lebih dari 1 miliar (Gande dan Kalpathy, 2015). Kompensasi eksekutif memaksimalkan kesejahteraan para pemegang saham. Kompensasi dapat diartikan sejumlah uang, penghargaan atau bonus yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasa, kewajiban, dan tanggung jawab dalam melakukan tugasnya. Pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan, terutama pihak eksekutifnya di sektor manufaktur, diharapkan dapat menciptakan profit, bisnis, dan produktivitas yang terus meningkat. Para pemilik perusahaan memberikan *reward* kepada para eksekutifnya berupa kompensasi yang lebih

tinggi. Kompensasi yang diberikan kepada para eksekutif dapat berupa gaji dan tunjangan atau fasilitas-fasilitas lainnya.

Menurut <sup>3</sup>wartaekonomi.co.id direktur utama Blue Bird menambahkan kompensasi kepada pengemudi taksi reguler sebesar 31,4% dari pendapatan di tahun 2015, sedangkan pada tahun 2014 pendapatan lebih rendah 30,3%. Bagian kompensasi kepada pengemudi yang diperoleh dari pendapatan perseroan selalu meningkat, contohnya pada tahun 2011 Blue Bird membagi pendapatan bersama dengan pengemudi sebesar 27%, sedangkan pada tahun 2015 mengalami peningkatan sekitar 31%. Blue Bird mengambil kebijakan, perusahaan akan berkorban demi kesejahteraan pengemudi dengan cara meningkatkan kompensasi kepada pengemudi taksi reguler, mengingat kondisi ekonomi yang sedang sulit.

Menurut <sup>4</sup>republika.co.id Bursa Efek Indonesia akan menyusun tatanan kompensasi bagi eksekutif. Gaji para eksekutif akan disesuaikan dengan kualitas kinerjanya. Gubernur Bursa Efek Indonesia, Darmin Nasution menyatakan, kebijakan tersebut akan mendorong terjadinya penguatan tata kelola. Sehingga mencegah pengambilan resiko secara berlebihan oleh eksekutif. Selain itu perusahaan juga diminta untuk memperbaiki kemampuannya dalam melakukan manajemen risiko. Pihak Bursa Efek Indonesia tidak membatasi gaji dan bonus bagi eksekutif. Pemberian gaji dan bonus tersebut harus mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi oleh perusahaan ke depannya. Bukan berarti jika kinerjanya baik, pihak perusahaan memberikan bonus yang berlebihan.

---

<sup>3</sup> Wartaekonomi.co.id, diunduh tanggal 29 Maret 2016

<sup>4</sup> Otomotif.kompas.com, diunduh tanggal 29 Maret 2016

Menurut Wiranta *et al.* (2013), kepemilikan manajerial merupakan pemegang saham dari pihak manajemen (dewan direksi dan dewan komisaris) yang aktif ikut dalam pengambilan keputusan. Meningkatnya kepemilikan manajerial mampu membantu menghubungkan kepentingan pihak internal dan pemegang saham, dalam mengambil keputusan, dan mampu meningkatkan nilai perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat diawasi melalui kepemilikan manajerial. Perusahaan dinilai memiliki kinerja yang baik apabila perusahaan tersebut didukung oleh terciptanya tata kelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik juga. Kinerja dan *corporate governance* yang baik tersebut akan menghasilkan sebuah imbalan atau jasa yang akan diterima oleh para eksekutif perusahaan dalam bentuk kompensasi. Besarnya kompensasi eksekutif ini dapat ditentukan dari kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan (Mardiyati *et al.* 2013).

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan dalam rangka menganalisis kompensasi eksekutif yaitu Hassen (2015) melakukan penelitian mengenai hubungan kompensasi eksekutif dengan struktur kepemilikan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur kepemilikan berpengaruh dengan kompensasi eksekutif. Eklund (2015) melakukan penelitian tentang Studi Empiris : Pengaruh Kompensasi *CEO*, Risiko, dan *Corporate Governance* pada Perusahaan di Swiss. Penelitian tersebut bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kinerja perusahaan dengan kompensasi *CEO* dibawah asumsi teori keagenan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa risiko berpengaruh signifikan terhadap kompensasi *CEO*. Cheng, *et al.* (2014) melakukan penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui tingkat risiko litigasi dan mengatur risiko litigasi terhadap perusahaan asing yang terdaftar di AS. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa risiko litigasi berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Wang dan Chen (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi eksekutif, kinerja bank, dan tata kelola struktur bank komersial yang terdaftar di Cina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja bank tidak berhubungan dengan kompensasi eksekutif dan gaji eksekutif. Kepemilikan pemegang saham berhubungan dengan kompensasi eksekutif. Semakin tinggi kedudukan dewan direksi, maka semakin tinggi pula kompensasi eksekutif yang diterima. Conyon (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi eksekutif dan dewan pemerintahan di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berhubungan dengan kinerja dan ukuran perusahaan. Hantono (2015) melakukan penelitian yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *Current Ratio* dan *Equity Ratio* terhadap *Return on Equity* pada perusahaan manufaktur subsektor logam dan sejenisnya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2009-2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *current ratio* berpengaruh signifikan terhadap *return on equity* pada perusahaan manufaktur subsektor logaam dan sejenisnya yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2009-2013. Demirer dan Yuan (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara kompensasi manajemen puncak dan kinerja perusahaan pada industri Restoran di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk bonus mempengaruhi

kinerja restoran. Gigliotti (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan antara kinerja perusahaan dan gaji manajer puncak pada perusahaan di Italia. Teori yang digunakan adalah teori keagenan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara kinerja perusahaan dan gaji manajer puncak. Mardiyati, *et al.* (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja perusahaan, tata kelola perusahaan, dan pemegang saham pada kompensasi eksekutif, dengan menggunakan ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol. Kinerja perusahaan diukur dengan *Return On Asset* (ROA), *Net Profit Margin* (NPM), dan *Earning Per Share* (EPS), tata kelola perusahaan yang diukur dengan kepemilikan saham institusional, dan pemegang saham payout diukur dengan dividend yield. Teori yang digunakan adalah teori keagenan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA, NPM, dan EPS berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Selain itu, hasil menunjukkan bahwa ukuran perusahaan adalah penentu utama dari kompensasi.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang kompensasi eksekutif. Dalam beberapa penelitian tersebut, banyak menggunakan kompensasi eksekutif dan struktur kepemilikan dimana variabel tersebut mengacu pada rasio keuangan. Rasio menggambarkan suatu hubungan atau pertimbangan antara suatu jumlah tertentu dengan jumlah yang lain dan dengan menggunakan alat analisa berupa rasio ini akan menjelaskan atau memberikan gambaran kepada penganalisa tentang baik atau buruknya keadaan atau posisi keuangan suatu perusahaan terutama apabila angka rasio pembanding yang digunakan sebagai

standar (Munawir, 2007 : 82). Analisis rasio (analisis perbandingan) merupakan peralatan yang bermanfaat, namun dalam penggunaannya perlu diperhatikan keunggulan dan kelemahannya. Analisis ini sebagian besar dilaksanakan dengan menggunakan data akuntansi historis. Sehubungan dengan itu, data historis ini hanya memberikan informasi tentang posisi keuangan yang sudah berlalu (Darmawi, 2012: 202).

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu yang bagaimana hasilnya beberapa ada yang berpengaruh negatif dan berpengaruh positif. Penelitian ini ingin membuktikan pengaruh struktur kepemilikan, risiko litigasi, dan *leverage* terhadap kompensasi eksekutif. Pada penelitian ini akan diaplikasikan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hal ini dikarenakan perusahaan manufaktur pada tahun 2012-2014 kompensasi eksekutif masih tetap menjadi topik utama dalam kehidupan bisnis di media masa seperti surat kabar dan majalah.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat perbedaan yang terjadi atas penelitian terdahulu sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali dan diuji kebenarannya. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji pengaruh struktur kepemilikan, risiko litigasi, dan *leverage* terhadap kompensasi eksekutif. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Indonesia pada periode 2012-2014. Oleh karenanya peneliti melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Struktur Kepemilikan, Risiko Litigasi, dan *Leverage* Terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar di BEI Periode 2012-2014)“**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas , maka rumusan masalah yang ingin di uji penelitian ini, yaitu:

1. Apakah struktur kepemilikan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif ?
2. Apakah risiko litigasi berpengaruh pada kompensasi eksekutif ?
3. Apakah *leverage* berpengaruh pada kompensasi eksekutif ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh struktur kepemilikan dengan kompensasi eksekutif
2. Mengetahui pengaruh risiko litigasi dengan kompensasi eksekutif.
3. Mengetahui pengaruh *leverage* dengan kompensasi eksekutif.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi maupun informasi pengembangan ilmu dalam bidang keuangan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memotivasi peneliti berikutnya serta agar dapat memperluas variabel-variabel yang berkaitan dengan kompensasi eksekutif.

2. Bagi STIE PERBANAS Surabaya

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah literatur serta referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi mahasiswa yang akan mengambil permasalahan sejenis.

### 3. Bagi Investor

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam membuat keputusan dalam rapat pemegang saham yang berkaitan tentang besaran kompensasi yang tepat bagi eksekutif.

## 1.5 Sistematika Penelitian

Dalam skripsi ini penulis menyusun lima bab uraian, dimana dalam tiap-tiap bab dilengkapi dengan sub bab masing-masing yaitu sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan proposal.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tinjauan pustaka yang berisi penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian yang berisi rancangan penelitian, batasan penelitian,

identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

#### BAB IV GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Menguraikan gambaran subyek penelitian dan analisis data yang berisi sampel penelitian, analisis data, interpretasi hasil analisis, dan pembahasan masing-masing hipotesis.

#### BAB V PENUTUP

Menguraikan penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian saat ini, serta saran untuk penelitian di masa mendatang.

