

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak tahun 1990-an kompensasi eksekutif menjadi isu yang banyak diperdebatkan dan diteliti dinegara-negara maju seperti di negara Amerika Serikat. Perdebatan terkait kompensasi eksekutif tersebut telah menjadi perbincangan di media masa dalam media bisnis seperti surat kabar maupun majalah (Ottens, 2008). Lebih dari 300 studi empiris telah dipublikasikan tentang faktor-faktor penentu dan konsekuensi dari kompensasi eksekutif di berbagai bidang (Rajagopalan, 1997). Dalam beberapa tahun terakhir, kompensasi eksekutif merupakan topik yang menjadi sorotan tidak hanya bagi akademisi tetapi juga bagi regulator dan masyarakat umum. Hal tersebut dikarenakan kompensasi eksekutif yang terus meningkat dan menimbulkan perdebatan berkaitan ketidaksetaraan berkenaan dengan kesenjangan dalam membayar dengan pekerja lain (Gigliotti, 2013).

Isu kompensasi eksekutif di Indonesia pernah menjadi perbincangan ketika DPR RI menetapkan anggaran tahun 2015, dimana gaji gubernur BI per bulan sebesar Rp 194,19 juta. Gaji tersebut menunjukkan bahwa gubernur BI memperoleh gaji lebih besar dua kali lipat dari gaji resmi Presiden yaitu sebesar Rp 62,74 juta (Ariyanti, 2015). Pada tahun 2016 PT Telekomunikasi Indonesia Tbk melaporkan bahwa total kompensasi dewan komisaris dan direksi mencapai Rp 427 miliar. Jumlah tersebut meningkat sebesar 154% dari jumlah tahun sebelumnya yaitu Rp 168 miliar. Jika dirata-rata, gaji dan imbalan direksi dan

komisaris per tahun sebesar Rp 2,85 miliar. Selain itu, pada tahun 2018 dewan komisaris an direksi PT Pertamina mendapat kompensasi sebesar USD 47,23 juta atau setara Rp 671 miliar. Adapun PT Pertamina memiliki dewan komisaris sejumlah 6 orang dan dewan direksi sejumlah 11 orang, sehingga rata-rata kompensasi yang diterima tiap pejabat tersebut per tahun sebesar Rp 39 miliar atau Rp 3,25 miliar per bulan (Budiartie, 2019).

Menurut Hasibuan (2003), kompensasi merupakan berbagai macam pendapatan baik dalam bentuk uang, fasilitas dan barang yang dapat berupa barang langsung maupun tidak langsung yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi tidak hanya kepada karyawan, namun juga diberikan kepada CEO perusahaan. CEO perusahaan terdiri dari dewan komisaris dan dewan direksi merupakan pihak yang dibayar oleh perusahaan paling tinggi sehingga menjadi yang paling diperhatikan jika dibandingkan dengan jabatan lainnya (Suherman, 2015).

Menurut Muharam (2004) berdasarkan segi waktu penerimaannya, kompensasi yang diterima CEO dibagi menjadi dua yaitu kompensasi yang diterima hanya sekali selama menjadi CEO (*one-off pecuniary benefits*) dan kompensasi yang diterima lebih dari sekali selama menjadi CEO (*ongoing pecuniary benefits*). *One-off pecuniary benefits* terdiri dari kompensasi berupa kas, maupun saham yang ditawarkan agar calon CEO tertarik menempati posisi yang ditawarkan dan kompensasi berupa uang pensiun yang diberikan kepada CEO yang masa kerjanya sudah berakhir. Sedangkan *ongoing pecuniary benefits*

terdiri dari kompensasi yang sifatnya tetap yang tidak dipengaruhi langsung dengan kinerja dan kompensasi yang sifatnya tidak tetap yang dipengaruhi secara langsung dengan kinerja CEO dalam mengelola perusahaan.

Nichols & Subramaniam (2001) menyatakan bahwa besarnya jumlah kompensasi eksekutif dikarenakan tanggung jawab dan pekerjaan yang diemban seorang CEO lebih kompleks dibanding dengan jabatan lainnya. Selain itu, seorang CEO dibayar lebih tinggi karena memiliki kontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan dan lebih mudah untuk diukur (Muharam, 2004). Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada CEO membawa tanggungjawab yang besar terhadap perusahaan khususnya pada pemegang saham.

Dalam perspektif Islam, kompensasi diberikan perusahaan adalah sebagai wujud imbalan atas capaian yang dihasilkan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW “Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblannya memberikan upahnya”.

Allah SWT berfirman dalam surat Al-Jaatsiyah ayat 22:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan” (Al- Jaatsiyah: 22).

Ayat tersebut menunjukkan bahwa terjaminnya imbalan dari pemberi kerja yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan dan tidak akan dirugikan sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi peningkatan persaingan bisnis yang luar biasa di hampir semua bidang industri. Hal tersebut dikarenakan era industri yang telah memasuki era industri 4.0, sehingga untuk mampu bersaing secara global suatu organisasi memerlukan adanya strategi bisnis untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Gerhart (2000) harus ada keselarasan yang baik antara strategi bisnis perusahaan dan sistem manajemen sumber daya manusianya, termasuk sistem kompensasi untuk kinerja perusahaan yang lebih baik. Verma dan Sharma, (2019) berpendapat bahwa strategi bisnis memainkan peran penting dalam merancang struktur kompensasi berbagai macam bentuk organisasi. Selain itu, Milkovich & Broderick (1989) juga berpendapat bahwa strategi adalah arah mendasar dari suatu organisasi dan berfungsi untuk mengarahkan penyebaran semua sumber daya, termasuk jumlah pengeluaran kompensasi.

Menurut Grant (1995) strategi bisnis berkaitan dengan cara-cara di mana perusahaan bisnis tunggal atau unit bisnis individu dari perusahaan yang lebih besar bersaing dalam industri atau pasar tertentu. Ada berbagai macam jenis strategi yang dikemukakan oleh para peneliti sebelumnya, salah satunya adalah strategi menurut Miles et al. (1978) yang disebut tipologi strategi. Tipologi strategi tersebut dikelompokkan menjadi 4 jenis strategi yaitu strategi *prospectors*, *analyzers*, *defenders* dan *reactors*. Yanadori dan Marler (2006)

berpendapat bahwa perusahaan yang menuntut strategi bisnis yang berbeda untuk memiliki sistem kompensasi yang berbeda dengan strategi bisnis yang mewakili pengaruh utama pada desain kompensasi. Selain itu Veliyath, dkk (1994) berpendapat bahwa perbedaan setiap tipe strategi yang digunakan perusahaan maka jumlah kompensasi yang diterima manajemen puncak juga berbeda.

Perkembangan penelitian tentang keterkaitan *corporate strategy* dan kompensasi memiliki keberagaman literatur dan perbedaan dalam hasil. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Singh (2002) di Amerika Serikat menyatakan bahwa CEO di perusahaan dengan strategi *prospectors* akan mendapatkan lebih banyak dalam hal kompensasi tetap, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang dan total kompensasi menunjukkan hasil yang tidak terdukung. Hal ini dapat diartikan bahwa CEO di perusahaan dengan strategi *defender* mendapatkan kompensasi tetap, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang dan total kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan di perusahaan dengan strategi *prospectors*. Sama dengan penelitian Rajagopalan (1997), menyatakan bahwa CEO di perusahaan dengan strategi *defender* akan mendapatkan kompensasi berbasis kas lebih tinggi dibandingkan kompensasi CEO di perusahaan dengan strategi *prospector* menunjukkan hasil positif dan signifikan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rajagopalan dan Finkelstein (1992); Veliyath (1994), menyatakan bahwa CEO di perusahaan dengan strategi *prospector* akan mendapatkan kompensasi berbasis kas lebih banyak dibandingkan kompensasi di perusahaan dengan strategi *defender* menunjukkan hasil positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa strategi perusahaan mempengaruhi kompensasi CEO, dimana strategi tersebut digunakan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan menyelaraskan antara kepentingan CEO dengan kepentingan pemegang saham yaitu meningkatnya kinerja perusahaan. Dari tiap jenis strategi memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap besar jumlah kompensasi yang diterima oleh CEO. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia, pembahasan terkait kompensasi tidak sepopuler seperti di negara-negara maju seperti di Amerika Serikat dan belum banyak yang meneliti terkait hal tersebut (Muharam, 2004). Demikian pula di Indonesia, penulis belum menemukan penelitian yang menghubungkan antara *corporate strategy* dengan kompensasi. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya perbedaan budaya, perbedaan undang-undang perpajakan dan sulitnya dalam menilai upah dengan tepat (Nichols dan Subramaniam, 2001).

Penelitian ini akan menguji kembali hubungan *corporate strategy* dengan Kompensasi CEO di sektor manufaktur. Pada dasarnya penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Verma dan Sharma (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah memasukkan pengaruh tidak langsung *corporate strategy* terhadap kompensasi melalui kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini memasukkan variabel mediasi karena ditemukannya hasil penelitian pengaruh antara variabel *corporate strategy* dengan variabel kompensasi yang tidak konsisten. Dengan demikian, diduga ada variabel lain yang memediasi hubungan antara pengaruh *corporate strategy* terhadap kompensasi.

Dari pemaparan latar belakang masalah diatas, maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH *CORPORATE STRATEGY* TERHADAP KOMPENSASI DENGAN KINERJA PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah terkait penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, diantaranya:

1. Apakah *corporate strategy* berpengaruh terhadap kompensasi CEO?
2. Apakah kinerja perusahaan memediasi pengaruh *corporate strategy* terhadap kompensasi CEO?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *corporate strategy* terhadap kompensasi CEO.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh tidak langsung *corporate strategy* terhadap kompensasi CEO melalui kinerja perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Manfaat teoritis

Menambah bukti empiris mengenai pengaruh *corporate strategy* terhadap kompensasi dan mengonfirmasi teori agensi dan *upper echelon theory*.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait besaran kompensasi CEO perusahaan.

b. Civitas akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya berkaitan dengan kompensasi.