

# KAJIAN FAKTOR PENENTU DAN DAMPAK DARI KOMPENSASI EKSEKUTIF

Herifal Ikhsan<sup>1</sup>, Zaitul<sup>2</sup>

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: [herifalikhsan@gmail.com](mailto:herifalikhsan@gmail.com) dan [zaitul@bunghatta.ac.id](mailto:zaitul@bunghatta.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stigma sosial, wanita sebagai direktur utama, kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud*. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive sampling. Data sekunder yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan regresi logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigma sosial tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita sebagai direktur utama berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berdampak positif terhadap agresivitas pajak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap *financial reporting fraud*.

**Kata Kunci :** stigma sosial, wanita sebagai direktur utama, kepemilikan institusional, kinerja perusahaan, agresivitas pajak, *financial reporting fraud*, kompensasi eksekutif.

## PENDAHULUAN

CEO dalam konteks korporasi di Indonesia adalah direksi perusahaan yang paling banyak dibayar, dan menjadi fokus perhatian paling banyak dibandingkan dengan posisi lainnya. Kompensasi yang tinggi dari anggota komite dan direksi tentunya tidak terlepas dari ruang lingkup pekerjaannya di perusahaan. Dewan komisaris dan dewan remunerasi atau masalah remunerasi adalah topik yang sangat penting dan terus menerus dibahas dalam literatur keuangan. Dalam beberapa tahun terakhir, masalah terkait kompensasi telah menarik perhatian para sarjana, pembuat standar, dan masyarakat umum [1]. Persoalan tentang kompensasi tentunya mendapat perhatian khusus dimata manajemen, karena kompensasi merupakan sumber pendapatan yang diterima atas andil direksi dalam bekerja. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus didesain sedemikian rupa untuk menghargai manajemen atas kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan yang sering memicu konflik diantaranya adalah pemberian kompensasi yang cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi yang lebih berpihak kepada kepentingan pihak tertentu, seperti pemilik modal atau pemegang saham [2].

Beberapa perspektif digunakan untuk menjelaskan tentang kompensasi eksekutif, seperti Teori keagenan [3], Teori identitas sosial [4] dan Teori *stewardship* [5]. Berdasarkan perspektif teori keagenan [3] Teori ini mengasumsikan bahwa eksekutif bertindak atas kepentingan mereka sendiri, sehingga harus dibuat sebuah mekanisme agar eksekutif dapat memperhatikan kepentingan pemegang saham. Pengawasan yang efektif akan menghasilkan kemampuan dalam mengelola perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan kesejahteraan pemilik (*principal*) juga meningkat.

Tujuan penelitian adalah memberikan bukti secara empiris pengaruh stigma sosial,

wanita sebagai direktur utama, kepemilikan institusional terhadap kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud*. Dalam aspek praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pemangku kepentingan dalam mempertimbangkan besaran kompensasi eksekutif.

## METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2017-2020, yakni sebanyak 103 perusahaan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Variabel penelitian ini terdiri atas variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu kompensasi eksekutif, kinerja perusahaan, agresivitas pajak dan *financial reporting fraud* sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah stigma sosial, wanita sebagai direktur utama dan kepemilikan institusional. Metode analisis regresi linear berganda dan regresi logistik digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian dengan alat bantu SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 1

Variabel	Koef Reg	t statistik	Signifikan
Stigma sosial	20,57	0,77	0,44
Wanita sebagai direktur utama	-1,36	-2,75	0,01
Kepemilikan institusional	0,93	2,28	0,02
F Statistik = 4,81			
F Sig = 0,00			
R square = 0,09			

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa stigma sosial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau buruknya stigma sosial terhadap suatu perusahaan tidak mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif perusahaan, karena kegiatan amal yang dilakukan oleh perusahaan merupakan wujud dari tanggung jawab sosial perusahaan.

Wanita sebagai direktur utama ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan wanita sebagai direktur utama mempengaruhi kebijakan kompensasi perusahaan, karena direksi wanita dianggap lebih rasional dalam mengambil keputusan, sehingga apabila direktur utama perusahaan adalah seorang wanita, maka direktur utama tersebut cenderung untuk lebih cermat terkait kebijakan kompensasi eksekutif.

Kepemilikan institusional ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif. Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kepemilikan institusional suatu perusahaan mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima oleh eksekutif perusahaan. Semakin tinggi kepemilikan institusional perusahaan maka semakin tinggi pengawasan pemilik terhadap manajemen perusahaan.

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 2

Variabel	Koef Reg	t statistik	Signifikan
Kompensasi eksekutif	0,05	1,70	0,09
F Statistic = 2,88			
F Sig = 0,09			
R square = 0,02			

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa kompensasi eksekutif ( $Y$ ) tidak berdampak

terhadap kinerja perusahaan ( $Z_1$ ). Hal ini menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima eksekutif tidak mempengaruhi baik atau buruknya kinerja perusahaan, karena baik atau buruknya kinerja perusahaan tergantung bagaimana manajemen menjalankan kegiatan operasional perusahaan.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Model 3

Variabel	Koef Reg	t statistik	Signifikan
Kompensasi eksekutif	0,00	2,64	0,01
F Statistic = 6,95			
F Sig = 0,01			
R square = 0,05			

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi eksekutif (Y) berdampak positif terhadap agresivitas pajak ( $Z_2$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh terhadap tingkat agresivitas pajak perusahaan, karena eksekutif akan berupaya untuk meminimumkan beban pajak guna mendapatkan kompensasi yang besar. Semakin tinggi kompensasi eksekutif, maka perusahaan cenderung melakukan agresivitas pajak.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Logistik Model 4

Variabel	Koef Reg	t statistik	Signifikan
Kompensasi eksekutif	0,00	0,53	0,47
F Statistic = 0,48			
F Sig = 0,49			
R square = 0,01			

Berdasarkan hasil uji regresi logistik di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi eksekutif (Y) tidak berdampak terhadap *financial reporting fraud* ( $Z_3$ ). Hal ini

menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh eksekutif perusahaan tidak mempengaruhi terjadinya kecurangan laporan keuangan, karena berdasarkan teori *stewardship* individu dan organisasinya memiliki komitmen moral untuk bekerja mencapai tujuan bersama, tanpa mengambil keuntungan satu sama lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stigma sosial tidak berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia. Wanita sebagai direktur utama berpengaruh negatif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia. Kepemilikan institusional berpengaruh positif terhadap kompensasi eksekutif pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia. Kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia. Kompensasi eksekutif berdampak positif terhadap agresivitas pajak pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia. Kompensasi eksekutif tidak berdampak terhadap *financial reporting fraud* pada perusahaan barang konsumsi di Bursa Efek Indonesia.

Sesuai dengan keterbatasan penelitian ini, Penulis menyarankan agar pada penelitian selanjutnya dapat memperluas lingkup penelitian, misalnya pada sektor industri dan diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah sampel penelitian dan periode penelitian, misalnya 10 tahun agar dapat melihat kecenderungan yang terjadi dalam jangka waktu panjang. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah dan menggunakan variasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kompensasi eksekutif serta dampak kompensasi eksekutif terhadap variabel lainnya, seperti menggunakan variasi variabel moderasi, control dan variabel independen lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] W. P. Maharani and E. R. Utami, “the Influence of Institutional Ownership Towards Executive Compensation Considered By the Performance of the Company,” *J. Reviu Akunt. dan Keuang.*, vol. 9, no. 1, p. 85, 2019, doi: 10.22219/jrak.v9i1.7879.
  
- [2] Z. Fadli, N. Fadilah, and A. Kholis, “Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Perbankan,” *J. Ris. Akunt. dan Bisnis*, vol. 20, no. 1, pp. 106–118, 2020, doi: 10.30596/jrab.v20i1.5056.
  
- [3] J. and Meckling, “Theory of The Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure.,” *J. financ. econ.*, vol. 3, no. 10, pp. 350–360, 1976, doi: 10.1177/0018726718812602.
  
- [4] O. Kalogeraki and D. Georgakakis, “Friend or Foe? CEO gender, political ideology, and gender-pay disparities in executive compensation,” *Long Range Plann.*, 2021, doi: 10.1016/j.lrp.2021.102126.
  
- [5] M. Hernandez, “Toward an understanding of the psychology of stewardship,” *Acad. Manag. Rev.*, vol. 37, no. 2, pp. 172–193, 2012, doi: 10.5465/amr.2010.0363.