

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Riset ini mereplikasi ulang riset Azis *et al.* (2016) mengenai dampak strategi diversifikasi dan kompensasi direksi sebagai mekanisme pengendalian manajemen terhadap kinerja perusahaan. Menurut Yunita (2013) dalam Syoraya & Januarti (2014) kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan atas besarnya jasa yang telah diberikan kepada perusahaan dimana dapat berupa barang tidak langsung, barang langsung maupun uang. Menurut Anthony & Govindarajan (2005) dalam Azis *et al.* (2016) kompensasi adalah alat mekanisme pengendalian manajemen yang dapat membuat manajemen (direksi) termotivasi untuk meraih tujuan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk evaluasi kinerja dan komunikasi bagi manajemen perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada manajemen (direksi) dapat membuat manajemen (direksi) termotivasi untuk melakukan pengambilan keputusan yang tepat sehingga dapat meningkatkan kualitas, kapabilitas, dan kinerja manajemen (direksi), meningkatkan laba perusahaan, dan membuat manajemen (direksi) tidak bertingkah laku oportunistik (Canyon, 2006; Hoque, 2003 dalam Azis *et al.*, 2016; Kaplan dan Atkinson, 1989 dalam Azis *et al.*, 2016).

Kinerja merupakan gambaran terkait tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tercantum dalam rencana strategi suatu perusahaan (Rahayu, 2010). Pada riset Azis *et al.* menggunakan ROA sebagai ukuran kinerja. Pentingnya ROA sebagai ukuran kinerja karena ROA menggambarkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan laba atau keuntungan di dalam keseluruhan kegiatan perusahaan. Kinerja di satu sisi menjadi parameter keberhasilan direksi untuk mengelola entitas/perusahaan dan di sisi lain menjadi parameter yang dapat menggerakkan kinerja pasar dari suatu perusahaan. Dalam hal ini, misalnya ukuran kinerja yang digunakan oleh Azis *et al.* adalah ROA. Semakin tinggi ROA, menunjukkan bahwa semakin tinggi keuntungan. Tingginya keuntungan menunjukkan bahwa direksi telah berhasil dalam mengelola perusahaan sehingga membuat investor tertarik untuk berinvestasi baik investasi dalam bentuk saham ataupun dalam bentuk lainnya. Banyaknya investor yang tertarik untuk

berinvestasi, membuat harga saham perusahaan akan naik sehingga investor juga akan mendapatkan keuntungan dari kenaikan harga saham tersebut.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian terkait dampak kompensasi terhadap kinerja (Kato & Long, 2006; Syoraya & Januarti, 2014; Bonner & Sprinkle, 2002; Theeravanich, 2013; Iswadi & Yowanda, 2018; Azis *et al.*, 2016). Dari penelitian terdahulu tersebut didapatkan hasil yang beragam dimana ada yang berpengaruh positif antara kompensasi dan kinerja (Theeravanich, 2013; Syoraya & Januarti, 2014; Iswadi & Yowanda, 2018) dan ada juga yang tidak berpengaruh positif antara kompensasi dan kinerja. Pada penelitian Azis *et al.* (2016) ditemukan bahwa terdapat hubungan kuadratik antara kompensasi dan kinerja perusahaan. Pada penelitian Azis *et al.* (2016) juga didapat bahwa terdapat titik optimum dimana kompensasi tidak bisa meningkatkan kinerja. Ketika kinerja perusahaan tinggi, maka kompensasi yang diberikan kepada direksi juga akan tinggi, sedangkan ketika kinerja perusahaan rendah, maka kompensasi yang diberikan kepada direksi akan rendah juga. Tetapi pada keadaan tertentu, ketika direksi diberi kompensasi dimana tidak sesuai dengan kompleksitas tanggung jawab maupun tugasnya, maka dikhawatirkan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Chen, 2013), sehingga antara besarnya insentif kompensasi dan kinerja perusahaan terdapat titik optimum dimana kompensasi tidak bisa meningkatkan kinerja. Canarella dan Nourayi (2008) menjelaskan bahwa di dunia nyata, hubungan antara kompensasi dan kinerja tidak selalu linier. Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Canarella dan Nourayi (2008) juga ditemukan dan dibuktikan bahwa antara kompensasi dengan kinerja perusahaan terdapat hubungan yang tidak linier.

Chen (2013) menjelaskan bahwa kompleksitas tugas yang dihadapi oleh dewan direksi akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Aziz *et al.* (2016) meneliti kompleksitas tugas ini dengan menggunakan strategi diversifikasi sebagai variabel moderasi yang mempengaruhi efek kompensasi terhadap kinerja. Argumentasi pemilihan strategi diversifikasi adalah konsep strategi diversifikasi yang mampu meningkatkan daya saing perusahaan dan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba, mempercepat pengembangan dan pertumbuhan usaha, menemukan peluang pasar, dan menumbuhkan efisiensi alokasi sumber daya (Hitt *et al.*, 2006 dalam Wisnuwardhana & Diyanty, 2015).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang melakukan penelitian terkait dampak strategi diversifikasi terhadap kinerja perusahaan (Azis *et al.*, 2016; Wisnuwardhana &

Diyanty, 2015; Shinta Heru Satoto, 2009; Itung & Lasdi, 2018; Eukeria & Favourate, 2014). Dalam penelitian tersebut didapat hasil yang beragam dimana strategi diversifikasi ada yang memiliki pengaruh positif bagi kinerja perusahaan (Eukeria & Favourate, 2014), ada yang memiliki pengaruh negative bagi kinerja perusahaan (Wisnuwardhana & Diyanty, 2015; Shinta Heru Satoto, 2009; Itung & Lasdi, 2018) serta ada juga memperlemah pengaruh positif kompensasi direksi terhadap kinerja perusahaan (Azis *et al.*, 2016). Poin ini menjadi argumentasi pertama, mengapa peneliti melakukan replikasi dari artikel ini.

Argumentasi replikasi yang kedua, ditunjukkan oleh riset Azis *et al.* (2016) yang hanya menggunakan ROA sebagai ukuran dari kinerja. Azis *et al.* (2016) Mengajukan untuk menambahkan maupun mengganti ukuran kinerja lain dalam penelitian selanjutnya. Penelitian ini akan mengganti ukuran ROA menjadi Tobin's Q sebagai ukuran kinerja. Alasan menggunakan Tobin's Q sebagai ukuran dari kinerja adalah ukuran Tobin's Q menilai kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan aspek pasar yang tampak di nilai perusahaan, tidak seperti ROA yang tampak hanya dari fundamental nya saja (laporan keuangan). Kinerja pasar sangat penting untuk diketahui karena merupakan indikator yang dapat digunakan baik pihak internal maupun eksternal untuk mengetahui prospek dan perkembangan perusahaan ke depan melalui harga saham. Semakin tinggi harga saham menunjukkan bahwa kinerja pasar perusahaan semakin baik sehingga dapat membuat investor untuk percaya bahwa prospek dan kinerja perusahaan kedepan akan semakin baik.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompensasi direksi memiliki hubungan yang kuadratik terhadap kinerja perusahaan di Indonesia?
- 2) Apakah strategi diversifikasi memoderasi pengaruh kompensasi direksi terhadap kinerja perusahaan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui apakah kompensasi direksi memiliki hubungan yang kuadratik terhadap kinerja perusahaan di Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui apakah strategi diversifikasi memoderasi pengaruh kompensasi direksi terhadap kinerja perusahaan di Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Riset ini menjelaskan bahwa teori keagenan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kompensasi direksi terhadap kinerja perusahaan dengan strategi diversifikasi sebagai variabel moderasi.

2) Manfaat praktis

Bisa mengetahui efek interaksi dari strategi diversifikasi dan kompensasi direksi terhadap kinerja perusahaan pada ukuran Tobin's Q. Bila terbukti bahwa kompensasi direksi dan strategi diversifikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja maka dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa penggunaan strategi bisnis tersebut baik kompensasi direksi dan strategi diversifikasi oleh perusahaan adalah suatu hal yang baik karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga investor dapat juga melihat bahwa perusahaan ditanamkan modal oleh investor dan menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kinerja yang baik untuk masa depan. Selain itu juga dapat sebagai pertimbangan investor dalam melakukan pengambilan keputusan untuk dapat menanamkan modal ke perusahaan atau tidak.

