

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa dekade terakhir ini banyak isu yang diperdebatkan mengenai latar belakang pembayaran kompensasi eksekutif pada perusahaan terutama pada negara-negara maju khususnya pada di Eropa seperti Amerika Serikat pada tahun 2008 yang telah mengalami kerugian secara besar-besaran pada perusahaan besar global yang bergerak di jasa keuangan (Al'azhary; Suherman dan Buchdadi, 2022; Mahendra dan Daljono, 2020). Hal ini disebabkan dari beberapa peneliti bahwa yang menjadi faktor krisis pada perusahaan perbankan di Amerika Serikat yaitu tentang kebijakan kompensasi yang diterima oleh eksekutif yang terlalu berlebihan dan tidak sesuai dengan risiko yang diambil dengan hasil peningkatan kinerja perusahaan yang tidak signifikan cenderung naik (Mahendra & Daljono, 2022). Tidak heran hal ini akan diperdebatkan karena mempengaruhi bagaimana cara perusahaan dapat memaksimalkan untung mendapatkan keuntungan dalam persaingan bisnis yang dituntut untuk unggul (Fadli dkk., 2020).

Selain itu kompensasi eksekutif salah satu topik hangat yang menjadi *highlight* bukan hanya dikalangan akademisi tetapi juga bagi khalayak umum termasuk regulator dan masyarakat (Maharani & Utami, 2022). Disebabkan kompensasi eksekutif yang terus meningkat dan menimbulkan perdebatan berkaitan terjadi kesenjangan dalam membayar dengan pekerja lain. Hal ini juga menyebar dengan sangat cepat terkait kompensasi eksekutif termasuk menjadi perbincangan media massa hingga sekarang. Di Amerika Serikat mengalami penurunan cukup drastis akan kinerja perusahaan disebabkan kompensasi eksekutif yang meningkat sehingga timbul masalah yang pada para pekerja, terjadinya PHK secara besar-besaran dan pemotongan upah karyawan dikarenakan pandemi Covid-19 (Al'azhary; Suherman dan Buchdadi, 2022).

Menurut Tira Santia (2022) menyatakan kesenjangan antara gaji para CEO perusahaan dan pekerja kian meluas hingga sekarang baik pada masa Pandemi

Covid-19 yang terjadinya pemotongan upah. CEO tetap dapat menghasilkan 254 kali lebih banyak dari rata-rata para pekerja pada tahun 2021 atau sekitar naik 7% dari tahun 2020. Hal ini dikarenakan pemberian penghargaan eksekutif atau CEO dianggap mampu mengembalikan kinerja perusahaan dan produktivitas perusahaan secara drastis. Namun, tetap ada yang mengkritik bahwa kesenjangan ini semakin melebar dikarenakan masih ada keserakahan dan pemanfaatan berlebih dari pihak perusahaan akan keuntungan sedangkan ada banyak pekerja yang hampir atau telah berada pada garis kemiskinan.

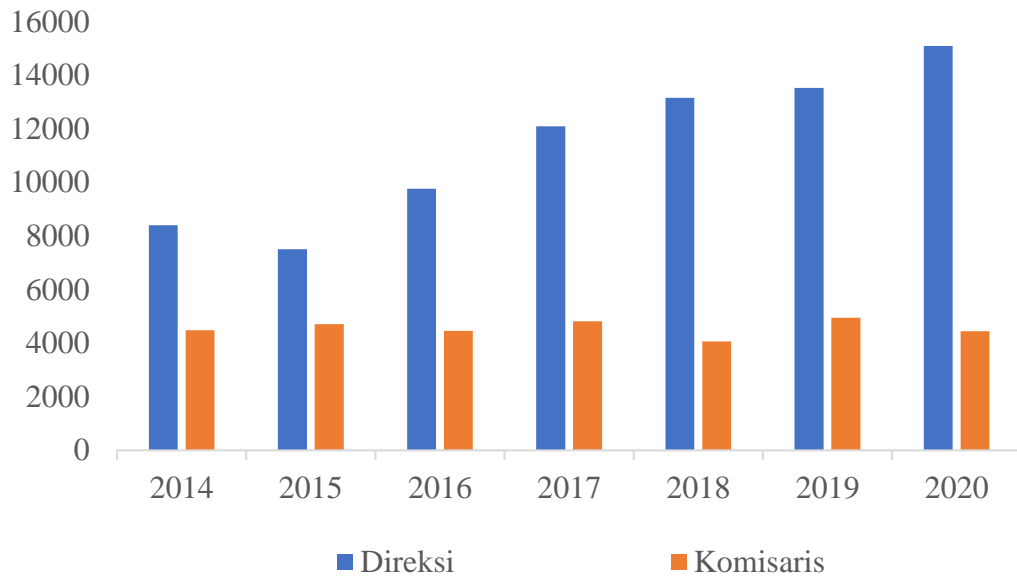
Sama halnya pada tahun 2019 di Indonesia sebagaimana Menteri Perhubungan dan Menteri BUMN menyatakan bahwa remunerasi ganjil yang terjadi di beberapa institusi dalam tiga tahun terakhir disebabkan oleh kebijakan remunerasi yang tidak berdasarkan kinerja perusahaan dan tidak sesuai. Sesuai dengan peraturan Otoritas Jasa Keuangan No.45/POJK.03/2015 mengenai pelaksanaan tata kelola pemberian remunerasi mewajibkan bank untuk mengungkapkan kebijakan terkait pemberian Remunerasi terhadap Direksi, Dewan Komisaris, serta para pegawainya (Al'azhary & Buchdadi, 2022; Mahendra & Daljono, 2022). Namun seperti skandal kompensasi yang dilakukan oleh direktur utama dan sejumlah bawahannya di tengah kondisi perusahaan yang merugi miliaran rupiah dan beberapa kasus lainnya seperti remunerasi yang diterima direktur yang pada kenyataannya perusahaan mengalami kerugian bersih ratusan juta rupiah.

Demikian pula pada tahun 2019 di Indonesia, Menteri Perhubungan dan Menteri BUMN mengaitkan pembayaran gaji tak terduga yang terjadi di beberapa organisasi dalam tiga tahun terakhir dengan kebijakan kompensasi non-hasil, aktivitas perusahaan dan tidak tepat. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 45/POJK.03/2015 tentang Penerapan Tata Kelola Remunerasi, bank mewajibkan bank untuk mengungkapkan kebijakan mengenai remunerasi terhadap Direksi, Dewan Komisaris, serta para pegawainya. Namun, seperti skandal kompensasi direktur pertama dan beberapa bawahannya dalam rangka kerugian perusahaan miliaran rupiah dan beberapa kasus lain seperti kompensasi yang diterima direktur, menderita kerugian bersih ratusan juta.

Eksekutif atau CEO dalam perusahaan biasa dikenal dengan dewan direksi dan komisaris. Dewan direksi adalah orang yang bertanggung jawab atas tata kelola perusahaan yang dipimpinnya. Peran dewan komisaris adalah untuk memilih dan mengawasi dewan direksi dan auditor dan untuk mengembangkan kebijakan perusahaan yang tepat atas nama pemegang saham. Direksi juga pengambilan keputusan teratas atau bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan strategis perusahaan, mengarahkan dan mengawasi pengelolaan perusahaan, dan melaporkan kinerja mereka kepada pemegang saham (Sarhan dkk., 2019). Begitu pula *Chief Executive Officer* (CEO) dalam konteks perusahaan di Indonesia adalah komisaris dan direktur dengan gaji tertinggi di perusahaan dan lebih terlihat dibandingkan dengan posisi atau jabatan lainnya (Maharani & Utami, 2022). Remunerasi yang tinggi dari Dewan Pengawas dan Direksi tentunya tidak terlepas dari aktivitas mereka di perusahaan terutama pada tingkat kinerja perusahaan. Masalah kompensasi atau kompensasi kepada dewan dan dewan direksi merupakan topik yang sangat penting dan terus-menerus diangkat dalam literatur keuangan.

Pada tahun 2016 Indonesia menjadi sorotan tentang kompensasi eksekutif di yang diterima oleh Gubernur Bank Indonesia lebih besar daripada gaji Presiden (Maharani & Utami, 2022). Menurut Bambuena (2021) gaji yang diterima oleh Gubernur Bank Indonesia masih menjadi sorotan tentang selisih yang jauh dengan gaji Presiden sesuai dengan PP No. 75 tahun 2020 , dimana gaji pokok Presiden sebesar Rp 30.240.000 per bulan dan tunjangan jabatan Rp 32.500.000 sedangkan gaji Gubernur Bank Indonesia sebesar Rp 194 juta-Rp 199 per bulan belum termasuk tunjangan.

KOMPENSASI EKSEKUTIF BANK BRI SYARIAH



Gambar 1. 1 Kompensasi Direksi dan Komisaris Bank BRI Syariah

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat salah satu contoh pada Bank BRI Syariah yang memberikan kompensasi eksekutif dari direksi dan komisaris memiliki nilai yang sangat fantastis. Tampak jelas bahwa gaji anggota komisaris meningkat, gaji direksi juga meningkat. Terlihat dari Gambar 1.1 yang menunjukkan peningkatan tahunan dalam kompensasi untuk anggota komisaris dan direktur. Dimana menjelaskan bahwa kompensasi memang tidak naik secara signifikan namun dalam waktu 7 tahun berturut-turut cenderung naik dari tahun 2014 hingga tahun 2020 naik sekitar 80%. Selain itu cukup menarik jika kita mengetahui remunerasi ataupun kompensasi yang didapatkan oleh eksekutif di perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia akan tetapi cenderung tidak dijelaskan dengan detail (Mahendra & Daljono, 2022).

Tingkat kompensasi eksekutif memiliki peran yang sangat penting dalam tata kelola perusahaan dan tingkat kinerja suatu perusahaan dalam beroperasi (Kristanto, 2018; Maharani & Utami, 2022). Dalam hal kompensasi eksekutif dan

kinerja perusahaan, beberapa ahli meneliti pembayaran atas kinerja, sementara yang lain mempelajari kinerja pembayaran (Chou & Buchdadi, 2018). Hal ini karena kompensasi yang diberikan kepada manajemen disesuaikan dengan kemampuan perusahaan menghasilkan kinerja perusahaan yang telah dilakukan oleh pihak manajemen (Fadli dkk., 2020; Maharani & Utami, 2022) Dimana semakin tinggi laba maka mencerminkan hasil kerja pihak manajemen dan memperoleh kompensasi yang tinggi pula (Fadli dkk., 2020; Kristanto, 2018; Mahendra & Daljono, 2022).

Namun, permasalahan yang selalu timbul dari pihak prinsipal dan agen yang sangat rentan dengan pembahasan tentang kompensasi yang akan dibayarkan (Kristanto, 2018). Permasalahan kompensasi ini menjadi perhatian khusus dari pihak manajemen maupun investor karena menyangkut laba perusahaan yang akan diberikan kepada manajemen sebagai kompensasi dan diberikan kepada investor berupa keuntungan perusahaan yang mereka dapatkan (Fadli dkk., 2020). Pembayaran kompensasi kepada manajemen kunci sebagai salah satu transaksi pihak berelasi memiliki potensi timbulnya *moral hazard* pada manajemen sehingga dapat mengakibatkan konflik keagenan (Mahardikaningsih dkk., 2018). Dimana setiap jajaran di perusahaan memiliki porsi gaji, upah, dan kompensasi yang diukur berdasarkan beberapa faktor. Diantaranya yaitu jabatan, kinerja keuangan perusahaan, kinerja staf, pengalaman kerja, dan lain-lain. Perolehan gaji, upah, dan kompensasi tertinggi diperoleh jajaran eksekutif perusahaan yang terdiri dari CEO, Direksi, dan Komisaris (Wardoyo dkk., 2022). Oleh karena itu sistem kompensasi harus didesain untuk menghargai karyawan dan manajemen dalam memajukan perusahaan atau memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Investor memberi perhatian yang besar terhadap gaji yang dibayarkan kepada eksekutif perusahaan. Permasalahan yang sering memicu konflik prinsipal dan agen dalam pemberian kompensasi cenderung tidak sesuai dengan harapan pihak eksekutif karena sistem kompensasi yang lebih berpihak kepada kepentingan pihak tertentu, seperti pemilik modal atau pemegang saham (Fadli dkk., 2020). Selain itu dimana konflik keagenan ini timbul adanya manajemen yang

menjadi oportunis yang memiliki informasi yang lebih mendalam untuk kepentingan pribadi (Mahardikaningsih dkk., 2018). kompensasi/remunerasi harus dirancang dengan cara yang meningkatkan kekayaan pemegang saham dan mengurangi kemungkinan perilaku oportunistik manajer. Dengan demikian, harapan untuk menawar paket kompensasi yang menguntungkan dapat memotivasi manajer untuk membuat keputusan demi kepentingan terbaik pemegang saham (Khursheed & Sheikh, 2022). Pada hakikatnya setiap bonus yang diberikan kepada CEO terdapat tanggungjawab yang besar pada perusahaan khususnya para investor (Maharani & Utami, 2022).

Menurut Jensen & Meckling (1976) dalam Kristanto (2018) bahwa teori keagenan ini lebih menjelaskan bahwa harus ada upaya untuk memecahkan masalah yang muncul ketika terjadi kekurangan informasi pada saat melakukan sebuah kontrak, hal inilah yang mendasari teori ini dan menjadi ide ini didasarkan pada kontrak, yang berfungsi sebagai salah satu bukti pendukung. Pihak agen dituntut untuk mencurahkan kemampuan profesionalnya agar bisa meningkatkan nilai perusahaan yang dikelola olehnya, sedangkan pemilik perusahaan atau prinsipal wajib untuk memberikan imbalan pada pihak agen dalam jumlah yang nyata, pasti, adil, dan realistis (Kristanto, 2018). Disebutkan bahwa kompensasi eksekutif merupakan mekanisme perusahaan yang penting untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham dengan meningkatkan insentif dan upaya kerja mereka (Chou & Buchdadi, 2018). Dapat dilihat bahwa pihak manajemen dan investor memiliki kepentingan yang berbeda.

Namun sebenarnya bahwa kompensasi eksekutif merupakan mekanisme perusahaan yang penting untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham dengan meningkatkan insentif dan upaya kerja mereka (Chou & Buchdadi, 2018). Disebutkan bahwa kompensasi eksekutif merupakan mekanisme perusahaan yang penting untuk menyelaraskan kepentingan manajer dan pemegang saham dengan meningkatkan insentif dan upaya kerja mereka (Chou & Buchdadi, 2018). Kompensasi yang baik memiliki tujuan untuk memberikan kepuasan terhadap anggotanya dalam organisasi dan meningkatkan perilaku positif dalam bekerja

sebagai kepentingan organisasi (Wardoyo dkk., 2022). Pemberian kompensasi dilakukan untuk meningkatkan motivasi terhadap karyawan maupun eksekutif dengan tujuan memaksimalkan kinerja perusahaan agar karyawan maupun eksekutif meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan dan mendapatkan imbalan yang sepadan dengan yang mereka terima (Mahendra & Daljono, 2022). Oleh karena itu, dalam pembayaran kompensasi eksekutif pada, perusahaan harus mempertimbangkan beberapa faktor untuk menentukan kompensasi eksekutif. Menurut Bouteska & Mefteh-Wali (2021) menganggap bahwa tingginya tingkat ukuran perusahaan dan *leverage* pada saat bersama dianggap memiliki peluang pertumbuhan yang tinggi. Disebabkan oleh hutang adalah upaya manajemen untuk membiayai kegiatan usaha perusahaan baik apabila semakin besar hutang perusahaan dan aset yang besar disaat bersamaan yang membuat perusahaan siap menjalankan aktivitas bisnis mengurangi resiko minimnya perusahaan dan meningkatkan penjualan sehingga membuat kinerja perusahaan semakin meningkat yang mencerminkan kinerja manajemen untuk mendapatkan kompensasi yang sepadan. Hal ini karena kompensasi eksekutif dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah kinerja perusahaan, *leverage*, dan ukuran perusahaan.

Ukuran perusahaan adalah besar kecilnya nilai buku dari total aset yang dimiliki oleh suatu perusahaan pada waktu tertentu. Ukuran perusahaan yang besar dapat menjadi indikator perusahaan yang sedang berkembang. Hal ini membuat semakin besar ukuran perusahaan maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan kepada eksekutif karena dianggap memilih eksekutif yang berkompeten di bidangnya (Bouteska & Mefteh-Wali, 2021). Namun perbedaan ukuran perusahaan baik besar, menengah dan kecil memiliki kebijakan yang berbeda karena tidak sama untuk perusahaan yang besar, bagi perusahaan menengah dan kecil untuk pengaruh ukuran perusahaan pada kompensasi eksekutif menghilang untuk perusahaan ukuran menengah dan besar (Khursheed & Sheikh, 2022). Berbagai penelitian sebelumnya telah meneliti pengaruh ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif. Diantara penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2018), Wardoyo dkk. (2022), Khursheed & Sheikh (2022), Bouteska & Mefteh-

Wali (2021) dan Nawaz & Pang (2021) membuktikan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

Leverage merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberlangsungan suatu bisnis dalam kemampuan perusahaan dalam membayar seluruh kewajibannya baik jangka panjang maupun pendek. *Leverage* adalah rasio keuangan yang menunjukkan tingkat hutang yang telah dikeluarkan oleh suatu badan usaha atau bisnis. Selain itu menurut Lin dkk. (2019) berpendapat jika pada sebuah perusahaan mengkhawatirkan pembayaran kompensasi yang tetap tinggi bahkan dari tetap stabil (tidak berubah) cenderung semakin meningkat tetapi tingkat *leverage* semakin tinggi. Hal ini sangat tidak wajar terjadi karena berakibat biaya kompensasi yang tinggi tanpa melihat elemen *leverage* yang tinggi menyebabkan kebangkrutan pada perusahaan. Ada hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Al'azhary & Buchdadi (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *leverage* yang diukur dengan DER dengan kompensasi eksekutif. dan Khursheed & Sheikh (2022) dan Lin dkk (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *leverage* yang diukur DAR dengan kompensasi eksekutif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2018) sebagai rasio hutang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara *leverage* dengan kompensasi eksekutif.

Kinerja perusahaan yang menggambarkan ukuran tingkat efektivitas manajemen dalam suatu perusahaan yang ditunjukkan melalui keuntungan yang diperoleh dari menghasilkan laba pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Selain itu kinerja perusahaan menjadi salah satu faktor penting untuk melihat sejauh mana perusahaan dapat bertahan dan kemajuan dari perusahaan tersebut. Mengungkapkan bahwa kinerja perusahaan adalah hasil dari proses bisnis yang dilakukan serangkaian pengorbanan dengan berbagai macam sumber daya yaitu bisa sumber daya manusia dan keuangan perusahaan. Dari sisi kinerja perusahaan dapat menggunakan teori sinyal dikarenakan dalam teori sinyal ini menjelaskan bagaimana sebuah perusahaan dapat mendorong memberikan informasi laporan keuangan pada pihak eksternal termasuk juga pada investor. Dari

laporan keuangan tersebut bahwa dapat dianalisis informasi tersebut dan diinterpretasikan bahwa perusahaan tersebut memberikan sinyal baik atau sinyal buruk. Dengan begini investor akan tertarik untuk menginvestasikan uangnya dalam bentuk surat berharga atau saham jika perusahaan memiliki kinerja yang tinggi karena berarti kinerja perusahaan tersebut baik. Harga saham akan naik jika ada permintaan saham yang besar. Kinerja perusahaan yang memberikan sinyal positif merupakan salah satu indikasi penting bagi perusahaan memiliki masa depan yang menjanjikan, yang akan mendorong investor untuk bertindak menguntungkan dan meningkatkan nilai perusahaan. Ada hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian sebelumnya. Dalam penelitian Nurfianti & Wulansari (2021) dalam kinerja perusahaan yang diprosikan dengan ROA tidak dapat terpengaruh oleh DAR karena menganggap perusahaan tidak mampu menutupi hutang perusahaannya. Dalam penelitian Anggraeni (2017) bahwa bank BNI memiliki pengaruh ukuran perusahaan terhadap BOPO dan pada bank Mandiri tidak memiliki pengaruh DAR terhadap BOPO. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al'azhary & Buchdadi (2022), Chou & Buchdadi (2018), Khursheed & Sheikh (2022), Mahendra & Daljono (2022) dan Nawaz & Pang (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dengan kompensasi eksekutif. Menurut Fadli dkk. (2020), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kinerja perusahaan diukur ROE dengan kompensasi eksekutif. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kristanto (2018) kinerja keuangan yang diukur dengan ROA menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara kinerja perusahaan dengan kompensasi eksekutif. dan Wardoyo dkk. (2022) kinerja keuangan yang diukur dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan dengan kompensasi eksekutif. Sama halnya dengan hasil Harmano *et al.* (2017) BOPO dalam proksi kinerja perusahaan memberikan pengaruh pada kompensasi eksekutif karena pada industri perbankan efisien atau bank dikatakan dalam kondisi baik dalam mengelola biaya operasionalnya dalam menghasilkan keuntungan sehingga kenaikan nilai BOPO akan berpengaruh juga pada peningkatan keuntungan bank.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa perbedaan temuan yang diperoleh karena terdapat beberapa jawaban yang tidak sama antara penulis yang satu dengan penulis lainnya selain perbedaan objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan objek penelitian pada industri perbankan dikarenakan ada beberapa alasan. Pertama, informasi tentang gaji ataupun kompensasi yang diperoleh para eksekutif telah diungkapkan oleh laporan keuangan. Kedua, kinerja perbankan semakin baik dan memiliki masa depan yang menjanjikan. Ketiga, perbankan di Indonesia yang *go public* memberikan informasi yang cukup detail pada laporan keuangan sehingga dapat melihat peningkatnya harga saham perbankan Indonesia menunjukkan harapan kuat investor terhadap pembangunan ekonomi negara. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu ukuran perusahaan dan *leverage* serta variabel dependen yaitu kompensasi eksekutif. Selain itu dalam penelitian ini ditambahkan variabel moderasi yang menggunakan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan pada industri perbankan memiliki kriteria yang tersendiri yang diukur dikenal dengan beberapa yaitu Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) dan *Return on Assets* (ROA) dari sisi kesehatan bank. Dalam penelitian ini menggunakan variabel moderasi ROA dan BOPO, menggunakan ROA dalam penelitian ini dengan alasan bahwa bisnis dengan basis total aset yang besar biasanya memiliki sumber daya yang unggul untuk mengelola kepemilikan mereka. Selain itu, menggunakan BOPO tinggi karena bank harus ekspansi usaha, mulai investasi sistem teknologi informasi, *re-engineering system*, maupun ekspansi jaringan kantor. Tingginya risiko kredit juga memaksa bank untuk mengeluarkan biaya pencadangan yang besar dikarenakan pada masa Covid-19 yang membuat bank harus lebih sigap dan mengeluarkan beban yang besar. Konsekuensinya, semakin banyak aset yang dimiliki bisnis, semakin efektif perusahaan dapat mengelola kepemilikan tersebut untuk menghasilkan keuntungan yang lebih besar. Hal ini penting untuk diteliti dikarenakan pemberian kompensasi yang tinggi dan kompetitif pada sektor perbankan kepada para manajemen perusahaan diharapkan dapat menciptakan produktivitas, profit, dan bisnis yang terus tumbuh akibat dari konsekuensi peningkatan kinerja perusahaan sehingga menjadi sorotan para pemegang saham. Selain itu alasan peneliti meneliti

kompensasi eksekutif adalah karena sangat sedikit penelitian tentang topik kompensasi eksekutif, terutama pada faktor-faktor penentu dalam menentukan besaran kompensasi eksekutif. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti ” **Kinerja Perusahaan sebagai Pemoderasi Pengaruh *Leverage* dan Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif**”

1.2 Permasalahan penelitian

Seperti yang telah dikemukakan di atas, menganalisis kompensasi eksekutif sangat menarik, sehingga penulis ingin melakukan penelitian tentang pengaruh ukuran perusahaan, *leverage*, dan kinerja perusahaan terhadap kompensasi eksekutif seperti Ukuran Perusahaan dan *Debt to Total Assets* (DAR) sebagai variabel bebas. Kompensasi Eksekutif sebagai variabel terikat. Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) dan *Return on Assets* (ROA) sebagai variabel moderasi dengan permasalahan yang ingin dijawab sebagai berikut :

- g. Apakah Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?
- h. Apakah *Debt to Total Assets Ratio* (DAR) berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif?
- i. Apakah *Return On Asset* (ROA) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif ?
- j. Apakah *Return On Asset* (ROA) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif ?
- k. Apakah Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif ?
- l. Apakah Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif ?

1.3 Tujuan Studi

Berdasarkan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis Ukuran Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
- b. Menganalisis *Debt to Total Assets Ratio* (DAR) berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif.
- c. Menganalisis *Return On Asset* (ROA) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
- d. Menganalisis *Return On Asset* (ROA) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
- e. Menganalisis Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.
- f. Menganalisis Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) memoderasi pengaruh Ukuran Perusahaan terhadap kompensasi eksekutif.

1.4 Kontribusi Penelitian

1.4.1 Kontribusi Teoritis

Berdasarkan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai informasi ilmiah dan wawasan ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Leverage* dan Kinerja Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif.
- b. Sebagai referensi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengkaji topik penelitian serupa dengan pendekatan dan ruang lingkup berbeda.

1.4.2 Kontribusi Teoritis

Berdasarkan masalah penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Perusahaan

Mampu memberikan memberikan informasi mengenai pentingnya pembayaran kompensasi eksekutif pada perusahaan. Serta dari informasi yang ada ini dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam pembuatan kebijakan perusahaan untuk lebih meningkatkan kepedulian pada lingkungan sosial.

b. Bagi Investor

Dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada para calon investor dalam membuat keputusan investasi dengan ROA, DAR dan Ukuran perusahaan yang telah diterapkan di perusahaan tersebut.

c. Bagi Masyarakat

Mampu menambah kesadaran masyarakat tentang hak-hak yang seharusnya diperoleh masyarakat.