

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan

Teori keagenan adalah teori yang menjelaskan hubungan antara prinsipal (investor) dan agen (manajemen perusahaan) (Wardoyo dkk., 2022). Konsep teori keagenan menurut Jensen & Meckling, (1976) dalam Kristanto (2018) menjelaskan bahwa harus ada upaya untuk memecahkan masalah yang muncul ketika terjadi kekurangan informasi pada saat melakukan sebuah kontrak, Inilah yang mendasari hipotesis ini, dan kontrak, yang merupakan salah satu bukti pendukung, mengubahnya menjadi pemikiran ini. Dalam teori keagenan ini dimana mengurai tentang pemisahan kepentingan antara prinsipal dan manajemen perusahaan yang dapat mengakibatkan konflik kepentingan antara para pihak (Fadli dkk., 2020; Mahardikaningsih dkk., 2018). Pemisahan pemilik dan manajemen dalam literatur akuntansi disebut juga *Agency Theory*. Teori ini merupakan salah satu teori yang muncul dalam pengembangan penelitian akuntansi yang merupakan variasi dari pengembangan model akuntansi keuangan dengan menambahkan aspek perilaku manusia dalam model ekonomi.

Agen adalah mereka yang bertugas mengelola bisnis, seperti dewan direksi atau manajemen perusahaan, yang membuat keputusan tentang bagaimana bisnis dijalankan. Sedangkan yang utama, seperti pemegang saham, adalah pihak yang menilai data dari informasi yang diberikan oleh agen (Mahardikaningsih dkk., 2018). Menurut Mahendra & Daljono (2022) tentang teori keagenan dideskripsikan dengan hubungan kontrak antara *principal* yang memberikan pekerjaan kepada *agent* untuk mengelola perusahaan sesuai dengan kepentingan *principal*. Pemisahan kepemilikan dan pengendalian dalam perusahaan menimbulkan masalah keagenan (Chou & Buchdadi, 2018). Disini adanya kontrak antara prinsipal sebagai investor dan agen sebagai manajemen perusahaan yang bertindak

atas nama pemilik. Dimana agen (manajemen perusahaan) menjalankan perusahaan yang dimiliki dan diberikan otoritas dari prinsipal (investor) dengan tujuan mencapai target dan tujuan perusahaan (Mahardikaningsih dkk., 2018). Masalah keagenan muncul karena adanya pemisahan fungsi dalam perusahaan, yang nantinya akan menimbulkan perbedaan kepentingan.

Menurut Eisenhardt dalam Siagian (2011), teori keagenan bergantung pada tiga pengandaian mendasar tentang sifat manusia:

1. Sifat alamiah manusia yaitu mementingkan diri sendiri.
2. Kapasitas manusia untuk berpikir tentang masa depan terbatas (*bounded rationality*).
3. Orang biasanya menghindari atau menjauhi risiko (*risk averse*).

Berdasarkan sifat alamiah manusia dimana dianggap bahwa agen akan mementingkan kepentingan pribadi daripada perusahaan. Dikhawatirkan untuk kedepannya jika terjadi masalah keagenan ini timbulnya *moral hazard* yaitu seperti asimetri informasi dari salah satu pihak yang memanfaatkan informasi tersebut untuk kepentingan pribadi (Mahardikaningsih dkk., 2018; Mahendra & Daljono, 2022 dan Wardoyo dkk, 2022). Ketika manajer memiliki pemahaman yang lebih besar tentang data internal daripada pemegang saham lain disebut dengan asimetri informasi. Pada umumnya masalah keagenan ini bermula saat agen yang memprioritaskan tujuan pribadinya dari pada organisasi atau perusahaan (Khursheed & Sheikh, 2022; Maharani dan Utami, 2019). Oleh karena itu, perlu adanya kesepakatan dalam kontrak kerja. Masalah keagenan muncul karena manajer bertanggung jawab untuk memaksimalkan nilai perusahaan, tetapi manajer juga menginginkan kompensasi yang tinggi. Agen tidak selalu dapat dijamin untuk bertindak demi kepentingan terbaik prinsipal (Chou & Buchdadi, 2018). Dalam hal ini dapat mengetahui kepentingan masing-masing antara agen dan prinsipal yaitu agen sebagai manajer perusahaan ingin kepentingan mereka dilayani dengan menerima gaji setinggi mungkin atau insentif berbasis kinerja dari perusahaan, sedangkan prinsipal sebagai pemegang saham menginginkan pengembalian investasi yang lebih besar dan lebih cepat.

Dalam teori keagenan ini untuk meminimalisir dalam masalah keagenan agar eksekutif dapat memperhatikan kepentingan pemegang saham, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan, dengan demikian kinerja perusahaan akan meningkat. Nilai akan meningkat, otentisitas prinsipal juga akan mengalami peningkatan yaitu dengan kompensasi ataupun insentif. Kompensasi yang diberikan kepada agen oleh prinsipal atas kinerja dan pekerjaan dalam setahun penuh untuk organisasi maupun perusahaan adalah cara untuk menyatukan perbedaan kepentingan antara agen dan prinsipal (Al'azhary & Buchdadi, 2022; Chou & Buchdadi, 2018; Fadli dkk., 2020; Khursheed & Sheikh, 2022; Kristanto, 2018; Mahardikaningsih dkk., 2018; Mahendra & Daljono, 2022; Nawaz & Pang, 2021; Sarhan dkk., 2019; Sudaryo & Kusumawardani, 2020; Wardoyo dkk., 2022). Selain itu dilakukannya monitoring setiap kegiatan agen yang akan menyimpang sebelum berdampak lebih parah (Mahardikaningsih dkk., 2018).

Adanya hubungan ukuran perusahaan, *leverage* dan kinerja perusahaan dalam teori keagenan yang berpengaruh dalam kompensasi. Dalam teori keagenan menjelaskan adanya hubungan antara pemilik dan manajer, dalam penelitian ini adanya hubungan antara pemilik dan manajer, kepentingan pemilik dalam penelitian ini menginginkan para manajer dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam mengelola di perusahaannya, dengan cara pemilik memberikan kompensasi eksekutif pada agen, dengan dengan tujuan manajer lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mengatasi adanya konflik yang mungkin akan terjadi antara manajer dan pemegang saham tentang kompensasi yang akan diberikan harus memperhatikan ukuran perusahaan yaitu aset perusahaan yang mencerminkan perusahaan yang baik serta kemampuan perusahaan untuk membayar hutang dengan aset tersebut mencerminkan kinerja perusahaan yang baik pula di mata khalayak umum dengan begitu pengambilan keputusan untuk pemberian kompensasi akan menjadi adil dan meminimalisir masalah keagenan serta mencegah asimetri dalam perusahaan

2.1.2 Teori Sinyal

Sinyal adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk memberi tahu investor bagaimana perasaan manajemen tentang prospek perusahaan. Teori sinyal

membahas keinginan bisnis untuk karena ketidakseimbangan informasi antara manajemen dan pemangku kepentingan luar, berikan informasi kepada mereka. Sinyal adalah isyarat atau tanda yang telah dilakukan perusahaan terhadap investor. Menurut Spence (1973) dalam Fauziah (2017) bahwa teori sinyal ialah dimana sinyal yang disampai dalam ruang lingkup kerja yang dihubungkan dengan indikator-indikator ekonomi sebagai model dalam fungsi sinyal. Menurut Brigham dan Houston (2011) dalam Purnamasari dan Djuniardi (2021) bahwa teori sinyal ini berupa rincian mengenai tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk melaksanakan keinginan pemilik atau investor tentang bagaimana dari pihak manajemen memantau prospek kedepannya untuk perusahaan. Hal ini berdampak pada pilihan investasi pihak lain, maka informasi perusahaan yang dipublikasikan menjadi signifikan. Pada dasarnya sinyal ini memberikan informasi, catatan, atau deskripsi untuk keadaan masa lalu, sekarang, dan masa depan bagi keberadaan perusahaan dan bagaimana mereka akan mempengaruhi perusahaan, informasi ini sangat penting bagi investor dan pebisnis atau bagaimana pihak manajemen telah merealisasikan apa yang diinginkan oleh investor. Investor di pasar modal membutuhkan informasi yang lengkap, relevan, akurat, dan tepat waktu sebagai alat analisis untuk mengambil keputusan investasi. Investor akan mendapatkan sinyal untuk bertindak berdasarkan informasi yang dirilis sebagai pengumuman. Jika deklarasi termasuk sinyal positif (*good news*) maka akan diterima oleh pasar. Prinsip pemberian sinyal menjelaskan mengapa bisnis memiliki mendorong diseminasi data laporan keuangan kepada pihak luar (Ambarwati, 2010:). Pelaku pasar pada awalnya menentukan apakah informasi tersebut merupakan sinyal yang baik atau sinyal yang buruk setelah diumumkan dan diterima oleh semua pelaku pasar.

Keinginan perusahaan untuk berbagi informasi laporan keuangan dengan pihak ketiga dijelaskan oleh teori signaling. Menurut Ross (1977) dalam Hoesada (2021) dalam teori sinyal ini menjelaskan para eksekutif khususnya akan menyampaikan informasi yang lebih baik dari perusahaan yang mereka jalankan dengan harapan untuk mendorong menyampaikan informasi tersebut pada calon investor agar harga saham perusahaan akan terus meningkat. Dikarena ada

kesenjangan informasi antara perusahaan dan pihak luar dan perusahaan memiliki pengetahuan yang lebih baik daripada pihak luar tentang perusahaan dan prospek masa depannya, perusahaan menganjurkan pengungkapan (investor dan kreditor). Asimetri informasi, menurut Sartono (2001), adalah ketika manajemen lebih mengetahui prospek perusahaan daripada analis atau investor. Perbedaan informasi kecil yang tidak berdampak pada manajemen atau perbedaan besar yang berdampak besar pada manajemen dan harga saham adalah dua contoh ekstrim dari asimetri informasi. Dengan begini pihak manajemen akan termotivasi akan memberikan informasi yang baik kepada publik secepat mungkin bahkan jumpa pers dengan harapan sinyal yang diberikan akan lebih meyakinkan publik sehingga publik percaya sehingga terjadinya asimetri informasi (Hoesada, 2021).

Mereka membela diri dengan menetapkan harga rendah untuk perusahaan karena orang luar memiliki sedikit pengetahuan tentang perusahaan. Dengan menghilangkan asimetri informasi, bisnis dapat meningkatkan nilai perusahaan mereka. Memberi sinyal kepada pihak luar merupakan salah satu teknik untuk mengurangi asimetri informasi. Pelaku pasar awalnya menentukan apakah informasi tersebut merupakan sinyal positif (*good news*) atau sinyal buruk setelah diumumkan dan diterima oleh semua pelaku pasar (*bad news*). Jumlah perdagangan saham akan bervariasi jika rilis informasi tersebut menjadi sinyal positif bagi investor. Pasar akan merespon, yang ditunjukkan melalui perubahan volume perdagangan saham, ketika informasi akuntansi diumumkan karena menandakan bahwa perusahaan memiliki prospek yang kuat untuk masa depan (*good news*). Akibatnya, investor tertarik untuk memperdagangkan saham. Hubungan antara pelepasan informasi seperti laporan keuangan, kondisi ekonomi, atau perkembangan sosial-politik dan perubahan jumlah perdagangan saham karenanya dapat diamati dalam efisiensi pasar. Sebuah pasar di mana harga sekuritas secara akurat mencerminkan semua informasi terkait disebut sebagai pasar modal yang efisien.

2.1.3 Bank

Menurut Undang – Undang RI No. 10 tahun 1998 tentang Perbankan pasal 1 bahwa badan usaha yang menghimpun uang dari masyarakat umum dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat umum dalam bentuk kredit atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat umum. Ada dua jenis bank di Indonesia yakni bank konvensional dan bank syariah. Bank Perkreditan Rakyat (Bank Pengkreditan Rakyat) dan bank umum konvensional adalah dua jenis bank konvensional, atau bank yang melakukan kegiatan perbankannya secara normal. Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yakni adalah dua jenis bank yang menjalankan semua operasi perbankannya sesuai dengan hukum Islam atau syariat islam.

2.1.4 Kesehatan Bank

Kestabilan tingkat kesehatan bank merupakan salah satu faktor krusial yang harus dipahami oleh para pemangku kepentingan (Andriasari & Munawaroh, 2020). Secara sederhana, bank yang sehat adalah bank yang dapat mengelola uang yang dipercayakan oleh masyarakat dengan benar, dapat berfungsi sebagai lembaga perantara, dapat membantu kelancaran lalu lintas pembayaran, dan dapat dimanfaatkan oleh pemerintah dalam pelaksanaan kebijakannya, khususnya kebijakan. keuangan. Bank yang wajib menjaga kesehatannya harus mematuhi ketentuan berupa kecukupan modal, peningkatan kualitas aset, peningkatan kualitas manajemen, tingkat likuiditas, tingkat profitabilitas, dan tingkat solvabilitas, serta di bidang lainnya (Ibrahim dkk., 2021). Hal ini tertuang dalam amandemen Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 menjadi UU No. 10 Tahun 1998. Surat Edaran BI No. 4/POJK.03/2016 terkait Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum dengan Berbagai Faktor Profil Risiko, *Good Corporate Governance* (GCG), Rentabilitas (*Earnings*), dan Permodalan (*Capital*).

Sehingga salah satu alat untuk menilai kinerja bank adalah analisis rasio CAMEL (Andriasari & Munawaroh, 2020; Harmano dkk., 2017; Ibrahim dkk., 2021). Analisis CAMEL (*Capital, Asset, Management, Earning, dan Liquidity*) adalah alat ukur yang diakui oleh Bank Indonesia untuk menilai kondisi perbankan Indonesia (www.bi.go.id). Perbankan harus menjalankan bisnisnya sesuai dengan

konsep kehati-hatian. Suatu bank dikatakan sehat apabila mampu menjalankan kegiatan usahanya secara teratur dan melaksanakan dengan benar semua persyaratan hukum dan peraturan yang berlaku.

2.1.5 Ukuran Perusahaan

Ukuran perusahaan menggambarkan ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan yang besar dapat menjadi indikator perusahaan yang sedang berkembang. Menurut Wardoyo dkk. (2022) bahwa ukuran perusahaan dapat menjadi 3 kelompok perusahaan yaitu kecil, menengah dan besar. Hal ini dimaksud dengan ukuran perusahaan sangat mencerminkan seluruh perusahaan secara kasat masa dan berdampak di segala aspek. Selain itu pengukuran untuk melihat ukuran perusahaan dapat dipresentasikan dengan total aset, penjualan dan kapitalisasi pasar (Wardoyo dkk, 2022), Dalam penelitian ini, indikator diklasifikasikan menjadi tiga jenis yaitu besar, sedang dan kecil, ukuran perusahaan dapat diukur dengan total aset.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 klarifikasi ukuran perusahaan diklasifikasikan menjadi empat kategori: usaha mikro, kecil, menengah, dan besar. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 memberikan definisi usaha mikro, kecil, menengah, dan besar sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi persyaratan usaha mikro yang diatur dalam undang-undang ini.
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi yang berdiri sendiri dan dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar. yang memenuhi kriteria usaha kecil yang digariskan dalam undang-undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi mandiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik usaha kecil maupun usaha besar dengan jumlah kekayaan, baik langsung

maupun tidak langsung. Perusahaan menengah, yang mencakup bisnis nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan bisnis internasional yang menjalankan operasi ekonomi di Indonesia, memiliki hasil penjualan bersih atau tahunan yang lebih tinggi.

Menurut Badan Standardisasi Nasional, kategori ukuran perusahaan diklasifikasikan menjadi tiga jenis:

a. Perusahaan besar

Perusahaan besar adalah perusahaan dengan total kekayaan bersih di atas Rp. 10 miliar, termasuk tanah dan bangunan. Memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp 50 miliar

b. Perusahaan Menengah

Usaha menengah memiliki kekayaan bersih antara Rp 1 hingga 10 miliar, termasuk tanah dan bangunan. Memiliki angka penjualan antara Rp 1 miliar hingga Rp 50 miliar.

c. Perusahaan kecil

Perusahaan kecil memiliki pendapatan tahunan minimal Rp 1 miliar dan kekayaan bersih tidak lebih dari Rp 200 juta tidak termasuk properti dan bangunan.

Menurut Khursheed & Sheikh (2022) bahwa semakin besarnya ukuran perusahaan maka semakin juga memerlukan komponen-komponen lainnya untuk memajukan perusahaan yang dapat dimanfaatkan secara maksimal. Besarnya total aset dalam perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut relatif stabil dan memperoleh keuntungan yang maksimal. Ukuran perusahaan. Perusahaan yang besar akan memberikan kompensasi yang besar pula kepada agen mereka.

Ukuran perusahaan perusahaan diklasifikasikan sebagai ukuran perusahaan dalam berbagai cara, termasuk total aset, ukuran log, nilai pasar saham, dan lain-lain. Dalam menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki aset besar akan tergolong perusahaan besar yang akan mendapatkan perhatian lebih dari berbagai pihak internal maupun eksternal. Dari pihak internal, jika perusahaan memiliki total aset yang besar, pihak internal berusaha untuk mempertahankan asetnya atau

menambah asetnya, sedangkan dari pihak eksternal, jika perusahaan memiliki aset yang besar maka investor akan tertarik untuk berinvestasi.

Untuk itu, penelitian ini menggunakan total aset (Kristanto, 2018; Wardoyo dkk, 2022; Khursheed & Sheikh, 2022; dan Nawaz & Pang, 2021) . Perusahaan yang lebih besar kurang berisiko daripada yang lebih kecil karena mereka memiliki pengaruh lebih besar atas keadaan pasar dan dengan demikian lebih mampu bersaing di pasar global. Perusahaan besar juga memiliki lebih banyak sumber daya untuk meningkatkan nilai perusahaan. Selain itu, ukuran perusahaan menentukan tingkat kepercayaan investor dalam menanamkan modalnya. Semakin besar suatu perusahaan, semakin mudah untuk mendapatkan informasi untuk meningkatkan nilai perusahaan..

2.1.6 Leverage

Rasio *leverage* menggambarkan hubungan antara hutang perusahaan terhadap modal dan aset (Syarifudin, 2021). Rasio ini dapat digunakan untuk membandingkan kemampuan perusahaan yang ditunjukkan oleh modal dengan seberapa besar pendanaannya berasal dari sumber eksternal atau hutang. Menurut Sutisman dkk (2022) bahwa *leverage* berasal dari modal atau utang luar negeri, khususnya dalam bentuk utang kepada investor dalam bentuk obligasi atau modal bersama yaitu saham preferen, serta utang kepada bank, pemasok, karyawan, perusahaan lain, dan karyawan perusahaan lain. Hutang ini tercantum di sisi kanan neraca laporan keuangan.

Selain itu menurut Kasmir (2016) rasio *leverage* adalah ukuran seberapa besar aset perusahaan didanai oleh modal luar. Dimana jumlah hutang yang dimiliki perusahaan dibandingkan dengan asetnya. Secara lebih luas, rasio *leverage* digunakan untuk mengukur kemampuan suatu perusahaan dalam memenuhi seluruh kewajibannya, baik jangka pendek maupun jangka panjang, jika perusahaan tersebut dibubarkan (likuidasi) (Kasmir, 2016; Sutisman dkk, 2022; Syarifudin, 2021).

Hal ini dianggap *leverage* dapat melihat kemampuan dari organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan hutang (Sutisman dkk, 2022). Dari sisi lain

leverage ini yang memanfaatkan aset dan sumber pendanaan yang akan menimbulkan beban tetap bagi perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan kepada investor (Syarifudin, 2021).

Menurut Syarifudin (2021) menyatakan jika dalam perusahaan memiliki rasio *leverage* (hutang) lebih dari 50% dari jumlah asetnya maka dianggap memiliki tingkat *leverage* yang tinggi. Sehingga dalam organisasi ataupun perusahaan menggunakan utang dalam jumlah yang berlebihan, perusahaan menempatkan dirinya dalam bahaya karena masuk dalam kategori *leverage ekstrim* (utang ekstrim), di mana perusahaan tersebut terjebak dengan banyak utang dan sulit untuk keluar dari bawahnya (Sutisman dkk, 2022).

Menurut Kasmir (2015) dalam Sutisman (2022) tujuan perusahaan menggunakan rasio *leverage* sebagai berikut:

1. Untuk mempelajari bagaimana perasaan bisnis tentang komitmennya kepada pihak lain (kreditur).
2. Mengevaluasi kemampuan bisnis untuk memenuhi komitmen tetapnya (seperti cicilan pinjaman termasuk bunga)
3. Mengevaluasi nilai aset, khususnya aset tetap dan modal, dalam hubungannya satu sama lain.
4. Untuk menentukan sejauh mana aset perusahaan didanai oleh hutang.
5. Untuk menentukan seberapa besar hutang organisasi mempengaruhi manajemen aset.
6. Menentukan dan menghitung persentase setiap rupiah dari modal sendiri yang dijadikan jaminan pinjaman jangka panjang.
7. Perusahaan sering menggunakan modal sendiri yang dimiliki untuk memperkirakan berapa banyak uang pinjaman yang akan segera ditagih.

Sementara itu, Kasmir (2015) dalam Sutisman (2022) mencantumkan keunggulan *leverage* sebagai berikut

1. Menilai kesesuaian posisi perusahaan untuk menjalankan tugas kepada pihak ketiga.
2. Memeriksa kemampuan bisnis untuk memenuhi kewajiban tetap (seperti cicilan pinjaman termasuk bunga)

3. Untuk menilai bagaimana nilai modal dan aset—khususnya aset tetap—dibandingkan.
4. Menilai sejauh mana aset perusahaan didanai oleh utang.
5. Untuk menilai dampak utang pada manajemen aset bagi organisasi.
6. Menentukan persentase setiap rupiah dari modal pribadi yang disiapkan sebagai jaminan pinjaman jangka panjang.
7. Beberapa kali modal sendiri diperlukan untuk menghitung jumlah uang pinjaman yang akan segera ditagih.

Perusahaan yang baik harus memiliki komposisi aset yang lebih besar daripada hutang. Dalam prakteknya untuk menutupi kekurangan kebutuhan dana tersebut, perusahaan memiliki beberapa sumber dana yang dapat digunakan. Sumber dana secara garis besar dapat diperoleh dari modal atau pinjaman harus digunakan beberapa perhitungan yang cermat yaitu dengan menggunakan rasio *leverage*. Jenis rasio *leverage* adalah *Debt to Assets Ratio (DAR)* dan *Debt to equity (DER)*. Namun dalam penelitian ini menggunakan DAR. Rasio utang terhadap ekuitas jangka panjang. Menurut Al'azhary & Buchdadi (2022) bahwa rasio yang digunakan untuk mengukur *leverage* adalah debt to assets. Rasio hutang adalah bagian dari total dana yang dihabiskan dengan hutang. Rasio ini mengukur seberapa besar aset perusahaan yang dibiayai oleh kreditur.

2.1.7 Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan merupakan cerminan kemandirian dan efisiensi pengambilan keputusan manajemen dan operasi bisnis, disebut sebagai kinerja keuangan perusahaan (Wardoyo dkk., 2022). Menurut Moerdiyanti (2010) dalam Fadli dkk (2020) bahwa sejumlah prosedur bisnis yang mengorbankan berbagai jenis sumber daya, termasuk sumber daya manusia dan dana perusahaan merupakan kinerja perusahaan. Dimana kinerja perusahaan akan diukur, dievaluasi dan dideteksi secara keseluruhan hasil yang telah diusahakan. Semua divisi yang berkinerja baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang terbaik. Dengan memeriksa profitabilitas perusahaan, dapat diketahui atau pengukuran terbaik untuk menentukan kinerja perusahaan berjalan dengan lancar atau tidak dari

laporan keuangannya (Maharani & Utami, 2022). Salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan sepanjang waktu adalah kinerjanya secara keseluruhan. Jika pimpinan perusahaan berhasil meningkatkan laba bersih perusahaan, maka perusahaan akan dianggap berkinerja baik. Kapasitas bisnis untuk menghasilkan keuntungan pada tingkat pendapatan, aset, dan modal saham tertentu diukur dengan rasio profitabilitas (Al'azhary & Buchdadi, 2022). Menurut Fatmawati (2017) dalam mengklarifikasi bahwa profitabilitas adalah kemampuan utama yang harus dimiliki setiap bisnis untuk bekerja dengan pelanggan secara aset atau modal demi modal yang lengkap. Menurut Kashmir (2017), profitabilitas adalah rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan. Rasio ini dapat memberikan ukuran dan pengendalian atas efektifitas manajemen suatu perusahaan. Rasio profitabilitas adalah rasio seseorang yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dari kegiatan bisnis normalnya. Rasio profitabilitas dapat diukur dengan membandingkan antara berbagai komponen dalam laba rugi atau neraca.

Profitabilitas dapat dilihat dari keuntungan yang dihasilkan dari penjualan dan pendapatan investasi. Penggunaan rasio profitabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara berbagai komponen dalam laporan keuangan, terutama neraca dan laporan laba rugi. Menurut Kasmir (2016), tujuan penggunaan rasio profitabilitas bagi perusahaan, maupun untuk pihak eksternal seperti untuk mengukur atau menghitung keuntungan yang diperoleh perusahaan dalam satu periode, menilai perkembangan laba dari waktu ke waktu. modal pinjaman dan modal sendiri dan untuk mengukur produktivitas semua dana perusahaan digunakan baik modal sendiri.

Namun sesuai dengan standar Bank Indonesia, kinerja perbankan juga memberikan penilaian tingkat keamanan. Bank yang sehat harus mampu menjalankan tugasnya secara efektif, seperti peran intermediasi, yang membantu pemerintah dalam implementasi berbagai kebijakan, khususnya kebijakan moneter (Ghaffar dan Ibrahim, 2021). Sebagai gambaran kondisi kinerja bank untuk dievaluasi, penilaian tingkat kesehatan bank sangat penting, sedangkan penilaian

kinerja berfungsi sebagai bahan kontrol bagi pemerintah dan masyarakat. Hal ini karena sebagian besar modal bank terdiri dari titipan uang rakyat. Untuk mengukur kinerja perusahaan dengan tingkat kesehatan ada beberapa cara untuk melihatnya khusus industri perbankan yaitu dengan analisis CAMEL (*Capital, Asset, Management, Earning* dan *Liquidity*).

Dari penjelasan diatas bahwa kinerja perusahaan pada sektor perbankan ini memiliki beberapa pengukuran. Namun, dalam penelitian ini menggunakan rasio rentabilitas. Menurut Purnamasari (2019) kemampuan eksekutif perusahaan untuk menghasilkan tingkat keuntungan dalam bentuk keuntungan perusahaan dan nilai ekonomi atas penjualan, aset bersih perusahaan, dan ekuitas pemegang saham diukur dengan rasio rasio profitabilitas/rentabilitas. Rentabilitas adalah rasio untuk menilai kemampuan suatu perusahaan dalam mencari keuntungan atau laba dalam suatu periode tertentu. Rasio rentabilitas memiliki tujuan dan manfaat, tidak hanya bagi pemilik usaha atau manajemen tetapi juga bagi pihak di luar perusahaan, terutama yang memiliki hubungan atau kepentingan dengan perusahaan.

2.1.7.1 Rentabilitas (*Earning*)

Kemampuan suatu bank untuk meningkatkan labanya, baik secara periode per periode maupun untuk menilai tingkat efektivitas operasional dan rentabilitas yang dicapai oleh bank yang bersangkutan, disebut sebagai rentabilitas (Andriasari & Munawaroh, 2020; Ibrahim dkk., 2021). Bank yang menguntungkan dan berkembang, yang merupakan tanda kesehatan.

Analisis rasio rentabilitas atau rasio profitabilitas dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

- 1) Untuk menentukan pendapatan perusahaan untuk jangka waktu tertentu.
- 2) Untuk mengevaluasi evolusi laba dari tahun ke tahun
- 3) Untuk mengukur efektivitas semua dana perusahaan yang digunakan oleh bisnis, termasuk modal pinjaman dan modal sendiri.

Metode penilaian untuk rentabilitas (*earnings*) adalah Return on Asset (ROA) dan Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO) serta peringkat tingkat kesehatan bank umum sebagai berikut.

Tabel 2. 1
Tingkat Kesehatan Bank Umum ROA dan BOPO

| Rasio ROA | Rasio BOPO | Peringkat | Predikat |
|---------------------------|-------------------------|-----------|--------------|
| $ROA > 1,5\%$ | $BOPO \leq 94\%$ | 1 | Sangat Sehat |
| $1,25\% < ROA \leq 1,5\%$ | $94\% < BOPO \leq 95\%$ | 2 | Sehat |
| $0,5\% < ROA \leq 1,25\%$ | $95\% < BOPO \leq 96\%$ | 3 | Cukup Sehat |
| $0\% < ROA \leq 0,5\%$ | $96\% < BOPO \leq 97\%$ | 4 | Kurang Sehat |
| $ROA \leq 0\%$ | $BOPO > 97\%$ | 5 | Tidak Sehat |

Sumber : Surat Edaran Bank Indonesia No. 6/23/DPNP tahun 2004

1. ROA (*Return on Asset*)

Rasio ROA adalah rasio yang menampilkan laba bersih perusahaan sebagai persentase dari nilai asetnya. Rasio ini digunakan untuk mengukur keberhasilan tim manajemen bank dalam menghasilkan keuntungan (laba bersih) dari seluruh aset lembaga. Laba bersih adalah jumlah laba bersih yang ditahan oleh bisnis setelah pajak dibayar. Sedangkan aset adalah setiap sumber daya keuangan atau uang yang dimiliki seseorang atau organisasi dan yang diharapkan dapat menghasilkan keuntungan komersial di masa depan. Kemungkinan bank berada dalam situasi yang buruk semakin berkurang seiring dengan meningkatnya ROA seiring dengan tingkat keuntungan yang dicapai bank.

2. BOPO (*Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional*)

Rasio ini, juga dikenal sebagai rasio efisiensi, digunakan untuk menilai seberapa baik manajemen bank dapat mengendalikan biaya operasional relatif terhadap pendapatan operasional. Semua biaya yang dikeluarkan oleh bisnis selama kegiatan operasionalnya dalam satu tahun periode akuntansi disebut sebagai biaya operasional. Sedangkan pendapatan operasional adalah semua pendapatan yang merupakan akibat langsung dari

operasi perusahaan dan telah dibayarkan. Kemungkinan bank berada dalam situasi yang buruk menurun karena rasio ini lebih kecil karena menunjukkan seberapa efisien pengeluaran operasional bank yang dikeluarkan.

2.1.8 Kompensasi Eksekutif

Remunerasi atau kompensasi eksekutif dapat dianggap sebagai manfaat finansial dan non-finansial untuk layanan yang diberikan oleh pemilik bisnis kepada para pemimpin perusahaan untuk hasil yang mereka ciptakan. Semua pendapatan yang diterima oleh pekerja dalam bentuk uang tunai, barang berwujud, atau layanan tidak berwujud sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan disebut sebagai kompensasi. Rencana kompensasi eksekutif adalah kontrak antara perusahaan dan manajemennya yang mendasarkan gaji manajer pada satu atau lebih indikator efektivitas manajer dalam menjalankan bisnis dalam upaya menyelaraskan kepentingan manajer dan pemilik atau pejabat senior (Scott, 2012). Kompensasi dalam konteks ini mengacu pada penghargaan untuk pekerjaan sebelumnya. kompensasi eksekutif adalah Imbalan jasa yang diberikan oleh pemilik perusahaan berupa finansial dan non finansial eksekutif atas kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan mencapai tujuan yang ditetapkan (Fadli dkk., 2020).

Kompensasi eksekutif adalah semacam pembayaran layanan yang dilakukan kepada eksekutif perusahaan oleh pemilik perusahaan sebagai imbalan atas kinerja yang mereka berikan untuk bisnis dalam rangka memenuhi tujuan yang ditetapkan. Dewan direksi, yang bertugas memimpin seluruh perusahaan, adalah eksekutif. Secara umum, tugas seorang eksekutif meliputi pengambilan keputusan, kepemimpinan, manajemen, dan eksekusi. Gaji, bonus, dan tunjangan adalah beberapa dari banyak bentuk remunerasi eksekutif. Kompensasi dalam bentuk uang berarti membayar karyawan secara tunai untuk upah mereka. Gaji yang dibayar dengan barang dagangan disebut sebagai ganti rugi berupa barang. Istilah "kompensasi" mengacu pada manfaat moneter (keuntungan finansial) yang diperoleh individu sebagai hasil dari hubungan pekerjaan mereka dengan organisasi. Remunerasi ini dirancang untuk mengurangi masalah agen dan prinsipal serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Untuk

memberikan remunerasi yang adil, pemilik bisnis harus menebus beban kerja eksekutif.

Menurut Marnisah (2019) menyebutkan tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Rekrut dan pertahankan personel jangka panjang yang berkualitas,
2. Dorong karyawan untuk mencapai yang terbaik,
3. Mengembangkan penghargaan untuk meningkatkan kompetensi pribadi,
4. Mencapai "pengembalian tertinggi" atas investasi keuangan yang dibuat dalam rencana kompensasi dalam hal layanan,
5. Meningkatkan kepercayaan staf pada tujuan perusahaan,
6. Membuat skema kompensasi yang adil dan tidak memihak,
7. Membuat rencana agar konsisten secara internal dan kompetitif secara eksternal,
8. Mengikat remunerasi dengan signifikansi dan kesulitan posisi,
9. Menetapkan upah yang proporsional dengan jenis karyawan,
10. Buat rencana kompensasi yang menguntungkan,
11. Menjamin kesejahteraan psikologis, sosial, dan ekonomi pekerja,
12. Mengurangi keluhan serikat pekerja dan individu Mengontrol kelebihan pembayaran, item baris anggaran yang biasanya mewakili 4%–5% dari biaya,
13. Buat strategi untuk pendanaan berkelanjutan dari paket upah dan tunjangan yang efektif,
14. Kurangi pergantian staf.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seberapa besar gaji seorang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaji bulanan seseorang ditentukan oleh faktor-faktor yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh pemberi kerja. Menurut Saryono (2021) untuk PSAK 7 tentang Pengungkapan Pihak Berelasi tentang total gaji yang diberikan kepada orang-orang manajemen kunci dan setiap kategori mengatur pengungkapan wajib kompensasi manajemen kunci dalam laporan keuangan. Semua imbalan kerja, seperti yang dijelaskan dalam PSAK 24 tentang Imbalan Kerja, termasuk imbalan kerja yang terkait dengan PSAK 53 tentang

Pembayaran Berbasis Saham, dianggap sebagai remunerasi, sesuai dengan PSAK No. 7 (diperbarui 2015) tentang Pengungkapan Pihak Berelasi. Bayar untuk posisi manajerial :

1. Imbalan jangka pendek

Misalnya, kompensasi upah, gaji, dan pembayaran jaminan sosial; cuti berbayar untuk liburan dan hari sakit; bagi hasil dan bonus (jika dibayarkan dalam waktu satu tahun setelah akhir periode); dan manfaat nontunai (seperti perawatan kesehatan, perumahan, mobil, dan barang atau jasa). gratis atau dengan bantuan keuangan kepada karyawan saat ini;

2. tunjangan setelah bekerja (pascakerja)

seperti pensiun, tunjangan pensiun tambahan, asuransi jiwa setelah bekerja, dan layanan kesehatan pasca kerja;

3. Keuntungan jangka panjang lainnya bagi karyawan

terdiri dari cuti panjang, tunjangan jangka panjang lainnya, tunjangan cacat tetap, bagi hasil, bonus, dan remunerasi yang ditangguhkan (jika jatuh tempo lebih dari satu tahun pada akhir tahun pelaporan);

4. Pembayaran pemutusan hubungan kerja, dan

5. Kompensasi berbasis saham.

Menurut Madura (2007) dalam pengukuran kompensasi dapat menggunakan sistem pembayaran kompensasi dengan paket-paket kompensasi kepada karyawan dengan melihat kinerja perusahaan sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan jumlah yang dibayarkan untuk jabatan dalam periode tertentu.
- b. Opsi saham adalah salah satu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan membeli saham dari sebuah perusahaan dimana mereka bekerja pada harga tertentu.
- c. Komisi merupakan mencerminkan kompensasi mampu memenuhi target penjualan.

- d. Bonus adalah pembayaran tambahan secara sekaligus pada akhir periode di mana kinerja telah diukur.
- e. Bagi hasil adalah bagian laba perusahaan yang dibayarkan kepada karyawan.
- f. Tunjangan karyawan yaitu tambahan fasilitas diluar pembayaran kompensasi seperti misalnya cuti dibayar, asuransi kesehatan, asuransi jiwa atau asuransi dokter gigi dan dana pensiun.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 2
Penelitian Terdahulu

| No | Judul / Penulis | Variabel | | | Metodo- logi | Hasil | Kesenjangan Penelitian |
|----|---|---|------------------------|---------|-------------------------|---|--|
| | | Independen | Dependen | Lainnya | | | |
| 1. | Kinerja Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks LQ 45 Periode 2012-2016 | - Tobin Q - <i>Size</i> - <i>Market Risk</i> - ROA - <i>CEO Tenure</i> - <i>Leverage</i> | - Kompensasi Eksekutif | | Regresi Linier Berganda | - Tobin Q dan <i>Size</i> memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap masa jabatan CEO, - <i>Leverage</i> memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap eksekutif variabel kompensasi. - ROA, dan Risiko Pasar memiliki hubungan negatif yang | Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen ROA, <i>Leverage</i> , dan Ukuran perusahaan. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |

| | | | | | | | |
|----|---|---|------------------------|--|-------------------------|--|--|
| | | | | | | tidak signifikan terhadap variabel kompensasi eksekutif | |
| 2. | <i>Determinants of Executive Compensation</i> | <ul style="list-style-type: none"> - Profitabilitas (ROA) - <i>Leverage</i> (DER) | - Eksekutif Kompensasi | <ul style="list-style-type: none"> - Variabel Kontrol - Usia Eksekutif | Regresi Linier Berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Profitabilitas memiliki hubungan signifikan terhadap kompensasi eksekutif - Profitabilitas dengan variabel kontrol usia eksekutif memiliki hubungan signifikan terhadap kompensasi eksekutif - <i>Leverage</i> memiliki hubungan signifikan terhadap | Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen ROA dan <i>Leverage</i> , Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|--|--|
| | | | | | | <p>kompensasi eksekutif</p> <p>- <i>Leverage</i> dengan variabel kontrol usia eksekutif memiliki hubungan signifikan terhadap kompensasi eksekutif</p> | |
| 3. | <p><i>Executive's compensation, good corporate governance, ownership structure, and firm performance A study of listed banks in Indonesia</i></p> | <p>- ROA</p> <p>- Anggota komite remunerasi dan nominasi</p> <p>- Kompensasi Eksekutif</p> | <p>- Kompensasi Eksekutif</p> <p>- ROA</p> | | <p><i>Two Stage Least Square (2SLS)</i></p> | <p>- <i>Non-Performing Loan</i> (NPL) dan pengembalian aset (ROA), memiliki dampak positif pada kompensasi eksekutif (EC)</p> | <p>- Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen ROA, <i>Leverage</i>, dan Ukuran perusahaan. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS</p> |

| | | | | | | | |
|----|---|---|------------------------|---------------------------------|---|---|--|
| 4. | Pengaruh Kinerja Keuangan, Struktur Kepemilikan, Dan Nilai Perusahaan Terhadap Kompensasi Eksekutif Pada Perusahaan Perbankan | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Perusahaan - Kepemilikan Manajerial - Kepemilikan Institusional - Nilai Perusahaan | - Kompensasi Eksekutif | | Regresi Linear Berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja keuangan perusahaan dan kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap kompensasi eksekutif. - Kepemilikan institusional dan nilai perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif | <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ini hanya menggunakan variabel independent yaitu ROA. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |
| 5. | Pengaruh Kepemilikan Institusional terhadap Kompensasi Eksekutif yang dimediasi oleh | - Kepemilikan Institusional | - Kompensasi Eksekutif | Mediasi - Kinerja Perusahaan | Regresi Linear Berganda dan Path Analysis | - Kepemilikan institusional memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan | - Penelitian ini menggunakan ROA sebagai variabel mediasi. Menggunakan teori keagenan dan SPSS. |

| | | | | | | | |
|---|---|---|------------------------|--|-------------------------|--|---|
| | Kinerja Perusahaan | | | | | - Kepemilikan institusional tidak secara langsung mempengaruhi kompensasi eksekutif dengan kinerja perusahaan mampu memediasi hubungan kepemilikan institusional dengan kompensasi eksekutif | |
| 6 | Pengaruh kinerja keuangan, nilai perusahaan dan ukuran perusahaan terhadap kompensasi eksekutif | - Kinerja keuangan - Nilai perusahaan - Ukuran perusahaan | - Kompensasi eksekutif | | Regresi Linear Berganda | - Kinerja keuangan, nilai perusahaan, dan ukuran perusahaan secara simultan berpengaruh terhadap kompensasi eksekutif | Penelitian ini hanya menggunakan variabel independen ROA, dan Ukuran perusahaan. Menggunakan teori keagenan dan |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--------------------------------|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none">- Kinerja keuangan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif- Nilai perusahaan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif- Ukuran perusahaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi eksekutif | menggunakan alat analisis SPSS |
|--|--|--|--|--|--|--|--------------------------------|

| | | | | | | | |
|----|--|---|----------------------------------|--|--|---|--|
| 7. | <p>Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci PT Asuransi Bina Dana Artha Tbk Pada Laporan Keuangan Periode 2013-2017 Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel <i>Moderating</i></p> | <p>Kepemilikan institusional Kepemilikan Manajerial</p> | <p>- Pengungkapan Kompensasi</p> | <p>Mediasi - Ukuran Perusahaan</p> | <p>Regresi linear berganda dan Uji MRA</p> | <p>- Kepemilikan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci - Kepemilikan institusional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci - Ukuran perusahaan memoderasi kepemilikan manajerial terhadap luas pengungkapan</p> | <p>Penelitian ini menggunakan variabel mediasi dengan Ukuran perusahaan. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS</p> |
|----|--|---|----------------------------------|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | | <p>kompensasi manajemen kunci</p> <ul style="list-style-type: none">- Ukuran perusahaan memoderasi kepemilikan institusional terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci- Kepemilikan Manajerial dan Kepemilikan Institusional tidak berpengaruh secara bersama sama terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci | |
|--|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|---|--|
| 8. | | <ul style="list-style-type: none"> - Keragaman Dewan | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja perusahaan - Gaji Eksekutif | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Corporate Governance</i> | | <ul style="list-style-type: none"> - Keragaman dewan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan - Kualitas CG memiliki efek moderasi pada hubungan antara keragaman dewan direksi dan kinerja keuangan perusahaan keragaman dewan perusahaan mempengaruhi EP | <p>Penelitian ini ROA sebagai variabel dependen. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS</p> |
| 9. | <p><i>Determinants of CEO compensation: evidence from Pakistan</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ukuran Perusahaan - Profitabilitas - Leverage - Dividen | <ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi | | <p><i>pooled ordinary least squares, fixed effects and</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ukuran perusahaan, profitabilitas, leverage, peluang pertumbuhan dan usia adalah | <p>Penelitian ini hanya menggunakan variabel ROA, Leverage, dan Ukuran perusahaan.</p> |

| | | | | | | | |
|-----|--|---|----------------------|--|-------------------------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Peluang Pertumbuhan - Kualitas Manajemen Pertumbuhan PDB | | | <i>random effects</i> | <p>beberapa faktor spesifik perusahaan penting yang memiliki dampak campuran (yaitu positif/negatif) pada kompensasi CEO di industri yang berbeda.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dividen, kualitas manajemen, dan pertumbuhan PDB telah menunjukkan dampak positif yang konsisten terhadap kompensasi CEO di sebagian besar industri | Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |
| 10. | Pengaruh Kinerja Perusahaan, Kepemilikan | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja perusahaan - Kepemilikan Institusional | Kompensasi eksekutif | | Regresi linear berganda | <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja perusahaan dan risiko berpengaruh | Penelitian ini hanya menggunakan variabel |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|-------------------------|---|--|
| | Institusional, Dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif (Studi Empiris pada Industri Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2017-2019) | - Risiko | | | | signifikan terhadap kompensasi eksekutif - Kepemilikan institusional tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi eksekutif | independent yaitu ROA. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |
| 11 | <i>Determinants of CEO compensation in the FTSE100 constituent firms</i> | - Kinerja Perusahaan - Tata Kelola Perusahaan | Kompensasi CEO (Kompensasi total CEO, kompensasi berbasis gaji, dan kompensasi berbasis bonus total) | - Ukuran Perusahaan - Kepemilikan Institusional - Risiko Perusahaan | Regresi Linear Berganda | - ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi CEO hubungan negatif antara ukuran dewan dan kompensasi total CEO - Hubungan CEO Duality dan Masa jabatan CEO secara signifikan | Penelitian ini hanya menggunakan variabel independent yaitu ROA. Menggunakan teori keagenan dan menggunakan alat analisis SPSS |

| | | | | | | | |
|-----|--|--|------------------|---|-------------------------|--|---|
| | | | | | | terhadap kompensasi total CEO - Variabel kontrol terkait perusahaan, ukuran perusahaan memiliki hubungan positif yang signifikan secara statistik dengan kompensasi CEO | |
| 12. | <i>The determinants of CEO compensation: new insights from United States</i> | - Kinerja perusahaan - <i>CEO Power</i> - Governance Structure | - <i>CEO Pay</i> | Kontrol - Ukuran perusahaan - Leverage - Risiko Perusahaan | Regresi Linear Berganda | - Kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA dan Tobin Q berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>CEO Pay</i> - Tingkat kompensasi CEO pada tahun | Penelitian ini menggunakan variabel independent yakni ROA dan variabel control yaitu Ukuran perusahaan dan <i>leverage</i> . Menggunakan teori keagenan dan |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--------------------------------|--|-------------------------|---|---|
| | | | | | | <p>sebelumnya memberikan efek positif pada tingkat kompensasi CEO saat ini.</p> <p>- <i>CEO Power dan Governance Structure</i> yang diukur dengan <i>board size, board independence, compensation committee</i> dan <i>independence</i>, dan <i>institutional blockholder</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>CEO Pay</i>.</p> | menggunakan alat analisis SPSS |
| 13 | Pengaruh Kepemilikan Manajerial Dan Kepemilikan Institusional | <ul style="list-style-type: none"> - Kepemilikan manajerial - Kepemilikan institusional | - Luas pengungkapan kompensasi | | Regresi Linear Berganda | - Kepemilikan manajerial dan kepemilikan institusional berpengaruh | Penelitian ini menggunakan variabel dependent kompensasi. |

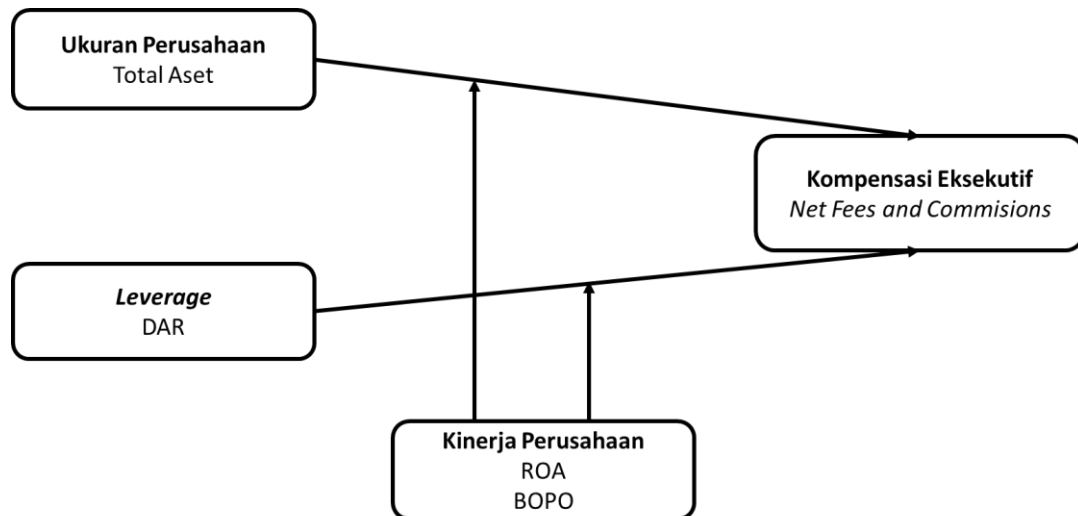
| | | | | | | | |
|-----|---|----------------------|------------------------|--|---------------------|---|---|
| | Terhadap Luas Pengungkapan Kompensasi Manajemen Kunci Di Laporan Keuangan (Pada Perusahaan Bumn Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2012-2016) | | manajemen kunci | | | signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci - Kepemilikan manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci - Kepemilikan institusional berpengaruh negatif signifikan terhadap luas pengungkapan kompensasi manajemen kunci | Menggunakan teori gensi dan alat analisis SPSS. |
| 14. | <i>Determinant of Executive</i> | - Kinerja Perusahaan | - Remunerasi Eksekutif | | <i>Pooled Least</i> | - Besaran remunerasi | Penelitian ini menggunakan |

| | | | | | | | |
|-----|--|-------------------------------------|-----------------|--|-------------------------|--|---|
| | <i>Remuneration in the Indonesia Banking Sector</i> | - Jumlah Direksi - Jumlah Cabang | | | <i>Square (PLS)</i> | dipengaruhi oleh jumlah direksi, Laba, BOPO, LDR. - Besaran remunerasi tidak dipengaruhi oleh NIM | BOPO sebagai variabel independent. |
| 15. | Pengaruh <i>Debt To Asset Ratio</i> Dan <i>Current Ratio</i> Terhadap <i>Return On Asset</i> Pada PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Periode 2010-2019 | - DAR - <i>Current Ratio</i> | - ROA | | Regresi Linear Berganda | - DAR tidak berpengaruh terhadap ROA - CR berpengaruh signifikan ROA - DAR dan CR berpengaruh signifikan ROA | Penelitian ini menggunakan ROA sebagai variabel moderasi dan menggunakan <i>Eviews</i> . |
| 16. | Analisis Pengaruh Total Aset Dan Dana Pihak Ketiga Terhadap Tingkat Efisiensi Bank (Studi Kasus Perbandingan | - Total Aset - DPK | - BOPO - LDR | | Regresi Linear Berganda | - Pada Bank BNI adalah Total Aset dan DPK berpengaruh terhadap efisiensi bank, yaitu BOPO dan LDR | Penelitian ini menggunakan BOPO sebagai variabel moderasi dan menggunakan <i>Eviews</i> . |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | Bank BNI dengan Bank Mandiri Periode 2006-2015) | | | | | - Pada Bank Mandiri bahwa Total Aset dan DPK berpengaruh signifikan terhadap LDR, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap BOPO | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber, Data Olahan, 2022

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data primer olahan, 2022

Berdasarkan Gambar 2.1, menjelaskan paradigma dalam penelitian atau model dari penelitian ini. Terdapat 2 variabel independen, 1 variabel dependen dan 1 variabel moderator. Pada gambar diatas memperlihatkan pengaruh Ukuran Perusahaan (ASSET) dan *Leverage* (DAR) terhadap Kompensasi Eksekutif (COMP) pada perusahaan sektor perbankan tahun 2016 – 2021. Selain itu menjelaskan model mengenai moderasi dari Kinerja Perusahaan (ROA dan BOPO) untuk pengaruh Perusahaan (ASSET) dan *Leverage* (DAR) terhadap Kompensasi Eksekutif (COMP) pada perusahaan sektor perbankan tahun 2016 – 2021.

2.4 Hipotesis

2.4.1 Ukuran Perusahaan terhadap Kompensasi Eksekutif

Semakin besar ukuran suatu perusahaan mengakibatkan tanggung jawab dan beban kerja yang dimiliki semakin besar. Ukuran perusahaan juga dapat digunakan untuk melihat pertumbuhan baik besar atau kecilnya suatu perusahaan (Wardoyo dkk., 2022). Dalam melihat keuntungan perusahaan dari penjualan dan aset yang dimiliki perusahaan dapat mempengaruhi oleh ukuran perusahaan karena adanya ekspektasi investor yang semakin besar terhadap suatu perusahaan sehingga perusahaan harus mampu memenuhi ekspektasi tersebut. Ukuran perusahaan juga

dapat mempengaruhi struktur pendanaan perusahaan guna menjalankan bisnis perusahaan. Perusahaan yang lebih besar akan memerlukan dana lebih dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

Total aset yang dimiliki oleh perusahaan dapat menunjukkan atau menjadi tolak ukur untuk ukuran suatu perusahaan. Ketika aset yang dimiliki perusahaan besar, maka perusahaan dapat digolongkan sebagai perusahaan besar. Selain itu, perusahaan besar akan meningkatkan insentif pada manajemen. Dalam hasil penelitian Bouteska & Mefteh-Wali (2021) dan Khursheed & Sheikh (2022), menganggap jika perusahaan besar akan lebih memerlukan eksekutif yang lebih kompeten seperti CEO yang berkualitas, berpengalaman dan visioner untuk mengurus urusan organisasi dan secara otomatis akan memiliki paket kompensasi yang lebih besar karena hanya perusahaan besar yang secara aktif yang hanya dipantau gaji eksekutif secara berkala dan insentif. Hal ini dapat menarik perhatian investor karena adanya praktik manajemen yang lebih baik dari perusahaan kecil.

Dengan meningkatkan penjualan dan aset yang dimiliki perusahaan. Manajemen telah melakukan pekerjaan dengan baik dan telah melakukan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor penilaian kinerja manajemen sebagai dasar penentuan paket kompensasi eksekutif. Dalam penelitian ini dasar untuk menentukan ukuran perusahaan dengan total aset. Seperti penelitian Kristanto (2018), Wardoyo dkk. (2022), Khursheed & Sheikh (2022), Bouteska & Mefteh-Wali (2021) dan Nawaz & Pang (2021) menemukan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan penjelasan diatas maka diciptakanlah hipotesis pertama pada penelitian ini, yaitu:

H₁: Ukuran Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

2.4.2 *Leverage* dan Kompensasi Eksekutif

Leverage adalah rasio yang mengukur kemampuan perusahaan untuk melunasi semua hutangnya, baik jangka pendek maupun jangka panjang (Lin dkk., 2019). Selain itu, *Leverage* adalah cara untuk mengukur jumlah hutang yang digunakan untuk membiayai investasi. *Leverage* adalah penggunaan aset dan

sumber dana yang digunakan oleh perusahaan yang memiliki biaya tetap untuk meningkatkan keuntungan bagi pemegang saham. Sedangkan menurut Lin dkk. (2019) perusahaan ketika sebuah perusahaan memiliki jumlah *leverage* yang lebih tinggi, perusahaan harus membayar karyawannya lebih banyak untuk menutupi biaya kebangkrutan yang diantisipasi. Hal ini dianggap untuk mengantisipasi efek yang menguntungkan dari *leverage* perusahaan pada remunerasi karyawan jika perusahaan dengan tingkat *leverage* yang lebih besar membayar upah yang lebih tinggi kepada karyawan mereka. Menurut Al'azhary & Dharmawan (2022) bahwa perusahaan akan memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada eksekutif jika perusahaan tidak dalam tekanan untuk membiayai bunga utang yang tinggi. Namun berbeda situasi jika perusahaan sedang menderita kesulitan keuangan, perusahaan dapat mempertimbangkan *leverage* sebagai alat tawar menawar dalam negosiasi dengan karyawannya (Lin dkk., 2019).

Perusahaan dengan rasio *leverage* yang rendah memiliki peluang investasi yang tinggi, sehingga memberikan total kompensasi yang lebih tinggi kepada eksekutif. Berbanding terbalik jika perusahaan menggunakan hutang secara berlebihan, mereka mungkin tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk membayar CEO mereka dengan baik (Khursheed & Sheikh, 2022). Selain itu, dari pada memberi penghargaan secara agresif kepada orang dalam, pemberi pinjaman mungkin memberlakukan pembatasan pada berapa banyak uang yang dapat disisihkan perusahaan untuk pembayaran utang. Hal ini juga dikarenakan hutang dan kompensasi berbanding terbalik. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan rasio *leverage* yaitu *Debt to Asset Ratio* (DAR).

Debt to Asset Ratio (DAR) merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur seberapa besar suatu perusahaan menggunakan hutang untuk membiayai asetnya. Dimaksud dengan DAR ialah semakin besar jumlah modal pinjaman yang digunakan untuk berinvestasi pada aset untuk menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Dalam penelitian ini, dengan menggunakan *Debt to Asset Ratio* (DAR) mengukur besaran kompensasi yang akan dibagikan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Khursheed & Sheikh (2022) dan Lin dkk (2019) menemukan bahwa DAR memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif dan

Kristanto (2018) menemukan bahwa *Debt to Asset Ratio* (DAR) memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kompensasi eksekutif. Berdasarkan penjabaran di atas bahwa hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H₂: *Debt to Assets Ratio* (DAR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif.

2.4.3 Ukuran Perusahaan dan *Leverage* terhadap Kompensasi Eksekutif dimoderasi Kinerja Perusahaan

Kinerja perusahaan adalah dimana situasi keuangan perusahaan, yang mencerminkan kemanjuran dan efisiensi pengambilan keputusan manajemen dan operasi bisnis untuk kinerja keuangan perusahaan lebih baik (Wardoyo dkk., 2022). Dalam teori keagenan bahwa eksekutif (agen) akan beraksi atas kepentingan individual maka dari itu diperlukannya sistem agar para eksekutif tersebut tidak mengabaikan kepentingan prinsipal yakni pemegang saham (Maharani & Utami, 2022). Dimana sebagai gambaran perusahaan yang termasuk kategori besar tentunya memiliki persediaan yang signifikan untuk mendukung penjualan yang sangat besar, yang akan menghasilkan laba dalam jumlah besar (Al'azhary & Buchdadi, 2022). Ketika pendapatan perusahaan meningkat, perusahaan menjadi lebih mampu membayar remunerasi CEO dalam jumlah besar.

Selain itu, tingkat kinerja perusahaan yang tinggi menunjukkan bahwa tujuan perusahaan telah terpenuhi dan mempresentasikan kinerja yang baik karena tujuan utamanya adalah memaksimalkan keuntungan serta memerlukan SDM yang baik (Wardoyo dkk., 2022). Dengan ini dapat ditegaskan bahwa perusahaan-perusahaan besar memiliki lebih banyak sumber daya untuk menghargai dan mempertahankan manajemen mereka, salah satunya membayar kompensasi mereka atas hasil kinerja. Hal ini juga dapat terjadi di perusahaan Indonesia, yaitu perusahaan besar secara tidak langsung menciptakan persaingan antara pihak internal maupun eksternal perusahaan, demi mencapai posisi puncak karena perusahaan besar berani membayar dengan harga yang tinggi untuk top manajemen perusahaannya.

Salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan suatu perusahaan sepanjang waktu adalah kinerjanya secara keseluruhan (Maharani &

Utami, 2022). Dimana salah satu unsur yang mencerminkan baik buruknya kinerja keuangan suatu perusahaan adalah laba bersih (Fadli dkk., 2020). Kemampuan eksekutif perusahaan untuk menghasilkan laba bersih akan dipandang baik oleh investor, karena akan memastikan gaji eksekutif yang dijamin sepadan dengan *output* perusahaan. Teori keagenan, yang berpendapat bahwa perusahaan dengan kinerja yang kuat akan mendapatkan remunerasi yang tinggi dalam upaya untuk menginspirasi eksekutif untuk bekerja lebih dan mempromosikan bisnis, mendukung hal ini. Salah satu pendekatan bahwa pemilik perusahaan mungkin menyelesaikan perselisihan keagenan yang sering muncul dalam organisasi karena asimetri informasi. Selain itu, dalam teori sinyal menjelaskan bahwa kinerja perusahaan yang baik atau cenderung sesuai harapan yang di publikasikan adalah sebuah simbol atau sinyal dari perusahaan kepada pihak luar baik itu konsumen, investor dan lainnya memvalidasi bahwa perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Selain itu menurut Mahendra & Daljono (2022) khawatir akan tindakan agen sesuai dengan teori keagenan yaitu agen yang mementingkan kepentingan dirinya sendiri. Dimana agen sebagai penyediaan informasi kepada prinsipal dengan demikian dapat berkorelasi terbalik dengan keadaan nyata, yang mengarah pada asimetri informasi. Ini mungkin memberikan celah bagi agen untuk memalsukan data dan informasi tentang organisasi. Pembentukan konflik kepentingan menyebabkan asimetri informasi. Eksekutif (agen) dipengaruhi oleh asimetri informasi antara mereka dan prinsipal untuk mengadopsi langkah-langkah oportunistik, yang berarti memaksimalkan kepentingan pribadi mereka sendiri. Sehingga prinsipal akan melakukan *monitoring* pada kinerja perusahaan secara berkala.

Dengan demikian, salah satu elemen penentu besaran kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif adalah keberhasilan keuangan perusahaan. Para eksekutif berkinerja lebih baik selama periode tertentu, semakin baik kinerja keuangan perusahaan, yang memungkinkan direktur memenuhi tujuan yang telah ditentukan untuk pertumbuhan perusahaan melalui laba bersih yang dihasilkan oleh perusahaan.

Dengan memeriksa kinerja perusahaan menggunakan rasio rentabilitas dengan proksi ROA dan BOPO, dimungkinkan untuk menentukan kinerja perusahaan dari akun keuangannya (Maharani & Utami, 2022 dan Harmano dkk., 2017). ROA adalah rasio atau perbandingan untuk mengetahui kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dari kegiatan perusahaan seperti pendapatan atas penjualan. ROA digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kemampuan manajemen perusahaan untuk memperoleh semua keuntungan. BOPO adalah sebagai rasio efisiensi ini digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan manajemen bank saat kinerja mereka dalam mengendalikan beban operasional terhadap pendapatan operasional. Perusahaan dengan rasio rentabilitas yang tinggi akan dinilai sebagai perusahaan yang berkualitas yang memiliki kinerja positif. Sebagai investor yang memiliki perusahaan yang berjalan dengan baik akan merasa sukses dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, investor sebagai manajer yang mempekerjakan manajemen untuk mengelola perusahaan dan agen bekerja dengan baik, investor atau prinsipal akan memberikan peningkatan kesejahteraan bagi manajemen sebagai imbalan bagi manajemen dan mencegah manajemen meninggalkan perusahaan. Dengan kata lain semakin tinggi kualitas dilihat dari rasio rentabilitas karena karyawan yang bekerja keras akan membuat imbalan atau kompensasi semakin tinggi. Variabel moderasi ROA dan BOPO, menggunakan ROA dalam penelitian ini dengan alasan bahwa dimana perusahaan dengan basis total aset yang besar biasanya memiliki sumber daya yang unggul untuk mengelola kepemilikan mereka. Selain itu apakah fungsi aset disini dapat lebih memaksimalkan keuntungan. Selain itu, menggunakan BOPO tinggi karena bank harus ekspansi usaha, mulai investasi sistem teknologi informasi, *re-engineering system*, maupun ekspansi jaringan kantor. Namun, Covid-19 ini datang membuat perusahaan mengeluarkan beban yang cukup tinggi seperti halnya 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. Selain itu, rencana-rencana yang akan dilakukan terhambat dan terlambat tidak sesuai dengan rencana awal. Berdasarkan penelitian ini bahwa untuk kinerja perusahaan yang menggunakan rasio rentabilitas menggunakan

Return on Assets (ROA) dan Biaya Operasional terhadap Pendapatan Operasional (BOPO). Dalam penelitian Nurfianti & Wulansari (2021) menjelaskan kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA menjelaskan bahwa tidak berpengaruh pada DAR dikarenakan perusahaan mengalami kesulitan untuk menambah hutang perusahaan yang berlebih serta dikhawatirkan kedepannya aset tidak mampu untuk menutupi hutang-hutang perusahaan. Menurut Kristanto (2018) dan Al'azhary & Buchdadi (2022) bahwa ROA berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif karena praktik pembayaran kompensasi pada kenyataannya menyesuaikan kondisi internal dan eksternal yang dihadapi oleh perusahaan yakni seperti karakteristik perusahaan, kondisi lingkungan dan strategi perusahaan dalam menentukan kebijakan pembayaran kompensasi serta asumsi lainnya kemungkinan pada rapat pemegang saham tahun sebelumnya sudah menetapkan kompensasi eksekutif yang akan dibayarkan. Menurut Anggraeni (2017) bahwa aset berpengaruh negatif terhadap BOPO karena nilai aset yang tinggi maka BOPO akan rendah yang dimana bank tersebut dapat mengelola aset secara bagus dan pendapatan lebih banyak dari pada beban. Menurut Harmano dkk (2017) bahwa BOPO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif karena kondisi yang sehat ini menunjukkan bahwa nilai BOPO pada sektor perbankan atau bank yang efisien dalam kondisi yang baik dalam hal pengendalian biaya operasional dan menghasilkan keuntungan, oleh karena itu pertumbuhan nilai BOPO juga akan mengakibatkan peningkatan keuntungan bank. Hasil jangka panjangnya adalah kompensasi direksi akan meningkat sesuai dengan rentabilitas bank.

Kompensasi dalam konteks ini mengacu pada penghargaan untuk kinerja sebelumnya (Chou & Buchdadi, 2018). Dalam penelitian Chou & Buchdadi (2018), Wardoyo dkk. (2022), Khursheed & Sheikh (2022) dan Sarhan dkk. (2019) bahwa ROA berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif yang menjelaskan ROA yang lebih baik akan memberikan kompensasi eksekutif yang lebih baik. Menurut Nurfianti & Wulansari (2021) bahwa DAR tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap ROA. Menurut Anggraeni (2017) bahwa pada bank BNI ukuran perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap BOPO serta

pada Bank Mandiri ukuran perusahaan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap BOPO. Selain itu menurut Harmano dkk (2017) bahwa BOPO berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi eksekutif yang menjelaskan bahwa BOPO rata-rata nilai BOPO untuk industri perbankan baik dan membuat kompensasi yang diberikan akan semakin besar pula. Oleh karena itu, hipotesis ketiga hingga keenam adalah sebagai berikut:

H₃: Ukuran Perusahaan positif dan signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif dimoderasi *Return on Assets* (ROA)

H₄: *Debt to Asset Ratio* (DAR) negatif dan signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif dimoderasi *Return on Assets* (ROA)

H₅: Ukuran Perusahaan positif dan signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif dimoderasi Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO).

H₆: *Debt to Asset Ratio* (DAR) negatif dan signifikan terhadap Kompensasi Eksekutif dimoderasi Biaya Operasional dan Pendapatan Operasional (BOPO).