

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perbankan merupakan salah satu sektor yang sangat berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian suatu negara. Perbankan diartikan sebagai *financial intermediary* karena memiliki fungsi utama yaitu melakukan kegiatan intermediasi antara unit defisit dan unit *surplus* (Siamat, 2005). Fungsi yang dimiliki perbankan ini dapat meningkatkan pertumbuhan dunia usaha yang nantinya dapat berdampak pada keadaan perekonomian nasional.

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan harus dapat lebih unggul dalam bersaing dengan cara memanfaatkan kemampuan yang dimiliki semaksimal mungkin. Perusahaan dituntut untuk dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada secara cepat dan tepat. Sumber daya manusia (SDM) adalah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan. Karena kinerja atau produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sikap disiplin, motivasi kerja, pemberian kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Poppy, 2020). Sistem penerapan kompensasi yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja lebih keras.

Pada umumnya karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik menginginkan adanya korelasi positif antara kinerja dengan sistem kompensasi yang kuat. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan operasional perusahaan. Kompensasi terdiri dari empat bentuk yang umum diterapkan dalam perusahaan yaitu upah atau gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas (Cahyaningtyas, 2019). Tindakan ini diharapkan akan mempengaruhi motivasi dan komitmen dari dalam diri karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan nantinya akan mempengaruhi keberlangsungan hidup perusahaan.

Setiap eksekutif dan karyawan perusahaan memiliki hak untuk menerima kompensasi yang sepadan dengan tanggung jawab dan pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan yang dikontribusikan kepada perusahaan. Berikut disajikan tabel perbandingan rata – rata kompensasi antar eksekutif dan karyawan pada sektor perbankan, manufaktur, dan pertambangan pada periode 2019:

Tabel 1.1

Perbandingan Rata – Rata Kompensasi Antar Eksekutif dan Karyawan Pada Sektor Perbankan, Manufaktur, dan Pertambangan dalam Setahun (Rupiah)

Sektor		Eksekutif	Karyawan	Selisih
Perbankan	BBCA	41.509.272.727	538.379.042	40.970.893.686
	BBRI	19.032.700.000	84.891.809	18.947.808.191
	BBTN	2.715.800.000	18.143.184	2.697.656.816
Manufaktur	UNVR	6.883.615.385	13.645.518	6.869.969.866
	GGRM	12.430.615.385	45.378.566	12.385.236.818
	KAEF	4.653.600.000	34.859.224	4.618.740.776
Pertambangan	ELSA	6.106.194.494	822.163.825	5.284.030.668
	TINS	5.016.535.649	91.067.023	4.925.468.626

	PTBA	8.211.541.399	455.597.090	7.755.944.309
--	------	---------------	-------------	---------------

Sumber: data olahan, 2020.

Tabel 1.1 menjelaskan perbandingan disparitas kompensasi antar eksekutif dengan karyawan pada sektor perbankan, manufaktur, dan pertambangan. Sektor perbankan dengan kode perusahaan BBKA menunjukkan selisih kompensasi yang tergolong besar antar eksekutif dan karyawannya yaitu sebesar Rp 40.970.893.686. Sedangkan, selisih kompensasi antar eksekutif dan karyawan BBRI dan BBTN juga relatif besar yaitu Rp 18.947.808.191 dan Rp 2.697.656.816 pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa sektor perbankan relatif memiliki disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan yang tergolong besar daripada dua sektor lainnya. Perusahaan menentukan jumlah kompensasi dengan mempertimbangkan beberapa faktor seperti kinerja dan pencapaian eksekutif dan karyawan secara individu dan kolektif berdasarkan pengukuran kinerja.

Berikut data dari Badan Pusat Statistik (2020), telah dipublikasikan rata – rata upah/gaji/pendapatan bersih dalam sebulan menurut jenis pekerjaan utama dan lapangan pekerjaan bidang jasa keuangan dan asuransi, industri pengolahan, dan pertambangan dan penggalian di perkotaan yang dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2

Perbandingan Rata – Rata Upah/Gaji Pekerja dalam Sebulan (Rupiah) di Bidang Jasa Keuangan dan Asuransi, Industri Pengolahan, dan Pertambangan dan Penggalian

Jenis Pekerjaan Utama	Jasa Keuangan dan Asuransi	Industri Pengolahan	Pertambangan dan Penggalian
Tenaga profesional, teknisi, dan sejenis	4.563.973	5.840.765	9.356.447

Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	7.307.919	10.314.415	24.819.295
Tenaga tata usaha dan yang sejenis	4.201.454	4.078.867	6.692.819
Tenaga usaha penjualan	4.623.191	3.832.569	3.471.479
Tenaga usaha jasa	6.905.763	2.763.547	11.978.457

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jenis pekerjaan bagian tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan (*managerial and supervisory occupations*) pada ketiga bidang lapangan pekerjaan yang berbeda memperoleh rata – rata upah atau gaji lebih besar dibandingkan dengan jenis pekerjaan utama lainnya. Rata – rata gaji atau upah jenis pekerjaan bagian tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan bidang jasa keuangan dan asuransi memperoleh sebesar Rp 7.307.919, bidang industri pengolahan Rp 10.314.415, dan bidang pertambangan dan penggalian Rp 24.819.295. Dapat terlihat bahwa ada kesenjangan perolehan gaji pada level manajerial yang lebih besar daripada jenis pekerjaan utama lainnya pada perusahaan di Indonesia.

Karyawan merupakan inti dari sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting, adanya kesenjangan gaji yang substansial antara eksekutif dengan karyawan dapat mencerminkan bahwa perusahaan belum terlalu memperhatikan nilai sumber daya manusianya. Rasionalitas skema kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan, yang mengakibatkan dapat mempengaruhi individu dan kinerja bisnis (Liu et al., 2019).

Berdasarkan studi dari perusahaan konsultan global Korn Ferry (2019), persentase kesenjangan gaji antara eksekutif dengan karyawan mengalami

peningkatan menjadi 12,7 persen dan kesenjangan gaji di Indonesia adalah tertinggi ketiga di wilayah Asia. Amanda Ryadi dari Korn Ferry Indonesia menjelaskan bahwa adanya kesenjangan gaji yang sangat tinggi ini terjadi karena Indonesia kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya di level manajemen atas (Ulya, 2019).

Investasi dalam teknologi yang dilakukan perusahaan memiliki tujuan untuk memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dan perusahaan (Jin, 2003). Teknologi dapat memudahkan karyawan dalam memperoleh informasi, mempermudah kolaborasi antar karyawan seperti penggunaan *google drive* atau *cloud storage* lainnya, dan mempermudah menyimpan dan mencari data secara efektif dan efisien (Pradana, 2018). *Technical complexity* adalah salah satu faktor yang mendukung *performance* suatu perusahaan. *Firm performance* juga berkaitan dengan pemakaian teknologi, maka dari itu adanya penerapan teknologi dalam perusahaan dapat memberikan dorongan pada kinerja perusahaan. Perusahaan akan mendukung penuh pada pembentukan sistem informasi perusahaan dengan menggunakan teknologi canggih, karena penggunaan teknologi memudahkan perusahaan dalam memperoleh informasi yang tepat, cepat, dan akurat (Saryanti, 2019).

Teknologi menjadi kompleks karena semua lini operasional perusahaan sudah di otomatisasi atau di digitalisasi. Serta, kompleksitas teknologi terjadi karena banyaknya pilihan alternatif yang tersedia pada tren teknologi setiap waktunya. Perusahaan yang telah menggantikan teknologi terbarunya pada waktu terdahulu akan merasa tertinggal pada tren teknologi saat ini karena adanya

perubahan secara cepat. Perubahan yang begitu cepat ini mengakibatkan perusahaan harus menanggung beban yaitu biaya yang besar untuk memperbarui teknologi perusahaannya dan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan mengoperasikan teknologi tersebut (BZ, 1999).

Technical complexity sangat penting saat berhubungan dengan sesuatu yang berteknologi tinggi (Wagner et al., 2017). Semakin canggih teknologi yang digunakan perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan semakin cepat juga proses pengambilan keputusannya (Respati, 2008). Hal ini akan mempengaruhi perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawannya. Perusahaan akan lebih selektif dalam memilih karyawan yang memiliki kualitas terbaik. Karyawan yang berkualitas tentunya mengharapkan kompensasi yang tinggi, ini dapat mengakibatkan *pay gap* yang semakin besar juga. Penelitian ini didukung oleh penelitian Cheah et al. (2020) dan Saryanti (2019) yang memperoleh hasil *technical complexity* berpengaruh positif terhadap *performance*. Peran *technical complexity* dalam memperkuat pengaruh disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan terhadap kinerja perusahaan yaitu mengindikasikan bahwa semakin kompleks teknologi yang digunakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan dan kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kesenjangan kompensasi eksekutif dan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja masa depan perusahaan (Liu et al., 2019). Penelitian tersebut didukung oleh Banker et al. (2016) yang menemukan *pay gap* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian Shaw (2015) menunjukkan bahwa *pay dispersion* berpengaruh terhadap

organizational performance. Ataay (2019) memperoleh hasil *pay dispersion* memiliki hubungan positif terhadap *performance*. Sedangkan, Lepisto & Rossi (2020) menunjukkan bahwa *pay dispersion* memiliki hubungan negatif terhadap *organizational performance* pada perusahaan manufaktur di Finlandia. Penelitian Rouen (2017) menunjukkan bahwa disparitas kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Serta, Sari & Harto (2014) menunjukkan hasil yaitu disparitas gaji karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Cheah et al. (2020) memperoleh hasil *technology complexity* berpengaruh positif terhadap *financial performance*. Penelitian Saryanti (2019) memperoleh hasil kompleksitas teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari peneliti terdahulu (Liu et al., 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dan disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan sebagai variabel independen. Dalam penelitian ini *technical complexity* digunakan sebagai variabel moderasi. Sedangkan, pada penelitian Liu et al. (2019) *technical complexity* digunakan sebagai variabel kontrol. Penelitian Liu et al. (2019) menggunakan sampel pada perusahaan BUMN kecuali perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Shanghai dan Shenzhen periode 2016 – 2017. Penelitian mengenai kompensasi eksekutif di negara berkembang khususnya wilayah Asia masih jarang dilakukan karena adanya keterbatasan data (Kato et al., 2007).

Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah sektor perbankan. Terdapat beberapa alasan memilih sektor perbankan sebagai subjek penelitian. Pertama, berdasarkan data yang dipublikasikan setiap tahun oleh sebuah majalah ternama

yaitu Forbes Indonesia menobatkan 50 perusahaan *go public* yang mendapatkan penghargaan '*Best of the Best*'. Mereka dinilai memiliki kinerja perusahaan yang positif dalam beberapa tahun terakhir. Dari 50 perusahaan yang terpilih setiap tahunnya, terdapat minimal lima perusahaan dari sektor perbankan yang terpilih dalam penghargaan tersebut. Kedua, kinerja sektor perbankan relatif meningkat setiap periodenya. Indonesia dianggap memiliki prospek masa depan yang cerah, oleh sebab itu saat ini banyak investor asing yang ingin berinvestasi pada sektor perbankan di Indonesia. Ketiga, sektor perbankan di Indonesia secara aktif memberikan kompensasi kepada para eksekutifnya. Kompensasi maupun bonus setiap tahunnya mengalami peningkatan pada sebagian besar bank di Indonesia (Hutauruk, 2020).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini. Tabel 1.1 menjelaskan mengenai perbandingan kompensasi antar eksekutif dan karyawan pada sektor perbankan, manufaktur, dan pertambangan dalam setahun pada periode 2019. Selisih gaji pada sektor perbankan cukup mendominasi dari dua sektor lainnya. Tabel 1.2 mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan bagian tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan (*managerial and supervisory occupations*) memperoleh gaji atau upah yang lebih besar daripada empat jenis pekerjaan utama lainnya.

Hal ini juga didukung dengan adanya studi dari perusahaan konsultan global Korn Ferry, persentase kesenjangan gaji antara eksekutif dengan karyawan mengalami peningkatan menjadi 12,7 persen dan kesenjangan gaji di Indonesia adalah tertinggi ketiga di wilayah Asia. Adanya kesenjangan gaji yang sangat tinggi ini terjadi karena Indonesia kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya di level manajemen atas.

Technical complexity berhubungan dengan sesuatu yang berteknologi tinggi. Teknologi menjadi kompleks karena semua lini perusahaan sudah di otomatisasi atau di digitalisasi. Semakin canggih teknologi yang digunakan perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawannya. Perusahaan akan lebih selektif dalam memilih karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas tentunya mengharapkan mendapat kompensasi yang tinggi, ini mengakibatkan *pay gap* yang semakin besar juga.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang tertera diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Apakah disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?

2. Apakah *technical complexity* memperkuat pengaruh disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan terhadap kinerja perusahaan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia?

1.4 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus pada dampak disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan terhadap kinerja perusahaan dengan *technical complexity* sebagai variabel moderasi, serta *growth* dan *capital adequacy ratio* sebagai variabel kontrol pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini tercantum dalam *website* Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini memiliki pembatasan dalam data penelitian yaitu, penelitian ini akan menggunakan data yang dimulai dari tahun 2015 – 2019.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis dampak disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.
2. Untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis variabel moderasi *technical complexity* memperkuat pengaruh disparitas kompensasi antar eksekutif dan

karyawan terhadap kinerja perusahaan pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Pengembangan Ilmu

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi akademisi, penulis selanjutnya, dan pembaca berupa pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu akuntansi manajemen dan khususnya dalam membangun sebuah kerangka konseptual tentang disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan dengan *technical complexity* sebagai variabel moderasi.

2. Manfaat Praktis

- Bagi perusahaan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam memberikan referensi dan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan kompensasi eksekutif dan karyawan dengan orientasi perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang. Karena penerapan kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi setiap individu untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

- Bagi investor, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini investor dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam mengambil keputusan sebelum melakukan investasi ke perusahaan terkait.
- Bagi regulator, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini para pembuat kebijakan dapat membuat regulasi yang mewajibkan perusahaan untuk mempublikasikan jumlah kompensasi secara rinci karena dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab yang saling berhubungan yaitu:

BAB I

Pendahuluan

Bab ini akan menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang menjelaskan adanya disparitas kompensasi antar eksekutif dan karyawan terhadap kinerja perusahaan, alasan pemilihan subjek, dan pemilihan topik penelitian. Bagian ini juga akan menjelaskan identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II

Landasan Teori, Kerangka Penelitian, dan Hipotesis

Bab ini akan menjelaskan mengenai landasan teori. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *tournament*

