

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan manufaktur di sektor barang konsumsi adalah entitas bisnis yang menghasilkan produk-produk yang digunakan oleh konsumen setiap hari. Produk-produk ini umumnya memiliki siklus hidup yang pendek dan cepat habis digunakan, seperti makanan, minuman, produk rumah tangga, dan perawatan pribadi. Sektor ini memiliki peranan krusial dalam perekonomian karena tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar masyarakat tetapi juga memberikan kontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB).

Dalam perekonomian, perusahaan manufaktur di sektor barang konsumsi memegang peranan vital dengan memproduksi barang-barang yang dikonsumsi sehari-hari. Tujuan utama dari perusahaan-perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan konsumen, meningkatkan profitabilitas, memperluas pangsa pasar, serta terus melakukan inovasi. Fungsi utama mereka mencakup riset dan pengembangan (R&D), proses produksi, pemasaran, distribusi, pengendalian kualitas, dan manajemen sumber daya manusia. Pada produksi produk makanan dan minuman kebutuhan utama manusia pada umumnya.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), produksi industri manufaktur besar dan sedang meningkat sebesar 4,01% tahun 2019 dibandingkan tahun 2018. Pertumbuhan ini dipicu oleh kenaikan produksi di sektor pencetakan dan

reproduksi, media rekaman, serta industri farmasi, produk obat kimia, dan obat tradisional .

Laporan dari Kompas menyebutkan bahwa pada kuartal IV 2019, terdapat perlambatan dalam kegiatan usaha sektor industri pengolahan dengan penurunan Saldo Bersih Tertimbang (SBT) dari 3,05% pada kuartal III 2019 menjadi 0,76% pada kuartal IV 2019. Ini sejalan dengan penurunan volume produksi dan pesanan, meskipun terdapat peningkatan pada kuartal I 2020 sebagai antisipasi tingginya permintaan selama Ramadhan dan Idul Fitri. beberapa perusahaan mencatatkan kinerja positif. Misalnya, PT Mayora Indah Tbk (MYOR) melaporkan peningkatan penjualan dan ekspansi ke pasar internasional, sementara PT Garudafood Putra Putri Jaya Tbk (GOOD) membukukan penjualan neto yang meningkat sebesar 6,91% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya

Berdasarkan data dari PT Bursa Efek Indonesia, mulai 2020 sektor ini menghadapi tantangan besar akibat pandemi COVID-19. Penurunan aktivitas ekonomi dan pembatasan sosial berdampak signifikan pada penjualan dan produksi perusahaan barang konsumsi. Kinerja Indeks Sektor Barang Konsumsi mengalami penurunan sebesar -19,17% sepanjang kuartal pertama tahun 2020. Indeks Sektor Perdagangan, Jasa, dan Investasi berada di posisi kedua dengan koreksi sebesar -21,77%, diikuti oleh Indeks Sektor Pertambangan yang turun -23,54%, Indeks Sektor Finansial yang merosot -26,94%, dan Indeks Sektor Infrastruktur, Utilitas, dan Transportasi yang anjlok -29,20%. Penurunan terbesar terjadi pada Indeks Sektor Industri Dasar dan Kimia yang turun hingga -40,68% selama triwulan pertama. Pengamat pasar modal dari Universitas Indonesia, Budi Frensidy,

menyatakan bahwa kinerja sektoral selama kuartal pertama ini mencerminkan situasi krisis yang sedang terjadi. Perusahaan harus berupaya melakukan strategi-strategi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Sektor manufaktur juga menghadapi tantangan pada tahun 2020-2021 seperti pelemahan nilai tukar rupiah yang dapat mempengaruhi biaya produksi dan daya saing produk di pasar global. Meski demikian, Kementerian Perindustrian tetap optimis dan berusaha mempertahankan pertumbuhan melalui berbagai program peningkatan penggunaan produk dalam negeri dan hilirisasi. Kondisi ini mencerminkan dinamika kompleks dalam sektor manufaktur barang konsumsi di Indonesia, dengan peluang pertumbuhan yang signifikan tetapi juga tantangan yang perlu diatasi untuk memastikan kinerja perusahaan tetap optimal.

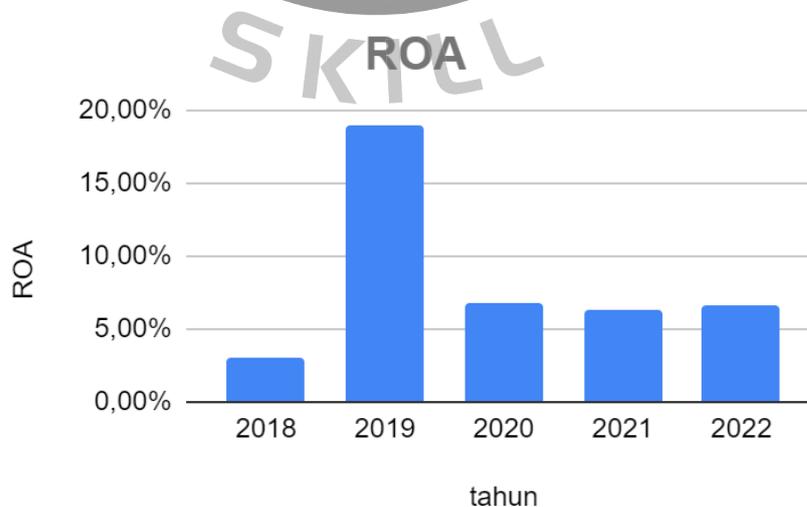
Kinerja suatu perusahaan merupakan hasil dari berbagai proses yang dilakukan perusahaan berdasarkan rencana-rencananya selama jangka waktu tertentu (Ii & Pustaka, 2001). Kinerja suatu perusahaan sering kali dievaluasi melalui laporan keuangan perusahaan karena melalui laporan keuangan tersebut dapat diukur keberhasilan operasional perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mengevaluasi kinerja pelaporan keuangan, diperlukan analisis laporan keuangan untuk menggambarkan situasi keuangan dan kesehatan keuangan perusahaan (Barmawi, 2021). Analisis laporan keuangan melibatkan evaluasi likuiditas, profitabilitas, solvabilitas, dan rasio operasi.

Kinerja perusahaan dapat diukur secara finansial dan non finansial. Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk jangka waktu tertentu. Kemampuan suatu perusahaan

untuk mendapatkan laba (*profitable*), memiliki kemampuan untuk tumbuh dan berkembang (*growth*), dan memiliki kemampuan untuk mendapatkan proyek yang berkelanjutan (*sustainable*). Semua ini merupakan indikator kesuksesan perusahaan.

Kinerja optimum perusahaan dapat dicapai jika sumber daya manusianya memiliki motivasi penuh memajukan perusahaan. Pengelolaan sumberdaya perusahaan secara strategis menjadi tanggung jawab direksi. Direksi mempunyai kuasa yang besar dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan (Probohudono et al., 2016). Direksi yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan seluruh jajarannya untuk mencapai target-target organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Indikator keberhasilan usaha dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan keuntungan (*profitable*), kemampuan tumbuh dan berkembang (*growth*), kemampuan mewujudkan proyek yang berkelanjutan (*sustainable*) dan daya saing perusahaan (*competition*) dengan perusahaan lain.



**Gambar 1. 1 Grafik ROA Perusahaan Barang Konsumsi 2018-2022**

(Data Olahan, 2024)

Berdasarkan data yang telah diolah dapat dilihat bahwa hasil ROA (*Return On Asset*) pada seluruh perusahaan manufaktur sektor Barang Konsumsi mengalami naik turun setiap tahun, Pada tahun 2019, nilai *Return on Asset* (ROA) tertinggi tercatat sebesar 19,01%. PT. Merck Tbk (Merck) yang memberikan kontribusi terbesar terhadap angka ini dengan rata-rata ROA mencapai 23%. ROA adalah indikator kunci yang mengukur sejauh mana perusahaan efektif dalam menghasilkan laba dari aset yang dimilikinya. Tingginya ROA PT. Merck Tbk menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan asetnya secara efisien untuk menghasilkan keuntungan yang signifikan. Sebagai perusahaan di bidang farmasi dan kesehatan, PT. Merck Tbk berhasil mencapai efisiensi operasional yang tinggi dan tingkat profitabilitas yang kuat. Hal tersebut kemungkinan dihasilkan dari Kinerja para CEO dan Non-CEO karena tinggi atau rendahnya nilai ROA sebuah perusahaan dapat dipengaruhi juga salah satunya dari para pemegang kepentingan dalam mengambil keputusan seperti CEO maupun Non-CEO. Lalu penyumbang terbesar selanjutnya ada pada perusahaan PT. Unilever Tbk (UNVR) sebesar 12% tertinggi pada 2018 sebesar 46,66% dan terendah pada tahun 2022 sebesar 29,29%. Sejak tahun 2018 hingga 2022, PT. Unilever Indonesia Tbk. terus mengalami penurunan dalam hasil pengembalian atas asetnya, mencerminkan kinerja perusahaan yang kurang memuaskan dibandingkan dengan periode sebelumnya. Penurunan Return on Asset ini menjadi masalah utama yang dihadapi perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa faktor Salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan ini adalah turunnya laba yang dicatat perusahaan, yang

mencapai Rp 5,36 Triliun pada tahun 2022, menurun 6,8% dari Rp 5,76 triliun pada tahun 2021. Penurunan laba ini mengakibatkan kesulitan dalam pengelolaan keuangan untuk pengembangan bisnis, serta berpotensi mempengaruhi kinerja perusahaan di masa depan.

Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja manajemen yang dipimpin oleh CEO, karena CEO bertanggung jawab untuk mengambil keputusan strategis yang mempengaruhi arah dan tujuan perusahaan. Keputusan ini mencakup penetapan visi, misi, dan strategi jangka panjang. Jika keputusan ini tepat, maka perusahaan dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Tanggung jawab CEO dan jajaran direksi diperlukan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut. Faktor yang diduga akan mempengaruhi motivasi pencapaian kinerja adalah salah satunya disparitas gaji karena disparitas gaji dapat menyebabkan baik CEO maupun jajaran direksi mengalami ketidaksenangan sehingga dapat menimbulkan rasa iri yang dapat juga mempengaruhi baik kinerja pribadi maupun perusahaan.

CEO (*Chief Executive Officer*) disebut juga Pejabat Eksekutif Tertinggi adalah jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan, bertanggung jawab menjalankan perusahaan dan bertanggung jawab atas stabilitas perusahaan. Peran CEO pada setiap perusahaan berbeda-beda, tergantung besar kecilnya perusahaan. Dalam usaha kecil, CEO mengambil banyak peran dalam perusahaan. Namun, di perusahaan besar, CEO lebih mementingkan strategi tingkat tinggi dan manajemen perusahaan secara keseluruhan (Brockner et al., 2006).

Keberadaan CEO dalam suatu perusahaan merupakan hal yang penting dalam proses pembangunan berkelanjutan perusahaan dan mempunyai tanggung jawab yang besar dalam pengambilan keputusan operasional perusahaan serta mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis (Wu et al., 2011). Karakteristik pribadi seperti gender, senioritas, pengalaman kerja, keterampilan, usia dan latar belakang merupakan karakteristik yang dapat mempengaruhi CEO dalam pengambilan keputusannya. Dalam hierarki suatu perusahaan secara keseluruhan, CEO menempati posisi tertinggi dalam pengambilan keputusan akhir, posisi ini dalam perusahaan membuatnya menjadi bahan kajian yang menarik untuk dikaji lebih lanjut di kalangan akademis. Pengaruh karakteristik CEO yang berbeda terhadap kinerja perusahaan sangat menarik karena karakteristik tersebut dapat dipelajari dan diperdalam dengan menambahkan beberapa dimensi sifat tambahan (Saidu, 2019). Dengan mengingat hal tersebut, maka dimungkinkan untuk mengkaji secara lebih spesifik aspek-aspek karakteristik tertentu yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dan melihat apakah terdapat hubungan antara keduanya baik kinerja perusahaan dan juga karakteristiknya.

Non-CEO mengacu pada posisi di perusahaan yang bukan *Chief Executive Officer*, yang merupakan posisi tertinggi di perusahaan. Posisi non-CEO dapat mencakup peran seperti *Chief Financial Officer*, *Chief Operating Officer* atau posisi eksekutif lainnya yang melaporkan kepada CEO (Brockner et al., 2006). Tanggung jawab posisi non-CEO dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan struktur perusahaan. Di perusahaan perintis, posisi non-CEO mungkin memiliki

tanggung jawab yang lebih bermacam-macam, sedangkan di perusahaan yang sudah lama beroperasi, posisi Non-CEO mungkin lebih khusus dan difokuskan pada bidang tertentu dari bisnis.

Disparitas gaji merupakan perbedaan atau selisih (*gap*) pada gaji karyawan yang dapat dikategorikan menjadi disparitas secara vertikal dan horizontal (Shaw, 2014). Disparitas gaji secara vertikal mengacu pada perbedaan gaji relatif antara eksekutif dengan karyawan (Ataay, 2019). Disparitas gaji secara horizontal mengacu pada perbedaan gaji relatif antar individu dalam kelompok atau tingkatan yang sama (Patel et al., 2018). Besaran kesenjangan disparitas gaji baik secara horizontal maupun vertikal akan memberikan dampak motivasi yang berbeda.

*CEO Power* atau kekuatan dari CEO ketika seorang CEO memiliki power maka akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena CEO yang berkualifikasi akan mengelola lingkungan bisnis lebih baik daripada CEO yang tidak memiliki kualifikasi tersebut, akibatnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Oradiet al., 2020). Dengan adanya kekuatan yang dimiliki oleh seorang CEO ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan karena CEO dianggap dapat mengontrol atau mengendalikan para karyawan atau direksi lainnya untuk dapat bekerja sesuai strategi yang telah dirancangnya, jika seorang CEO tidak memiliki kekuatan dalam jabatannya sebagai CEO maka hal itu dapat menyebabkan CEO tersebut yang akan dikendalikan oleh direksi lain atau bahkan karyawan. Salah satu kekuatan CEO yang dimaksud yaitu dengan adanya kepemilikan saham yang dimiliki didalam perusahaan tersebut, karena ketika seorang CEO memiliki

presentase saham maka ia juga memiliki hak untuk membuat keputusan dalam perusahaan selain dari pemegang saham.

Dalam hubungan antara disparitas gaji CEO dan non-CEO serta kinerja perusahaan, terdapat beberapa temuan penting. Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaji yang diterima seorang CEO dengan kinerja perusahaan yang dipimpinnya. Selain itu, ada juga temuan yang menunjukkan bahwa CEO dibayar lebih mahal karena tanggung jawab dan pekerjaan seorang CEO lebih kompleks dibandingkan dengan karyawan biasa. Serta dengan adanya international experience CEO ini dapat menjadikan salah satu faktor terjadinya perbedaan gaji yang di dapatkan yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja sebuah perusahaan.

*CEO Power* memiliki hubungan antara disparitas gaji dan kinerja perusahaan, seorang CEO memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan, sehingga seorang CEO diharapkan memiliki kekuatan untuk mengendalikan karyawannya karena hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Ketika CEO dapat mengendalikan bawahannya maka artinya mereka bekerja sesuai rencana dan strategi yang telah dirancang CEO, namun ketika seorang CEO tidak memiliki power atau kekuatan maka artinya CEO tersebut dapat dikatakan berada dibawah kendali Non-CEO lain atau bahkan karyawan. Kondisi tersebut membuat adanya perbedaan gaji yang diterima oleh CEO karena dianggap memiliki kekuatan atau kendali atas perusahaan dan karyawannya yang dapat berdampak pada kinerja perusahaan,

namun adanya rasa kecemburuan yang dirasakan oleh Non-CEO lainnya akan hal tersebut.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Cicilia, Fransiska, 2022) Dampak Disparitas Kompensasi Antar Eksekutif Dan Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Technical Complexity Sebagai Variabel Moderasi. Modifikasi yang dilakukan penulis yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Perusahaan sebagai variabel dependen dan Disparitas Gaji antara CEO dan NON-CEO sebagai variabel independen, serta *CEO Power* sebagai variabel moderasi sampel yang digunakan adalah perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi periode 2018-2022. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam perbaikan pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam mengatasi disparitas gaji dan meningkatkan Kinerja perusahaan serta peran *CEO Power* sebagai variabel moderasi.

Penelitian terkait disparitas gaji telah dilakukan oleh sejumlah peneliti dengan hasil yang beragam yaitu Pengaruh negatif antara disparitas dengan kinerja perusahaan terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Kirana & Novita, 2021) menunjukkan bahwa perbedaan upah tidak mempengaruhi kinerja perusahaan. (Ataay, 2019) menerima hasil dispersi pembayaran memiliki hubungan positif dengan kinerja. Pada saat yang sama, (Rossi, 2020) menunjukkan bahwa dispersi upah berdampak negatif terhadap kinerja organisasi perusahaan manufaktur di Finlandia.

## 1.2 Ruang Lingkup

Pada penelitian ini sumber data yang digunakan adalah laporan keuangan dan Laporan Tahunan pada Perusahaan Manufaktur sektor Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022.

## 1.3 Identifikasi Masalah

Ada banyak elemen yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih disparitas gaji antara CEO dan NON-CEO yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dengan CEO power sebagai variabel moderasi pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2018-2022.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini merupakan :

1. Apakah disparitas gaji antara CEO dan Non-CEO berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022?
2. Apakah *CEO Power* memperkuat pengaruh disparitas gaji antara CEO dan Non-CEO terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018-2022?

### 1.5 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan hal-hal yang membatasi masalah-masalah pada penelitian ini adalah hanya menggunakan data sekunder serta hanya menggunakan periode tahun 2018-2022 pada perusahaan manufaktur sektor barang konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini berfokus pada dampak disparitas gaji antara CEO dan Non-CEO terhadap kinerja perusahaan dengan CEO Power sebagai variabel moderasi, serta size sebagai variabel kontrol.

### 1.6 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini, menjadi beirikut :

1. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh Disparitas Gaji CEO dan Non-CEO terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa efek Indonesia periode 2018-2022.
2. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis variabel moderasi CEO power memperkuat pengaruh Disparitas Gaji CEO dan Non-CEO terhadap Kinerja Perusahaan pada perusahaan manufaktur sektor Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa efek Indonesia periode 2018-2022.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan referensi dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan gaji CEO dan Non-CEO dengan orientasi agar perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya di masa depan. Karena menetapkan gaji yang baik dapat meningkatkan motivasi masyarakat untuk bekerja keras meningkatkan kinerja perusahaan.

### **2. Bagi Investor**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyampaikan tambahan dalam hal pertimbangan pengambilan keputusan investasi di perusahaan Manufaktur Sektor Barang Konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

### **3. Bagi Regulator**

Sedangkan bagi regulator, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini para pengambil kebijakan dapat membuat peraturan yang mewajibkan perusahaan untuk mempublikasikan rincian gaji karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

## **1.8 Sistematika Penulisan**

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tinjauan pustaka yang digunakan sebagai dasar untuk membahas masalah dalam penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan teori-teori yang mendukung penelitian ini.

## **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran umum dan penjelasan mengenai variabel-variabel, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

## **BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, disajikan hasil dari data yang telah diolah oleh penulis sebagai hasil dari pemecahan masalah penelitian dan pembahasan dari hasil data yang sudah diolah tersebut.

## **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian yang telah penulis selesaikan, keterbatasan penulis, serta saran untuk peneliti selanjutnya yang akan menyeimbangkan atau melanjutkan penelitian ini.