

PENGARUH RISIKO BISNIS, FINANCIAL DISTRESS, DAN KINERJA
PERUSAHAAN TERHADAP REMUNERASI DIREKSI

Muhammad Yusuf¹,Ane Tri Septiani²

muhammadyusuf@gmail.com¹,aneseptiani51@gmail.com²

Universitas Negeri Jakarta^{1,2}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh hubungan antara risiko bisnis, *financial distress*, dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi direksi. Variabel dependen berupa remunerasi direksi yang diukur berdasarkan jumlah keseluruhan remunerasi yang diterima oleh pihak direksi dan dewan komisaris. Sementara itu untuk variabel independen berupa risiko bisnis diukur menggunakan rasio *non-performing loan* (NPL), *financial distress* diukur menggunakan variabel *dummy*, 1 untuk perusahaan yang memiliki laba bersih negatif dan 0 untuk perusahaan yang memiliki laba bersih positif, dan kinerja perusahaan diukur menggunakan rasio *return on assets* (ROA). Data sekunder digunakan dalam penelitian ini dengan populasi perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di BEI tahun 2011-2016. *Purposive sampling* digunakan sehingga data yang didapatkan peneliti sebanyak 25 perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan SPSS. Hasil uji statistik menunjukkan risiko bisnis memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi positif. *Financial distress* memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi positif. Lalu kinerja perusahaan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan memiliki nilai koefisien regresi positif. Dari hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan berpengaruh positif terhadap remunerasi direksi. Sementara itu risiko bisnis dan *financial distress* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi.

Keyword: Risiko Bisnis, *Financial Distress*, Kinerja Perusahaan, dan Remunerasi Direksi.

1. PENDAHULUAN

Krisis ekonomi global yang terjadi pada tahun 2008 terjadi dikarenakan adanya dorongan untuk konsumsi (*propensity to consume*). Berawal dari rakyat Amerika Serikat yang hidup dalam konsumerisme di luar batas yang membuat mereka hidup dalam hutang. Tingginya jumlah permintaan pinjaman *subprime mortgage* menyebabkan lembaga keuangan yang memberikan kredit mulai kehilangan likuiditasnya. Langkah yang ditempuh untuk mengatasi likuiditas yang buruk yaitu dengan sekuritisasi *subprime mortgage* menjadi *mortgage-backed securities* (MBS) yang bertujuan untuk memperoleh suntikan dana segar dan mengalihkan risiko gagal bayar kepada investor baru. Tidak selesai sampai pada MBS, melalui rekayasa keuangan yang kompleks MBS diresekrutisasi lagi menjadi sekuritas lainnya. Tingginya permintaan pinjaman memicu perubahan kebijakan moneter AS berupa peningkatan suku bunga yang selanjutnya membuat para debitur *subprime mortgage* mengalami gagal bayar. Gagal bayar menyeret semua investor maupun lembaga yang terlibat dalam penjaminan likuiditas *subprime mortgage*. Krisis tersebut merambat ke sektor riil dan non-keuangan. (detik.com, 2007). Kesalahan pengambilan keputusan dapat berdampak pada bangkrutnya suatu perusahaan. Lehman Brothers merupakan salah satu perusahaan *Wall Street* yang mengalami kebangkrutan karena telah ikut serta mendanai *subprime mortgage*. Hal tersebut membuat masyarakat luas berpikir tentang cara mengatasi potensi risiko bisnis dan penurunan kinerja perusahaan yang akan terjadi di masa depan. Remunerasi menjadi perhatian banyak negara setelah terjadinya krisis keuangan global yang mengakibatkan kondisi perekonomian di banyak negara terpuruk (Wells, 2015). Perbedaan kepentingan dan asimetri informasi yang terjadi antara *agent* dan *principal* berpotensi menyebabkan kerugian yang material bagi perusahaan. Diperlukan adanya suatu langkah yang ditempuh perusahaan untuk tetap menjaga kinerja dan kondisi keuangan perusahaan. Remunerasi sebagai bagian dari mekanisme tata kelola perusahaan dianggap mampu mengatasi menurunnya kinerja. Remunerasi yang diberikan kepada pihak manajemen eksekutif dianggap dapat memotivasi untuk

meningkatkan kinerja dan kompetensi dalam pengelolaan perusahaan (Anthony dan Govindarajan, 2007).

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa terhadap kinerja karyawan yang diwujudkan dalam bentuk finansial dan non-finansial. Imbalan tersebut dapat berupa gaji, bonus, opsi saham, *restricted share*, dana pensiun, dan manfaat lainnya (Neokleous, 2015). Di Indonesia hal ini merupakan topik yang menarik untuk dibahas, terutama pada sektor perbankan. Peraturan Bank Indonesia No.8/4/PBI/2006 tentang pelaksanaan *Good Corporate Governance* (GCG) bank umum mewajibkan pengungkapan remunerasi dan segala fasilitas yang diberikan pada laporan *Good Corporate Governance*. Semua perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) wajib untuk melakukan pengungkapan remunerasi khususnya yang diberikan kepada direksi dan komisaris. Perusahaan sektor perbankan yang bergerak dalam bidang jasa pemberian kredit memiliki risiko bisnis yang cukup besar. Pihak direksi diharapkan dapat memperbaiki kredit yang buruk dengan membuat suatu keputusan. Heaney (2005) mempelajari studi tentang risiko dan remunerasi, yang menyatakan bahwa pihak *principal* akan mengeluarkan biaya berupa remunerasi kepada pengambil keputusan sebagai upah dalam mengambil risiko. Sebaliknya Ruparelia dan Njuguna (2016) yang menyatakan bahwa pemberian remunerasi yang lebih besar akan diberikan kepada perusahaan yang sehat.

Perusahaan yang sedang mengalami *financial distress* cenderung tidak akan melakukan pengeluaran kas terhadap biaya-biaya selain keperluan operasional. Abdullah (2006) menyebutkan bahwa perusahaan dalam keadaan *financial distress* akan membayar total remunerasi lebih rendah dibandingkan perusahaan dalam keadaan sehat hal tersebut sesuai dengan penelitian Probohudono et al., (2016) yang menyatakan ketika perusahaan dalam keadaan *financial distress*, kondisi keuangan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan serta perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembayaran utang. Sebaliknya, ketika keadaan perusahaan dalam kondisi non-*financial distress*, maka kondisi keuangan yang ada dalam perusahaan sedang dalam keadaan normal akan berdampak pada besarnya pemberian remunerasi

direksi. Hal tersebut bertentangan dengan Bebchuk dan Fried (2006) yang menyatakan bahwa ketika perusahaan sedang mengalami *non-financial distress* harus tetap menjaga pembayaran yang berlebih kepada direksi. PT Modern Internasional Tbk (Sevel) yang memiliki gerai 190 unit pada tahun 2014 yang kemudian perlahan menurun pada tahun 2016 menjadi 175 unit. Hal ini disebabkan karena pada tahun 2016 Sevel mengalami kesulitan keuangan dan memperoleh laba negatif sebesar 162 miliar, hal ini berdampak pada penurunan pembayaran yang dilakukan untuk pihak eksternal dan internal perusahaan (www.kompas.com 2017).

Peningkatan kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap besaran remunerasi yang akan diterima oleh direksi dan hal tersebut membuat kinerja perusahaan menjadi baik (Ruparelia dan Njuguna 2016). Peningkatan kinerja perusahaan ditentukan oleh *agent*. *Agent* dalam hal ini adalah dewan direksi dan dewan komisaris sebagai pimpinan tertinggi perusahaan. Peningkatan kinerja yang baik dan memiliki potensi memperoleh laba perusahaan yang lebih besar pada masa mendatang akan berpotensi terhadap peningkatan jumlah remunerasi yang diberikan.

Penelitian yang membahas tentang remunerasi direksi dalam sektor perbankan masih sangat minim dilakukan di Indonesia. Sektor perbankan dipilih dikarenakan dalam pelaksanaan *Good Corporate Governance* mengharuskan bank untuk mengungkapkan jumlah remunerasi yang diberikan kepada direksi khususnya yang menggunakan variabel risiko bisnis.

Berdasarkan hal diatas, penulis mengambil judul Pengaruh Risiko Bisnis, *Financial Distress*, dan Kinerja Perusahaan Terhadap Remunerasi Direksi Pada Perusahaan Sektor Perbankan.

Untuk itu rumusan masalah yang diteliti difokuskan kepada:

1. Apakah risiko bisnis berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?
2. Apakah *financial distress* berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?

3. Apakah kinerja perusahaan berpengaruh terhadap remunerasi pada perusahaan sektor perbankan di Indonesia?

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan pembaca terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi direksi. Bagi pihak *principal* dan *stakeholders*, penelitian ini dapat memberikan pandangan pengaruh *financial distress*, risiko bisnis, dan kinerja perusahaan terhadap remunerasi direksi. Bagi pemerintah, sebagai bahan evaluasi dalam pertimbangan suatu regulasi remunerasi yang sesuai untuk para direksi dan dewan komisaris.

2. LANDASAN TEORI

Konsep *agency theory* menyarankan untuk pemberian *reward* kepada *directors* sesuai dengan kinerja perusahaan untuk meminimalisir konflik *agency* (Haron dan Akhtaruddin 2013). Remunerasi menjadi bentuk apresiasi lebih dari *principal* selaku pemilik perusahaan kepada para *agent* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Kinerja yang terus dikembangkan dan dijaga akan dapat membawa perusahaan meraih kesuksesan dan kesejahteraan serta keberlangsungan hidup perusahaan dapat terus berlanjut. Hal-hal terkait kinerja perusahaan yang diharapkan akan semakin baik kedepannya dilakukan dengan pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi yang tinggi kepada para *agent* dipengaruhi oleh kinerja dan performa perusahaan yang baik.

Remunerasi merupakan suatu usaha yang dilakukan *principal* agar pihak *agent* dapat meningkatkan kinerja suatu manajemen perusahaan. Remunerasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa terhadap kinerja karyawan yang diberikan baik dalam bentuk finansial dan non-finansial. Imbalan tersebut dapat berupa insentif, bonus, *restricted share*, opsi saham, dana pensiun, dan manfaat lainnya (kesehatan, mobil, rumah, dan lain-lain) (Neokleous 2015).

Atmaja dalam Nora (2016) *financial distress* adalah kondisi dimana perusahaan mengalami kesulitan keuangan dan terancam bangkrut. *Financial distress* merupakan kondisi yang menggambarkan keadaan sebuah perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan, artinya perusahaan berada dalam posisi yang tidak aman dari ancaman kebangkrutan atau kegagalan pada usaha perusahaan tersebut.

Nickel *et al.*, dalam Kusumaningrum (2016) mendefinisikan risiko bisnis sebagai peluang seorang pengusaha kehilangan waktu dan uang dalam sebuah bisnis yang dijalankan dan tidak menguntungkan.

Mutiara (2013) kinerja perusahaan merupakan suatu prestasi manajemen, hal ini manajemen dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan dan meningkatkan nilai perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan suatu analisis yang dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu perusahaan telah melaksanakan dengan menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar (Fahmi, 2013).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis data sekunder. Dalam hal ini metode kuantitatif menggunakan data kombinasi *time series* dan *cross section* atau *pooled data*. Menurut Sugiyono (2009) penggunaan data panel dalam sebuah observasi mempunyai beberapa keuntungan yang diperoleh.

Objek dari penelitian “Pengaruh Risiko Bisnis, *Financial Distress*, dan *Return on Assets* Terhadap Remunerasi Direksi” ini adalah laporan perusahaan sektor perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia selama periode 2011-2016 dan laporan keuangan tersebut dipublikasikan pada situs resmi perusahaan dan situs resmi Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) selama periode 2011-2016. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2011-2016.
2. Perusahaan mengeluarkan dan mempublikasikan laporan keuangan selama periode 2011-2016.
3. Data-data yang berkaitan dengan variabel penelitian tersedia lengkap pada publikasi perusahaan selama periode 2011-2016.

Hingga tahun 2016, terdapat 43 perusahaan sektor perbankan yang telah mendaftarkan sahamnya pada Bursa Efek Indonesia. Jumlah ini meningkat dari tahun 2011 yaitu berjumlah 30 perusahaan.

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini dapat terlihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji R² dan Adjusted R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.499	.78983

a. Predictors: (Constant), ROA, FDSTR, NPL

b. Dependent Variable: LN.RD

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil pengujian regresi berganda didapat nilai *adjusted R²* adalah 0,499 atau 49,9%. Artinya seluruh variabel independen yang terdiri dari *non performing loan*, *financial distress* dan *return on assets* mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu remunerasi direksi sebesar 49,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 50,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti ukuran perusahaan, struktur kepemilikan dan komposisi dewan direksi perusahaan (Probohudono *et al.*, 2016 dan Indri 2017) yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian. *Adjusted R²* 49,9% merupakan pengaruh dari variabel risiko bisnis, *financial distress* dan kinerja perusahaan.

Hasil perhitungan uji t ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2

Hasil Uji t

<i>Variabel</i>	<i>Koefisien</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>Keputusan</i>
(Constant)	9,828	43,584	0,000	
NPL	10,105	1,947	0,054	H1 ditolak
FDSTR	0,518	1,379	0,170	H2 ditolak
ROA	45,084	7,827	0,000	H3 diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, 2018.

Adapun persamaan yang terbentuk dari pengujian regresi di atas adalah sebagai berikut:

$$LN.RD = 9,828 + 0,518 FDSTR + 45,084 ROA + 10,105 NPL$$

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh adalah variabel *return on assets*. Sedangkan variabel *non-performing loan* dan *financial distress* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi.

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 9,828 yang dapat diartikan bahwa remunerasi direksi akan bernilai 9,828 jika variabel seperti *non performing loan*, *financial distress* dan *return on assets* tidak mengalami perubahan (peningkatan dan penurunan) atau konstan.
2. Pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa *risiko bisnis* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Hasil uji t di peroleh bahwa koefisien regresi untuk variabel ROA sebesar 10,105 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,054. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi α 0,05, maka hipotesis pertama ditolak, berarti *risiko kredit* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi.
3. Pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa *financial distress* berpengaruh negatif terhadap remunerasi direksi. Hasil uji t di peroleh bahwa koefisien regresi untuk variabel FDSTR sebesar 0,518 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,170. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat signifikansi

α 0,05, maka hipotesis kedua ditolak, berarti *financial distress* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi.

4. Pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa *ROA* berpengaruh positif terhadap remunerasi direksi. Hasil uji t di peroleh bahwa koefisien regresi untuk variabel *ROA* sebesar 45,084 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi α 0,05, maka hipotesis ketiga diterima, berarti *ROA* berpengaruh positif signifikan terhadap remunerasi direksi.

Hasil uji statistik t yang ditampilkan tabel IV.10 menunjukkan bahwa risiko kredit tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Risiko kredit memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 yang mengakibatkan variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis pertama penelitian ini ditolak. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heaney (2005) yang menyatakan bahwa pihak *principal* akan mengeluarkan biaya berupa remunerasi kepada pengambil keputusan sebagai upah dalam pengambilan risiko. Serta juga tidak sesuai dengan penelitian Beatty dan Zajac dalam Ghazali (2015) yang menyatakan bahwa besaran remunerasi dapat dihitung menggunakan besaran risiko bisnis. Pemberian remunerasi yang lebih besar akan diberikan kepada perusahaan yang sehat sebagai *reward* dikarenakan telah memajukan bisnis perusahaan hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruparelia dan Njuguna (2016). Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa risiko kredit tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Hal ini dapat berarti bahwa ketidakpastian yang dialami oleh perusahaan dalam menghadapi kondisi bisnisnya untuk membiayai biaya operasionalnya membuat tidak berdampak terhadap pemberian remunerasi yang tinggi kepada pihak direksi. Ketika perusahaan sedang mengalami risiko kredit yang tinggi, maka akan cenderung untuk menyimpan dana yang tersedia untuk spekulasi jika terjadi adanya kerugian. Bank Pundi Indonesia Tbk. (BEKS) merupakan salah satu contoh perusahaan sektor perbankan yang mengalami penurunan rasio *non-performing loan* pada tahun 2011-2016 dari sebesar 9.12% menjadi 5.71%, akan tetapi hal ini tidak berbanding lurus dengan pemberian

remunerasi yang terus meningkat pada tahun 2011-2016 dari Rp 5.480 juta menjadi Rp 13.539 juta. Contoh lainnya pada PT Bank Indonesia Agroniaga Tbk. (AGRO) yang mengalami penurunan rasio *non-performing loan* pada tahun 2011-2016 dari sebesar 3.55% menjadi 2.88% yang, tetapi mengalami peningkatan pada remunerasi yang diberikan dari 4.663 juta menjadi 12.783 juta.

Hasil uji statistik t yang ditampilkan tabel IV.10 menunjukkan bahwa *financial distress* tidak signifikan terhadap remunerasi direksi. *Financial distress* memiliki nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 yang mengakibatkan variabel ini tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kedua penelitian ini ditolak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdulah (2006) yang menyatakan bahwa perusahaan dalam keadaan *financial distress* akan membayar total remunerasi lebih rendah dibandingkan perusahaan dalam keadaan sehat. Serta juga tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Probohudono *et al.*, (2016) bahwa *financial distress* berpengaruh negatif terhadap remunerasi direksi. Pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *financial distress* tidak berpengaruh signifikan terhadap remunerasi direksi. Hal ini dapat berarti bahwa kondisi keuangan perusahaan-perusahaan sektor perbankan tidak dalam kesulitan keuangan pada saat penelitian ini dilakukan sehingga berimplikasi pada tidak signifikannya pengaruh *financial distress* terhadap remunerasi direksi. Pemberian remunerasi pada perusahaan yang mengalami keadaan keuangan tidak baik, atau dikatakan *distress*, akan berbeda dengan perusahaan dengan kondisi keuangan yang baik atau *non-distress*. Ketika perusahaan dalam keadaan *financial distress*, kondisi keuangan dalam perusahaan sedang mengalami penurunan serta perusahaan akan mengalami kesulitan dalam melakukan pembayaran utang. Sebaliknya, ketika keadaan perusahaan dalam kondisi *non-financial distress*, maka kondisi keuangan yang ada dalam perusahaan sedang dalam keadaan normal bahkan meningkat dari biasanya. Hal tersebut akan berdampak pula pada besarnya pemberian remunerasi direksi. Remunerasi dalam keadaan perusahaan yang baik akan lebih tinggi daripada dalam perusahaan yang mengalami *distress*. PT Bank MNC International (BABP) Tbk. merupakan salah satu contoh mengalami

financial distress pada tahun 2013 dan 2014, akan tetapi remunerasi direksi pada tahun itu mengalami peningkatan dari sebesar Rp.7.967 juta menjadi Rp.10.793 juta. Selain PT Bank JTrust (BCIC) Tbk. juga sempat mengalami *financial distress* pada tahun 2014 dan 2015, akan tetapi remunerasi direksi pada tahun itu mengalami peningkatan dari sebesar Rp.8.414 juta menjadi Rp.13.671 juta. Kondisi *financial distress* pada setiap Bank berbeda, sebagian besar bank yang diteliti dalam penelitian ini tidak mengalami *financial distress*, walaupun ada *financial distress* hanya bersifat sementara, sehingga tidak memberikan efek yang signifikan pada remunerasi direksi. Perusahaan yang sedang mengalami masalah dalam likuiditas maka akan sangat memungkinkan perusahaan akan mulai memasuki masa kesulitan keuangan (*financial distress*), dan jika kondisi tersebut segera diatasi maka akan berakibat pada kebangkrutan usaha. Untuk menghindari kebangkrutan ini dibutuhkan berbagai kebijakan, strategi dan bantuan, baik dari pihak internal dan eksternal (Fahmi 2013). Hampir sebagian besar perusahaan yang diteliti yang perusahaan perbankan tidak mengalami kondisi *financial distress*. Sehingga hal tersebut menyebabkan kondisi *financial distress* tidak berpengaruh terhadap remunerasi direksi. Adapun perusahaan yang mengalami *financial distress* hanya pada tahun tertentu saja seperti BABP 2011, BEKS 2016, BNLI 2016, BSWD 2016. *Financial distress* yang tidak mempunyai dampak yang sistemik, ataupun *financial distress* yang lebih dari 3 tahun berturut-turut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan perusahaan perbankan tidak mengalami *financial distress*.

Hasil uji statistik t yang ditampilkan tabel IV.10 menunjukkan bahwa *ROA* signifikan terhadap remunerasi direksi. *ROA* memiliki nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 yang mengakibatkan variabel ini memiliki pengaruh terhadap Remunerasi Direksi. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis ketiga penelitian ini diterima. Uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa *ROA* berpengaruh positif dan signifikan terhadap remunerasi direksi. Hal ini dapat berarti bahwa kinerja perusahaan yang merupakan suatu akibat dari prestasi manajemen, dalam hal ini manajemen dapat mencapai tujuan perusahaan yaitu menghasilkan keuntungan dan meningkatkan nilai perusahaan, mempunyai timbal balik kepada mereka yaitu

berupa peningkatan insentif remunerasi direksi, yang bisa berupa bonus, *restricted share*, opsi saham, dana pensiun, dan manfaat lainnya pada direksi. Pencapaian suatu kinerja yang baik tentunya akan berdampak pada perolehan laba dan peningkatan aset. Pihak direksi memerlukan suatu timbal balas jasa atas pencapaian baik kinerjanya dalam bentuk remunerasi. Kondisi demikian membuat perusahaan bersedia untuk memberikan remunerasi yang tinggi dengan tujuan memotivasi direksi agar bekerja lebih giat dan memajukan perusahaan. Oleh karena itu, pada saat kinerja perusahaan baik, maka tingkat remunerasi direksi yang akan dibagikan oleh perusahaan akan tinggi. PT Bank Rakyat Indonesia (BBRI) Tbk. merupakan salah satu contoh yang secara rata-rata mempunyai kinerja perusahaan (ROA) setiap tahunnya berkisar di nilai 4,65%, akan tetapi jika dilihat dari nilai remunerasi direksi mengalami peningkatan hampir 29% setiap tahunnya secara rata-rata. Yang dapat diketahui bahwa per tahun 2011, PT Bank Rakyat Indonesia (BBRI) Tbk. memberikan remunerasi direksi sebesar Rp.108.496 juta, dengan peningkatan rata-rata 29% maka per tahun 2016, PT Bank Rakyat Indonesia (BBRI) Tbk. mampu memberikan remunerasi direksi sebesar Rp.366.787 juta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clarkson *et al.*, (2005) mengenai pengaruh ROA terhadap remunerasi membuktikan secara empiris bahwa ROA berpengaruh positif signifikan terhadap gaji dan bonus direksi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ruparelia dan Njuguna (2016) yaitu peningkatan kinerja yang baik akan berpengaruh terhadap besaran remunerasi yang akan diterima oleh direksi.

Konsep *agency theory* menyarankan untuk pemberian *reward* kepada *directors* sesuai dengan kinerja perusahaan untuk meminimalisir konflik *agency* (Haron dan Akhtaruddin 2013). Remunerasi menjadi bentuk apresiasi lebih dari *principal* selaku pemilik perusahaan kepada para *agent* yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Kinerja yang terus dikembangkan dan dijaga akan dapat membawa perusahaan meraih kesuksesan dan kesejahteraan serta keberlangsungan hidup perusahaan dapat terus berlanjut. Hal-hal terkait kinerja perusahaan yang diharapkan akan semakin baik kedepannya dilakukan

dengan pemberian remunerasi. Pemberian remunerasi yang tinggi kepada para *agent* dipengaruhi oleh kinerja dan performa perusahaan yang baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Non-Performing Loan* Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Remunerasi Direksi.
- b. *Financial Distress* Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Remunerasi Direksi.
- c. *ROA* Berpengaruh Signifikan Terhadap Remunerasi Direksi.

Implikasi dari penelitian ini adalah kebijakan pemberian remunerasi oleh perusahaan dipengaruhi oleh kinerja *agent* dalam menjalankan perekonomian suatu perusahaan, hal ini tentu berkaitan bagaimana kondisi kinerja perusahaan saat itu serta risiko kredit khususnya pada perusahaan perbankan pada saat itu.

6. REFERENSI

- Agung Nur Probohudono, Dwi Perwitasari, dan Rifky Pratama Putra, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Remunerasi Direksi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, vol 13, no.1. Universitas Indonesia. 2016.
- Christina Ionela Neokleous, Executive Compensation as a Corporate Governance Problem. *University of Essex Student Research Online*. vol.7. 2015.
- Diana Atika Ghozali dan Fuad, Pengaruh Struktur Kepemilikan, Kinerja, dan Risiko Terhadap Kompensasi Eksekutif. *Diponegoro Journal of Accounting Fakultas Akuntansi dan Bisnis*, vol 4, no.2. 2015.
- Husnah Haron and M Aktaruddin, Determinants of Directors' Remuneration in Malaysian Public Listed Companies. *Indian Journal of Corporate Governance*, vol.6 no.2. 2013.
- Irfan Fahmi, Analisis Laporan Keuangan, Cetakan ke-3. Bandung : Alfabeta. 2013

Mutiara Fitriana, Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Kinerja Sosial Perusahaan Pada Perusahaan Tambang yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010 dan 2011.

Philip J Wells, Executive Remuneration: Regulatory Reforms in UK Company Law. *International Journal of Law and Management*, vol.57, no.4. 2015.

Rita Ruparelia and Amos Njuguna, Relationship between Board Remuneration and Financial Performance in the Kenyan Financial Services Industry. *International Journal of Financial Research*, vol.7 no.2. 2016.

Robert N Anthony, Vijay Govindarajan. *Management Control Systems* 12th. New York: McGraw-Hill. 2007.

www.detik.com (Diakses tanggal 10 April 2018)

www.idx.co.id (Diakses tanggal 14 April 2018).