

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Tren terkini dalam perdagangan internasional telah mendorong perusahaan untuk menyertakan kinerja ESG (*environmental, social, and governance*) bersama metrik tradisional keberhasilan keuangan saat menilai kelangsungan jangka panjang mereka (Shaikh 2021; Odang and Sinambela 2025). Kinerja ESG menjadi semakin penting dalam menilai bagaimana perusahaan beroperasi secara bertanggung jawab dan berkontribusi terhadap masyarakat serta lingkungan sekitarnya (Zahroh and Hersugondo 2021). Hal ini terjadi karena kesadaran akan pentingnya keberlanjutan semakin meningkat, dan banyak perusahaan mulai menerapkan kebijakan ESG (Eccles, Lee, and Stroehle 2019; Odang, Taufiqurrahman, and Sitopu 2025). Di Indonesia, penerapan ESG mulai mendapatkan perhatian khusus, terutama dikalangan perusahaan. Perusahaan-perusahaan ini mulai mengintegrasikan aspek-aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola dalam laporan tahunan mereka sebagai bentuk tanggungjawab kepada publik. Langkah ini sejalan dengan upaya pemerintahan dan regulator dalam mendorong praktik bisnis keberlanjutan (Grewal and Serafeim 2020).

Pada aspek lingkungan (*environmental*) perusahaan menunjukkan kesadaran akan dampak operasionalnya terhadap ekosistem. Isu-isu seperti perubahan iklim, efisiensi energi, dan pengelolaan limbah menjadi aspek penting dalam upaya perusahaan keberlanjutan (Wahdan Arum Inawati and Rahmawati 2023). Disisi lain, aspek sosial (*social*) menekankan tanggung jawab perusahaan terhadap kesejahteraan masyarakat. Hal ini meliputi aspek hak asasi manusia, keberlanjutan sosial, dan kontribusi positif perusahaan terhadap masyarakat sekitarnya. Sementara itu, aspek tata kelola (*governance*) mengacu pada sejumlah prinsip manajemen efektif serta etis. Fokus pada transparansi, akuntabilitas, serta perlindungan pemangku kepentingan menjadi landasan utama pada baiknya praktik *governance* (Safriani & Utomo 2024).

Implementasi praktik ESG yang efektif diyakini dapat meningkatkan posisi perusahaan di pasar dan menjalin hubungan yang lebih erat dengan konsisten utama, dalam jangka panjang mampu mendapat hasil keuangan lebih baik (Simbolon and Odang 2024). Kinerja ESG semakin banyak dipergunakan oleh investor untuk mengevaluasi keberlanjutan jangka panjang dan dalam etis perusahaan, serta menilai posisi perusahaan ketika mengelola risiko, kinerja ESG yang tinggi sering dianggap sebagai tanda baiknya tata kelola perusahaan serta penerapan bisnis yang berkelanjutan ketika meningkatkan kinerja perusahaan. Keberlanjutan (*sustainability*) di dalam dunia bisnis menjadi fokus utama banyak perusahaan, terutama dalam aspek ESG. Namun beberapa perusahaan menghadapi tantangan dalam mengukur dan melaporkan kinerja ESG secara akurat. Penelitian menunjukkan bahwa pengukuran yang tidak konsisten dapat menghambat upaya perusahaan untuk mengaitkan kinerja ESG dengan kompensasi manajemen, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih sistematis dan transparan. Ketidakpastian pengukuran ini dapat menimbulkan keraguan di kalangan pemangku kepentingan mengenai seberapa efektif perusahaan mencapai tujuan keberlanjutan (Junius et al. 2020).

Dari banyaknya faktor utama yang mempengaruhi komitmen perusahaan terhadap prinsip-prinsip ESG diantaranya adalah kompensasi manajemen. Kompensasi manajemen

yang efektif harus mampu menyelaraskan kepentingan manajemen dan pemegang saham, kemudian kompensasi manajemen yang adil dan transparan mampu memotivasi manajer untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk dalam hal kinerja ESG (Rahman 2020). Perusahaan dengan mempunyai kinerja ESG baik akan lebih memberikan kompensasi lebih tinggi kepada manajer, kondisi tersebut memperlihatkan perusahaan menghargai kontribusi manajemen ketika mencapai tujuan keberlanjutan. Sebuah studi oleh Eccles et al. (2019) menjelaskan bahwasanya perusahaan yang berkomitmen pada kinerja ESG cenderung memiliki struktur kompensasi yang lebih adil dan transparan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja manajer. Kompensasi ini dikelompokkan dalam dua kategori utama diantaranya jangka pendek dengan jangka panjang. Kompensasi jangka pendek mencakup gaji pokok, bonus tahunan, dan berbagai insentif lainnya yang diberikan berdasarkan kinerja dalam satu tahun. Di sisi lain, kompensasi jangka panjang melibatkan opsi saham, saham terbatas, serta insentif lain yang diberikan berdasarkan kinerja yang dicapai selama beberapa tahun (Kartadjumena and Rodgers 2019).

Secara umum, kompensasi jangka pendek di Indonesia berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan secara langsung dan meningkatkan motivasi kerja mereka (Safitri, Fauzi, and Rumanta 2024). Melalui memberikan gaji yang kompetitif beserta tunjangan yang memadai, melalui meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan dapat memotivasi karyawannya agar bekerja lebih baik secara individu ataupun dalam kelompok. Namun tantangan muncul ketika perusahaan harus menyetarakan antara kemampuan finansial dan ekspektasi karyawan terkait kompensasi yang diterima. Disisi lain, kompensasi jangka panjang dirancang untuk menjalin loyalitas karyawan salah satu kunci terhadap perusahaan dalam jangka waktu panjang. Program seperti kepemilikan saham karyawan dan skema pensiun memberikan insentif yang mendorong karyawan untuk terus berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan secara keberlanjutan. Dengan menerapkan kompensasi jangka panjang secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover, yang sering kali menimbulkan biaya tinggi (Witak et al. 2024).

Penelitian Banerjee and Homroy (2019) menunjukkan ditemukannya hubungan positif kompensasi manajemen dengan kinerja ESG perusahaan. Kompensasi yang terkait dengan pencapaian target ESG dapat mendorong manajer untuk meningkatkan praktik lingkungan serta sosial perusahaan. Selain itu, insentif tersebut juga berpotensi memperkuat tata kelola internal serta meningkatkan transparansi informasi. Selain itu, perkembangan regulasi dan tuntutan transparansi yang semakin tinggi terutama di Indonesia, mendorong perusahaan lebih selektif dalam melaporkan kinerja ESG secara sistematis. Hal ini, berdampak pada bagaimana manajemen menyesuaikan strategi bisnis dan struktur kompensasi manajemen agar disesuaikan pada maksud keberlanjutan. Perusahaan yang berhasil mengintegrasikan kinerja ESG ke dalam model bisnis mampu mencapai keuntungan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Salah satu bentuk tata kelola perusahaan yang berpotensi meningkatkan manajemen ialah kepemilikan manajerial. Pada struktur kepemilikan manajerial, manajer bertindak menjadi pemegang saham melalui membeli saham perusahaan. Rasa bangga terhadap pekerjaan seorang manajer mendorong para eksekutif tingkat atas untuk meningkatkan produktivitas. Peningkatan kinerja ESG merupakan hasil langsung dari peningkatan kinerja perusahaan (Mudma'inah, Probowulan, and Kamelia F.A 2019).

Namun, di Indonesia, kepemilikan Perusahaan sering kali dikuasai oleh komisaris yang memiliki persentase saham lebih besar dibandingkan dengan direksi. Kondisi tersebut

mampu berdampak kepada kebebasan manajemen dalam membuat keputusan strategis, termasuk dalam penerapan ESG. Keterlibatan dewan komisaris dalam memiliki saham dapat menyebabkan campur tangan dalam kebijakan operasional Perusahaan. Komisaris yang memiliki kepentingan finansial berpotensi mendorong keputusan yang menguntungkan jangka pendek, tanpa memperhatikan faktor keberlanjutan.

Manajer yang mempunyai kepemilikan saham cenderung lebih berinvestasi pada keberlanjutan Perusahaan. Studi menunjukkan bahwasanya tingginya tingkat kepemilikan manajerial dapat menumbuhkan hasil kinerja perusahaan, terutama dalam aspek ESG. Hal tersebut memperlihatkan manajer dengan mempunyai kepentingan finansial di dalam Perusahaan lebih cenderung membuat keputusan yang mendukung keberlanjutan. Namun, masih terdapat tantangan dalam menilai pengaruh kinerja ESG terhadap kompensasi manajemen dan kepemilikan manajerial (Asnawi, Ibrahim, and Saputra 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini secara empiris menganalisis bagaimana hubungan antara kinerja ESG terhadap kompensasi manajemen dan kepemilikan manajerial. Sehingga penelitian ini berjudul “**Analisis Environmental, Social, and Governance Terhadap Kompensasi Manajemen**”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kinerja ESG berasosiasi positif terhadap kompensasi manajemen ?
2. Apakah asosiasi positif antara kinerja ESG dan kompensasi manajemen diperkuat oleh kepemilikan manajerial?

## **1.3. Tujuan Tugas Akhir**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis hubungan antara kinerja ESG dengan kompensasi manajemen.
2. Untuk menganalisis hubungan peran memoderasi kepemilikan manajerial pada hubungan antara kinerja ESG dengan kompensasi manajemen.

## **1.4. Kontribusi/Manfaat Tugas Akhir**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan pemahaman tentang interaksi antara kinerja ESG terhadap kompensasi manajemen dengan memoderasi kepemilikan manajerial pada perusahaan-perusahaan di Indonesia.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi baik bagi praktik pembelajaran maupun bagi peneliti selanjutnya.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dan memberikam rekomendasi bagi perusahaan bagaimana strategi kinerja ESG dapat meningkatkan kompensasi yang efektif dan adil bagi manajemen.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi bagi perusahaan, investor dan regulator dalam merancang kebijakan terkait kinerja ESG dan tata kelola perusahaan.