

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Para peneliti sebelumnya melakukan penelitian tentang kompensasi eksekutif dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Berikut penjelasan penelitian sebelumnya tersebut adalah:

1. Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha (2015)

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Penelitian tersebut menggunakan sampel 13 Perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2008-2012. Pada penelitian tersebut menggunakan kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependen serta menggunakan privatisasi, kompensasi manajemen eksekutif, dan ukuran perusahaan sebagai variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa privatisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan, kompensasi eksekutif berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, dan ukuran perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap ukuran perusahaan.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas mengenai pengaruh dari kompensasi eksekutif dan ukuran perusahaan pada kinerja keuangan perusahaan. Perbedaan antara peneliti terdahulu dengan

penelitian sekarang adalah terdapat variabel independen privatisasi. Penelitian tersebut menggunakan sampel perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2008-2012 sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) tahun 2013-2015.

2. Iswatin Khasanah (2015)

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi manajemen eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sampel yang digunakan adalah perusahaan yang mendapatkan penghargaan *Best Of the Best* versi majalah Forbes tahun 2013. Teknik yang digunakan pada penelitian tersebut adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan kompensasi eksekutif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan dan variabel independen kompensasi manajemen eksekutif. Perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan sampel perusahaan *Best Of the Best* versi majalah Forbes tahun 2013, sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) tahun 2013-2015. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi *linear* sederhana, sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3. MG. Kentris Indarti, Lusi Extaliyus (2013)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh CGPI, struktur kepemilikan, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel 60 perusahaan yang terdaftar di CGPI. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa CGPI dan kepemilikan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepemilikan institusi dan ukuran perusahaan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang adalah terletak pada variabel-variabelnya yaitu kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependennya dan ukuran perusahaan sebagai variabel independennya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel independen pengaruh *Corporate Governance Preception Index* (CGPI) dan struktur kepemilikan. Teknik yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan regresi *Ordinary Least Square* (OLS). Sedangkan teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel perusahaan yang terdaftar di *Corporate Governance Preception Index* (CGPI) pada tahun 2010-2012. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015.

4. Sri Wijayanti dan Siti Mutmainah (2012)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan *corporate governance* terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di

Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2009-2011. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel 84 perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2009-2011. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi *linear* berganda. Hasil pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan variabel kepemilikan institusional, ukuran dewan direksi, aktivitas (rapat) dewan komisaris, proporsi komisaris independen, dan jumlah komite audit tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang adalah terletak pada variabel-variabelnya yaitu kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependennya dan ukuran perusahaan sebagai variabel independennya serta teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi *linear* berganda. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah menggunakan variabel independen pengaruh kepemilikan institusional, ukuran dewan direksi, aktivitas (rapat) dewan komisaris, proporsi komisaris independen, dan jumlah komite audit. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2009-2011. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015.

5. Kato, Kim, dan Lee (2006)

Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui kompensasi eksekutif, ukuran kinerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan konglomerat dan tidak

konglomerat di Korea. Sampel yang digunakan adalah perusahaan konglomerat (*Chaebol*) dan perusahaan tidak konglomerat (*non-Chaebol*) yang terdaftar di KOSPI200 tahun 1998-2001. Pada penelitian tersebut menggunakan teknik analisis regresi *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi eksekutif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja perusahaan pada perusahaan tidak konglomerat di Korea. Tetapi kompensasi eksekutif tidak berpengaruh dengan kinerja perusahaan konglomerat di Korea.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang terletak pada variabel-variabelnya yaitu kinerja keuangan perusahaan sebagai variabel dependennya dan kompensasi eksekutif sebagai variabel independennya. Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menggunakan teknik analisis regresi *Ordinary Least Square* (OLS). Sedangkan teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel perusahaan konglomerat dan tidak konglomerat yang terdaftar di KOSPI200 tahun 1998-2001. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015.

Tabel 2.1
Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti (Tahun) | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|--|
| 1. | Komang Agung Surya Parimana, I Gede Suparta Wisadha(2015) | Sama-sama membahas mengenai pengaruh dari kompensasi eksekutif dan ukuran perusahaan pada kinerja keuangan perusahaan. | Terdapat variabel independen privatisasi. Penelitian terdahulu meneliti perusahaan BUMN yang terdaftar di BEI tahun 2008-2012 sedangkan penelitian sekarang meneliti perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) tahun 2013-2015. |
| 2. | Iswatin Khasanah (2015) | Menggunakan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan dan variabel independen kompensasi manajemen eksekutif. | Menggunakan sampel perusahaan <i>Best Of the Best</i> versi majalah Forbes tahun 2013, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) tahun 2013-2015. Teknik yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan regresi <i>linear</i> sederhana, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda. |
| 3. | MG. Kentris Indarti, Lusi Extaliyus (2013) | Menggunakan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan dan variabel independen ukuran perusahaan. | Menggunakan variabel independen pengaruh <i>Corporate Governance Preception Index</i> (CGPI) dan struktur kepemilikan. Teknik yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan regresi <i>Ordinary Least Square</i> (OLS). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di <i>Corporate Governance Preception Index</i> (CGPI) pada tahun 2010-2012. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015. |
| 4. | Sri Wijayanti dan Siti Mutmainah (2012) | Menggunakan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan dan variabel independen ukuran perusahaan, serta teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi <i>linear</i> berganda. | Menggunakan variabel independen pengaruh kepemilikan institusional, ukuran dewan direksi, aktivitas (rapat) dewan komisaris, proporsi komisaris independen, dan jumlah komite audit. Pada penelitian tersebut menggunakan sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tahun 2009-2011. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015. |
| 5. | Kato, Kim, dan Lee (2006) | Menggunakan variabel dependen kinerja keuangan perusahaan dan variabel independen kompensasi eksekutif. | Teknik yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan regresi <i>Ordinary Least Square</i> (OLS). Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini adalah perusahaan konglomerat dan tidak konglomerat yang terdaftar di KOSPI200 tahun 1998-2001. Sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) pada tahun 2013-2015. |

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan adalah dasar utama dalam menjelaskan hubungan kompensasi eksekutif terhadap kinerja. Menurut Suwardjono (2013: 485) teori ini menjelaskan bahwa ada hubungan antara pemegang saham (*principal*) dan manajemen perusahaan (*agent*). Hubungan antara agen dan pelaku tidak selamanya harmonis, konflik tersebut memicu timbulnya biaya *agency*, yaitu biaya yang dikeluarkan dengan adanya kesepakatan kerja atau kontrak. *Agent* sebagai pihak yang memaksimalkan dirinya tetapi selalu berusaha sesuai kontrak (*contract performance*). Kontrak yang efisien terjadi apabila pihak yang berkontrak melakukan apa yang diperjanjikan dengan mendapatkan hasil optimal tanpa adanya perselisihan. Didalam kontrak tersebut berisi beberapa hak-hak bagi *principal* dan *agent*. Menurut Haryani (2015), ketersediaan informasi yang berkualitas dibutuhkan bergantung dengan ketepatan waktu. Ketepatanwaktuan penyampaian laporan keuangan dicerminkan dengan tanggal laporan keuangan dengan laporan audit.

Menurut Jensen dan Meckling (1976) Hak akses informasi internal perusahaan merupakan hak dari pemegang saham (*principal*), sedangkan kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manajemen perusahaan (*agent*) yang mempunyai informasi tentang operasi dan kinerja perusahaan saja, namun untuk pengambilan keputusan tetap hak dari pemegang saham yang mengakibatkan terjadinya konflik antara pemegang saham dengan manajemen perusahaan, yaitu timbul asimetris informasi. Teori keagenan terdapat tiga asumsi, antara lain: asumsi sifat manusia yang

egois, tidak menyukai risiko, dan keterbatasan rasional; asumsi tentang keorganisasian dengan adanya konflik antar sesama anggota, efisiensi dalam bekerja, dan adanya asimetri informasi antara *principal* dan *agent*; asumsi informasi sebagai barang komoditi yang diperjual belikan.

Asimetri informasi adalah informasi yang tidak sama yang menyebabkan pemegang saham kesulitan untuk mengontrol tindakan-tindakan manajemennya. Kontrak kerja (*moral hazard*) yang telah disepakati tidak dilaksanakan dan *agent* (pemegang saham) tidak mengetahui apakah manajemen melakukan sesuai atas informasi yang diperolehnya (*adverse selection*) disebabkan adanya asimetri informasi. Menurut Jensen dan Meckling (1976), masalah keagenan disebabkan oleh hubungan kontrak yang tidak lengkap antara pemegang saham (*principal*) dengan jajaran eksekutif (*agent*). Masalah keagenan mengakibatkan hilangnya kekayaan pemegang saham dan jajaran eksekutif atau manajemen mendapatkan biaya tambahan yang biasanya disebut biaya keagenan. Pemberian biaya keagenan dapat menyebabkan efek negatif pada kinerja keuangan perusahaan.

Adanya kondisi seperti ini dapat menyebabkan kondisi perusahaan buruk, karena tidak adanya keselarasan antara pemegang saham dengan manajemen tentang hasil kerja manajemennya. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan manajemen perusahaan dapat mengatasi konflik tersebut. Motivasi *agent* diasumsikan menerima kepuasan dari kompensasi keuangan, waktu luang, kondisi saat kerja, jam kerja yang fleksibel, dan keanggotaan klub. Sedangkan motivasi *principal* hanya tertarik pada pengembalian modal yang telah diinvestasikan di perusahaan tersebut.

2.2.2 Kinerja Perusahaan

Suatu perusahaan mempunyai kinerja yang didapatkan dari kegiatan bisnisnya. Menurut Fahmi (2012: 239), kinerja keuangan merupakan analisis yang berguna untuk mengetahui suatu perusahaan telah menggunakan aturan-aturan pelaksanaan keuangan secara baik dan benar. Hasil dari beberapa keputusan manajemen atau jajaran eksekutif yang dibuat secara berkelanjutan adalah kinerja perusahaan. Menurut Kasmir (2012: 196), hasil kinerja keuangan dijadikan alat pengukuran kinerja manajemen. Perusahaan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik organisasi atau para pemegang saham yang dapat didapat dari kinerja yang baik. Menurut Septy dan Nurul (2017), kinerja keuangan merupakan gambaran sehat atau tidaknya suatu perusahaan. Untuk memenuhi kewajiban terhadap pemilik organisasi atau para pemegang saham dan untuk mencapai tujuan utama perusahaan, perusahaan melakukan salah satu cara yaitu penilaian kinerja keuangan.

Penilaian kinerja adalah penilaian efektif dari suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Standar dan kriteria tersebut berupa kebijakan manajemen dalam rencana perusahaan. Penilaian kinerja juga digunakan untuk menekan perilaku yang semestinya dilakukan. Penilaian atas perilaku manusia berdasarkan peran yang dilakukan di perusahaan disebut sebagai penilaian kinerja.

Setiap perusahaan mengukur dan menilai kinerja perusahaannya agar diketahui peningkatan hasil yang dicapai dengan menggunakan analisis laporan keuangan. Laporan keuangan merupakan sumber informasi perusahaan untuk

menganalisa dan mengetahui penilaian kerja dan nilai perusahaan. Untuk mengetahui performa perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya, semua perusahaan bergantung pada kinerja perusahaan. Laporan keuangan harus menyajikan secara terstruktur posisi keuangan dan kinerja keuangan suatu entitas yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang posisi keuangan, kinerja keuangan, dan arus kas yang bermanfaat bagi investor, kreditor, dan pemakai lainnya. Tanggung jawab manajemen kepada sumber daya dapat dilihat dari laporan keuangan.

Penilaian kinerja merupakan hal penting bagi manajemen untuk memastikan tingkat keberhasilan usaha serta memberikan dasar perencanaan yang strategis dan operasional di masa mendatang. Sedangkan, penilaian kinerja penting bagi pemilik perusahaan untuk menjamin bahwa modal yang diinvestasikan kepada perusahaan digunakan sesuai dengan tujuan perusahaan. Bagi investor dan calon investor, informasi penilaian kinerja sangat penting untuk menentukan keputusan membeli, mempertahankan atau menjual saham perusahaan tersebut. Sedangkan, penilaian kinerja sangat penting bagi kreditor atau calon kreditor untuk menjadi dasar pengambilan keputusan memberikan kredit sesuai perjanjian yang disepakati. Bagi pemerintah juga sangat penting dikarenakan penilaian kinerja sebagai dasar penetapan beban pajak, pemberian fasilitas, kebijakan regulasi, dan menjaga stabilitas perekonomian nasional. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan lembaga negara yang mengawasi dan melindungi informasi perusahaan-perusahaan yang telah *go public* untuk menyajikan laporan keuangannya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti

disparitas gaji karyawan, kompensasi eksekutif, ukuran perusahaan, kepemilikan saham, dan lain-lain.

2.2.3 Kompensasi Eksekutif

Menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi merupakan pemberian imbalan atau bonus atas hasil kerja yang telah dilakukan manajemen ataupun karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasil kerja tersebut dapat dinilai dan diukur secara objektif sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh manajemen ataupun karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan dan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi harus sesuai dengan tujuan dan strategi perusahaan. Berikut beberapa tujuan dari kompensasi yang efektif dalam perusahaan:

- a) Patuh terhadap hukum dan aturan yang berlaku
- b) Biaya yang efektif bagi perusahaan
- c) Para karyawan mendapatkan keadilan internal, eksternal, dan individual
- d) Kinerja perusahaan meningkat

Menurut Hasibuan (2012: 118), kompensasi biasanya dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Yang termasuk dalam kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji pokok, pembayaran insentif, opsi saham, dan bonus. Sedangkan, yang termasuk dalam kompensasi tidak langsung meliputi asuransi kesehatan atau jiwa, cuti, jaminan sosial, dana pensiun, kompensasi pekerja, dan lain-lain.

Kompensasi langsung meliputi:

a) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dilakukan secara teratur sesuai kebijakan perusahaan. Gaji diberikan kepada karyawan untuk bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan.

b) Upah Insentif

Upah insentif adalah penghargaan yang diberikan untuk memberikan motivasi kepada pekerja agar meningkatkan kinerjanya, sifatnya tidak tetap. Upah insentif diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja secara baik dan berprestasi yang bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih baik dan bersemangat sehingga kinerja perusahaan juga meningkat.

c) Bonus

Bonus merupakan suatu balas jasa hasil pekerjaan yang sesuai dengan target, diberikan sekali tidak rutin, bonus didapatkan dari beberapa persen laba perusahaan. Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan tidak tentu waktunya setiap tahunnya.

Kompensasi tidak langsung meliputi:

- a) Pembayaran upah untuk tidak bekerja seperti cuti, saat sakit, dan liburan.
- b) Perlindungan ekonomis seperti pensiun, tunjangan hari tua, dan jaminan sosial.
- c) Program pelayanan karyawan seperti rekreasi, perumahan, beasiswa pendidikan, dan pelayanan lainnya.

Kompensasi eksekutif merupakan kompensasi kepada para eksekutif yaitu orang-orang yang mempunyai jabatan pada dua tingkat teratas di perusahaan.

Kompensasi para jajaran eksekutif biasanya ada empat macam, yaitu: bayaran dasar meliputi gaji, jaminan bonus; insentif jangka pendek biasanya berupa uang tunai atau bonus saham; insentif jangka panjang biasanya berupa nilai saham khusus diperuntukkan kepada eksekutif untuk membeli saham; tunjangan dan fasilitas eksekutif biasanya seperti rencana pensiun eksekutif tambahan. Kompensasi eksekutif mencerminkan kontribusi eksekutif secara langsung dengan menekankan kinerja dibandingkan rencana bayaran karyawan lainnya (Dessler, 2015: 446)

Pertumbuhan kinerja perusahaan dapat muncul dari program kompensasi eksekutif dikarenakan, kompensasi dapat membantu perusahaan mendapatkan orang-orang yang memiliki bakat dan kemampuan yang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu serta kompensasi dapat membantu perusahaan dalam penempatan posisi kepemimpinan perusahaan, rancangan insentif dapat mempengaruhi pertumbuhan perusahaan. Serta Kompensasi eksekutif yang efektif juga berguna untuk menekan perputaran manajemen (*management turnover*) yang disebabkan oleh kinerja manajemen yang buruk karena tidak puas dengan kompensasi yang diterima.

2.2.4 Ukuran Perusahaan

Perusahaan bisa saja dikatakan sebagai perusahaan yang besar dan perusahaan yang kecil tergantung dari aset yang dimiliki. Ukuran perusahaan membuktikan besar kecilnya *asset* suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam pembentukan laba. Ukuran perusahaan dapat dinilai dari total penjualan, total aset, rata-rata tingkat penjualan dan rata-rata tingkat aset. Perusahaan yang mempunyai nilai total aktiva lebih besar cenderung mencapai tahap keberhasilan dimana arus kas perusahaan

bertambah dan memiliki prospek jangka panjang yang lebih baik dan menunjukkan bahwa perusahaan yang besar relatif lebih stabil dan lebih menghasilkan laba (MG. Kentris dan Lusi, 2013).

2.2.5. Hubungan Antara Kompensasi Eksekutif terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

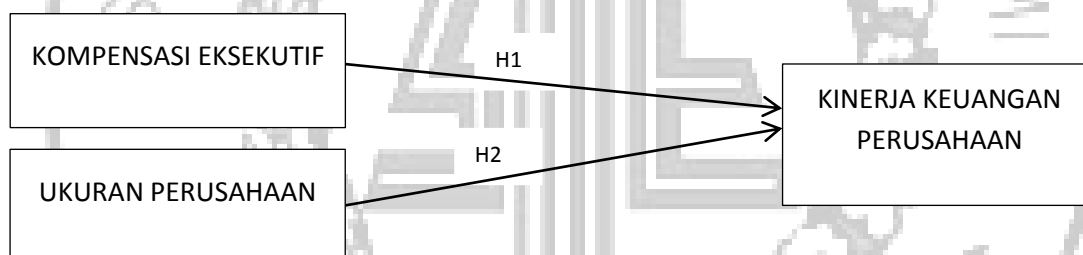
Menurut Sedarmayanti (2011: 239), kompensasi merupakan pemberian imbalan atau bonus atas hasil kerja yang telah dilakukan manajemen ataupun karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Hasil kerja tersebut dapat dinilai dan diukur secara objektif sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh manajemen ataupun karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Pemberian kompensasi eksekutif yang tinggi bertujuan agar karyawan memiliki motivasi dalam meningkatkan produktivitas untuk mencapai peningkatan kinerja. Kompensasi eksekutif memberikan rasa bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja di perusahaan yang membuat manajemen akan berusaha meningkatkan kinerja perusahaan. Kompensasi eksekutif juga merupakan salah satu cara mengatasi konflik keagenan yang sering terjadi di perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan adanya hasil pengaruh kompensasi eksekutif terhadap kinerja keuangan perusahaan (Komang dan I gede, 2015)

2.2.6. Hubungan Antara Ukuran Perusahaan terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan

Perusahaan yang memiliki kekuatan finansial lebih besar akan menunjang kinerja, tetapi akan dihadapkan masalah keagenan yang lebih besar yang dikarenakan ukuran perusahaan berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Menurut MG. Kentris dan Lusi (2013), perusahaan yang mempunyai nilai total aktiva lebih besar cenderung mencapai tahap keberhasilan dimana arus kas perusahaan bertambah dan memiliki prospek jangka panjang yang lebih baik dan menunjukkan bahwa perusahaan yang besar relatif lebih stabil dan lebih menghasilkan laba. Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan adanya hasil pengaruh ukuran perusahaan signifikan terhadap kinerja perusahaan (Sri dan Siti, 2012)

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompensasi eksekutif dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi eksekutif, ukuran perusahaan. Sedangkan, variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perusahaan.

2.4. **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H₁ : Kompensasi Eksekutif berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2013-2015.
- H₂ : Ukuran Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2013-2015.

