

**PENGARUH UKURAN DEWAN KOMISARIS, DIVERSITAS GENDER DIREKSI  
DAN UKURAN KOMITE AUDIT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN  
DIMODERASI OLEH UKURAN PERUSAHAAN  
(Studi kasus perusahaan BUMN Periode 2019-2023)**

**Asti Rahmadania<sup>1</sup>, Mukhlizul Hamdi<sup>2</sup>, Kasman Karimi<sup>3</sup>**

**<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,**

**Universitas Bung Hatta**

**<sup>3</sup>Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Bung Hatta**

Email: [mukhlizul.hamdi@bunghatta.ac.id](mailto:mukhlizul.hamdi@bunghatta.ac.id), [kasmankarimi@bunghatta.ac.id](mailto:kasmankarimi@bunghatta.ac.id)

### ***Abstract***

*This study aims to determine whether company size is able to strengthen the relationship between the size of the board of commissioners, gender diversity in the board of directors, and the size of the audit committee on company performance. The objects of this study include State-Owned Enterprises (BUMN) during the period 2019 to 2023, with a sample size of 14 companies. Data analysis was carried out using the Moderated Regression Analysis (MRA) technique with the help of SPSS software version 23. The results of the analysis show that: (1) the size of the board of commissioners has a positive and significant effect on company performance, (2) gender diversity in the board of directors does not show a significant effect on company performance, (3) the size of the audit committee also does not have a significant effect on company performance, (4) company size strengthens the relationship between the size of the board of commissioners and company performance, (5) company size does not strengthen the effect of gender diversity in the board of directors on company performance, and (6) company size does not strengthen the effect of the size of the audit committee on company performance.*

***Keywords:*** *Size of the board of commissioners, Gender diversity of directors, Size of the audit committee, Company Performance, Company size*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ukuran perusahaan mampu memperkuat hubungan antara ukuran dewan komisaris, keberagaman gender dalam dewan direksi, dan ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan. Objek penelitian ini meliputi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selama

periode 2019 hingga 2023, dengan jumlah sampel sebanyak 14 perusahaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan software SPSS versi 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) ukuran dewan komisaris berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, (2) keberagaman gender pada dewan direksi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, (3) ukuran komite audit juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, (4) ukuran perusahaan memperkuat hubungan antara ukuran dewan komisaris dengan kinerja perusahaan, (5) ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh keberagaman gender pada dewan direksi terhadap kinerja perusahaan, dan (6) ukuran perusahaan tidak memperkuat pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan.

**Kata Kunci:** Ukuran dewan komisaris, Keberagaman gender direksi, Ukuran komite audit, Kinerja Perusahaan, Ukuran Perusahaan

## PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan mencerminkan gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan dalam periode waktu tertentu (Alim & Destriana, 2019). Pengukuran kinerja ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kemajuan yang telah dicapai oleh perusahaan. Dengan memahami kondisi perusahaan pada setiap waktu, manajemen dapat melakukan pembaruan, merancang strategi pengembangan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan guna meningkatkan kinerja di masa mendatang.

Konsep yang berkaitan dengan struktur organisasi perseroan, termasuk pembagian tugas, kewenangan, dan tanggung jawab dari masing-masing elemen dalam perusahaan, serta mekanisme kerja yang dijalankan oleh setiap elemen tersebut, dapat dikategorikan sebagai *Good Corporate Governance* (GCG). GCG mencakup hubungan antara berbagai pihak seperti dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, pemangku kepentingan (*stakeholders*), dan manajemen perusahaan, yang semuanya memiliki peran strategis dalam mendorong efisiensi ekonomi. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah entitas usaha milik pemerintah yang berbentuk perseroan dan memegang peran kunci dalam perekonomian nasional, serta berkontribusi besar dalam upaya mencapai kesejahteraan masyarakat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003.

Pada tahun 2021, sejumlah BUMN di sektor konstruksi, seperti PT Wijaya Karya Tbk (WIKA), mengalami penurunan kinerja keuangan. WIKA mencatatkan laba bersih sebesar Rp117,66 miliar, turun 36,65% dibandingkan laba tahun sebelumnya yang mencapai Rp185,76 miliar. Rugi dari entitas asosiasi meningkat tajam sebesar 244%, dari Rp28,88 miliar menjadi Rp99,35 miliar. Sementara itu, laba dari entitas asosiasi turun signifikan sebesar 54,38%, dari sebelumnya Rp672,37 miliar menjadi Rp306,73 miliar (*Trenasia.com, 2023*).

Pada 2023, PT Waskita Karya (WSKT) juga menunjukkan tren negatif. Berdasarkan laporan keuangan per 30 Juni 2023, perusahaan mencatatkan pendapatan sebesar Rp5,27 triliun pada semester I/2023, mengalami penurunan 13,43% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya yang sebesar Rp6,09 triliun. Hingga akhir Juni 2023, WSKT membukukan rugi yang dapat diatribusikan kepada pemilik entitas sebesar Rp2,07 triliun, melonjak 776,26% dibandingkan kerugian pada periode yang sama tahun lalu (*Bisnis.com, 2023*).

Isu terkait keberagaman (*diversity*) gender di jajaran direksi masih menjadi perhatian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh International Finance Corporation (IFC)—bagian dari World Bank Group—bersama Kelompok Kerja Pemberdayaan Perempuan dan Bursa Efek Indonesia, ditemukan sejumlah temuan penting. Studi ini melibatkan 1.000 perusahaan yang tersebar di Tiongkok dan enam negara ASEAN: Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam. Dari hasil survei tersebut, Thailand menempati posisi teratas dalam hal keberagaman gender, dengan sekitar 20% kursi dewan di perusahaan terbuka diisi oleh perempuan. Disusul oleh Indonesia dan Vietnam, masing-masing sekitar 15%. Namun, secara keseluruhan, hampir 40% perusahaan di kawasan ASEAN yang disurvei tidak memiliki perempuan dalam jajaran dewan direksi, dan hanya 16% perusahaan yang memiliki lebih dari 30% keterwakilan perempuan. Rendahnya jumlah perempuan di posisi tersebut sebagian besar disebabkan oleh adanya bias gender, yang menimbulkan persepsi bahwa perempuan kurang layak untuk menduduki jabatan eksekutif puncak (*Liputan6.com, 2019*).

Destiawan Suwardjono, Direktur Utama PT Waskita Karya Tbk, ditetapkan sebagai tersangka dalam kasus dugaan korupsi terkait penyalahgunaan fasilitas pembiayaan dari sejumlah bank oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk dan PT Waskita Beton Precast Tbk. Toto Pranoto, Associate Director BUMN Research Group dari Lembaga Manajemen FEB UI, mengkritisi hal ini dengan menyatakan bahwa seharusnya hal tersebut bisa terdeteksi, mengingat perusahaan telah memiliki Komite Audit yang seharusnya memiliki akses ke manajemen. Ia menambahkan, lemahnya sistem audit internal yang langsung bertanggung jawab kepada dewan komisaris atau kementerian menjadi salah satu faktor penyebab kasus ini, karena audit internal tidak berada di bawah kendali direksi sehingga ada potensi konflik kepentingan yang bisa dilindungi dalam proses audit (*Kumparan.com, 2023*).

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Teori Keagenan (Agency Theory)**

Teori keagenan (*agency theory*) muncul dari kenyataan bahwa dalam praktik bisnis, pemilik suatu entitas tidak selalu secara langsung mengelola operasionalnya. Sebaliknya, tanggung jawab manajerial diserahkan kepada pihak lain yang disebut agen. Dengan kata lain, terdapat hubungan keagenan yang berbentuk kontrak antara satu atau lebih pihak yang disebut prinsipal dengan pihak lain sebagai agen, di mana agen diberi wewenang untuk menjalankan tugas serta membuat keputusan atas nama prinsipal. Dalam konteks ini, pihak prinsipal mencakup para pemangku kepentingan seperti karyawan, konsumen, pemegang saham, masyarakat, dan pemerintah. Sementara itu, agen adalah individu atau kelompok seperti dewan direksi, komisaris, dan manajer yang memiliki otoritas dalam pengambilan keputusan. Menurut Jensen dan Meckling (1976), esensi dari teori keagenan ini adalah adanya pendelegasian tanggung jawab dari pemilik kepada pengelola yang dituangkan dalam bentuk kontrak kerja formal.

### ***Stewardship Theory***

Teori *stewardship* menekankan bahwa manajer secara alami cenderung berperan sebagai pihak yang bertanggung jawab terhadap kepentingan perusahaan dan akan berupaya secara proaktif untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi. Hanifah (2023) menyatakan bahwa teori ini berlandaskan pada pandangan bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya, bertanggung jawab atas tindakannya, serta memiliki integritas, kemampuan, dan kejujuran dalam berinteraksi dengan orang lain.

### **Kinerja Perusahaan**

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta tetap menjunjung nilai-nilai moral dan etika. (Rivai & Basri, 2004:16 dalam Alim & Destriana, 2019). Sementara itu, kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai proses pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara efektif dan efisien, guna memperoleh hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan masing-masing pihak. (Alim & Destriana, 2019).

### **Ukuran Perusahaan**

Ukuran perusahaan dapat diukur melalui total aset yang dimilikinya. Semakin besar total aset suatu perusahaan, maka semakin besar pula ukuran perusahaan tersebut. Perusahaan

dengan total aset yang besar cenderung memiliki stabilitas yang lebih tinggi dan potensi laba yang lebih besar dibandingkan perusahaan dengan aset yang lebih kecil (Arumningsih, 2019). Secara umum, ukuran perusahaan mencerminkan seberapa besar atau kecil skala suatu perusahaan, yang dapat dilihat dari nilai nominal seperti total kekayaan, volume penjualan dalam satu periode, atau nilai kapitalisasi pasar. Salah satu indikator utama dalam menentukan ukuran perusahaan adalah total aset, yang digunakan untuk menjalankan aktivitas operasional perusahaan (Sa'adah & Sudiarto, 2022).

### **Ukuran Dewan Komisaris**

Di Indonesia, dewan komisaris, yang juga disebut sebagai dewan pengawas, merupakan sekelompok orang yang diangkat oleh para pemegang saham untuk mengawasi jalannya manajemen perusahaan serta memberikan panduan dalam pengambilan keputusan strategis (Haryani & Susilawati, 2023). Tugas dewan komisaris adalah memastikan bahwa aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku, serta memastikan manajemen bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan dan para pemegang saham. Berdasarkan Otoritas Jasa Keuangan (2014) yang dikutip oleh Wijaya (2022), fungsi pengawasan dalam perusahaan di Indonesia dilaksanakan oleh dewan komisaris. Oleh karena itu, dewan komisaris memiliki tanggung jawab untuk mengawasi kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam pengelolaan perusahaan.

### **Diversitas Gender Direksi**

Keberagaman (*diversity*) dalam sebuah perusahaan saat ini dianggap sebagai salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi *Good Corporate Governance* di perusahaan tersebut. Aspek keberagaman gender menjadi sangat relevan dalam lingkungan kerja modern, di mana pria dan wanita diberi kesempatan bekerja pada level yang setara, menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang setara, serta mendapatkan promosi secara adil (Thoomaszen & Hidayat, 2020). Berdasarkan pernyataan Otoritas Jasa Keuangan (2014) yang dikutip oleh Wijaya (2022), fungsi manajemen berada di tangan dewan direksi, sehingga tanggung jawab dan pelaksanaan pengelolaan perusahaan berada pada dewan direksi.

### **Ukuran Komite Audit**

Komite audit dibentuk oleh direksi untuk membantu pimpinan dalam menjalankan tugas pengawasan dan memastikan penerapan tata kelola perusahaan yang baik (Septiana,

2023; Ruchiatna *et al.*, 2020). Komite ini harus memiliki minimal tiga anggota, termasuk komisaris eksternal dengan latar belakang akuntansi dan keuangan yang memadai (Septiana, 2023). Untuk perusahaan BUMN, keberadaan Komite Audit diatur dalam Peraturan Menteri BUMN (PER12/MBU/2012), yang mengizinkan anggota berasal dari Dewan Komisaris/Dewan Pengawas atau dari luar dengan jumlah maksimal dua orang (Yusri, 2020).

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini mencakup seluruh perusahaan BUMN selama periode 2019 hingga 2023. Total perusahaan dalam populasi sebanyak 44, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 14 perusahaan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, berdasarkan kriteria sebagai berikut selama periode pengamatan: 1) perusahaan yang mempublikasikan laporan tahunan, 2) perusahaan yang memperoleh laba, dan 3) perusahaan yang menyediakan informasi lengkap terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menerapkan uji interaksi untuk menguji peran variabel moderasi, yaitu ukuran perusahaan, dengan menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA adalah metode regresi linier berganda yang memasukkan unsur interaksi, yaitu perkalian antara dua atau lebih variabel independen dalam persamaan regresi (Zerebecki & Oprea, 2022). Keputusan hasil uji MRA didasarkan pada nilai signifikansi; apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel tersebut dianggap berperan sebagai moderator.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil regresi dari uji t-statistik dalam penelitian ini, yang melibatkan variabel ukuran dewan komisaris, diversitas gender direksi, dan ukuran komite audit sebagai variabel independen terhadap kinerja perusahaan sebagai variabel dependen, serta variabel ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

	<b>B (Koefisien Regresi)</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>	<b>Kesimpulan Hipotesis</b>
(Constant)	-2,783	-2,472	0,016	
Ukuran Dewan Komisaris (X1)	5,542	2,163	0,034	H1 Diterima
<i>Diversitas Gender</i> Direksi (X2)	-2,148	-0,369	0,713	H2 Ditolak
Ukuran Komite Audit (X3)	0,802	0,404	0,687	H3 Ditolak

Ukuran Dewan Komisaris * Ukuran Perusahaan	-1,385	-2,047	0,045	H4 Diterima
Diversitas Gender Direksi * Ukuran Perusahaan	1,033	0,583	0,562	H5 Ditolak
Ukuran Komite Audit * Ukuran Perusahaan	0,092	0,161	0,872	H6 Ditolak

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,783 + 5,542X_1 - 2,148X_2 + 0,802X_3 - 1,385X_1 * Z + 1,033X_2 * Z + 0,092X_3 * Z$$

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa ukuran dewan komisaris memiliki nilai t-hitung sebesar 2,163, yang berarti nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,163 > 1,997). Selain itu, koefisien regresi menunjukkan nilai positif sebesar 5,542 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034 (0,034 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dewan komisaris merupakan komponen strategis dalam tata kelola perusahaan yang berperan penting dalam mengarahkan dan mengawasi pengelolaan perusahaan agar berjalan dengan sehat, beretika, dan bertanggung jawab. Pengelolaan ukuran dewan komisaris yang baik mampu meningkatkan kinerja perusahaan karena memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan pengendalian internal tertinggi serta menerapkan pengawasan yang efektif pada seluruh aktivitas manajemen (Yusri, 2020).

Temuan penelitian ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Prasetyo & Dewayanto (2019), Davinda dkk (2021), serta Haryani & Susilawati (2023), yang menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Mereka menyatakan bahwa semakin banyak anggota dewan komisaris, maka citra perusahaan di mata pihak eksternal, khususnya terkait kinerja, akan semakin positif. Selain itu, jumlah anggota dewan komisaris yang lebih banyak juga dapat meningkatkan fungsi pengawasan sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih terfokus dan terarah. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Syafruddin (2020) dan Hartati (2020), yang menyatakan bahwa ukuran dewan komisaris tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Diversitas Gender Direksi terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel diversitas gender dalam direksi menunjukkan nilai t-hitung sebesar -0,369, yang mana t-hitung tersebut lebih kecil dari t-tabel (-0,369 < 1,997). Selain itu, koefisien regresi bernilai negatif sebesar -2,148 dan nilai signifikansi sebesar 0,713, yang berarti lebih besar dari alpha 0,05 (0,713 > 0,05). Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa diversitas gender dalam direksi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender pada direksi belum tentu mampu memberikan solusi terhadap permasalahan ekonomi dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Thoomaszen & Hidayat (2020), Wijaya (2022), dan Fadli (2022) yang menunjukkan bahwa keberagaman gender dalam jajaran direksi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiana Azizah (2023), yang menemukan bahwa diversitas gender direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel ukuran komite audit menunjukkan nilai t-hitung sebesar 0,404, yang berarti t-hitung lebih kecil dari t-tabel ( $0,404 < 1,997$ ). Selain itu, koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,802 dengan tingkat signifikansi 0,687 ( $0,687 > \alpha 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa jumlah anggota komite audit belum tentu efektif dalam mengawasi manajemen untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penyebabnya adalah keberadaan anggota komite audit seringkali hanya untuk memenuhi ketentuan Peraturan Bapepam LK No. IX.1.5 yang mengharuskan perusahaan terbuka memiliki minimal tiga anggota komite audit. Oleh karena itu, penunjukan anggota komite audit cenderung berdasarkan regulasi semata tanpa mempertimbangkan kebutuhan perusahaan. Selain itu, pembentukan komite audit lebih bersifat formalitas guna memenuhi persyaratan yang berlaku.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan studi yang dilakukan oleh Sembiring & Saragih (2019), yang menunjukkan bahwa ukuran komite audit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan yang diperoleh oleh Septiana (2023), Alim & Destriana (2019), Oktarina (2020), Kartini et al. (2020), serta Faradea & Suwarno (2022), yang menunjukkan bahwa ukuran komite audit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel ukuran dewan komisaris yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan memiliki nilai t hitung sebesar -2,047, dimana nilai tersebut

lebih kecil dari t tabel ( $-2,047 < 1,997$ ). Koefisien regresi yang diperoleh bernilai negatif sebesar  $-1,385$  dengan tingkat signifikansi  $0,045$  ( $0,045 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berperan dalam memperkuat pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan. Mekanisme tata kelola yang efektif, yang tercermin dari jumlah dewan komisaris, dapat meningkatkan kinerja perusahaan, terutama ketika didukung oleh ukuran perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa ukuran perusahaan memiliki efek moderasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Temuan dalam penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Widyastuti et al. (2023), yang menekankan bahwa ukuran perusahaan berperan penting dalam memperkuat pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan. Sebaliknya, hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan Novisheila (2019), yang menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan tidak memiliki kemampuan untuk memoderasi hubungan antara ukuran dewan komisaris dan kinerja perusahaan.

#### **Pengaruh *Diversitas Gender* Direksi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel diversitas gender pada dewan direksi yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan menghasilkan nilai t-hitung sebesar  $0,583$ . Nilai ini lebih kecil dari t-tabel ( $0,583 < 1,997$ ), dengan koefisien regresi positif sebesar  $1,033$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,562$ , yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi  $0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ukuran perusahaan justru melemahkan pengaruh diversitas gender di jajaran direksi terhadap kinerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman gender, khususnya kehadiran perempuan di posisi dewan direksi, dinilai kurang tepat untuk peran eksekutif tingkat atas. Hasil penelitian ini mempertegas bahwa ukuran perusahaan tidak memberikan efek moderasi yang positif dan signifikan dalam hubungan antara diversitas gender direksi dan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Lestanto (2020), yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi tidak terbukti dapat memperkuat hubungan antara diversitas gender di jajaran direksi dan kinerja perusahaan.

#### **Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Moderasi**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa variabel ukuran komite audit yang dimoderasi oleh ukuran perusahaan menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $0,161$ , yang berarti

lebih kecil dari t-tabel ( $0,161 < 1,997$ ). Koefisien regresinya positif sebesar 0,092 dengan nilai signifikansi 0,872, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ukuran perusahaan melemahkan pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan. Dengan kata lain, ukuran perusahaan berperan sebagai variabel moderasi yang memperlemah hubungan antara ukuran komite audit dan kinerja perusahaan (yang diukur dengan *Return on Assets/ROA*).

Temuan ini mengimplikasikan bahwa keberadaan ukuran perusahaan tidak memperkuat hubungan tersebut. Salah satu alasan yang mungkin adalah bahwa jumlah anggota dalam komite audit belum tentu mampu mengendalikan aset perusahaan secara efektif, sehingga tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap besar kecilnya perusahaan. Kurangnya kontrol optimal dari komite audit dapat berdampak negatif pada laba perusahaan. Meskipun begitu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh moderasi yang bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh Himawan & Fazriah (2021), yang menunjukkan bahwa ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh dalam memperkuat hubungan antara ukuran komite audit dan kinerja perusahaan. Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan temuan dari Oktarina (2020), Novisheila (2019), dan Widyastuti *et al.* (2023), yang menyimpulkan bahwa ukuran perusahaan dapat berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat keterkaitan antara ukuran komite audit dan kinerja perusahaan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ukuran dewan komisaris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Keberagaman (*diversity*) gender dalam jajaran direksi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. Ukuran komite audit tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

4. Ukuran dewan komisaris tetap menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan ketika dimoderasi oleh ukuran perusahaan.
5. Keberagaman (*diversity*) gender direksi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, meskipun diperhitungkan bersama ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi.
6. Ukuran komite audit juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, meskipun dimoderasi oleh ukuran perusahaan.

Beberapa rekomendasi untuk peneliti selanjutnya antara lain: 1) Memperpanjang periode penelitian, misalnya selama 10 tahun, 2) Menambahkan variabel-variabel lain seperti struktur kepemilikan, yang mencakup kepemilikan manajerial, institusional, asing, dan publik, 3) Menggunakan indikator lain untuk variabel dependen, seperti ROE (*Return on Equity*) dan ROI (*Return on Investment*), 4) Mempertimbangkan penggunaan variabel moderasi lainnya, seperti likuiditas, profitabilitas, dan variabel sejenisnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim, M., & Destriana, U. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Komite Audit Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 18–23. <https://doi.org/10.31000/jmb.v5i1.1990>
- Arumningsih, F. (2019). Analisis Pengaruh Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(1), 283.
- Bisnis.com. (2023). Grup BUMN Masih Berdarah-Darah, Dari Garuda Hingga Waskita. <https://market.bisnis.com/read/20230803/192/1681277/grup-bumn-masih-berdarah-darah-dari-garuda-hingga-waskita>.
- Davinda, R., Mukhzarudfa, M., & Maulana Zulma, G. W. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Ukuran Dewan Komisaris, Dan Pengungkapan Modal Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan di Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), 526. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i2.409>
- Fadli, A.J. (2022). Diversitas Dewan Direksi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Bank: Studi Empiris Pada Perbankan Di Indonesia. *Indonesian Journal of Accounting and Governance*, 5(2), 89–107. <https://doi.org/10.36766/ijag.v5i2.228>
- Faradea, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Karakteristik Dewan Direksi Terhadap Manajemen Laba. ... , *Bisnis Dan Ilmu Sosial (Snekbis) Dan Call ...*, 1(November), 1–14. <http://eprints.umg.ac.id/6481/>

- Hanifah, D. F. (2023). Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 3(1), 551–563.
- Hartati, N. (2020). Pengaruh Dewan Komisaris, Komite Audit dan Kepemilikan Institusional Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 175–184. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.72>
- Haryani, N. I., & Susilawati, C. (2023). The effect of board of commissioners size, board of directors size, company size, institutional ownership, and independent commissioners on financial performance. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6, 2425–2435.
- Himawan, F. A., & Fazriah, R. (2021). Pengaruh Intellectual Capital, Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional, Komisaris Independen Dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Pemoderasi. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 1–21.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Also published in Foundations of Organizational Strategy. *Journal of Financial Economics*, 4, 305–360. <http://ssrn.com/abstract=94043> <http://ssrn.com/abstract=94043> <http://hupress.harvard.edu/catalog/JENTHF.html>.
- Kartini, I., Djuniardi, D., & Hamzah, A. (2020). Pengaruh Mekanisme Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 6(2), 87–102. <https://doi.org/10.25134/jrka.v6i2.4392>.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2021). *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Lestanto, W. T. (2020). Pengaruh Struktur Modal dan Proporsi Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan dengan Ukuran Perusahaan sebagai Variabel Pemoderasi. *Range Management and Agroforestry*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>.
- Mardiana Azizah, E. Y. (2023). Pengaruh Koneksi Politik, Direksi Luar Perusahaan, Komisaris Independen dan Gender Direksi terhadap Kinerja Bank Pembangunan Daerah: Inovasi Keuangan sebagai Variabel Moderasi. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i>
- Muslimawati, N. (2023, 30 April). Dirut Waskita Karya Tersangka Korupsi, Pengawasan Dewan Komisaris Dipertanyakan. *Kumparan*. <https://kumparan.com/kumparanbisnis/dirut-waskita-karya-tersangka-korupsi-pengawasan-dewan-komisaris-dipertanyakan-20JOgRzoIDf/full>
- Novisheila, R.N., -, P. D. H. W., & -, D. S. M. . (2019). *Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Yang Dimoderasi Oleh Ukuran Perusahaan: Perusahaan Food And Beverage Yang Terdaftar Di Bei*.
- Oktarina, S. P. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Peserta Cgpi Yang Terdaftar Di Bei Periode 2016-2018. *Prosiding Seminar Nasional*

Pakar, 1–6. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6874>

- Pemerintah Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara*. Lembar RI Tahun 2003. Jakarta: Sekretariat Negara
- Prasetyo, D., & Dewayanto, T. (2019). Pengaruh Karakteristik Dewan Komisaris Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur periode 2013-2015). *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(2), 1–10.
- Rony, TK (2019, 27 Juni). IFC: Perusahaan Lebih Untung jika banyak Direksi Perempuan. *liputan6.com*. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3999380/ifc-perusahaan-lebih-untung-jika-banyak-direksi-perempuan?page=3>
- Ruchiatna, G., Puspa Madiastuty, & P., & Suranta, E. (2020). Pengaruh karakteristik komite audit terhadap fraudulent financial reporting. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(4), 255–264. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i4.52>
- Sa'adah, L., & Sudiarto, E. (2022). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 159–165.
- Sembiring, Y. C. B., & Saragih, A. E. (2019). Pengaruh Komisaris Independen Dan Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 5(2), 229–242. <https://doi.org/10.54367/jrak.v5i2.535>
- Septiana, N. (2023). Analisis Proposi Dewan Komisaris Independen, Ukuran Dewan Direksi, Komite Audit, Blockholder Ownership terhadap Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 4(2), 101–114. <https://doi.org/10.35912/jakman.v4i2.1051>
- Syafruddin, M. (2020). Pengaruh Tata Kelola Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Islam Di Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(2), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Thoomaszen, S. P., & Hidayat, W. (2020). Keberagaman Gender Dewan Komisaris dan Direksi terhadap Kinerja Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(8), 2040.
- Trenasia. (2023, June 26). 4 Emiten BUMN yang Merugi Sepanjang 2022, Siapa Paling Besar? *TrenAsia*. <https://www.trenasia.com/4-emiten-bumn-yang-merugi-sepanjang-2022-siapa-paling-besar>
- Wijaya, H. (2022). *Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 10(3), 427–436. <https://doi.org/10.17509/jrak.v10i3.44558>
- Widyastuti, Anindita & Marsono (2023), Pengaruh Struktur Dewan, Struktur Kepemilikan Perusahaan, dan Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Keuangan yang dimoderasi oleh Ukuran Perusahaan (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018 – 2021). *Thesis*.

Yusri, A.Z. dan D. (2020) Manajemen Perusahaan, Jurnal Ilmu Pendidikan.

Żerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The direct and indirect effects of social technology use on children's life satisfaction. *International Journal of Child- Computer Interaction*, 34(1), 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>