

**PENGARUH UKURAN DEWAN KOMISARIS, DIVERSITAS GENDER  
DIREKSI DAN UKURAN KOMITE AUDIT TERHADAP KINERJA  
PERUSAHAAN DIMODERASI OLEH UKURAN PERUSAHAAN**

**(Studi Kasus Perusahaan BUMN Priode 2019-2023)**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**ASTI RAHMADANIA**

**2010011311041**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan*

*Untuk Memperoleh Sarjana Akuntansi*

**JURUSAN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

**PADANG**

**2024**

**UNIVERSITAS BUNG HATTA**

## KATA PENGANTAR



Dengan rasa syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT serta Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat, peneliti ingin menyampaikan kata pengantar ini sebagai bagian dari penulisan skripsi yang berjudul **“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)”**. Sebagai mahasiswi yang sedang menyelesaikan studi di bidang Akuntansi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta, peneliti merasa terhormat telah mencapai tahap akhir perjalanan akademik.

Penulisan skripsi ini merupakan hasil dari upaya dan dedikasi yang telah peneliti lakukan selama beberapa tahun terakhir. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, motivasi, dan inspirasi selama proses penelitian ini, yakni :

1. Tuhan Yang Maha Esa yakni Allah SWT yang selalu memberikan berbagai ujian untuk memberikan pelajaran kepada umat-umatnya.
2. Kepada penulis sendiri (Asti Rahmadania) terimakasih telah berjuang dan bertahan dalam segala proses yang memberikan pengalaman untuk kesuksesan dimasa depan.
3. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada kedua orang hebat dalam hidup penulis, ayahanda Aswir Erwandi dan ibunda Tuti Bustami, adik serta keluarga besar penulis. Terimakasih atas segala dukungan, pengorbanan moral maupun material, nasehat dan doa baik yang tidak pernah berhenti diberikan kepada penulis.
4. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.

5. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
7. Ibu Neva Novianti, SE.,M. Acc. selaku ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
8. Bapak Mukhlizul Hamdi, SE.,M.Si.,Ak.,CA sebagai dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, arahan, dorongan, bantuan dan nasehat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh bapak/ibu dosen pengajar di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta
10. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan dukungan dan masukan selama proses skripsi sampai skripsi ini selesai.
11. Teman-teman seperbimbingan yang telah memberikan support sampai skripsi ini selesai.
12. Teman-teman mahasiswa jurusan Akuntansi angkatan 2020
13. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyusunan skripsi sampai dengan selesai yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala arahan dan bantuannya selama ini, semoga arahan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah serta mendapat balasan yang lebih dari Allah SWT.

Semoga semua hal yang telah kita lakukan untuk mengejar mimpi dapat tercapai dikemudian hari serta kebaikan yang telah kita lakukan diberikan balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik untuk perkembangan penelitian ini. Semoga penelitian ini bermanfaat.

Padang, Agustus 2024

Asti Rahmadania

## JUDUL SKRIPSI

### JUDUL SKRIPSI

PENGARUH UKURAN DEWAN KOMISARIS, *DIVERSITAS GENDER* DIREKSI DAN  
UKURAN KOMITE AUDIT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DI MODERASI  
OLEH UKURAN PERUSAHAAN

Oleh:

Nama: Asti Rahmadania

NPM: 2010011311041


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji


Pada Tanggal 12 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing

Ketua Program Studi

  
(Mukhlizul Hamdi, S.E., M.Si., AK.CA.)

  
(Neva Novianti S.E., M.Acc)

## LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN  
PENGARUH UKURAN DEWAN KOMISARIS, *DIVERSITAS GENDER* DIREKSI DAN  
UKURAN KOMITE AUDIT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DI MODERASI  
OLEH UKURAN PERUSAHAAN


Oleh

Nama: Asti Rahmadania

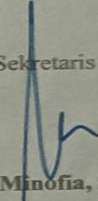
NPM: 2010011311041

Tim Penguji


Ketua

  
(Mukhlizul Hamdi, S.E., M.Si., AK.CA.)

Sekretaris


  
(Arie Frinola Minofia, S.E., M.Si.)

Anggota

  
(Siti Rahmi, S.E., M.Acc., AK.)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar  
Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Pada Tanggal 12 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta  
Dekan

  
(Dr. Erni Febtina Harahap, S.E., M.Si.)

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Asti Rahmadania

NPM : 2010011311041

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, Agustus 2024

Asti Rahmadania

# **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>

<sup>1</sup>Mahasiswa, <sup>2</sup>Dosen Program Studi Akuntansi  
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bung Hatta

**Email :** [daniarahmaasti@gmail.com](mailto:daniarahmaasti@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah variabel ukuran perusahaan dapat memperkuat hubungan antara ukuran dewan komisaris, diversitas gender direksi, ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan. Variabel dependen adalah kinerja perusahaan, variabel independen adalah ukuran dewan komisaris, diversitas gender direksi dan ukuran komite audit, sedangkan variabel moderasi ialah ukuran perusahaan, sampel penelitian adalah 14 perusahaan yang terdaftar di website BUMN (Badan Usaha Milik Negara) untuk periode 2019-2023. Teknik analisis yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA) dengan software SPSS 23. Hasil analisis menunjukkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik. Hasil Moderated Regression Analysis (MRA) menunjukkan bahwa (1) ukuran dewan komisaris berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan (2) diversitas gender direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (3) ukuran komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (4) ukuran perusahaan dapat memperkuat hubungan antara ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan (5) ukuran perusahaan tidak dapat memperkuat pengaruh diversitas gender direksi terhadap kinerja perusahaan (6) ukuran perusahaan tidak dapat memperkuat pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan.*

*Kata kunci : Ukuran dewan komisaris, Diversitas gender direksi, Ukuran komite audit, Kinerja Perusahaan, Ukuran perusahaan*

***THE INFLUENCE OF THE SIZE OF THE BOARD OF  
COMMISSIONERS, GENDER DIVERSITY OF THE BOARD OF  
DIRECTORS AND THE SIZE OF THE AUDIT COMMITTEE ON  
COMPANY PERFORMANCE IS MODERATED BY COMPANY  
SIZE***

*(Case study of state-owned companies in the 2019-2023 period)*

Asti Rahmadania<sup>1</sup>, Mukhlizul Hamdi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student, <sup>2</sup>Lecturer of Accounting Study Program

Accounting Study Program, Faculty of Economy and Business

Bung Hatta University

Email : [daniarahmaasti@gmail.com](mailto:daniarahmaasti@gmail.com)

***ABSTRACT***

*The aim of this research is to test whether the company size variable can strengthen the relationship between the size of the board of commissioners, gender diversity of directors, size of the audit committee and company performance. The dependent variable is financial performance, the independent variable is the size of the board of commissioners, gender diversity of directors and the size of the audit committee, while the moderating variable is company size. The research sample is 14 companies registered on the BUMN (State-Owned Enterprises) website for the 2019-2023 period. The analysis technique used is Moderated Regression Analysis (MRA) with SPSS 23 software. The results of the analysis show that the data used in this research has met the classical assumption test. The results of Moderated Regression Analysis (MRA) show that (1) the size of the board of commissioners has a significant positive effect on company performance (2) the gender diversity of directors has no significant effect on company performance (3) the size of the audit committee has no significant effect on company performance (4) the size of the company can strengthen the relationship between the size of the board of commissioners and company performance (5) company size cannot strengthen the influence of gender diversity of directors on company performance (6) company size cannot strengthen the influence of audit committee size on company performance.*

*Keywords : Board of commissioners size, Board of directors gender diversity, Audit committee size, Company performance, Company size*



## DAFTAR ISI

	Hal
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>JUDUL SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS</b>	
2.1. Landasan Teori.....	15
2.1.1 Teori Keagenan ( <i>Agency Theory</i> ).....	15
2.1.2 <i>Stewardship Theory</i> .....	18
2.1.3 Kinerja Perusahaan .....	19
2.1.4 Ukuran Perusahaan.....	19
2.1.5 Ukuran Dewan Komisaris.....	20
2.1.6 <i>Diversitas Gender</i> Direksi .....	21
2.1.7 Ukuran Komite Audit .....	21
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	22
2.2.1 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan .....	22
2.2.2 Pengaruh <i>Diversitas Gender</i> Direksi terhadap Kinerja Perusahaan .....	24
2.2.3 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan .....	25
2.2.4 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan dimoderasi Ukuran Perusahaan .....	26
2.2.5 Pengaruh <i>Diversitas Gender</i> Direksi terhadap	

Kinerja Perusahaan dimoderasi Ukuran Perusahaan .....	27
2.2.6 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan dimoderasi Ukuran Perusahaan .....	28
2.3 Kerangka Konseptual .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Populasi dan Sampel .....	31
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	32
3.3 Definisi Operasional dan pengukuran variabel .....	32
3.3.1 Variabel Dependen .....	32
3.3.2 Variabel Independen .....	34
3.3.3 Variabel Moderasi .....	37
3.4 Metode penelitian .....	38
3.5. Teknik Analisis Data .....	38
3.5.1 Uji Statistik Deskriptif .....	38
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	39
3.5.2.2 Uji Multikolonieritas .....	39
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	40
3.5.2.4 Uji Autokorelasi .....	41
3.6. Pengujian Hipotesis .....	42
3.6.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	42
3.6.2 Uji <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) .....	42
3.6.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	44
3.6.4 Uji Simultan (Uji Statistik F) .....	44
1.6.5 Uji Signifikansi (Uji Statistik t) .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian .....	46
4.1.1 Distribusi Sampel Penelitian .....	46
4.1.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	47
4.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	48
4.1.4 Uji Hipotesis (Uji $R^2$ , Uji F Statistik, Uji t) .....	52
4.2 Pembahasan Penelitian .....	58
4.2.1 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan .....	60
4.2.2 Pengaruh <i>Diversitas Gender</i> Direksi terhadap Kinerja Perusahaan .....	60
4.2.3 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan .....	60
4.2.4 Pengaruh Ukuran Dewan Komisaris terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi .....	62
4.2.5 Pengaruh <i>Diversitas Gender</i> Direksi terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan	

Sebagai Variabel Moderasi.....	63
4.2.6 Pengaruh Ukuran Komite Audit terhadap Kinerja Perusahaan dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi.....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	67
5.3 Saran Penelitian .....	67
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran 1 Sampel Penelitian.....	74
Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif .....	75
Lampiran 3 Uji Normalitas .....	76
Lampiran 4 Uji Multikolinearitas .....	78
Lampiran 5 Uji Autokorelasi .....	79
Lampiran 6 Uji Heterokedastisitas .....	80
Lampiran 7 Uji Analisis Regresi Moderasi .....	81

## DAFTAR GRAFIK

<b>Grafik 1.1</b> <i>Return On Asset</i> BUMN .....	9
---	---

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Konseptual.....	30
--	----

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 4.1</b> Distribusi Sampel Penelitian .....	46
<b>Tabel 4.2</b> Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	47
<b>Tabel 4.3</b> Hasil Uji Normalitas Kolgomorov- Smirnov Test .....	49
<b>Tabel 4.4</b> Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Test data Residual .....	49
<b>Tabel 4.5</b> Hasil Uji Multikolonieritas.....	50
<b>Tabel 4.6</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	51
<b>Tabel 4.7</b> Hasil Uji Autokorelasi.....	52
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji $R^2$ .....	52
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji F .....	53
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	55

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja perusahaan adalah hal paling utama dalam menganalisis aktivitas bisnis perusahaan dan sebagai pedoman untuk rencana perusahaan dimasa yang akan datang. Perusahaan yang berkualitas akan selalu memiliki kaidah-kaidah manajemen yang baik dengan melihat serta menilai kinerja perusahaan tersebut. Hal demikian akan berdampak pada kompetisi perusahaan dalam menyajikan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan bagi para pemakai informasi tersebut (Davinda et al., 2021). Kinerja juga merupakan hasil dari evaluasi terhadap pekerjaan yang telah selesai dilakukan perusahaan, hasil pekerjaan dapat dibandingkan dengan standar atau aturan yang telah ditetapkan bersama (Hutabarat, 2021:3). Setiap hasil yang ada akan dilakukan penilaian dan pengukuran secara *periodic*.

Perusahaan dapat mempertahankan kinerjanya dalam menjalankan proses bisnis, dengan menjaga kepercayaan dari masyarakat, pihak luar serta pemerintah. Kinerja perusahaan merupakan suatu kondisi yang menggambarkan keadaan secara keseluruhan untuk setiap periode waktu pada perusahaan tertentu (Alim & Destriana, 2019). Tujuan adanya pengukuran kinerja perusahaan untuk mencari tahu sejauh apa tercapainya perkembangan perusahaan. Mengetahui kondisi yang terjadi pada setiap

waktu ialah dasar perusahaan agar dapat melakukan perkembangan dengan pembaruan dan mengupayakan langkah-langkah yang dapat diambil agar kinerja perusahaan menjadi semakin baik pada tahap selanjutnya. Meningkatnya kinerja perusahaan laba perusahaan menjadi lebih baik maka perusahaan dianggap mampu memberikan dividen kepada pemegang saham. Perusahaan yang memiliki kinerja yang bagus akan mendapatkan respon yang positif dari pasar dilihat dari meningkatnya harga saham perusahaan serta mampu menjamin kesejahteraan pemiliknya.

Konsep yang berkaitan dengan struktur perseroan, pembagian tugas, pembagian kewenangan, dan pembagian tanggung jawab dari hal yang membentuk unsur perseroan, dan mekanisme yang akan ditempuh oleh setiap unsur tersebut dapat diartikan sebagai *Good Corporate Governance*, rangkaian yang berhubungan dengan *Good Corporate Governance* meliputi dewan komisaris, dewan direksi, komite audit, *stakeholders*, dan manajemen perusahaan yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi ekonomi. BUMN ialah Badan Usaha Milik Negara yang perusahaan berbentuk perseroan, memiliki peran utama dalam perekonomian nasional, sehingga memiliki peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003). Adapun peran penting BUMN sebagai pelaksana pelayanan publik, memperluas lapangan kerja. BUMN diharapkan memiliki kinerja yang berkualitas dan menghasilkan keuntungan, untuk dapat melaksanakan fungsinya sebagai sumber pendanaan keuangan negara. Hal ini dapat



mengakibatkan kinerja perusahaan BUMN sebagai isu hangat dalam perekonomian Indonesia.

Melalui isu-isu yang terjadi pada tahun 2020, farmasi PT Indofarma Tbk (INAF) hanya untung Rp27,58 juta pada 2020, atau ambles 99,65% atau nyaris 100% dari periode 2019 sebesar Rp 7,96 miliar. Tidak seperti emiten farmasi dan obat-obatan macam PT Sido Muncul Tbk (SIDO) atau PT Kalbe Farma Tbk (KLBF), efek pandemi tidak menyelamatkan *bottom line* INAF. Sementara, pada *full year* 2021, INAF malah menanggung rugi sebesar Rp37,58 miliar di saat perusahaan membukukan pendapatan bersih Rp2,9 triliun. Ini seiring beban-beban yang meningkat. Rugi pada 2021 tersebut kemudian membengkak menjadi rugi Rp183,11 miliar dalam periode 9 bulan di 2022 dilihat dari *return on assets* (ROA) INAF kompak minus akibat rugi yang ditanggung perusahaan (CNBC Indonesia, 2023).

Isu kedua pada 2021, BUMN yang bergerak di bidang konstruksi seperti PT Wijaya Karya Tbk (WIKA) membukukan laba bersih sebesar Rp117,66 miliar dengan penurunan 36,65% dari Rp185,76 miliar pada tahun 2020. Bagian rugi entitas asosiasi mengalami lonjakan 244% dari Rp28,88 miliar menjadi Rp99,35. Sedangkan bagian laba entitas asosiasi terpantau menurun 54,38% dari Rp672,37 miliar menjadi Rp306,73 miliar (Trenasia.com, 2023). Pada tahun 2023 PT Waskita Karya (WSKT) mencatatkan peningkatan rugi berdasarkan laporan keuangan per 30 Juni 2023, perseroan mencatatkan pendapatan sebesar Rp5,27 triliun pada semester I/2023. Jumlah tersebut menurun 13,43 persen *year-on-year* (YoY), atau dari posisi

sebelumnya sebesar Rp6,09 triliun, Sampai dengan akhir Juni lalu, WSKT membukukan rugi yang dapat diatribusikan kepada pemilik perusahaan mencapai Rp2,07 triliun, meningkat hingga 776,26 persen dibandingkan periode tahun lalu (Bisnis.com, 2023). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Prasetyo & Dewayanto (2019), Davinda dkk (2021) dan Haryani & Susilawati (2023) menggambarkan ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, sedangkan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Syafruddin (2020) dan Hartati (2020) dengan hasil ukuran dewan komisaris tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu yang ukuran perusahaan dapat memoderasi pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan ditemukan oleh Widyastuti & Anindita (2023) dan Nurul. O (2023). Sebaliknya ukuran perusahaan yang tidak memoderasi hubungan antara ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan ada pada hasil penelitian Baptista. Y (2020) dan Novisheila. R (2019).

*Diversitas gender* direksi memiliki beberapa isu diantaranya, pada penelitian yang dikeluarkan *International Finance Corporation* (IFC) yang merupakan bagian dari *World Bank Group*, serta Kelompok Kerja Pemberdayaan Perempuan, dan Bursa Efek Indonesia. Sebanyak 1.000 perusahaan disurvei studi ini. Mereka berlokasi di China dan enam negara ASEAN: Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand, dan Vietnam. Thailand memiliki keragaman *gender* terbesar di mana perempuan memegang sekitar 20 % kursi dewan di perusahaan terbuka. Selanjutnya ada Indonesia dan Vietnam, yakni sekitar 15 %. Di antara perusahaan-perusahaan

ASEAN yang di survei, hampir 40 % tidak memiliki anggota dewan perempuan, dan hanya 16 % yang memiliki lebih dari 30 % perwakilan perempuan di dewan. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang belum memiliki banyak anggota dewan perempuan. Minimnya kehadiran perempuan tersebut karena adanya bias *gender*. Akibatnya, ada anggapan bahwa perempuan kurang cocok untuk posisi eksekutif puncak (Liputan 6.com, 2019).

*Moody's Analytics* telah menerbitkan laporan yang membahas terkait upah berdasarkan *gender*. Dalam laporan tersebut mengungkapkan bahwa besarnya gap alias perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan dalam angkatan kerja dapat membuat rugi ekonomi dunia hingga 7% atau setara dengan US\$ 7 triliun. Analisis dari *Moody's Analytics* menarik untuk dibahas. Sebab, sudah tak asing lagi hingga kini di dalam dunia kerja masih banyak terjadi perbedaan berdasarkan *gender* antara laki-laki dan perempuan. Dalam laporannya, *Moody's* mengungkapkan mungkin diperlukan 132 tahun bagi dunia untuk menutup kesenjangan ekonomi berdasarkan *gender*. Ketika undang-undang membatasi suara dan hak pilihan perempuan, gagal melindungi mereka dari kekerasan, atau mendiskriminasi mereka di tempat kerja dan di masa pensiun, perempuan cenderung tidak berpartisipasi penuh dalam perekonomian dunia. Apalagi, di masa yang akan datang diperkirakan akan lebih banyak perempuan yang bergabung dalam angkatan kerja untuk membantu peningkatan produktivitas. Seiring dengan hal tersebut, maka lebih banyak juga perempuan yang memegang peran manajerial dan profesional. *Moody's Analytics*

mengungkapkan bagi negara berkembang seperti India dan Indonesia akan meningkatkan potensi rugi yang lebih jauh lagi bagi negaranya akibat kesenjangan upah ini. Artinya, peran perempuan tinggal dimaksimalkan untuk menggagalkan kerugian ekonomi dunia akibat kesenjangan upah saja. Inilah yang perlu diperbaiki kedepannya (CNBC Indonesia, 2023).

Bank dunia menyebutkan bahwa saat ini, hampir 2,4 miliar wanita usia kerja dalam ekonomi ternyata tidak memberikan mereka hak yang sama dengan laki-laki. Hal ini di karenakan pada "tanggung jawab keluarga yang dipikul oleh perempuan" dan kurangnya koneksi jaringan yang sama di antara akar penyebab kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Hal ini menghasilkan apa yang mereka sebut sebagai "kekurangan keterampilan" perempuan yang konsisten, mengacu pada kurangnya penggunaan keterampilan dan waktu perempuan, dengan mengubah norma sosial adalah proses yang panjang dan kompleks, tetapi politik seperti menegakkan kondisi kerja yang fleksibel, menyediakan pengasuhan anak yang terjangkau, dan memberikan cuti paternitas membantu mendorong perubahan ke arah yang benar.

Ketimpangan *gender* dalam bidang ketenagakerjaan masih merupakan isu dan permasalahan yang sering terjadi. Sri Mulyani pernah mengungkapkan bahwa gaji perempuan lebih kecil dibanding laki-laki karena bekerja dianggap hanya sebagai profesi sampingan dari ibu rumah tangga. Pandangan seperti ini merupakan salah satu tantangan besar yang harus diperbaiki. Berdasarkan laporan *Women, Business and Law* yang dirilis 2 Maret 2023 oleh *World Bank* ternyata hukum di Indonesia belum

sepenuhnya menjamin kesetaraan *gender* di bidang ekonomi. Berbagai upaya sebenarnya telah dilakukan. Isu kesetaraan *gender* menjadi salah satu dari prioritas isu yang diusung *Women 20* (W20) dalam Presidensi G20 di Indonesia.

Pemerintah Indonesia juga dapat menggunakan pendekatan budaya yang telah dilakukan Islandia, negara dengan tingkat kesetaraan *gender* tertinggi. Islandia menekankan gagasan "perempuan tangguh" serta kesetaraan hak dan kewajiban di antara laki-laki dan perempuan. Baik ayah maupun ibu di Islandia memiliki hak cuti sebagai orang tua dan keduanya dapat membagi tanggung jawab dalam mengasuh anak. Perlu juga diingat, kesetaraan *gender* berkorelasi dengan pertumbuhan ekonomi. Terjadinya dugaan korupsi dengan modus proyek ataupun pengadaan fiktif di sejumlah badan usaha milik negara akhir-akhir ini ditengarai sebagai akibat dari berbagai faktor, seperti tata kelola yang buruk, utang yang menumpuk, serta dugaan perilaku korupsi. Kasus korupsi dengan modus semacam itu sekaligus mengindikasikan mekanisme pengawasan internal yang tidak berfungsi.

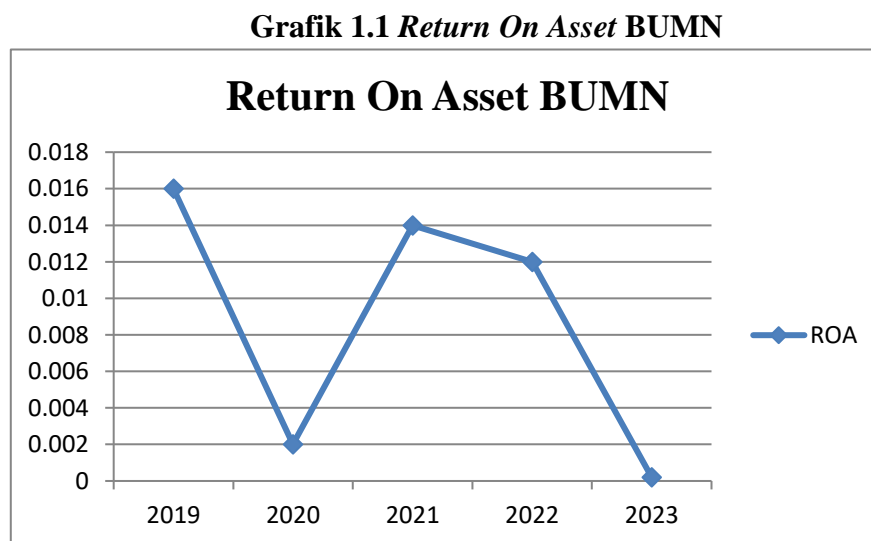
Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa *diversitas gender* direksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan diantaranya penelitian yang dilakukan (Mardiana Azizah, 2023) dan (Arini, 2022). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Thoomaszen & Hidayat (2020), (Wijaya, 2022), dan (Fadli, 2022) menghasilkan *diversitas gender* direksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan Lestanto. W.T (2021) menyatakan variabel moderasi ukuran perusahaan tidak terbukti mampu

memperkuat hubungan pada pengaruh *diversitas gender* direksi terhadap kinerja perusahaan.

Munculnya isu berkaitan dengan ukuran komite audit menurut Arini (2023) Ikatan Komite Audit Indonesia (IKAI) mengungkapkan masalah yang membuat audit perusahaan tidak berjalan maksimal sehingga memunculkan perusahaan yang tak sehat. Bahkan, masalah ini menjadi cikal-bakal bertumbuhnya *fraud* atau korupsi yang berpengaruh pada kinerja perusahaan. Permasalahan dalam pelaporan keuangan perusahaan publik dapat dilihat dari adanya sanksi dari Badan Pengawas Pasar Modal. Dampak dari kasus ini mengakibatkan reputasi kantor akuntan publik tersebut tercemar, dan memberi akibat buruk pada profesi akuntan publik, serta dapat merusak atau menurunkan *value* perusahaan. Kasus ini merupakan salah satu contoh bahwa laporan keuangan yang telah diaudit tidak semua dapat benar-benar terpercaya atau *audited* tetapi tidak terjamin (Detik.finance, 2023).

Destiawan Suwardjono, direktur utama PT Waskita Karya Tbk dijerat sebagai tersangka kasus dugaan korupsi dalam penyimpangan penggunaan fasilitas pembiayaan dari beberapa bank yang dilakukan oleh PT Waskita Karya (Persero) Tbk dan PT Waskita Beton Precast, Tbk. *Associate Director* BUMN *Research Group* Lembaga *Management* FEB UI, Toto Pranoto, menyoroti “Masalahnya dirut ini tidak terdeteksi oleh padahal mereka sudah dilengkapi Komite Audit yang bisa akses ke manajemen perusahaan”. Lemahnya sistem internal audit yang bertanggung jawab langsung ke dekom atau kementerian menjadi penyebab terjadinya kasus ini, internal

audit yang tidak di bawah direksi sehingga adanya kepentingan direksi yang diamankan dalam proses audit (Kumparan.com, 2023). Melihat hubungan penelitian terdahulu, ukuran komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan yang dinyatakan oleh Septiana (2023), Alim & Destriana (2019), Oktarina (2020), Kartini dkk (2020) dan Faradea & Suwarno (2022). Penelitian terdahulu yang tidak berpengaruh pada ukuran komite audit dilakukan oleh (Sembiring & Saragih, 2019), sedangkan hasil penelitian menyatakan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi yang terbukti mampu memperkuat hubungan antara ukuran komite audit dengan kinerja perusahaan terdapat pada penelitian Oktarina (2020), Novisheila N.R (2019) dan Widyastuti (2023). Penelitian terdahulu yang dilakukan Himawan & Fazriah (2021) menyatakan hasil ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi tidak terbukti mampu memperkuat pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan.



Sumber: [www.bumn.go.id](http://www.bumn.go.id)

Melihat kondisi keseluruhan atas kinerja perusahaan BUMN dapat dilihat berdasarkan grafik yang menunjukkan perusahaan BUMN dari masa amatan 2019 sampai 2023 mengalami penurunan pada tahun 2019, 2021 dan 2022 yang artinya kinerja perusahaan BUMN dilihat dari sisi produktivitasnya kinerja BUMN belum stabil atau belum lebih baik dari tahun ketahun hal ini terlihat dari return on asset (ROA) yang perkembangannya tidak meningkat secara konsisten bahkan mengalami penurunan, ini menandakan belum optimalnya kinerja pengelola BUMN. Melemahnya koordinasi kebijakan antara perbaikan internal dengan kebijakan industrial perusahaan saat BUMN beroperasi.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Oktarina (2020) sebagai artikel utama. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan yang **pertama**, variabel independen (X) diversitas gender direksi dari artikel, Wijaya (2022). **Kedua**, mengganti objek penelitian sebelumnya yakni peserta CGPI yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) menjadi perusahaan yang terdaftar di website BUMN. Serta perubahan periode penelitian sebelumnya yakni 2016-2018 menjadi 2019-2023. **Ketiga**, perbedaan proksi pengukuran. Pengukuran ukuran dewan komisaris dalam penelitian sebelumnya menggunakan jumlah total anggota dewan, pengukuran komite audit menggunakan jumlah total anggota komite audit, pengukuran kinerja perusahaan perbankan menggunakan NPM (*Net Profit Margin*), dan ATO (*Assets Turn Over*). Dalam penelitian ini pengukuran kinerja perusahaan BUMN menggunakan ROA (*Retrurn On Assets*). Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “**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)”.**

**1.2 Rumusan Masalah**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan dan ukuran perusahaan ada pada ukuran dewan komisaris, *diversitas gender* direksi dan ukuran komite audit. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
2. Apakah *diversitas gender* direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
3. Apakah ukuran komite audit berpengaruh terhadap kinerja perusahaan?
4. Apakah ukuran dewan komisaris berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi?
5. Apakah *diversitas gender* direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi?
6. Apakah ukuran komite audit berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi?

**1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui semua rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan
2. Untuk mengetahui pengaruh *diversitas gender* direksi terhadap kinerja perusahaan
3. Untuk mengetahui pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan
4. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan komisaris terhadap kinerja perusahaan dengan variabel moderasi ukuran perusahaan
5. Untuk mengetahui pengaruh *diversitas gender* direksi terhadap kinerja perusahaan dengan variabel moderasi ukuran perusahaan.
6. Untuk mengetahui pengaruh ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan dengan variabel moderasi ukuran perusahaan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan berupa saran-saran serta memberikan pertimbangan untuk kepentingan pengambilan keputusan dan perumusan kebijaksanaan kepada manajemen pada bidang finansial dalam menjalankan operasionalnya demi kelancaran dan kelangsungan perusahaan.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai wadah dalam menerapkan metode dan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan serta melatih untuk menganalisa permasalahan yang ada dan mencari penyelesaiannya. Serta bagi penulis diharapkan dapat memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian sidang program studi Sarjana (S1) “Akuntansi” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian kedepannya sebagai bahan referensi. Pihak lain juga menunjukkan penelitian serupa yaitu pengaruh ukuran dewan komisaris, *diversitas gender* direksi dan ukuran komite audit terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh ukuran perusahaan.

## 4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bahan pengetahuan serta sebagai sumber acuan untuk bidang kajian yang sama untuk para pembaca.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan bertujuan agar memudahkan pemahaman dan penelaahan penelitian. Pada laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri dari tiga bab, berikut masing-masing uraian penjelasan secara garis besar :

Pada bagian I ini yaitu pendahuluan dimana materinya menguraikan, menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Pada bagian II ini terdapat teori-teori yang melandasi dan pembahasan singkat dari pembahasan penelitian terdahulu. Bagian ini juga menguraikan tentang pengertian, serta kerangka pemikiran yang melandasi hipotesis penelitian dan hubungan antara variabel satu dengan lainnya.

Pada bagian III ini terdapat pengembangan metodologi penelitian yang terdiri dari objek penelitian, populasi, sampel, variabel yang digunakan, sumber dan jenis data penelitian, metode pengumpulan data, dan teknis analisis data penelitian.

Pada bagian IV hasil dan pembahasan, bagian ini akan membahas mengenai bagian umum objek penelitian yang berisi penjelasan secara deskriptif variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian, analisis data yang bertujuan menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, dan pembahasan yang lebih luas serta implikasi dari hasil analisis.

Pada Bab V kesimpulan dan saran, dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan peneliti dan saran bagi penelitian selanjutnya. Saran yang disampaikan dalam penelitian kali ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi institusi yang berkaitan maupun bagi dunia penelitian dimasa depan.