

**PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS* TERHADAP *FIRM PERFORMANCE* DENGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar
di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)**

(Skripsi)

Oleh:

**HEPY WIJAYANTI
NPM 2111031064**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

**PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS* TERHADAP *FIRM PERFORMANCE* DENGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar
di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)**

**Oleh:
HEPY WIJAYANTI**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH *BOARD CHARACTERISTICS* TERHADAP *FIRM PERFORMANCE* DENGAN *INTELLECTUAL CAPITAL* SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)

Oleh

HEPY WIJAYANTI

Persaingan industri perbankan yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk memiliki tata kelola yang efektif dan memanfaatkan modal intelektual guna meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ukuran dewan direksi dan keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan, serta mengevaluasi peran modal intelektual sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Populasi penelitian mencakup 39 perusahaan bank umum konvensional, dengan 36 perusahaan sebagai sampel yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data yang digunakan merupakan data sekunder dari laporan tahunan periode 2019–2023. Analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 26, mencakup analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, sementara keberagaman gender tidak memberikan pengaruh. Modal intelektual mampu memperkuat hubungan antara ukuran dewan direksi dan kinerja perusahaan, namun tidak memperkuat hubungan antara keberagaman gender dan kinerja perusahaan. Temuan ini menunjukkan pentingnya peran struktur dewan dan aset intelektual dalam mendorong kinerja perusahaan di sektor perbankan.

Kata kunci : Kinerja Perusahaan, Ukuran Dewan Direksi, Keberagaman Gender, Modal intelektual, Bank Umum Konvensional.

ABSTRACT

THE EFFECT OF BOARD CHARACTERISTICS ON FIRM PERFORMANCE WITH INTELLECTUAL CAPITAL AS A MODERATING VARIABLE (Empirical Study on Conventional Commercial Bank Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange in 2019-2023)

By

HEPY WIJAYANTI

The increasingly dynamic banking industry competition requires companies to have effective governance and utilize intellectual capital to improve performance. This study aims to examine the effect of board size and gender diversity on company performance, and to evaluate the role of intellectual capital as a moderating variable in the relationship. The study population includes 39 conventional commercial banking companies, with 36 companies as samples selected through purposive sampling techniques. The data used are secondary data from annual reports for the 2019–2023 period. The analysis was carried out using IBM SPSS version 26, including descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression, and moderated regression. The results of the study indicate that board size has a positive effect on company performance, while gender diversity has no effect. Intellectual capital is able to strengthen the relationship between board size and company performance, but does not strengthen the relationship between gender diversity and company performance. These findings indicate the importance of the role of board structure and intellectual assets in driving company performance in the banking sector.

Keywords : *Firm Performance, Board of Directors Size, Gender Diversity, Intellectual Capital, Conventional Commercial Banks.*

Judul Skripsi

: *PENGARUH BOARD CHARACTERISTICS
TERHADAP FIRM PERFORMANCE DENGAN
INTELLECTUAL CAPITAL SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (Studi Empiris Pada Perusahaan Bank
Umum Konvensional Yang Terdaftar di Bursa Efek
Indonesia Tahun 2019-2023)*

Nama Mahasiswa

: **Hepy Wijayanti**

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2111031064

Jurusan

: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

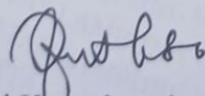
1. Komisi Pembimbing



Prof. Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.
NIP. 19691008 199501 2001

MENGETAHUI

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Prof. Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt.

Penguji Utama : Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.

Penguji Kedua : Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA., CPA.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 19 Juni 2025

SURAT PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hepy Wijayanti

NPM : 2111031064

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "*Pengaruh Board Characteristics Terhadap Firm Performance Dengan Intellectual Capital Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)*" adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 30 Juni 2025
Penulis



Hepy Wijayanti

NPM 2111031064

RIWAYAT HIDUP



Penulis skripsi ini bernama Hepy Wijayanti, lahir di Kalianda pada tanggal 16 Oktober 2003 sebagai putri bungsu dari empat bersaudara dari pasangan (alm.) Bapak Sugeng Praptomo dan Ibu Retno Sulistyowati. Penulis mengawali jenjang pendidikan dasar di SD Bhakti Ibu dan menyelesaikannya pada tahun 2015. Pendidikan tingkat menengah pertama ditempuh di SMP Negeri 1 Bakauheni dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, penulis melanjutkan ke jenjang menengah atas di SMA Negeri 2 Kalianda pada jurusan IPA dan lulus pada tahun 2021. Pada tahun yang sama, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama masa studi di Universitas Lampung, penulis aktif dalam kegiatan organisasi kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA). Selain itu, penulis berkontribusi sebagai asisten dosen pada mata kuliah Pengantar Akuntansi, serta ikut terlibat dalam kegiatan penelitian yang dilaksanakan bersama dosen melalui program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). Pada tahun 2024, penulis juga memperoleh pengalaman praktikal melalui program magang mandiri di Hotel Horison Lampung pada departemen keuangan dan akuntansi.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilalamin

Segala puji bagi Allah subhanahu wa ta'ala atas rahmat, kekuatan, serta kemudahan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Tanpa pertolongan-nya, tugas akhir ini tidak mungkin dapat terselesaikan dengan baik.

Shalawat serta salam semoga selalu terlimpah kepada Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wa sallam, panutan sepanjang masa yang telah membimbing umat manusia menuju jalan kebenaran dan cahaya ilmu.

**Sebagai wujud rasa syukur dan penghargaan yang mendalam,
kupersembahkan skripsi ini untuk:**

Ayahanda tercinta, almarhum Bapak Sugeng Prptomono

Terima kasih atas doa, kasih sayang, cinta dan kerja keras yang telah dicurahkan selama hidup bapak. Meskipun kini bapak telah tiada, semangat dan nilai-nilai kehidupan yang diajarkan akan selalu hidup dalam setiap langkahku. Bapak adalah sosok teladan dalam kedisiplinan, kesabaran, dan tanggung jawab. Semoga Allah subhanahu wata'ala menerima segala amal kebaikan dan ibadah-nya, mengampuni seluruh kekhilafan, serta memberinya tempat istimewa di surga yang penuh keindahan dan ketenangan, amiiin ya rabbal alamin.

Ibunda tersayang, Ibu Retno Sulistyowati

Terima kasih atas cinta yang tak terbatas, doa yang tak pernah putus, serta ketulusan yang selalu menyertai setiap langkahku. Semoga Allah subhanahu wata'ala senantiasa memberkahi Ibu dengan kesehatan, kebahagiaan, dan perlindungan dalam setiap langkah kehidupan, serta diberikan umur panjang agar Ibu dapat menyaksikan setiap proses perjalanan hidupku untuk menjadi pribadi yang sukses dan membanggakan.

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan”

Q.S. Al-Insyirah: 6

“Bermimpilah dalam hidup, jangan hidup dalam mimpi”

Andrea Hirata

SANWACANA

Bismillahirrahmaanirrahiim,

Alhamdulillahirabbilalamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT. atas limpahan rahmat, berkah, dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Board Characteristics* Terhadap *Firm Performance* Dengan *Intellectual Capital* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Penulis dalam menyusun skripsi ini mendapatkan bimbingan, dukungan dan doa dari berbagai pihak dalam prosesnya. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Susi Sarumpaet, S.E., M.B.A., Ph.D., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dukungan, doa, dan motivasi kepada penulis sehingga berhasil menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas utama yang senantiasa memberikan bimbingan, kritik, saran serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak. ,CA., CPA. selaku dosen pembahas pendamping yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S.Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan saran dan nasihat kepada penulis selama menjadi mahasiswa.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
7. Para staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
8. Kepada orang tuaku tercinta, aku bersyukur memiliki panutan sekuat dan setangguh kalian, terima kasih telah menjadi tiang doa dan penuntun langkah hidupku.
9. Kepada Mas dan Mbakku terkasih, Panggalih Wiarto, Pilih Pangesti, dan Aldo Priambodo. Terima kasih atas semangat dan dukungan yang kalian berikan, baik dalam bentuk ucapan maupun bantuan materi. Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan rezeki dan melimpahkan keberkahan dalam setiap langkah kalian.
10. Bulek Dwi Suryani Rumindari tersayang, terima kasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan ketulusan yang begitu besar, hingga kehadiranmu terasa tak jauh berbeda dari hangatnya cinta orang tua sendiri.
11. Untuk Mba Ressay, Mba Geosa, Mba Reni, Mba Tara, Davina, dan Manda. Terima kasih telah selalu hadir dan setia menemani di setiap waktu luangku, menghadirkan tawa, cerita, dan kebersamaan yang begitu berarti.
12. Untuk Abimanyu yang keberadaannya punya peran istimewa meski tak bisa saya jelaskan di sini. Terima kasih atas bantuan, dukungan dan kebahagiaan sejak kita saling kenal dari semester dua hingga saat ini. Semoga setiap langkahmu dimudahkan dan berakhir dengan keberhasilan yang membanggakan.
13. Untuk Pyara Tri Amanda, Widya Fatmawati, Fania Anjani Suharjo, dan Melia Agustin, sahabat-sahabat seperjuangan yang telah menjadi seperti saudara sendiri. Terima kasih atas segala kenangan, canda, tangis, dan pelajaran hidup yang kita lalui bersama. Empat tahun ini terasa berarti karena ada kalian di setiap langkah dan cerita.

14. Untuk sahabatku sejak masa sekolah: Zahra, Lisa, Alya, Melda, Nunung, Salsa, Dewi dan Petrisia. Terima kasih sudah menemani masa sekolah yang penuh cerita, kalian adalah bagian penting dari perjalanan ini dan kenangannya akan selalu aku simpan baik-baik.
15. Untuk teman-teman di Horison Hotel Lampung, aku ucapkan terima kasih atas kebersamaan dan dukungan yang telah diberikan, khususnya ketika aku sedang menghadapi tekanan dalam menyusun skripsi. Ajakannya untuk sejenak berlibur menjadi penyemangat tersendiri yang membantuku melewati masa-masa sulit tersebut dengan lebih tenang dan bahagia.
16. Seluruh teman-teman Akuntansi 2021, terima kasih telah kebersamai dan saling memberikan dukungan selama masa perkuliahan.
17. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu terima kasih atas bantuan dan dukungan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik, semoga Allah membalas kalian dengan hal-hal baik dan senantiasa diberikan keberkahan.

Bandar Lampung, 30 Juni 2025
Penulis

Hepy Wijayanti

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Teori Agensi	9
2.1.2 <i>Resource-Based Theory</i> (RBT).....	11
2.1.3 <i>Corporate Governance</i>	11
2.1.4 Dewan Direksi (<i>Board of Director</i>)	15
2.1.5 <i>Firm Performance</i>	16
2.1.6 Profitabilitas.....	16
2.1.7 <i>Intellectual Capital</i>	20
2.1.8 <i>Leverage</i>	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Pengembangan Hipotesis	26
2.3.1 Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas	26
2.3.2 Pengaruh Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas	26
2.3.3 <i>Intellectual Capital</i> Memoderasi Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas	27

2.3.4 <i>Intellectual Capital</i> Memoderasi Pengaruh Keberagaman Gender Direksi	28
Terhadap Profitabilitas	28
2.4 Kerangka Konseptual	28
2.4.1 Kerangka Konseptual Tanpa Moderasi	29
2.4.2 Kerangka Konseptual Dengan Moderasi.....	29
III. METODE PENELITIAN	60
3.1 Jenis dan Sumber Data	60
3.2 Populasi dan Sampel	60
3.2.1 Populasi Penelitian	60
3.2.2 Sampel Penelitian.....	60
3.3 Metode Pengumpulan Data	61
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	61
3.4.1 Profitabilitas (Y)	61
3.4.2 Ukuran Dewan Direksi (X1).....	62
3.4.3 Keberagaman Gender (X2).....	63
3.4.4 <i>Leverage</i> (K)	63
3.4.5 <i>Intellectual Capital</i> (Z).....	64
3.5 Teknik Analisis Data	65
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	65
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	65
3.5.3 Uji Hipotesis	67
3.5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda	67
3.5.3.2 <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).....	68
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	70
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	71
4.3 Uji Asumsi Klasik	74
4.3.1 Uji Normalitas.....	74
4.3.2 Uji Multikolinearitas	75
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	76
4.3.4 Uji Autokorelasi	76
4.4 Uji Hipotesis	77

4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	77
4.4.2 <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA).....	80
4.5 Pembahasan	82
4.5.1 Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas	82
4.5.2 Pengaruh Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas	84
4.5.3 Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Dalam Memoderasi Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas	85
4.5.4 Pengaruh <i>Intellectual Capital</i> Dalam Memoderasi Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas	86
V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Keterbatasan Penelitian	89
5.3 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4. 1 Populasi dan Seleksi Sampel Data Penelitian	70
Tabel 4. 2 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	71
Tabel 4. 3 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4. 4 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4. 6 Hasil Uji Autokorelasi	77
Tabel 4. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
Tabel 4. 8 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	78
Tabel 4. 9 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi MRA.....	80
Tabel 4. 11 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) MRA.....	80
Tabel 4. 12 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) MRA	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. 1 ROA Bank Umum Konvensional	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Tanpa Moderasi	29
Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Dengan Moderasi	29

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perusahaan (*firm performance*) ialah indikator terpenting dalam menilai sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan operasional, keuangan, dan strategis dalam suatu periode tertentu (Marbun & Saragih, 2019). Kinerja perusahaan mencerminkan hasil akhir dari proses pengelolaan sumber daya perusahaan, termasuk bagaimana strategi dijalankan oleh manajemen untuk menghasilkan keuntungan, mempertahankan keberlanjutan usaha, yang pada akhirnya dapat persepsi positif pemegang saham dan pemangku kepentingan terhadap nilai perusahaan (Juliyanti et al., 2025). Ukuran kinerja perusahaan dapat diperhatikan dari berbagai aspek seperti *Return on Assets* (ROA), *Return on Equity* (ROE), *Net Profit Margin* (NPM), serta indikator non-keuangan lainnya seperti inovasi, efisiensi, dan kepuasan pelanggan (Pratama, 2025).

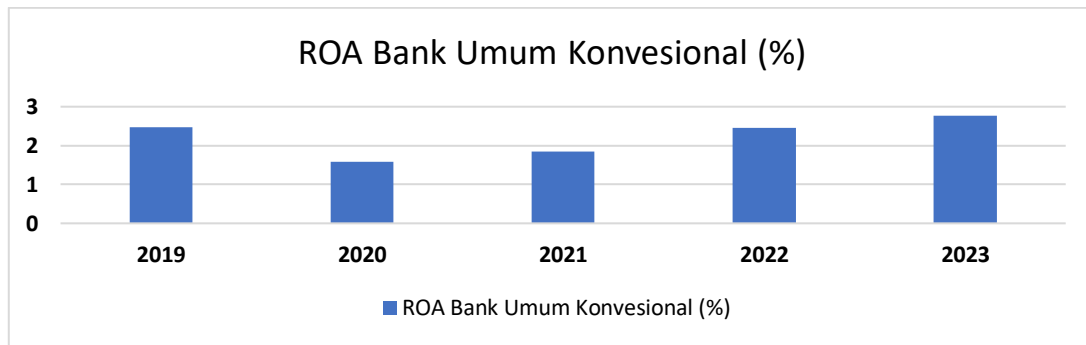
Kinerja perusahaan (*firm performance*) pada industri perbankan menjadi indikator utama untuk menilai kekuatan finansial, stabilitas, serta daya saing perusahaan di tengah persaingan sektor ini (Guan et al., 2019). Kinerja yang optimal sangat penting dalam mempertahankan kepercayaan publik, karena bank berperan sebagai lembaga yang mengelola dana masyarakat dan memegang tanggung jawab besar terhadap stabilitas ekonomi (Doni et al., 2022). Kepercayaan masyarakat pada bank sangat bergantung pada kinerja yang transparan, sehat, dan berkelanjutan.

Seiring dengan pentingnya peran tersebut, pentingnya menjaga kinerja perusahaan bank dalam kondisi yang stabil dan optimal tidak hanya berkaitan dengan citra institusi, tetapi juga mempunyai dampak terhadap keputusan masyarakat dalam seleksi lembaga keuangan untuk menyimpan dana dan mengakses kredit. Bank yang gagal memenuhi kewajibannya dalam mengembalikan kredit dan dana nasabah mencerminkan kinerja

yang buruk, yang berpotensi mengurangi kepercayaan masyarakat sehingga mereka enggan menggunakan layanan bank tersebut (Matondang, 2020). Selain itu, kinerja bank yang buruk juga dapat mempengaruhi persepsi investor. Investor cenderung memprioritaskan bank yang menunjukkan kinerja unggul, guna memastikan bahwa investasi yang mereka tanamkan dapat memberikan imbal hasil yang optimal (Honi et al., 2020). Oleh karena itu, menjaga kinerja bank agar tetap optimal menjadi hal yang penting untuk mempertahankan kepercayaan publik dan menjaga stabilitas ekonomi secara berkelanjutan.

Sebagai badan usaha di sektor keuangan, bank menjalankan fungsi utama berupa penghimpunan dana dari masyarakat dan penyaluran kembali dana tersebut melalui pembiayaan. Fungsi ini tercantum dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, yang menegaskan bahwa kegiatan perbankan bertujuan untuk mendorong peningkatan taraf hidup masyarakat secara luas. Fungsi bank tidak hanya sebagai penghimpun dana, tetapi juga sebagai penyedia jaminan dalam transaksi kredit serta sebagai perantara dalam proses pemindahan dana, dari tingkat suku bunga yang rendah ke tingkat suku bunga yang lebih tinggi (Cowan et al., 2015). Pemahaman ini memberikan gambaran dasar mengapa kinerja bank sangat penting, karena bank memegang peranan sentral dalam perekonomian nasional.

Untuk menilai kinerja tersebut secara lebih objektif, diperlukan indikator keuangan yang dapat yang mampu menunjukkan efektivitas bank dalam mengoptimalkan laba melalui aset yang tersedia. Salah satu indikator utama yang sering digunakan ialah *Return on Assets* (ROA) (Pratama, 2025). Meskipun sektor perbankan Indonesia secara umum menunjukkan pertumbuhan, terdapat dinamika yang perlu dicermati lebih dalam terkait kinerja perusahaan. Data OJK menunjukkan bahwa indikator profitabilitas seperti ROA mengalami tekanan, khususnya selama periode pandemi COVID-19 dan pasca-pandemi. Tekanan ekonomi global, penurunan kualitas kredit, serta peningkatan beban operasional menjadi tantangan utama yang menyebabkan kinerja beberapa bank menurun.



Gambar 1. 1 ROA Bank Umum Konvensional

Sumber: Statistik Perbankan Indonesia OJK (diolah)

Berdasarkan data *Return on Assets* (ROA) periode 2019–2023, terlihat fluktuasi signifikan dalam kinerja perbankan Indonesia. Pada 2019, ROA sebesar 2,47% menunjukkan kondisi yang stabil sebelum krisis. Namun, tahun 2020 mencatat penurunan tajam menjadi 1,59% akibat dampak pandemi COVID-19 yang memicu perlambatan ekonomi dan peningkatan risiko kredit. Keadaan ini berdampak pada penurunan efisiensi bank dalam memanfaatkan aset untuk memperoleh laba. Tahun 2021 menunjukkan sedikit perbaikan dengan ROA naik ke 1,85% seiring pemulihan ekonomi. Perbaikan berlanjut pada 2022 dengan ROA mencapai 2,45% berkat stabilisasi ekonomi dan efisiensi operasional yang meningkat. Pada 2023, ROA mencatat level tertinggi selama periode tersebut, yakni 2,76%. Capaian ini mencerminkan keberhasilan bank dalam mengelola risiko dan mengoptimalkan pendapatan, termasuk melalui digitalisasi layanan. Secara umum, tren ROA dari 2019 hingga 2023 terdapat pemulihan dan peningkatan kinerja perbankan yang positif setelah dampak pandemi COVID-19.

Meskipun demikian, fluktuasi kinerja tersebut juga mengindikasikan bahwa tidak semua bank mampu beradaptasi dengan tantangan yang ada secara merata. Beberapa bank mengalami tekanan yang cenderung tinggi dibandingkan yang lain, terutama didalam hal manajemen risiko dan ketahanan operasional. Salah satu contoh nyata di Indonesia adalah PT Bank KB Bukopin Tbk yang pada tahun 2020 mencatatkan kerugian sebesar Rp 3,25 triliun akibat lonjakan kredit bermasalah dan penarikan dana

besar-besaran oleh nasabah. Kondisi ini mendorong OJK menugaskan BRI untuk memberikan bantuan teknis, hingga akhirnya KB Kookmin Bank dari Korea Selatan menjadi pemegang saham pengendali. Bank kemudian menjalani restrukturisasi menyeluruh dengan suntikan modal Rp 12,4 triliun. Hasilnya, pada kuartal I 2023, NPL gross turun menjadi 7% dan kerugian bersih menyusut hingga 83,79% dibanding tahun sebelumnya. Kasus ini menggambarkan bahwa tekanan terhadap kinerja perusahaan juga terjadi di dalam negeri, khususnya pada bank-bank yang menghadapi kelemahan dalam pengelolaan risiko dan struktur tata kelola.

Kondisi tersebut menimbulkan perhatian terhadap sejumlah elemen yang dapat mempengaruhi performa perusahaan di industri perbankan, mencakup faktor eksternal maupun internal (Japfar et al., 2020). Salah satu aspek internal yang kian menjadi pusat perhatian adalah karakteristik dewan direksi (*board characteristics*), yakni ciri-ciri dan atribut yang dimiliki oleh dewan yang dapat mempengaruhi efektivitas tata kelola dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dewan direksi mempunyai tugas strategis dalam menetapkan arah kebijakan, mengambil keputusan operasional penting, serta mengawasi jalannya manajemen secara keseluruhan (Mitchell & Kirby, 2023). Kualitas dan komposisi dewan menjadi elemen krusial dalam mendorong kinerja perusahaan. *Board characteristics* yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup ukuran dewan (*board size*) dan keberagaman gender dalam dewan (*gender diversity*), yang diyakini dapat mempengaruhi cara pandang, pengambilan keputusan, dan respons terhadap tantangan bisnis yang kompleks (Rompis et al., 2018).

Meskipun peran dewan direksi sangat penting, dalam praktiknya belum semua perusahaan mampu mengoptimalkan fungsi dan komposisinya secara strategis (Boivie et al., 2016). Beberapa perusahaan masih memiliki struktur dewan yang kurang proporsional, baik dari sisi jumlah anggota maupun keberagaman latar belakang. Kurangnya variasi perspektif dalam dewan dapat membatasi ruang inovasi dan pengambilan keputusan yang adaptif terhadap dinamika industri. Sektor perbankan menghadapi risiko terganggunya efektivitas manajemen risiko, pengawasan internal, serta respons terhadap tekanan eksternal akibat kondisi ini (Karkowska & Acedanski,

2020). Akibatnya, potensi pencapaian kinerja yang optimal tidak dapat terealisasi secara maksimal. Oleh karena itu, penataan karakteristik dewan secara tepat memiliki kontribusi besar terhadap perbaikan dan penguatan kinerja perusahaan, khususnya di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dan menuntut tata kelola yang andal.

Selain karakteristik dewan, keberadaan *intellectual capital* juga menjadi faktor penting yang sering kali diabaikan. *Intellectual capital* ialah bentuk kekayaan tak berwujud yang dimiliki oleh perusahaan dan berkontribusi secara signifikan terhadap penciptaan nilai serta keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Ihyaul Ulum MD, 2008). *Intellectual capital* mencakup berbagai elemen yang berhubungan dengan pemahaman, keterampilan, pengalaman, dan jaringan yang dimiliki perusahaan, yang tidak secara langsung tercermin dalam laporan keuangan (Listianawati & Sampurno, 2021). *International Federation of Accountants* (IFAC) membedakan *intellectual capital* ke dalam 3 kelompok, yaitu *human capital* (kompetensi serta kreativitas karyawan), *structural capital* (proses dan sistem internal), dan *customer capital* (hubungan dengan pelanggan dan mitra). Ketika perusahaan tidak mampu mengelola *intellectual capital* secara optimal, maka potensi inovasi dan produktivitas tidak akan berkembang maksimal. Di sektor perbankan, di mana inovasi teknologi dan pelayanan menjadi faktor pembeda utama, keberadaan *intellectual capital* justru sangat penting.

Sejumlah studi telah mengkaji bagaimana atribut dewan direksi dapat mempengaruhi performa perusahaan dengan hasil yang beragam. Studi oleh Putri *et al.* (2021), mengindikasikan bahwa jumlah anggota dewan dan variasi gender dalam dewan direksi memberikan dampak nyata terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Penelitian Sobhan (2021), mendapatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara ukuran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROA. Selanjutnya, studi oleh Nguyen (2023), menemukan bahwa representasi gender dalam jajaran dewan direksi tidak memberi dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja perusahaan, ukuran dewan justru menunjukkan hubungan positif karena perusahaan dengan kinerja yang baik umumnya mempunyai jumlah anggota dewan yang lebih besar. Temuan dari Assenga *et al.* (2018), Keberagaman gender memberikan pengaruh positif terhadap

kinerja perusahaan, sementara ukuran dewan direksi tidak menunjukkan keterkaitan dengan kinerja keuangan perusahaan. Sedangkan penelitian dari Masum dan Khan (2019), ukuran dewan direksi dan keberagaman wanita di dewan direksi ditemukan mempunyai kaitan yang tidak signifikan dengan kinerja perusahaan. Berbagai hasil ini mengindikasikan bahwasannya kaitan antara karakteristik dewan dan kinerja perusahaan bersifat kompleks dan sangat bergantung pada konteks.

Seiring meningkatnya perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan, sejumlah studi juga menyoroti peran *intellectual capital* menjadi variabel yang bisa memperkuat hubungan antara karakteristik dewan dan kinerja perusahaan. Penelitian oleh Nawaz Khan dan Ali (2018), *intellectual capital* memperkuat hubungan positif antara ukuran dewan dan keberagaman gender terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, penelitian Mardan *et al.* (2021) mengonfirmasi bahwa *intellectual capital* berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara ukuran dewan direksi dan kinerja perusahaan.

Namun, terdapat *research gap* terkait pengaruh karakteristik dewan terhadap kinerja perusahaan, serta sangat terbatasnya referensi yang mengkaji peran *intellectual capital* sebagai variabel moderasi dalam konteks ini. Situasi ini mendorong penulis untuk mengeksplorasi lebih lanjut melalui suatu penelitian tentang pengaruh karakteristik dewan terhadap kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan peran *intellectual capital* sebagai variabel moderasi terutama di sektor perbankan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Board Characteristics Terhadap Firm Performance Dengan Intellectual Capital Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Bank Umum Konvensional Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2023)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, rumusan masalah penelitian dapat disusun menjadi:

1. Bagaimana pengaruh ukuran dewan direksi terhadap profitabilitas?
2. Bagaimana pengaruh keberagaman gender direksi terhadap profitabilitas?
3. Bagaimana pengaruh *intellectual capital* dapat memoderasi hubungan ukuran dewan direksi terhadap profitabilitas?
4. Bagaimana pengaruh *intellectual capital* dapat memoderasi hubungan keberagaman gender direksi terhadap profitabilitas?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian mengenai rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, tujuan penelitian bisa disusun seperti:

1. Untuk mengetahui pengaruh ukuran dewan direksi terhadap profitabilitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh keberagaman gender direksi terhadap profitabilitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* yang memoderasi hubungan ukuran dewan direksi terhadap profitabilitas.
4. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* dapat memoderasi hubungan keberagaman gender direksi terhadap profitabilitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini mampu memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara karakteristik dewan dan profitabilitas, dengan mempertimbangkan peran *intellectual capital* sebagai variabel yang memoderasi. Temuan penelitian ini dapat menjadi tambahan bukti empiris yang memperkaya kajian mengenai tata kelola perusahaan dengan fokus pada bagaimana karakteristik dewan seperti ukuran dewan dan keberagaman gender dapat berperan dalam meningkatkan profitabilitas.

2. Manfaat Praktis

a. Akademisi

Penelitian ini memberi kontribusi pada literatur manajemen strategis dan kinerja perusahaan dengan mengeksplorasi bagaimana karakteristik dewan direksi dan *intellectual capital* berperan dalam meningkatkan profitabilitas bank di Indonesia. Dengan mempertimbangkan *intellectual capital* sebagai variabel moderasi, penelitian ini menghadirkan sudut pandang baru dalam menganalisis hubungan antara struktur dewan dan profitabilitas.

b. *Stakeholder*

Pada investor dan regulator, hasil penelitian ini memberi wawasan tentang pentingnya struktur dewan dan *intellectual capital* dalam meningkatkan kinerja bank. Informasi ini dapat menjadi acuan bagi investor dan pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi investasi serta kebijakan perusahaan yang mendukung pengelolaan yang efisien dan berkelanjutan.

c. Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan panduan dalam mengoptimalkan struktur dan komposisi dewan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan memahami peran moderasi *intellectual capital*, perusahaan dapat memperkuat pengawasan dan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan strategis

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

Teori agensi diperkenalkan oleh Michael C. Jensen dan William H. Meckling melalui artikel berjudul *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure* yang diterbitkan di tahun 1976. Teori agensi menguraikan keterkaitan antara pihak yang memiliki perusahaan (prinsipal) dengan pihak yang ditunjuk untuk mengelolanya (manajemen). Konflik kepentingan terjadi ketika manajer lebih mementingkan tujuan pribadi dibandingkan dengan kepentingan pemilik perusahaan, yang pada akhirnya menimbulkan biaya agensi dalam organisasi. Hubungan antara agen dan prinsipal seharusnya memberikan keuntungan bersama bagi kedua pihak yang terlibat. Namun, dalam praktiknya, sering kali muncul perbedaan kepentingan yang dipicu oleh keinginan masing-masing pihak untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Akibatnya, dapat terjadi konflik yang berpengaruh terhadap keputusan strategis perusahaan.

Menurut Eisenhardt dalam Triyuwono (2018), menyatakan bahwa kontrak merupakan pusat analisis dalam teori agensi karena berfungsi mengatur hubungan antara prinsipal dan manajemen. Teori ini berfokus pada pencarian bentuk kontrak yang sangat efisien, dengan dasar 3 asumsi utama, yaitu:

1. Asumsi terkait sifat manusia

Aspek ini mengasumsikan bahwa manusia secara alami mengejar kepentingan pribadi, memiliki kemampuan rasional yang terbatas, dan cenderung menghindari risiko.

2. Asumsi tentang keorganisasian

Dalam organisasi terdapat konflik kepentingan antar anggota, di mana efisiensi menjadi ukuran utama, sementara informasi seringkali tidak tersebar merata antara prinsipal juga manajemen.

3. Asumsi tentang informasi

Asumsi tersebut menggambarkan bahwa data memiliki nilai layaknya komoditas yang dapat diperjualbelikan atau dipertukarkan.

Aspek utama dari *agency problem* adalah sebagai berikut:

1. *Adverse Selection*

Situasi di mana prinsipal kesulitan memastikan apakah manajemen mempunyai keahlian dan kapasitas yang selaras dengan kebutuhan yang ada.

2. *Moral Hazard*

Perilaku manajemen yang menyimpang dari kesepakatan awal dengan prinsipal, yang biasanya muncul karena terjadi pemisahan antara pemilik usaha serta pihak yang mengelola kegiatan operasional perusahaan.

Dalam upaya mengurangi masalah biaya agensi, dewan direksi ditunjuk untuk mengawasi kinerja manajer dalam perusahaan. Berdasarkan teori keagenan, biaya agensi dapat meningkat seiring dengan kebutuhan dewan direksi yang berkualitas untuk memastikan kinerja perusahaan berjalan optimal dan sejalan dengan kepentingan pemegang saham. Pemilihan dewan direksi yang kompeten meningkatkan biaya agensi, karena pengawasan yang lebih ketat dibutuhkan agar manajer bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan (Noveliza, 2020). Menanggapi mekanisme pemantauan ini, manajer berusaha meningkatkan kualitas kinerja perusahaan untuk menurunkan biaya agensi dan mengurangi pengawasan intensif dari dewan direksi. Dengan demikian, tercipta kepercayaan yang lebih besar di antara pemegang saham.

2.1.2 Resource-Based Theory (RBT)

Resource-Based Theory (RBT) ialah salah satu pendekatan yang banyak digunakan didalam manajemen strategis. Konsep ini pertama kali dikenalkan oleh Wernerfelt pada tahun 1984 dalam artikelnya yang berjudul “*A Resource-Based View of the Firm*”. Pendekatan ini dirancang untuk menjelaskan cara perusahaan meraih keunggulan kompetitif. Menurut teori ini, keunggulan tersebut dapat diraih apabila perusahaan mempunyai keunggulan berupa sumber daya yang tidak dimiliki oleh pihak pesaing. Keunggulan tersebut bergantung pada kemampuan strategis perusahaan dalam memperoleh dan menjaga sumber daya tersebut.

Edith Penrose merupakan salah satu tokoh pertama yang menyadari pentingnya sumber daya dalam mendukung daya saing perusahaan. Teori *Resource-Based* menjelaskan bahwa sebuah perusahaan bisa meraih keunggulan apabila menguasai sumber daya dengan keunggulan kompetitif dan unik. Untuk mempertahankan posisi kompetitifnya, perusahaan harus mengembangkan sumber daya yang memiliki nilai tinggi, sulit ditiru, tidak mudah digantikan, dapat diandalkan, serta berbeda dari milik pesaing. Dalam konteks ini, *intellectual capital* sebagai salah satu bentuk aset penting yang berperan dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Teori ini menggarisbawahi bahwa *intellectual capital* mencakupi kriteria menjadi aset unik yang dapat memberikan keunggulan bersaing pada perusahaan, serta mendukung perencanaan dan implementasi strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Wijayani, 2017).

2.1.3 Corporate Governance

2.1.3.1 Pengertian Corporate Governance

Corporate governance ialah cara pengelolaan perusahaan yang mengatur interaksi antara manajemen, dewan komisaris, pemegang saham, serta pihak-pihak terkait lainnya, dengan tujuan memastikan perusahaan dijalankan secara transparan, bertanggung jawab, dan akuntabel guna meningkatkan nilai perusahaan secara berkelanjutan (OECD, 2015). Dalam konteks penelitian ini, *corporate governance*

terutama mencakup karakteristik dan fungsi dewan direksi yang berperan mengawasi dan mengarahkan manajemen dalam mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

2.1.3.2 Mekanisme *Corporate Governance*

Dalam penelitian Arrasyid dan Helmina (2024), struktur *corporate governance* terbentuk melalui dua mekanisme utama yang meliputi mekanisme internal dan mekanisme eksternal, yang terdiri dari berbagai kebijakan serta ketentuan yang mengatur pengelolaan perusahaan. Mekanisme internal berfokus pada pengelolaan dan pengawasan aktivitas perusahaan secara langsung untuk memenuhi kriteria sebagai aset unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Beberapa contoh mekanisme tersebut mencakup eksistensi dewan direksi, dewan komisaris, komite audit, manajemen, dan penerapan sistem pengendalian internal. Mekanisme eksternal mengawasi perusahaan agar tindakan manajemen selaras dengan kepentingan pemegang saham, melalui regulasi, pasar modal, hukum, dan praktik tata kelola.

2.1.3.3 Prinsip-Prinsip *Corporate Governance*

Menurut Rowi (2021) pelaksanaan *corporate governance* menuntut adanya lima prinsip utama, yaitu:

1. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip ini menekankan pentingnya transparansi informasi dalam setiap tahap pengambilan keputusan dan pelaporan kinerja perusahaan. Data yang disampaikan perlu memiliki kaitan yang tepat, akurat, dan dapat diakses secara tepat waktu oleh pemegang saham, kreditur, juga serta pihak pemangku kepentingan lain guna membangun keyakinan publik pada perusahaan.

2. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas menuntut kejelasan dalam pembagian fungsi dan kewajiban dalam susunan organisasi. Hal ini memungkinkan proses manajerial yang efisien dan pengawasan yang efektif, sehingga setiap pihak yang terlibat mulai dari pemegang saham hingga auditor mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan penuh tanggung jawab atas kinerjanya.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Perusahaan wajib menjalankan operasionalnya dengan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola yang mematuhi ketentuan hukum dan peraturan yang diterapkan. Kewajiban ini meliputi ketaatan terhadap kewajiban perpajakan, ketentuan hubungan ketenagakerjaan, pelestarian lingkungan dan perlindungan dalam aspek keselamatan serta kesehatan kerja juga termasuk dalam tanggung jawab tersebut.

4. Independensi (*Independency*)

Aspek independensi menekankan bahwa perusahaan harus dikelola secara objektif, bebas dari partisipasi dari pihak-pihak yang memiliki keperluan tertentu pribadi ataupun konflik kepentingan. Maka demikian, keputusan yang diambil bersifat profesional dan tidak memihak, guna menjaga integritas dan kredibilitas manajemen perusahaan.

5. Kewajaran (*Fairness*)

Kewajaran memastikan perlakuan adil terhadap hak-hak *stakeholder*, melindungi pemegang saham minoritas, serta mencegah kecurangan dan memastikan keseimbangan yang mendukung kinerja perusahaan secara optimal.

2.1.3.4 Fungsi-Fungsi *Corporate Governance*

Menurut Rezaee (2009) dalam Arrasyid dan Helmina (2024), fungsi-fungsi *corporate governance* terdiri dari:

1. Fungsi Pengawasan

Dilaksanakan oleh dewan komisaris untuk memastikan manajerial beroperasi sesuai kepentingan perusahaan dan pemegang saham. Efektivitasnya bergantung pada independensi, otoritas, serta kualifikasi komisaris.

2. Fungsi Manajerial

Menangani operasional dan pengelolaan sumber daya perusahaan serta pengungkapan informasi keuangan dan non-keuangan. Fungsi ini efektif jika manajemen dan pemegang saham berada pada arah yang sama.

3. Fungsi Kepatuhan

Fungsi ini bertujuan memastikan semua aktivitas perusahaan berlangsung berdasarkan ketetapan hukum dan peraturan yang berlaku regulasi industri, serta standar dan prinsip tata kelola terbaik. Dengan demikian, perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya secara etis dan terstruktur dalam koridor peraturan yang berlaku.

4. Fungsi Audit Internal

Audit internal berperan dalam memberikan penilaian independen serta saran yang bermanfaat untuk meningkatkan efektivitas operasional. Tugasnya mencakup evaluasi terhadap pengelolaan risiko, sistem pengendalian internal, pelaporan keuangan, serta efisiensi proses kerja di seluruh unit perusahaan.

5. Fungsi Hukum dan Penasihat Keuangan

Menyediakan advis hukum dan membantu perusahaan serta manajemen dalam mematuhi peraturan dan kewajiban hukum, serta memberikan perencanaan keuangan.

6. Fungsi Audit Eksternal

Audit eksternal dilakukan pihak independen yang berada di luar perusahaan dengan tujuan melakukan evaluasi terhadap kesesuaian laporan keuangan berbasis standar akuntansi umum. Fungsi ini juga meningkatkan kepercayaan publik dan pemangku kepentingan terhadap keandalan informasi keuangan perusahaan.

7. Fungsi Pemantauan

Fungsi ini dilaksanakan oleh para pemegang saham, terutama investor institusional, yang memiliki hak untuk memberikan pengaruh terhadap arah dan kebijakan perusahaan. Hal ini dapat mengangkat atau memberhentikan anggota dewan direksi, serta memberikan masukan strategis untuk memastikan perusahaan berfungsi sesuai dengan harapan pemegang saham dan menerapkan praktik tata kelola yang baik.

2.1.4 Dewan Direksi (*Board of Director*)

Dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 terkait Perseroan Terbatas (UU PT), dewan direksi memegang otoritas penuh sekaligus bertanggung jawab sepenuhnya atas pengelolaan perusahaan serta bertindak sebagai wakil perusahaan dalam situasi tertentu. Dewan ini memiliki tanggung jawab strategis dalam menetapkan kebijakan perusahaan yang mampu menunjukkan kinerja optimal dalam periode waktu pendek maupun panjang. serta mengawasi pelaksanaan kegiatan operasional harian sesuai dengan batasan dalam biaya dasar serta keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), di bawah pantauan dewan komisaris. Agar pelaksanaan fungsi tersebut berjalan efektif, komposisi dan struktur dewan direksi perlu disusun dengan cara yang dirancang agar mendukung pengambilan keputusan secara efisien, akurat, dan independen tanpa adanya tekanan dari pihak luar. Dewan direksi tidak hanya berperan sebagai pelaksana manajemen, tetapi juga sebagai pengambil keputusan yang menentukan arah dan keberlangsungan perusahaan.

Selain itu, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2016 menegaskan bahwa keberadaan direksi memiliki fungsi utama dalam penerapan tata kelola perusahaan yang tepat. Kewajiban utama mereka mencakup perumusan strategi serta prinsip perusahaan guna mencapai target dalam durasi pendek ataupun panjang. Perusahaan yang memiliki komposisi dewan lebih besar kerap dianggap lebih mampu mengatasi kompleksitas bisnis dan mengambil keputusan secara komprehensif, sehingga lebih menarik bagi para investor (Pietoyo et al., 2022). Dewan memiliki peran sentral dalam struktur organisasi perusahaan sebagai pihak yang memegang tanggung jawab utama terhadap pengelolaan keseluruhan kegiatan perusahaan, termasuk pada sektor perbankan. Dalam konteks perbankan, dewan bertugas untuk mengawasi serta mengarahkan operasional bank agar sejalan dengan ketentuan yang ditertera didalam biaya awal serta mematuhi peraturan hukum yang ditetapkan.

2.1.5 Firm Performance

Kinerja perusahaan (*firm performance*) merupakan akumulasi dari berbagai keputusan individu yang secara berkelanjutan diambil oleh manajemen (Muhammad Asir et al., 2023). Kinerja menunjukkan sejauh mana individu, kelompok, atau bagian organisasi berhasil mencapai target strategis yang telah ditentukan melalui perilaku yang tepat. Sedangkan kinerja perusahaan menunjukkan keadaan finansial perusahaan yang dievaluasi dengan berbagai pendekatan analisis keuangan. Evaluasi ini membantu menilai seberapa baik kondisi keuangan perusahaan selama periode tertentu, serta memastikan sumber daya digunakan secara efektif dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis (SUDARJO et al., 2024). Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kinerja perusahaan (*firm performance*) dapat dipahami sebagai suatu prosedur resmi yang dilakukan perusahaan guna mengevaluasi seberapa efisien dan efektif aktivitas yang telah dijalankan dalam jangka waktu tertentu, dengan tujuan untuk memastikan tercapainya sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh manajemen. Data historis mengenai kinerja perusahaan dimanfaatkan untuk memproyeksikan kondisi dan kinerja perusahaan di masa depan.

2.1.6 Profitabilitas

2.1.6.1 Pengertian Rasio Profitabilitas

Kasmir di dalam jurnal Lase *et al.* (2022), rasio keuangan termasuk tindakan menganalisis hubungan antar nilai dalam laporan keuangan, yang dilakukan dengan melakukan pembagian satu angka oleh angka lain, baik dalam periode yang sama maupun lintas periode. Sementara itu, Fernos (2017) rasio profitabilitas berfungsi agar menelaah tingkat keberhasilan perusahaan dalam meraih laba, dengan membandingkan elemen-elemen dari laporan keuangan seperti neraca dan laporan laba rugi selama beberapa periode. Pemanfaatan rasio profitabilitas dapat dilakukan sebagian atau keseluruhan, bergantung pada kebijakan manajemen; semakin banyak rasio yang dipakai, semakin komprehensif hasil analisis yang diperoleh. Hal ini memungkinkan pemahaman yang komprehensif mengenai kondisi dan posisi profitabilitas perusahaan melalui evaluasi posisi keuangan selama periode tertentu. Rasio profitabilitas berfungsi

sebagai alat untuk mengevaluasi seberapa efektif perusahaan dalam mengoptimalkan pendapatan dengan tingkat persentase tertentu, baik melalui pendekatan terhadap nilai penjualan maupun nilai investasi (Husain et al., 2020). Sedangkan menurut Helmi (2019), rasio ini menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan dari sumber daya yang dimiliki, seperti penjualan, kas, modal, tenaga kerja, dan unit usaha.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, menunjukkan bahwa profitabilitas diukur melalui rasio keuangan dengan tujuan mengetahui sejauh mana perusahaan mampu memperoleh laba, dengan melakukan perbandingan antara komponen laporan keuangan seperti neraca dan laporan laba rugi selama satu atau lebih periode waktu. Rasio profitabilitas juga menggambarkan pemanfaatan berbagai sumber daya seperti penjualan, kas, modal, karyawan, dan cabang, dengan hasil yang lebih akurat apabila menggunakan berbagai jenis rasio sesuai kebijakan manajemen.

2.1.6.2 Tujuan dan Manfaat Rasio Profitabilitas

Rasio profitabilitas bermanfaat bagi berbagai pemangku kepentingan perusahaan, baik di dalam maupun luar organisasi sebagai alat untuk menilai kapasitas perusahaan dalam menciptakan laba. Menurut Hery (2015) dalam Zarah (2020), rasio profitabilitas memiliki berbagai tujuan dan manfaat, seperti:

1. Menilai kemampuan perusahaan menghasilkan laba dalam waktu tertentu.
2. Membandingkan laba antar periode.
3. Mengevaluasi pertumbuhan laba.
4. Mengukur laba bersih terhadap total aset (ROA).
5. Mengukur laba bersih terhadap ekuitas (ROE).
6. Menilai margin laba kotor terhadap penjualan bersih.

2.1.6.3 Jenis-Jenis Analisis Rasio Profitabilitas

Profitabilitas diukur melalui analisis perbandingan terhadap berbagai elemen dalam laporan keuangan. Jenis rasio yang digunakan mampu disesuaikan menurut tujuan analisis tiap perusahaan. Beberapa perusahaan mungkin memilih untuk menggunakan seluruh jenis rasio profitabilitas, sementara yang lain hanya menggunakan sebagian,

bergantung pada fokus dan kebutuhan manajemennya. Apabila hanya sebagian rasio yang diterapkan, maka hal ini menunjukkan bahwa perusahaan hanya ingin menilai aspek-aspek tertentu yang dianggap paling relevan. Adapun bentuk-bentuk rasio profitabilitas yang umum digunakan mencakup antara lain:

1. *Return on Assets*

Return on Assets menunjukkan seberapa efisien perusahaan, termasuk bank, dalam memanfaatkan seluruh asetnya yang berasal dari modal sendiri maupun dana pinjaman (Zainul, 2018). Nilai ROA yang lebih tinggi menunjukkan tingkat pemanfaatan aset perusahaan yang lebih optimal dalam menghasilkan keuntungan. Menurut ketentuan dalam Peraturan Bank Indonesia No. 13/1/PBI/2011, ROA dianggap ideal apabila nilainya melebihi 1,5%. Adapun rumus penghitungan ROA mengacu pada Surat Edaran Bank Indonesia No. 3/30/DPNP tanggal 14 Desember 2001, yaitu:

$$Return\ on\ Assets = \frac{Laba\ Setelah\ Pajak}{Total\ Aset} \times 100\%$$

2. *Return on Equity*

Return on Equity dipakai menjadi tolak ukur efektivitas perusahaan dalam memanfaatkan ekuitas untuk memperoleh keuntungan bersih. Rasio ini memiliki signifikansi tinggi bagi para pemilik saham, karena mencerminkan tingkat pengembalian atas dana yang telah mereka tanamkan. Tingginya nilai ROE mengindikasikan efisiensi perusahaan dalam memanfaatkan modal internal yang dimanfaatkan untuk memperoleh laba. Adapun rumus untuk menghitung ROE adalah:

$$Return\ on\ Equity = \frac{Laba\ Setelah\ Pajak}{Total\ Aset} \times 100\%$$

3. *Gross Profit Margin*

Gross Profit Margin ialah ukuran yang mengindikasikan persentase laba kotor terhadap total penjualan. Rasio ini menggambarkan besarnya laba kotor yang dihasilkan dari total penjualan bersih. Nilai GPM yang tinggi biasanya

menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mengendalikan biaya produksi atau menetapkan harga jual yang lebih tinggi (Indra Wijaya & Putu Wirawati, 2019).

Rumus penghitungan *gross profit margin* dilakukan dengan:

$$\text{Gross Profit Margin} = \frac{\text{Laba Kotor}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

4. *Operating Profit Margin*

Operating Profit Margin mengindikasikan persentase laba operasional yang didapat perusahaan dari total penjualan bersih. Rasio ini menggambarkan berapa efisien perusahaan memperoleh laba dari aktivitas operasionalnya. Margin yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan berhasil meraih laba operasional yang signifikan dari penjualan, sedangkan margin yang rendah menunjukkan sebaliknya. Metode penghitungan *operating profit margin* dilakukan dengan:

$$\text{Operating Profit Margin} = \frac{\text{Laba Operasional}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

5. *Net Profit Margin*

Net profit margin merupakan perbandingan yang menunjukkan tingkat laba bersih yang diperoleh perusahaan dari setiap rupiah penjualan bersihnya. Rasio ini mencerminkan efektivitas perusahaan dalam mengendalikan semua biaya dan beban sehingga menghasilkan keuntungan akhir. Kenaikan *net profit margin* menunjukkan peningkatan efektivitas perusahaan dalam memperoleh laba setelah semua pengeluaran. Rumus penghitungan *net profit margin* dilakukan dengan:

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100\%$$

2.1.7 Intellectual Capital

2.1.7.1 Definisi *Intellectual Capital*

Istilah *intellectual capital* (IC) pertama kali dikenalkan oleh Tom Stewart pada tahun 1991 melalui artikelnya di Fortune Magazine berjudul “*Brainpower: How Intellectual Capital is Becoming America's Most Valuable Asset*” (Ahmed et al., 2019). Menurut Brooking (1996) dalam Ulum (2008), *intellectual capital* dipahami sebagai aset tak berwujud yang mencakup aspek pasar dan kekayaan intelektual, sekaligus menitikberatkan pada sumber daya manusia serta infrastruktur yang mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Roos *et al.* (1997) dalam Ulum (2008) menambahkan bahwa IC mencakup seluruh proses dan aset yang umumnya tidak terefleksikan dalam laporan neraca perusahaan, termasuk aset tak berwujud seperti merek dagang, paten, dan merek, yang merupakan bagian dari metode akuntansi modern. Sedangkan Kartika dan Hartene (2013), *intellectual capital* merupakan aset penting yang melengkapi aset fisik dan finansial, berperan dalam pengelolaan sumber daya, penciptaan nilai, serta hubungan eksternal perusahaan. Vazifehdoost *et al.* (2014) dalam Awaliyah dan Safriliana (2017), sistem ekonomi baru yang berbasis pengetahuan dan aset intelektual dianggap sebagai sumber daya utama yang harus dimiliki perusahaan di sektor keuangan, farmasi, perbankan, dan perhotelan. *Intellectual Capital* (IC) menjadi kunci dan sumber potensial untuk meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Menurut Bontis (2000) dalam Soewarno dan Ramadhan (2020), *Intellectual Capital* (IC) adalah kumpulan sumber daya tak berwujud, seperti kemampuan dan kompetensi, yang dimanfaatkan untuk mendorong peningkatan kinerja serta menghasilkan nilai tambah bagi perusahaan. Penilaian kinerja sendiri melibatkan proses dan sistem evaluasi terhadap kemampuan perusahaan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan.

Organisation for Economic and Development (OECD, 1999) dalam Ulum (2008) mendefinisikan IC sebagai nilai ekonomi yang berasal dari dua kategori aset tak berwujud, yaitu modal organisasi (*structural capital*) dan modal manusia (*human capital*). Modal organisasi mencakup sistem, perangkat lunak, jaringan distribusi, dan

rantai pasokan yang mendukung operasional perusahaan. Sementara itu, modal manusia meliputi sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi, seperti karyawan, serta sumber daya eksternal yang berhubungan dengan perusahaan, seperti pelanggan dan pemasok (Ihyaul Ulum MD, 2008). Menurut Sawarjuwono dan Kadir (2003), IC merupakan hasil kumulatif dari tiga elemen utama, yakni modal manusia (*human capital*), modal struktural (*structural capital*), dan modal pelanggan (*relational capital*), yang berkaitan dengan pengetahuan dan teknologi yang dapat menciptakan nilai tambah serta keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Dari berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *intellectual capital* adalah aset tidak berwujud berbasis pengetahuan yang mencakup modal manusia, modal struktural, dan modal pelanggan, yang berperan penting dalam menambah nilai dan daya saing perusahaan.

2.1.7.2 Komponen *Intellectual Capital*

Perbedaan definisi *intellectual capital* (IC) di atas pada dasarnya belum menguraikan secara spesifik komponen-komponen yang membentuk IC itu sendiri. Meskipun terdapat berbagai versi mengenai komponen IC, sebagian besar peneliti sepakat *intellectual capital* tersusun atas tiga komponen pokok, yaitu:

1. *Relational Capital/Capital Employed*

Relational capital atau sering juga disebut *capital employed*, mengacu pada hubungan yang solid dan saling menguntungkan antara perusahaan dengan berbagai mitra bisnisnya, termasuk pemasok yang terpercaya, pelanggan yang setia dan puas, serta hubungan yang positif dengan pemerintah dan komunitas sekitar (Musthafainal & Tiarapuspa, 2023). Pulic dalam Ulum (2014), *intellectual capital* juga mencakup *capital employed*, yaitu modal perusahaan yang terdiri dari hubungan harmonis dengan mitra bisnis serta pengelolaan aset fisik (*physical capital*) untuk mendukung penciptaan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan.

2. *Human Capital*

Menurut Buraroh (2014), *human capital* yang berkualitas mampu mendorong peningkatan kinerja keuangan perusahaan. *Human Capital* mencakup nilai, perilaku, kualifikasi, dan keahlian karyawan yang berkontribusi pada penciptaan

nilai perusahaan. Peningkatannya bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dengan kreativitas sebagai elemen utama untuk pengembangan perusahaan di masa depan. *Human capital* adalah stok pengetahuan individu dalam suatu organisasi yang tercermin melalui karyawannya, karena di sinilah sumber inovasi dan perbaikan berada meskipun komponen ini sulit diukur (Brinker, 1998).

3. *Structural Capital/Organizational Capital*

Structural capital merupakan komponen krusial dalam pengelolaan modal intelektual perusahaan, yang mencakup kemampuan organisasi untuk mengelola dan menjalankan proses-proses rutin dengan efektif. *Structural capital* mencakup struktur dan sistem yang membantu karyawan dalam mencapai kinerja intelektual dan bisnis secara maksimal (Aprilyani et al., 2020). Elemen-elemen yang termasuk dalam *structural capital* meliputi infrastruktur yang ada di perusahaan, sistem informasi yang mendukung aliran data dan komunikasi, rutinitas operasional yang telah terstandarisasi, prosedur yang jelas untuk memastikan efisiensi dan efektivitas, serta budaya organisasi yang menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi.

2.1.7.3 *Value Added Intellectual Capital (VAIC)*

Pulic (2000) dalam Ulum (2014) mengembangkan metode VAIC (*Value Added Intellectual Capital*) untuk mengukur kinerja *intellectual capital* perusahaan. VAIC dihitung dari data laporan keuangan dan terdiri dari tiga indikator utama: *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), dan *Structural Capital Value Added* (STVA).

Model ini berfokus pada kemampuan perusahaan menciptakan *Value Added* (VA), yang menjadi indikator objektif untuk mengukur keberhasilan bisnis dan penciptaan nilai perusahaan. VA dihitung sebagai selisih antara output (pendapatan dari produk dan jasa) dengan input (beban operasional), di mana beban karyawan (*labour expense*) tidak termasuk dalam input karena dianggap sebagai investasi dalam potensi intelektual karyawan, bukan biaya biasa (Ulum et al., 2014).

1. *Value Added Capital Employed* (VACA)

VACA mengukur kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan modal aset secara efektif dan efisien untuk meningkatkan nilai perusahaan. VACA menunjukkan kontribusi setiap unit *Capital Employed* (CE) dalam menciptakan *Value Added* (VA) bagi organisasi. Berikut adalah rumus untuk menghitung VACA:

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

2. *Value Added Human Capital* (VAHU)

VAHU menunjukkan kemampuan modal manusia (*human capital*) dalam menciptakan nilai tambah (*value added*) bagi perusahaan. Pengukuran ini mencerminkan kontribusi setiap rupiah yang diinvestasikan dalam *Human Capital* (HC) terhadap *Value Added* (VA) perusahaan. Berikut rumus perhitungan VAHU:

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

3. *Structural Capital Value Added* (STVA)

STVA adalah rasio yang mengukur seberapa besar *Structural Capital* (SC) yang digunakan untuk menghasilkan satu rupiah dari *Value Added* (VA). Rasio ini menunjukkan efektivitas SC dalam menciptakan nilai bagi perusahaan. Rumus perhitungan STVA adalah sebagai berikut:

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Setelah ketiga komponen utama tersebut dihitung, nilai total VAIC diperoleh dari penjumlahan VACA + VAHU + STVA. Untuk menginterpretasikan tingkat kinerja *intellectual capital* perusahaan berdasarkan skor VAIC, dapat digunakan klasifikasi berikut (Ulum, 2013):

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. Performa Sangat Baik | = VAIC > 3,00 |
| 2. Performa Baik | = VAIC antara 2,00 – 2,99 |
| 3. Performa Cukup | = VAIC antara 1,50 – 1,99 |
| 4. Performa Kurang | = VAIC < 1,50 |

2.1.8 Leverage

Dalam penelitian Novari dan Lestari (2016), *leverage* didefinisikan sebagai kemampuan suatu perusahaan untuk melunasi kewajiban keuangan, baik dalam periode singkat maupun panjang yang diukur dengan rasio yang membandingkan keseluruhan hutang terhadap ekuitas pemilik untuk mengetahui sejauh mana perusahaan bergantung pada dana pinjaman. Tujuan penggunaan *leverage* oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan keuntungan yang melebihi biaya aset dan sumber dana, sehingga dapat menambah laba bagi pemegang saham. Namun, *leverage* juga membawa resiko karena fluktuasi keuntungan yang lebih besar, ketika pendapatan perusahaan berada di bawah beban biaya tetap, leverage berpotensi mengurangi laba yang diperoleh oleh pemilik saham.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa studi sebelumnya yang membahas karakteristik dewan (*board characteristics*) sebagai dasar referensi, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ben Ali dan Chouaibi (2025)	<i>Does the value-added intellectual capital moderate the relationship between banking governance and financial performance? Across-banking analysis</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik dewan direksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan bank. Lebih lanjut, efisiensi modal intelektual, yang diukur menggunakan VAIC, berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut.
2	Hesniati (2024)	<i>The Impact of Gender Diversity on Firm Performance: Intellectual Capital as a Moderator</i>	<i>Intellectual capital (IC)</i> memperkuat hubungan antara keberagaman gender terhadap profitabilitas (ROA).
3	Nawaz Khan dan Ali (2018)	<i>The Moderating Effect Of Intellectual Capital On The Relationship Between Corporate Governance And</i>	Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa <i>intellectual capital (IC)</i> berperan sebagai variabel

		<i>Companies Performance In Pakistan</i>	moderasi yang signifikan dalam hubungan antara karakteristik dewan direksi dan kinerja perusahaan.
4	Mishra dan Kapil (2018)	<i>Effect of Board Characteristics on Firm Value: Evidence From India</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran dewan direksi berhubungan positif dan signifikan yang diukur dengan ROA
5	Assenga et al. (2018)	<i>The Impact of Board Characteristics on the Financial Performance of Tanzanian Firms</i>	Keberagaman gender di dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.
6	Kao et al. (2019)	<i>Ownership Structure, Board of Directors and Firm Performance: Evidence From Taiwan</i>	Penelitian ini menemukan bahwa di konteks perusahaan Taiwan, keberagaman gender berhubungan positif dengan kinerja perusahaan.
7	Queiri et al. (2021)	<i>Corporate Governance, Ownership Structure and Firms' Financial Performance: Insights From Muscat Securities Market (MSM30)</i>	Dalam studi ini, ukuran dewan direksi ditemukan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang terdaftar di indeks MSM30 Oman.
8	Fariha et al. (2022)	<i>Board Characteristics, Audit Committee Attributes and Firm Performance: Empirical Evidence From Emerging Economy</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>corporate governance</i> yang baik, khususnya melalui atribut-atribut dewan direksi, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan <i>Return on Assets</i> (ROA).
9	Karim et al. (2023)	<i>Re-configuring Ownership Structure, Board Characteristics and Firm Value Nexus in Malaysia: The Role of Board Gender and Ethnic Diversity</i>	Keragaman dewan (termasuk keberagaman gender dan etnisitas) mendukung hasil yang sesuai dengan teori agensi, yang menunjukkan bahwa dewan yang beragam dapat meningkatkan pengambilan keputusan dan kinerja perusahaan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas

Ukuran dewan direksi dapat mempengaruhi kinerja perusahaan melalui dua perspektif utama: pertama, peningkatan jumlah anggota dewan dapat berkontribusi pada kinerja dengan membawa beragam pengalaman dan jaringan eksternal yang mendukung pengambilan keputusan strategis serta pengawasan yang lebih efektif; kedua, dewan yang lebih besar dapat menurunkan kinerja karena dapat memperlambat pengambilan keputusan dan mengurangi efisiensi dalam merespons dinamika pasar atau peluang baru (Mishra & Kapil, 2018). Penelitian lain menunjukkan bahwa semakin besar anggota dewan direksi, semakin besar pula efek positif dan signifikan terhadap kinerja profitabilitas perusahaan berdasarkan pengukuran *Return on Assets* (ROA), khususnya dalam meningkatkan pengambilan keputusan strategis dan efektivitas pengawasan manajemen (Queiri et al., 2021). Ali dan Bin Nasir (2015), menemukan adanya hubungan positif antara jumlah anggota dewan direksi dan kinerja perusahaan, yang mereka jelaskan disebabkan oleh beragamnya keterampilan serta kompetensi yang dibawa oleh anggota dewan yang lebih banyak. Sementara itu, penelitian oleh Fariha et al. (2022), mengungkapkan bahwa keberadaan dewan direksi yang lebih besar dapat meminimalkan konflik keagenan dengan cara memperketat pengawasan terhadap manajemen, sehingga berkontribusi pada peningkatan profitabilitas perusahaan. Selanjutnya, Potharla dan Amirishetty (2021), penambahan jumlah anggota dewan direksi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja keuangan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Ukuran Dewan Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Profitabilitas

2.3.2 Pengaruh Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas

Penambahan jumlah wanita dalam direksi dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, kreativitas, inovasi, serta pengetahuan yang pada akhirnya berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan dan peningkatan kinerjanya (Ahmadi et al., 2018). Dwaikat et al. (2021), juga mengungkapkan bahwa wanita dapat menjalankan fungsi pengawasan terhadap agen dengan efektif serta memberikan kontribusi dalam

bentuk pengalaman, latar belakang, dan pendidikan yang dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di dalam perusahaan. Temuan Bogdan *et al.* (2022), mendukung bahwa keberagaman gender dalam tim eksekutif serta ukuran dewan direksi yang lebih besar memberikan pengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan. Selain itu, pada penelitian Assenga *et al.* (2018), Fariha *et al.* (2022), dan Karim *et al.* (2023) juga menunjukkan hasil positif terkait pengaruh tersebut dengan menjadikan *Return on Assets* (ROA) sebagai tolak ukur dalam mengukur profitabilitas. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Keberagaman Gender Direksi Berpengaruh Positif Terhadap Profitabilitas

2.3.3 *Intellectual Capital* Memoderasi Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas

Direksi sebagai salah satu mekanisme tata kelola perusahaan yang paling penting, bertanggung jawab melindungi kepentingan pemegang saham dalam pengambilan keputusan strategis. Dewan direksi yang terbentuk dengan baik dan memiliki jumlah anggota yang tepat lebih efektif dalam memantau aktivitas manajer, meningkatkan nilai pemegang saham, serta menyediakan pengawasan yang lebih baik dan memungkinkan pertukaran ide yang lebih inovatif. Oleh karena itu, perusahaan dengan dewan direksi yang lebih besar dapat lebih mudah menghubungkan bisnis dengan dunia luar dan mengamankan sumber daya penting, seperti *Intellectual Capital* (IC). (Martinez-Ferrero *et al.*, 2017). Hasilnya peningkatan ukuran dewan direksi dapat memperluas keberagaman sudut pandang dengan menyediakan lebih banyak opsi solusi dan kriteria keputusan, serta memaksimalkan proses dan kapabilitas *Intellectual Capital* (IC). Penelitian Dancaková dan Glova (2024) juga menemukan hasil yang menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* (IC) memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi kinerja perusahaan, seperti *Return on Assets* (ROA), di berbagai sektor industri. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: *Intellectual Capital* Memperkuat Pengaruh Ukuran Dewan Direksi Terhadap Profitabilitas

2.3.4 *Intellectual Capital* Memoderasi Pengaruh Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas

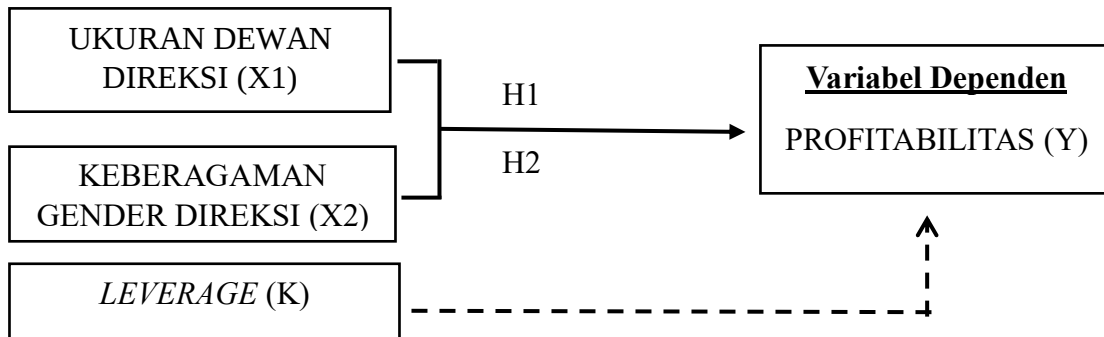
Keberagaman dewan direksi, yang dianggap sebagai atribut penting dalam *Human Capital* (HC), mempengaruhi kinerja perusahaan. Keberadaan direktur perempuan berperan penting dalam efektivitas dan pengawasan dewan, serta mendorong perusahaan untuk menjadi lebih inovatif dan fleksibel dalam pengambilan keputusan melalui interaksi yang menghasilkan solusi inovatif berkualitas tinggi (Toumi et al., 2016). Keberagaman dewan meningkatkan kapasitas strategis perusahaan, menarik talenta, mendorong adaptabilitas, dan memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan (Al-Musali & Ku Ismail, 2016). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: *Intellectual Capital* Memperkuat Pengaruh Keberagaman Gender Direksi Terhadap Profitabilitas

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini memfokuskan pada analisis dua variabel utama yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap profitabilitas perusahaan, yaitu ukuran dewan direksi dan keberagaman gender dalam dewan direksi. Untuk mengontrol faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut, digunakan *leverage* sebagai variabel kontrol. Selain itu, *intellectual capital* dimasukkan sebagai variabel moderasi yang berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap profitabilitas yang diukur menggunakan *Return on Assets* (ROA). Setiap variabel akan diukur berdasarkan pendekatan yang telah digunakan dalam studi-studi sebelumnya. Kerangka konseptual dari penelitian ini disusun sebagaimana berikut:

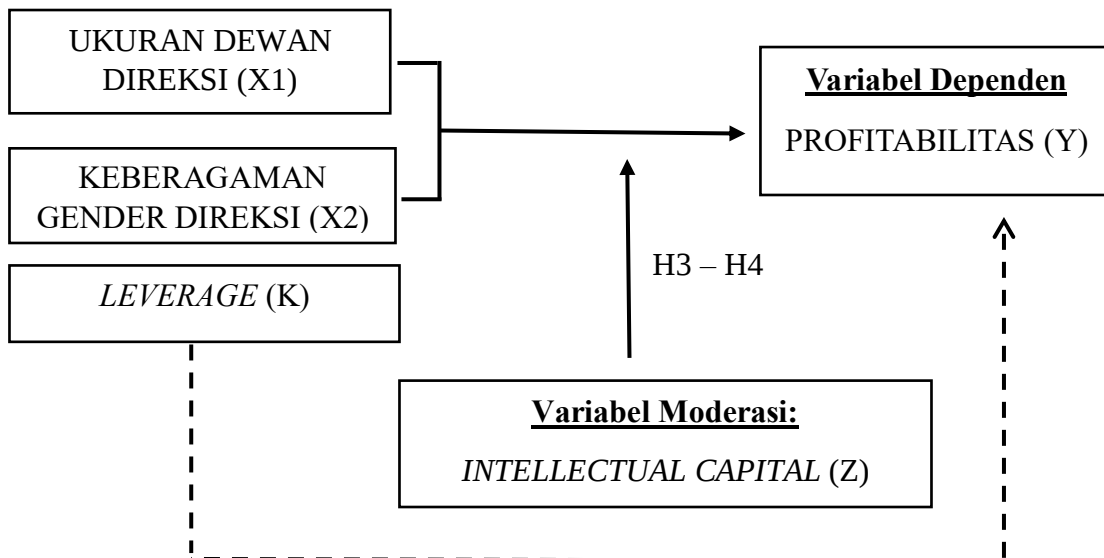
2.4.1 Kerangka Konseptual Tanpa Moderasi



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Tanpa Moderasi

Gambar 2.1 menunjukkan kerangka konseptual tanpa moderasi, di mana Ukuran Dewan Direksi (X1) dan Keberagaman Gender Direksi (X2) berpengaruh langsung terhadap Profitabilitas (Y), dengan *Leverage* (K) sebagai variabel kontrol. Hubungan ini diuji melalui hipotesis H1 dan H2.

2.4.2 Kerangka Konseptual Dengan Moderasi



Gambar 2. 2 Kerangka Konseptual Dengan Moderasi

Gambar 2.2 menunjukkan kerangka konseptual dengan moderasi, di mana *Intellectual Capital* (Z) berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y. Hubungan interaksi ini diuji melalui hipotesis H3 dan H4, dengan *Leverage* tetap digunakan sebagai variabel kontrol.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pada variabel independen yaitu Ukuran Dewan (X1) dan Keberagaman Gender (X2) terhadap variabel dependen yaitu Profitabilitas (Y) dengan variabel moderasi yaitu *Intellectual Capital* (Z). Penelitian ini termasuk dalam jenis kuantitatif deskriptif, yang berarti penelitian difokuskan pada penjelasan melalui penyajian data hasil pengolahan.

Penelitian ini didasarkan pada data sekunder yang dikumpulkan dari entitas perbankan umum konvensional yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2019 hingga 2023. Sumber data berasal dari laporan keuangan dan laporan tahunan yang diterbitkan oleh perusahaan terkait. Informasi tersebut diakses melalui situs resmi BEI di www.idx.co.id serta melalui situs web resmi perusahaan terkait. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan informasi tambahan dari berbagai jurnal ilmiah, situs internet, dan literatur relevan lainnya untuk mendukung analisis dalam penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek atau objek yang menunjukkan ciri khas khusus dan menjadi perhatian utama peneliti dalam suatu studi. Populasi dalam studi ini terdiri dari 39 bank konvensional yang tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) sepanjang tahun 2019 sampai 2023.

3.2.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian elemen populasi yang dipilih untuk penelitian karena keterbatasan waktu dalam meneliti seluruh populasi, sehingga digunakan metode *sampling*. Teknik *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini dengan memilih

unit sampel yang memenuhi kriteria relevan terhadap tujuan studi dalam periode 2019 sampai 2023, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Perusahaan sektor bank umum konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI).
2. Perusahaan sektor bank umum konvensional yang telah melakukan pencatatan perdana (*initial public offering/IPO*) di Bursa Efek Indonesia (BEI) sebelum periode observasi tahun 2019–2023.
3. Perusahaan yang melakukan publikasi laporan keuangan dan laporan tahunan yang lengkap selama periode 2019-2023.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kombinasi dua metode pengumpulan data sekunder, yaitu melalui kajian literatur dan dokumentasi. Studi pustaka dilakukan untuk meningkatkan wawasan peneliti sekaligus mendukung proses perumusan hipotesis. Pendekatan ini membantu mengubah konsep menjadi definisi operasional secara sistematis, memperdalam pemahaman tentang teori-teori yang relevan, dan menyediakan dasar yang kuat bagi pengambilan kesimpulan yang valid dan terpercaya. Sumber data dari studi pustaka mencakup literatur seperti buku dan jurnal ilmiah yang terkait. Sementara itu, dokumentasi bertujuan untuk mengumpulkan serta melakukan analisis terhadap data yang digunakan dalam studi ini, sehingga dapat memperkuat landasan argumen yang disusun dalam proses analisis. Dalam penelitian ini, dokumen yang dianalisis mencakup laporan keuangan dan laporan tahunan dari perusahaan perbankan yang menjadi sampel dan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI).

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Profitabilitas (Y)

Dalam penelitian ini, kinerja perusahaan dievaluasi melalui tingkat profitabilitasnya. Profitabilitas merujuk pada kemampuan perusahaan dalam memperoleh keuntungan dari aktivitas penjualan, penggunaan aset, serta modal yang dimiliki. Tingkat profitabilitas yang tinggi mencerminkan pemanfaatan sumber daya ekonomi dan

fasilitas perusahaan secara optimal dan efisien. Indikator yang digunakan untuk mengukur profitabilitas dalam penelitian ini adalah *Return on Assets* (ROA). ROA dipilih karena mampu menunjukkan seberapa efisien perusahaan dalam menghasilkan laba bersih dari keseluruhan aset yang digunakan dalam operasional bisnis. Pada sektor perbankan, aset seperti kredit dan dana simpanan merupakan komponen utama dalam menghasilkan pendapatan. Oleh karena itu, ROA menjadi ukuran yang tepat untuk menilai efektivitas bank dalam mengelola aset yang dimilikinya. ROA dihitung dengan membagi laba bersih setelah dikurangi bunga dan pajak dengan total aset perusahaan. Berdasarkan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Bank Indonesia Nomor 13/1/PBI/2011, nilai ROA yang dianggap baik adalah yang melebihi angka 1,5%. Sementara itu, rumus resmi untuk menghitung ROA merujuk pada Surat Edaran Bank Indonesia Nomor 3/30/DPNP tanggal 14 Desember 2001, yaitu:

$$Return\ on\ Assets = \frac{Laba\ Setelah\ Pajak}{Total\ Aset} \times 100\%$$

3.4.2 Ukuran Dewan Direksi (X1)

Dalam penelitian ini, dewan direksi diukur berdasarkan jumlah seluruh anggota yang tergabung dalam dewan direksi suatu perusahaan. Jumlah ini mencerminkan struktur dewan yang bertugas mengawasi jalannya operasional perusahaan dan berperan dalam pengambilan keputusan strategis. Dewan direksi yang berjumlah lebih besar dapat memberikan keberagaman perspektif dan keahlian yang lebih luas, namun juga berpotensi menimbulkan tantangan dalam koordinasi dan efektivitas komunikasi. Oleh karena itu, jumlah anggota dewan direksi menjadi indikator penting dalam menilai kualitas tata kelola perusahaan. Data mengenai ukuran dewan direksi diperoleh dari laporan tahunan perusahaan, dengan pengukuran dilakukan berdasarkan jumlah total anggota dewan direksi (Farooq & Ahmad, 2023).

$$Ukuran\ Dewan\ Direksi = \sum \text{Anggota Dewan Direksi}$$

3.4.3 Keberagaman Gender (X2)

Dalam penelitian ini, keberagaman gender pada dewan direksi mencerminkan representasi gender dalam kepemimpinan perusahaan dan dianggap mampu memberikan nilai tambah melalui perspektif yang lebih beragam dalam pengambilan keputusan. Kehadiran perempuan di dewan direksi diyakini dapat meningkatkan kehati-hatian, ketelitian, dan pertimbangan yang lebih komprehensif dalam proses pengawasan dan pengambilan keputusan strategis. Perempuan cenderung lebih teliti dan mempertimbangkan berbagai aspek sebelum menentukan pilihan, sehingga keberadaan mereka dalam dewan dapat memperkuat kualitas tata kelola perusahaan. Adapun penghitungan keberagaman gender dilakukan dengan menggunakan variabel *dummy*, yaitu dengan memberikan nilai 1 jika terdapat minimal satu anggota perempuan dalam dewan direksi, dan nilai 0 jika seluruh anggota dewan adalah laki-laki (Farooq & Ahmad, 2023)

3.4.4 Leverage (K)

Dalam penelitian ini, *leverage* menggambarkan proporsi pendanaan bank yang berasal dari kewajiban atau dana pihak ketiga dibandingkan dengan total aset yang dimiliki. Sebagai lembaga keuangan, mayoritas sumber dana bank berasal dari simpanan nasabah dan pinjaman lain, sehingga penggunaan *leverage* dalam konteks perbankan mencerminkan struktur pendanaan yang wajar dan umum. *Leverage* tetap penting untuk dikontrol karena meskipun utang merupakan sumber utama dana, tingkat *leverage* yang sangat tinggi dapat meningkatkan risiko likuiditas dan stabilitas keuangan bank. *Leverage* digunakan sebagai variabel kontrol agar pengaruh variabel utama terhadap kinerja bank dapat dianalisis secara lebih tepat tanpa bias dari variasi struktur pendanaan antar bank. Dengan mengendalikan *leverage*, penelitian ini dapat membedakan efek dari penggunaan dana eksternal terhadap kinerja bank. *Leverage* dihitung menggunakan rumus berikut (Farooq & Ahmad, 2023):

$$Lev = \frac{Total\ Utang}{Total\ Aset}$$

3.4.5 *Intellectual Capital (Z)*

Dalam penelitian ini, *intellectual capital* menjadi variabel moderasi yang menunjukkan kemampuan bank mengelola aset tidak berwujud untuk menciptakan nilai tambah dan meningkatkan profitabilitas. Di sektor perbankan, *intellectual capital* menjadi elemen penting karena bisnis perbankan sangat bergantung pada kualitas informasi, kepercayaan nasabah, serta kemampuan inovatif dari tenaga kerja dan sistem yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan aset intelektual yang optimal diyakini mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh antara faktor-faktor internal seperti karakteristik dewan terhadap tingkat profitabilitas bank. Untuk mengukur *intellectual capital*, digunakan pendekatan *Value Added Intellectual Coefficient* (VAIC) yang dikembangkan oleh Pulic, yang terdiri atas tiga komponen utama: *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), dan *Structural Capital Value Added* (STVA). Perhitungannya dapat dijelaskan sebagai berikut (Ulum, 2013):

$$VAIC = VACA + VAHU + STVA$$

A. Perhitungan *Value Added*:

$$VA = OUT - IN$$

Keterangan:

VA = *Value Added*

OUT = Total Pendapatan

IN = Beban Kecuali Beban Gaji + Tunjangan Karyawan

B. Perhitungan *Value Added Capital Employed*:

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

Keterangan:

VA = *Value Added*

CE = Ekuitas

C. Perhitungan *Value Added Human Capital*:

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

Keterangan:

VA = *Value Added*

HC = Gaji + Upah Karyawan

D. Perhitungan *Structural Capital Value Added*:

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Keterangan:

VA = *Value Added*

SC = *Value Added (VA) – Human Capital (HC)*

3.5 Teknik Analisis Data

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam analisis data penelitian ini, dengan pengolahan data secara numerik dan analisis statistik menggunakan software SPSS 26. Analisis yang dilakukan meliputi deskriptif statistik, uji asumsi klasik, regresi berganda, dan analisis regresi moderasi.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini berfungsi untuk mengolah dan menggambarkan data melalui perhitungan berbagai statistik, dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang karakteristik dan sifat data yang diteliti. Statistik deskriptif diterapkan pada setiap variabel yang relevan dalam penelitian, mencakup perhitungan *mean* (rata-rata), median (angka tengah), nilai maksimum, nilai minimum, dan deviasi standar. Melalui analisis statistik deskriptif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih transparan kepada pembaca terkait isu yang dikaji.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis, tahap awal yang dilakukan adalah pengujian terhadap adanya pelanggaran asumsi klasik. Pengujian ini bertujuan agar dapat menjamin bahwa model analisis data yang diterapkan sesuai dengan kriteria yang

diperlukan. Dalam analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik terdiri dari beberapa pemeriksaan statistik yang wajib dilaksanakan. Beberapa pengujian terkait uji asumsi klasik yang akan dilakukan antara lain uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi tidak mengandung variabel pengganggu dan residualnya terdistribusi normal (Gujarati & Porter, 2013). Distribusi data yang normal atau hampir normal menjadi indikator regresi yang sesuai (Ghozali, 2013). Keputusan berdasarkan nilai signifikansi/probabilitas diambil dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti data tidak berdistribusi normal.

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memastikan tidak adanya hubungan linier yang terlalu tinggi antar variabel tersebut, karena hal ini dapat mengganggu keakuratan hasil analisis regresi (Gujarati & Porter, 2013). Pengujian ini dapat diukur menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika $VIF \geq 10$, berarti terdapat multikolinearitas yang dapat menyebabkan estimasi regresi menjadi tidak efisien dan bias, sehingga variabel tersebut perlu dikeluarkan dari model.

3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan guna mendeteksi apakah terdapat perubahan varians pada variabel dependen yang dapat mempengaruhi variabel independen, sehingga berpotensi menimbulkan masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini bertujuan untuk memeriksa apakah varians residual (gangguan) bersifat tidak konstan di antara

pengamatan yang berbeda. Model regresi yang ideal adalah yang sesuai dengan asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang tetap atau konsisten antar pengamatan (Ghozali, 2013). Keputusan dalam uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak, yang berarti terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan alat statistik yang dipakai untuk mengevaluasi adanya hubungan antar variabel dalam model prediksi yang terjadi secara berurutan dari waktu ke waktu. Untuk mengidentifikasi autokorelasi, dilakukan pengujian yang menilai hubungan antara residual pada waktu t dan $t-1$, dengan menggunakan uji Durbin-Watson (Gujarati & Porter, 2013). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Tidak terjadi autokorelasi jika $du < dw < (4 - du)$.
2. Terjadi autokorelasi positif jika $dw < dl$.

3.5.3 Uji Hipotesis

3.5.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk menguji keberadaan hubungan fungsional antara variabel independen (X), variabel kontrol (K) dengan sebuah variabel dependen (Y). Analisis regresi ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel independen, yaitu pengaruh *board characteristics* terhadap *firm performance*.

Berikut model yang diterapkan dalam penelitian ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 CV + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perusahaan (ROA)
 a = Konstanta

β	= Koefisien Regresi
X1	= Ukuran Dewan Direksi
X2	= Keberagaman Gender Direksi
CV	= Variabel Kontrol (<i>Leverage</i>)
e	= <i>Error Term</i>

3.5.3.2 Moderated Regression Analysis (MRA)

Penelitian ini menerapkan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis/MRA*) untuk menguji apakah *intellectual capital* mampu memperkuat hubungan antara ukuran dewan direksi dan keberagaman gender dalam dewan terhadap kinerja perusahaan. Persamaan regresi yang diterapkan dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 * Z + \beta_5 X_2 * Z + \beta_6 CV + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Perusahaan (ROA)
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi
X1	= Ukuran Dewan Direksi
X2	= Keberagaman Gender Direksi
Z	= <i>Intellectual Capital</i>
X1*Z	= Interaksi antara Ukuran Dewan Direksi dengan <i>Intellectual Capital</i>
X2*Z	= Interaksi antara Keberagaman Gender dengan <i>Intellectual Capital</i>
CV	= Variabel Kontrol (<i>Leverage</i>)
e	= <i>Error Term</i>

Untuk memastikan validitas uji hipotesis, proses pengujian dilakukan dengan prosedur yang ditempuh dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (*adjusted R²*) bertujuan guna menilai tingkat kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1. Jika R Square bernilai kecil, menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki kontribusi yang kecil dalam menjelaskan variabel dependen.

Sebaliknya, jika R Square mendekati 1, berarti variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara menyeluruh. Dalam analisis regresi yang melibatkan lebih dari dua variabel independen, nilai Adjusted R-Square digunakan untuk mengukur koefisien determinasi.

2. Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F-statistik digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi uji F dalam penelitian ini adalah 0,05. Hipotesis yang diuji dinyatakan dalam bentuk berikut:

H0: Tidak ada pengaruh simultan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H0: Ada pengaruh simultan antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji F adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak, yang menggambarkan bahwa secara simultan, variabel-variabel independen turut mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t dalam penelitian dipakai untuk mengkaji efek masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi uji t dalam analisis ini adalah 0,05. Pada uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka H0 diterima, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka H0 ditolak, yang berarti ada pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ukuran dewan direksi berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Semakin besar jumlah anggota dewan, semakin tinggi kinerja perusahaan karena peran dewan dalam pengawasan dan strategi makin efektif.
2. Keberagaman gender dalam dewan direksi tidak berpengaruh terhadap profitabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan anggota dewan yang beragam belum diikuti oleh partisipasi strategis yang cukup untuk mendorong kinerja keuangan perusahaan.
3. *Intellectual capital* memperlemah pengaruh ukuran dewan terhadap profitabilitas. Artinya, meskipun ukuran dewan berpotensi berdampak positif pada profitabilitas perusahaan, efektivitas pengelolaan aset intelektual yang kurang optimal justru membuat hubungan tersebut menjadi lebih lemah.
4. *Intellectual capital* memperkuat pengaruh keberagaman gender terhadap profitabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan aset intelektual yang memadai mampu meningkatkan efektivitas peran perempuan dalam pengambilan keputusan strategis sehingga berdampak positif pada profitabilitas.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan:

1. Dalam pengolahan data terdapat data *outlier* sejumlah 14 data.
2. Penghitungan *value added* dalam penelitian ini masih menggunakan pendekatan klasik Pulic yang sederhana, sehingga belum mencerminkan kontribusi penuh dari elemen-elemen seperti depresiasi, amortisasi, dan kompensasi karyawan yang diakui dalam model VAIC yang lebih baru.
3. Variabel *intellectual capital* diukur menggunakan pendekatan VAIC yang memiliki keterbatasan dalam menangkap aspek kualitatif dari aset intelektual.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan sebelumnya, berikut beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi penelitian di masa mendatang:

1. Penelitian ke depan sebaiknya tidak hanya berfokus pada *Return on Assets* (ROA) sebagai ukuran kinerja perusahaan, tetapi juga mempertimbangkan indikator lain seperti *Return on Equity* (ROE) atau rasio lainnya agar penilaian kinerja lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan VAIC yang dimodifikasi dengan memasukkan depresiasi, amortisasi, dan kompensasi karyawan agar pengukuran *intellectual capital* lebih representatif.
3. Mengingat pendekatan VAIC memiliki keterbatasan dalam menangkap dimensi kualitatif dari aset intelektual. Maka, pada penelitian mendatang disarankan mempertimbangkan metode lain seperti Skandia Navigator atau pendekatan berbasis *content analysis* dari laporan tahunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., Nakaa, N., & Bouri, A. (2018). Chief Executive Officer attributes, board structures, gender diversity and firm performance among French CAC 40 listed firms. *Research in International Business and Finance*, 44(December 2016), 218–226.
- Ahmed, A., Khurshid, M. K., Zulfiqar, M., & Yousaf, M. U. (2019). Impact of intellectual capital on firm's value: The moderating role of managerial ownership. *SMART Journal of Business Management Studies*, 15(2), 28.
- Al-Musali, M. A., & Ku Ismail, K. N. I. (2016). Cross-country comparison of intellectual capital performance and its impact on financial performance of commercial banks in GCC countries. In *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management* (Vol. 9, Nomor 4).
- Ali, A., & Bin Nasir, S. (2015). Impact of board characteristics and audit committee on financial performance: A study of manufacturing sector of Pakistan. *Business Review*, 10(1), 102–114.
- Andoh, J. A. N., Abugri, B. A., & Anarfo, E. B. (2023). Board Characteristics and performance of listed firms in Ghana. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(1), 43–71.
- Aprila, N. wayan, Suryandari, N. N. A., & Susandya, A. A. P. G. B. A. (2022). *Pengaruh Good Corporate Gevornance Terhadap Kinerja Keuangan*. 4(2), 136–146.
- Aprilyani, R. V. D., Susbiyani, A., & Aspirandi, R. M. (2020). Pengaruh Capital Employed, Human Capital, Structural Capital terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan yang Terdaftar di BEI Tahun 2017-2020. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 330–338.
- Arrasyid, A. H., & Helmina, M. R. A. (2024). Literature Review: Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Nilai Perusahaan. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 331–343.
- Assenga, M. P., Aly, D., & Hussainey, K. (2018). The impact of board characteristics on the financial performance of Tanzanian firms. *Corporate Governance (Bingley)*, 18(6), 1089–1106.
- Awaliyah, N., & Safriliana, R. (2017). Pengaruh Intellectual Capital Pada Nilai

- Perusahaan Perbankan. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, 6(2), 913–922.
- Ben Ali, A., & Chouaibi, S. (2025). Does the value-added intellectual capital moderate the relationship between banking governance and financial performance? A cross-banking analysis. *Managerial Finance*.
- Bogdan, V., Popa, D. N., & Beleneși, M. (2022). The Complexity of Interaction between Executive Board Gender Diversity and Financial Performance: A Panel Analysis Approach Based on Random Effects. *Complexity*, 2022.
- Boivie, S., Bednar, M. K., Aguilera, R. V., & Andrus, J. L. (2016). Are Boards Designed to Fail? The Implausibility of Effective Board Monitoring. *Academy of Management Annals*, 10(1), 319–407.
- Brinker, B. (1998). Intellectual Capital: Tomorrow's Asset, Today's Challenge. *American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) Historical Collection*.
- Cowan, K., Drexler, A., & Yañez, Á. (2015). The effect of credit guarantees on credit availability and delinquency rates. *Journal of Banking and Finance*, 59, 98–110.
- Dancaková, D., & Glova, J. (2024). The Impact of Value-Added Intellectual Capital on Corporate Performance: Cross-Sector Evidence. *Risks*, 12(10).
- Doni, M., Putri, T. A., Juliansia, T. B., Mawadha, U., Sari, W. P., & Anina, R. (2022). *Manajemen Risiko Likuiditas Pada Perbankan Syariah*. 39–47.
- Dwaikat, N., Qubbaj, I. S., & Queiri, A. (2021). Gender diversity on the board of directors and its impact on the Palestinian financial performance of the firm. *Cogent Economics and Finance*, 9(1).
- Economics, E. O. F., Economics, P. O. F., Of, E., Issues, S., Economics, M., Economics, I., Economics, A., & Economics, U. (2013). Single-equation regression models. In *Introductory Econometrics: A Practical Approach*.
- Fariha, R., Hossain, M. M., & Ghosh, R. (2022). Board characteristics, audit committee attributes and firm performance: empirical evidence from emerging economy. *Asian Journal of Accounting Research*, 7(1), 84–96.
- Farooq, M., & Ahmad, N. (2023). Nexus between board characteristics, firm performance and intellectual capital: an emerging market evidence. *Corporate Governance (Bingley)*, 23(6), 1269–1297.
- Fernos, J. (2017). ANALISIS RASIO PROFITABILITAS UNTUK MENGUKUR KINERJA (Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Pundi*, 1(2), 107–118.
- Guan, F., Liu, C., Xie, F., & Chen, H. (2019). Evaluation of the competitiveness of China's commercial banks based on the G-CAMELS evaluation system. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6), 1791.

- Helmi, H. (2019). Pentingnya Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Unihaz - JAZ*, 2(1), 1–10.
- Honi, H., Saerang, I., & Tulung, J. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Konvensional Tahun 2014-2018. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(3), 296–305.
- Husain, T., Sarwani, Sunardi, N., & Lisdawati. (2020). Firm's Value Prediction Based on Profitability Ratios and Dividend Policy. *Finance & Economics Review*, 2(2), 13–26.
- Ihya'ul Ulum MD. (2008). Intellectual Capital Performance Sektor Perbankan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 77–84.
- Indra Wijaya, I. P., & Putu Wirawati, N. G. (2019). Good Corporate Governance Sebagai Pemoderasi Pengaruh Profitabilitas dan Corporate Social Responsibility pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1436.
- Irmawati, R., & Riduwan, A. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(13), 1–34.
- Japfar, L., Mangantar, M., & Baramuli, D. N. (2020). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 310–321.
- Juliyanti, D. R., Koto, A., Arlita, R., Jl, A., Malik, A., Gading, K. M., & Kota, C. (2025). *Corporate Social Responsibility and Kinerja Keuangan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam pengelolaan lingkungan hidup . mendorong perusahaan mengenai pengelolaan lingkungan hidup melalui instrument informasi masyarakat melalui transaksi .*
- Kao, M. F., Hodgkinson, L., & Jaafar, A. (2019). Ownership structure, board of directors and firm performance: evidence from Taiwan. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(1), 189–216.
- Karim, S., Naeem, M. A., & Ismail, R. B. (2023). Re-configuring ownership structure, board characteristics and firm value nexus in Malaysia: the role of board gender and ethnic diversity. *International Journal of Emerging Markets*, 18(12), 5727–5754.
- Karkowska, R., & Acedański, J. (2020). The effect of corporate board attributes on bank stability. *Portuguese Economic Journal*, 19(2), 99–137.
- Kartika dan Hartene. (2013). Pengaruh Intellectual Capital Pada Profitabilitas Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 1 no 2, 17.
- Lase, L. P. D., Telaumbanua, A., & Harefa, A. R. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Rasio Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan*

Ekonomi (JAMANE), 1(2), 254–260.

- Listianawati, & Sampurno, R. D. (2021). ANALISIS PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN (Studi Kasus : Perusahaan Manufaktur di Bidang Food and Beverages yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–14.
- Lu, H. (2024). The Impact of Gender Diversity in Top Management on Firm Performance. *Highlights in Business, Economics and Management*, 29(3), 85–93.
- Manajemen, J., Pratama, R. F., & Alhadi, I. (2025). *Pengaruh Kinerja Keuangan dan Strategi Manajemen Laba dalam Meningkatkan Nilai Perusahaan (Analisis Empiris Kinerja Perusahaan Manufaktur Terdaftar di Bursa Efek Indonesia : Perspektif 2019-2023) Abstrak*. 2(1).
- Marbun, G., & Saragih, A. E. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 05, 39–60.
- Mardan, F. N., Che-Adam, N., & Abdullah, Z. (2021). Intellectual capital as a moderating effect between corporate governance, and firm performance: A conceptual review. *Universal Journal of Accounting and Finance*, 9(6), 1470–1477.
- Martinez-Ferrero, J., Rodríguez-Ariza, L., & María García-Sánchez, I. (2017). The strength of the board on sustainability assurance decisions: The moderating role of family business. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), 863–886.
- Masum, M. H., & Khan, M. M. (2019). Impacts of Board Characteristics on Corporate Performance: Evidence from Bangladeshi Listed Companies. *International Business and Accounting Research Journal*, 3(1), 47–57.
- Matondang, E. S. (2020). Analisis Resiko Kredit Pada PT . Bank Sumut Cabang Pembantu Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 7597(2), 222–232.
- Mishra, R. K., & Kapil, S. (2018). South Asian Journal of Business Studies Effect of Board Characteristics on Firm Value: Evidence from India. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 41–72.
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42.
- Musthafainal, M. A., & Tiarapuspa. (2023). Pengaruh Program Intellectual Capital, Relational Capital, Knowledge Management (Cop the Bridge) Terhadap

- Innovation Performances Karyawan Lembaga Penjamin Simpanan. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 367–380.
- Nawaz Khan, S., & Ali, E. I. (2018). the Moderating Effect of Intellectual Capital on the Relationship Between Corporate Governance and Companies Performance in Pakistan. *Journal of Governance and Integrity*, 2(1), 12–22.
- Nguyen, C. (2023). Board gender diversity and corporate financial performance in the Vietnamese stock market. *Science & Technology Development Journal - Economics - Law and Management*, 7(2), 4212–4218.
- Novari, P. M., & Lestari, dan P. V. (2016). PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA SEKTOR Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia PENDAHULUAN Mempertahankan kontinuitas perusahaan adalah elemen penting yang harus dipertahankan oleh perusahaan , terutama men. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5671–5694.
- Noveliza, D. (2020). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Komite Audit, Ukuran KAP, Ukuran Dewan Komisaris dan Leverage Terhadap Biaya Keagenan Pada Perusahaan Manufaktur (Industri Barang Konsumsi) yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2014. *Mediastima*, 26(1), 53–83.
- Pietoyo, H., Daromes, F. E., & Mardiana, A. (2022). Corporate Governance Sebagai Mekanisme Mengurangi Praktik Manajemen Laba dan Dampaknya Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 207.
- Potharla, S., & Amirishetty, B. (2021). Non-linear relationship of board size and board independence with firm performance – evidence from India. *Journal of Indian Business Research*, 13(4), 503–532.
- Putri, I. D. R., Waharini, F. M., Purwantini, A. H., Silmi, Tanno, A., & Firdaus. (2021). Efek Moderasi Religiusitas Intrinsik , Gender Dan Usia. *ACE | Accounting Research Journal*, 1(1), 383–400.
- Queiri, A., Madbouly, A., Reyad, S., & Dwaikat, N. (2021). Corporate governance, ownership structure and firms' financial performance: insights from Muscat securities market (MSM30). *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 19(4), 640–665.
- Riani Elisabeth, C., & Roseliana, E. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2022. *Jurnal Akuntansi*, 18(02), 39–53.
- Rompis, N. K., Worang, F. G., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Ukuran Dewan, Keberagaman Usia, dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan Bank Pembangunan Daerah Di Seluruh Indonesia Buku 2 Tahun 2014-2016. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2628–2637.
- Rosiana, A., & Mahardhika, A. S. (2021). Pengaruh Good Corporate Governance dan

- Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Perbankan. *Jurnal SIKAP (Sistem Informasi, Keuangan, Auditing Dan Perpajakan)*, 5(1), 76–89.
- ROWI, M. M. (2021). Penerapan Prinsip Good Corporate Governance Pada Perusahaan Penjaminan (Studi Kasus Pt Jamkrindo). *SMART Management Journal*, 1(1), 01–13.
- Sawarjuwono, T., & Kadir, A. P. (2003). Intellectual Capital: Perlakuan, Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 5(1), 35–57.
- Sobhan, R. (2021). Board Characteristics and Firm Performance: Evidence from the Listed Non-Banking Financial Institutions of Bangladesh. *International Journal of Management, Accounting & Economics*, 8(1), 25–41.
- Soewarno, N., & Ramadhan, A. H. A. (2020). The effect of ownership structure and intellectual capital on firm value with firm performance as an intervening variable. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(12), 215–236.
- SUDARJO, SUYITNO, & RADEN HARIO TIRTOSETIANTO. (2024). Nilai Perusahaan Ditinjau Dari Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2018 - 2020. *Akademika*, 22(1), 22–31.
- Toumi, N., Benkraiem, R., & Hamrouni, A. (2016). Board director disciplinary and cognitive influence on corporate value creation. *Corporate Governance (Bingley)*, 16(3), 564–578.
- Triyuwono, E. (2018). Proses Kontrak, Teori Agensi dan Corporate Governance (Contracting Process, Agency Theory, and Corporate Governance). *SSRN Electronic Journal*, 1–14.
- Ulum, I. (2013). Model Pengukuran Kinerja Intellectual Capital Dengan Ib-Vaic Di Perbankan Syariah. *Inferensi*, 7(1), 185.
- Ulum, I., Ghozali, I., & Purwanto, A. (2014). Intellectual Capital Performance of Indonesian Banking Sector: A Modified VAIC (M-VAIC) Perspective. *Asian Journal of Finance & Accounting*, 6(2), 103.
- Wijayani, D. R. (2017). PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN PUBLIK DI INDONESIA (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di BEI 2012-2014). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Airlangga*, 2(1), 97–116.
- Zainul, Z. R. (2018). 06. 9794-20314-2-Pb. 3(4), 147–160.
- Zulkarnain Zulkarnain, & Wuri Mirawati. (2019). Karakteristik Dewan Direksi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Cakrawala Repositori IMWI*, 2(2), 72–81.