



**Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap
Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar
di BEI Periode 2014-2017**

Septian Yudha Kusuma

STIE AKA Semarang

septianyudhakusuma@gmail.com

Sudarman

STIE AKA Semarang

Dwi Astutik

STIE AKA Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh diversitas gender dewan terhadap kinerja keuangan. Sampel penelitian meliputi 39 bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2017. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian asumsi klasik. Hasilnya, keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, dummy dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan, variabel kontrol ukuran perusahaan dan net assets terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Kata Kunci : *Diversitas Gender, Dewan Direksi, Dewan Komisaris, Kinerja Keuangan, ROA, Perbankan*

Abstract

This study aims to examine the effect of board gender diversity on financial performance. The study sample included 39 banks listed on the Indonesia Stock



Exchange for the period 2015-2017. The analytical method used is multiple linear regression by testing classical assumptions. As a result, the presence of women on the board as measured by women's total board, women's board dummy and women's board ratio proved to have no effect on financial performance. Meanwhile, firm size and net assets as control variables proved to significantly influence financial performance.

Keywords: *Gender Diversity, Board of Directors, Board of Commissioners, Financial Performance, ROA, Banking*

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir ini telah terjadi *trend* yang menyebabkan wanita memegang posisi dewan, meskipun sebagian besar masih terdiri dari direksi laki-laki (Torchia dkk., 2011). Peningkatan diversitas gender pada dewan tersebut, didorong oleh aksi beberapa negara yang memberlakukan pedoman dan/atau undang-undang dengan tujuan untuk meningkatkan peran wanita di dewan perusahaan (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Bahkan, beberapa regulator pasar modal (misalnya, Inggris, Jerman, dan Australia) merekomendasikan pengungkapan dalam laporan (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Sebaliknya, negara-negara seperti Norwegia, Spanyol, Perancis, Belanda, dan Italia telah memiliki undang-undang yang mewajibkan 40% dari direksi perusahaan adalah wanita (Rose, 2007; Adams dan Ferreira, 2008).

Tujuan dari keberadaan aturan tersebut diantaranya untuk menghilangkan keluhan sosial tentang tenaga kerja wanita dalam pandangan tradisional yang direndahkan dan hanya dapat melakukan pekerjaan dengan skala kecil (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Meskipun kemajuan telah dicapai, namun kenyataannya representasi wanita di dewan masih jauh dari tingkat yang diinginkan yaitu kurang dari 10% wanita di dewan pengawas Jerman di 30 perusahaan terdaftar terbesar (Holst dan Schimeta 2011 dalam Reguera-Alvarado et al., 2017), terutama di negara-negara yang tidak mewajibkan wanita dalam dewan seperti di Indonesia.

Diversitas dewan wanita dapat meningkatkan kemampuan perusahaan dalam pencapaian kinerja keuangan. Alasannya bahwa, dapat mewakili kepentingan para pemangku kepentingan yang berbeda-beda (Harjoto dkk., 2015). Disisi lain, dampak positif pada kinerja perusahaan yang disebabkan oleh diversitas gender yang tinggi pada dewan masih belum diterima secara luas oleh literatur khusus (Joecks dkk., 2013). Penelitian sebelumnya terkait diversitas gender dengan kinerja perusahaan

memperoleh hasil yang negatif (de Andres dkk., 2005), sedangkan peneliti lain menunjukkan pengaruh positif (Campbell dan Mínguez-Vera, 2008). Bahkan, beberapa peneliti menemukan ada hubungan antara kedua variabel (Rose, 2007). Penelitian di Indonesia sendiri, diperoleh hasil yang beragam pula. Wijaya dan Suprasto (2015) membuktikan pengaruh positif, penelitian lain menunjukkan tidak berpengaruh (Mardiyati, 2012; Astuti, 2017).

Hasil empiris yang tidak konsisten dan fakta bahwa teori-teori yang ada (seperti *resource dependence theory*, *human capital theory*, *organization behavior*, dan *social psychology*) kurang menjelaskan efek kinerja yang positif atau negatif (Carter dkk., 2010). Ada tiga argumen yang mendukung diversitas *gender* positif mempengaruhi hasil ekonomi perusahaan (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Pertama, wanita telah terbukti berbeda untuk laki-laki dalam beberapa aspek: wanita lebih menolak risiko dibandingkan laki-laki dan sering mengusulkan strategi kurang agresif serta kriteria investasi berkelanjutan. Oleh karena itu, berdasarkan ciri-ciri intrinsik wanita, dewan wanita dapat menambah nilai ke dewan yang didominasi laki-laki dengan perspektif yang berbeda. Kedua, *trend* investasi saat ini menuju investasi yang bertanggung jawab secara sosial mendorong investor dan analis (pembuat opini pasar) untuk mempertimbangkannya, ketika membuat keputusan investasi dan laporan, adanya kesetaraan *gender* (diversitas gender) dalam dewan sebagai variabel investasi yang positif. Akibatnya, hasil ekonomi, visibilitas media, dan komitmen terhadap masalah sosial dan etika, akan meningkatkan permintaan yang lebih tinggi dari saham dan peningkatan harga saham. Ketiga, sebuah penelitian yang menunjukkan pengaruh negatif dari jumlah wanita terhadap kinerja perusahaan diakibatkan representasi wanita yang rendah atau tinggi.

Dalam UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan mendefinisikan Perbankan sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang kekurangan dana dengan pihak yang kelebihan dana. Sistem perbankan sebagai lembaga perantara memiliki pengaruh signifikan terhadap distribusi kekayaan dalam masyarakat, masalah kemiskinan dan eliminasi keadilan sosial (Kamla dan Rammal, 2013:2). Namun, kinerja bank konvensional Indonesia jika dilihat dari *Return of Assets* (ROA) dalam 5 tahun terakhir terus mengalami penurunan (Bank Indonesia, 2012-2016). Dalam situs www.worldbank.org (2013), IFC mendukung wanita pada jajaran direksi perusahaan di Indonesia dengan alasan riset terdahulu yang membuktikan lebih banyak wanita memiliki kinerja yang lebih baik, selain itu separuh tenaga kerja di Indonesia yaitu wanita, namun yang menjadi direksi masih dibawah 10%. Oleh karena itu, IFC menyarankan untuk meningkatkan

jumlah wanita sebagai anggota direksi perusahaan (IFC / The World Bank Group, 2013).

Tujuan utama dari artikel ini adalah untuk memberikan bukti tentang pengaruh antara diversitas *gender* terhadap kinerja keuangan perbankan. Penelitian ini menggunakan sampel perusahaan dari Indonesia karena belum memiliki peraturan khusus mengenai kesetaraan *gender*, dimana sejauh ini peraturan tersebut baru sebatas Rancangan Undang-Undang saja. Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pentingnya diversitas *gender* dalam berbagai aspek kehidupan. Selain itu juga, penelitian mengenai *corporate governance* menggunakan variabel *gender* masih relatif sedikit di Indonesia (Mardiyati, 2012).

KAJIAN LITERATUR

Hubungan Diversitas, Good Corporate Governance dan Kinerja

Hubungan antara *Good Corporate Governance*, diversitas *gender* dan kinerja memiliki sejarah panjang dalam berbagai literatur (Siciliano, 1996; Adams dan Ferreira, 2008; Campbell dan Mínguez-Vera, 2008). Susunan dewan direksi telah banyak dianalisis, sering dari perspektif agensi dan fokus pada karakteristik independen (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Teori keagenan (Jensen dan Meckling, 1976) adalah pendekatan teoritis utama yang mendasari gagasan bahwa peningkatan diversitas dalam posisi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja.

Teori keagenan berfokus pada konflik yang terjadi dalam organisasi didasarkan pada hubungan kontraktual antara prinsipal dan agen. Adanya informasi asimetris dan kontrak yang tidak lengkap dapat menciptakan konflik keagenan antara pemilik dan manajer. Konflik keagenan yang timbul dapat menyebabkan timbulnya biaya keagenan. Penerapan *Good Corporate Governance* dapat mengurangi biaya keagenan dan menjadi *driver* penting dari kinerja. Dengan demikian, lemahnya *corporate governance* menimbulkan biaya agensi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja perusahaan (Core dkk., 2006).

Dewan berfungsi sebagai mekanisme *governance* kunci untuk membantu menyelaraskan kepentingan manajer dengan pemegang saham. Argumen bahwa papan yang lebih heterogen dapat bertindak sebagai kontrol yang lebih baik karena memiliki pandangan yang lebih luas dapat meningkatkan kemandirian dewan, diversitas *gender* di dewan dapat menjadi mekanisme untuk mengurangi biaya keagenan, sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan (Hillman dan Dalziel, 2003).

Diversitas Gender Dewan

Sebagai konsekuensi dari skandal keuangan dan tingkat kegagalan yang tinggi dari perusahaan dalam beberapa dekade terakhir (kebangkrutan Enron dan World.Com) serta krisis keuangan yang terjadi tahun 2008, telah terjadi kekhawatiran tentang peningkatan efektivitas dewan. Salah satu tren yang paling relevan untuk meningkatkan tata kelola perusahaan yaitu dengan memasukkan berbagai diversitas di dewan (Hillman dkk., 2002). Diversitas dalam komposisi dewan didefinisikan sebagai campuran beragam atribut, karakteristik dan keterampilan yang dimiliki masing-masing anggota (Walt dan Ingle, 2003). Diversitas dibedakan menjadi dua kategori yang dapat diidentifikasi dalam beberapa literatur (Milliken dan Martins, 1996). Kategori pertama adalah demografi, yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diamati dan dengan mudah dideteksi, seperti jenis kelamin, ras, dan tingkat akademis. Kategori kedua mengacu pada atribut yang tidak terlihat seperti pengetahuan, keterampilan, profil dan kapasitas individu.

Diversitas menurut teori keterbatasan sumber daya dapat memperluas profil dewan guna meningkatkan hubungan dengan pesaing dan *customer*, pengetahuan tentang industri, maupun akses ke lembaga keuangan sehingga dapat mengarah pada kinerja perusahaan yang lebih baik (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Peran ketergantungan sumber daya sangatlah penting dalam memperoleh pembiayaan eksternal terutama bagi perusahaan yang kurang memiliki akses ke pasar modal (Voordeckers dkk., 2007).

Hubungan Diversitas Gender Dewan dan Kinerja Keuangan

Hubungan antara peningkatan diversitas dewan dan kinerja perusahaan telah banyak diuji di luar Indonesia. Perusahaan dengan manajemen puncak yang terdiri dari laki-laki dan wanita yang membawa keterampilan yang berbeda, pengetahuan dan pengalaman memiliki akses ke lebih banyak dan lebih baik kreativitas dan inovasi bisnis (Robinson dan Dechant, 1997). Akibatnya, sebagian besar penelitian menegaskan bahwa kelompok-kelompok yang heterogen menghasilkan keputusan berkualitas tinggi (Robinson dan Dechant, 1997), menghasilkan solusi yang lebih inovatif melalui konflik kognitif (Chen dkk., 2005) dan mempengaruhi arah strategi perusahaan (Miller dan Triana, 2009).

Dalam hal ini, beberapa penelitian sebelumnya (Carter dkk., 2003; Erhardt dkk., 2003; Campbell dan Mínguez-Vera, 2008; Reguera-Alvarado dkk., 2017) menunjukkan bahwa peningkatan jumlah wanita di dewan menghasilkan perbaikan penting hasil ekonomi perusahaan (hubungan positif antara keanekaragaman papan gender dan kinerja perusahaan).

Sebaliknya, ada aliran lain dari penelitian yang menemukan hubungan negatif antara jumlah wanita keanggotaan dewan perusahaan dan kinerja perusahaan (misalnya Adams dan Ferreira, 2008; Carter dkk., 2010; de Andres dkk., 2005), dan beberapa artikel bahkan menemukan tidak ada hubungan antara kedua variabel (Mardiyati, 2012; Astuti, 2017).

Berpengaruh atau tidaknya jumlah wanita pada kinerja perusahaan dapat disebabkan oleh representasi wanita secara keseluruhan rendah atau tinggi (Joecks dkk., 2013). Perbedaan karakteristik bawaan antara wanita dan laki-laki seperti wanita yang lebih *risk averse* dibandingkan laki-laki (Croson dan Gneezy, 2009) dan wanita sering mengusulkan strategi *less aggressive* dan kriteria investasi berkelanjutan (Apesteguia dkk., 2012), selain itu juga diversitas gender dalam dewan dapat menambah nilai ke dewan yang didominasi laki-laki melalui pengajuan perspektif yang berbeda (Farrell dan Hersch, 2005).

Berdasarkan pada tren investasi saat ini dimana menuju ke arah investasi yang bertanggung jawab sosial, maka ketika pembuatan keputusan investasi oleh investor dan analis (pembuat opini pasar) menganggap bahwa keberadaan kesetaraan wanita dan laki-laki (diversitas gender) di dewan sebagai variabel investasi yang positif, dapat mendorong preferensi saham perusahaan dan dengan demikian dapat mendorong permintaan saham perusahaan (Bear dkk., 2010). Akibatnya, hasil ekonomi, visibilitas media dan demonstrasi komitmen terhadap masalah sosial dan etika dapat menyebabkan peningkatan permintaan saham dan peningkatan harga saham perusahaan. Akhirnya, dari perspektif reputasi perusahaan, beberapa studi telah meneliti efek pada reputasi bisnis terkait sosial, etika dan akuntabilitas, menemukan bahwa reputasi baik (yang meningkat dalam lingkungan dengan keanekaragaman) mempengaruhi profitabilitas dan bahkan dapat mengurangi biaya utang (Kang dkk., 2007).

Berdasarkan argumen teoritis yang disajikan di atas, penelitian ini menguji apakah diversitas gender dewan terkait dengan hasil ekonomi yang positif. Untuk itu hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Keberadaan wanita di dewan perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah bank yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Sampel penelitian ditentukan dengan menetapkan

beberapa kriteria (*purposive sampling*) yaitu perbankan yang melaporkan laporan tahunan dan laporan keuangan auditan periode 2014-2017 secara berturut-turut. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 39 bank selama 3 tahun sehingga jumlah pengamatan sebanyak 117. Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data diperoleh dari laporan tahunan dan laporan keuangan auditan yang tersedia pada *website* masing-masing bank. Berikut merupakan bank yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

Tabel 1
Sampel Penelitian

No	Nama Bank
1	PT Bank Agris, Tbk
2	PT Bank Artha Graha Internasional, Tbk
3	PT Bank Artos Indonesia, Tbk
4	PT Bank Central Asia, Tbk
5	PT Bank Harda Internasional, Tbk
6	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk
7	PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk
8	PT Bank Nusantara Parahyangan, Tbk
9	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk
10	PT Bank Rakyat Indonesia Agroniaga, Tbk
11	PT Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk
12	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk
13	PT Bank Bukopin, Tbk
14	PT Bank Bumi Arta, Tbk
15	PT Bank Capital Indonesia Tbk
16	PT Bank CIMB Niaga, Tbk
17	PT Bank Danamon Indonesia, Tbk
18	PT Bank Dinar Indonesia, Tbk
19	PT Bank Ganesha, Tbk
20	PT Bank Ina Perdana, Tbk
21	PT Bank of India Indonesia, Tbk
22	PT Bank Jtrust Indonesia, Tbk
23	PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk
24	PT Bank Mandiri, Tbk
25	PT Bank Maspion Indonesia, Tbk
26	PT Bank Mayapada Internasional, Tbk
27	PT Bank Maybank Indonesia, Tbk
28	PT Bank Mega, Tbk
29	PT Bank Mitraniaga, Tbk
30	PT Bank MNC Internasional, Tbk
31	PT Bank OCBC NISP, Tbk

32	PT Bank Nationalnobu, Tbk
33	PT Bank PAN Indonesia, Tbk
34	PT Bank Permata, Tbk
35	PT Bank QNB Indonesia, Tbk
36	PT Bank Sinarmas, Tbk
37	PT Bank Victoria International, Tbk
38	PT Bank Yudha Bhakti, Tbk
39	PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk

Sumber: Data diolah (2018).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen, serta variabel *dummy* dan kontrol. Variabel dependen berupa kinerja keuangan, yang diukur dengan ROA sesuai penelitian terdahulu (Reguera-Alvarado dkk., 2017). Variabel independen berupa total dewan wanita (PWoman) diukur dengan jumlah dewan wanita (Farrell dan Hersch, 2005). Variabel *dummy* terdiri dari dewan wanita (DWoman), diukur dengan nilai 1 ketika memiliki minimal 1 dewan wanita dan 0 jika tidak memiliki dewan wanita (Gordini dan Rancati, 2017), serta rasio dewan wanita (RWoman), diukur dengan perbandingan dewan wanita dengan total dewan (Ibrahim dan Hanefah, 2016). Variabel kontrol terdiri dari ukuran perusahaan (LnAssets) yang diukur dengan log nilai buku total aset (Kılıç dan Kuzey, 2016), serta *net assets* (NA) diukur dengan total aset dikurangi dengan total liabilitas (Nasih, 2012).

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Persamaan model disajikan sebagai berikut :

$$ROA = \alpha + \beta_1 PWoman + \beta_2 DWoman + \beta_3 RWoman + \beta_4 LnAssets + \beta_5 NA + e$$

dimana:

- ROA : Kinerja Keuangan
- PWoman : total dewan wanita
- DWoman : *dummy* dewan wanita
- RWoman : rasio dewan wanita
- LNAssets : ukuran perusahaan
- NA : *net assets*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 2 menunjukkan deskripsi sampel penelitian. Variabel total dewan wanita (PWoman), nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel PWoman memiliki fluktuasi yang rendah. PWoman minimal adalah PT Bank Harda Internasional, Tbk tahun 2015, PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur, Tbk tahun 2015 dan 2016, serta berturut-turut selama 2015-2017 adalah PT Bank Bumi Arta, Tbk; PT Bank Capital Indonesia Tbk; PT Bank of India Indonesia, Tbk; PT Bank Jtrust Indonesia, Tbk; dan PT Bank Mitraniaga, Tbk. Nilai maksimal PT Bank CIMB Niaga, Tbk yaitu memiliki 7 dewan wanita.

Variabel *dummy* dewan wanita (DWoman) juga memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel DWoman memiliki fluktuasi yang rendah. Sama halnya dengan variabel rasio dewan wanita (RWoman) memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel RWoman memiliki fluktuasi yang rendah. Nilai terendah variabel RWoman sama seperti variabel PWoman, sedangkan nilai maksimal yaitu 0,5 adalah PT Bank Maspion Indonesia, Tbk pada tahun 2016.

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PWoman	117	0	7	1,79	1,374
DWoman	117	0	1	0,85	0,362
RWoman	117	0,00	0,50	0,1579	0,10813
LnAssets	117	27,34	34,61	30,9845	1,89645
NA	117	107213682200	165047207000000	20295631570000	38067904240000
ROA	117	-0,1115	0,0490	0,007349	0,0249977

Sumber: Data sekunder diolah (2018).

Variabel LnAssets memiliki nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel tersebut memiliki fluktuasi yang rendah. Nilai terendah LnAssets adalah 27,34 pada PT Bank Artos Indonesia, Tbk tahun 2015 dan nilai tertinggi adalah 34,62 pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk tahun 2017.

Variabel *net assets* (NA) memiliki nilai standar deviasi lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel

NA memiliki fluktuasi cukup tinggi. Nilai terendah NA adalah Rp.107.213.682.198 pada PT Bank Artos Indonesia, Tbk tahun 2015 dan nilai tertinggi adalah Rp.165.047.207.000.000 pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk tahun 2017.

Variabel kinerja keuangan (ROA) memiliki nilai standar deviasi lebih besar dibandingkan dengan nilai rata-rata, sehingga menggambarkan variabel ROA memiliki fluktuasi cukup tinggi. Nilai terendah ROA adalah -0,11 pada PT Bank of India Indonesia, Tbk tahun 2016 dan nilai tertinggi adalah 0,049 pada PT Bank Central Asia, Tbk tahun 2016.

Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Sampel awal sebanyak 117, setelah diolah menjadi 111 yang memenuhi persyaratan. Uji asumsi klasik dilakukan sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas (Skewness)	Multikolinearitas (VIF)	Autokorelasi (Durbin Watson)	Heteroskedastisitas (Uji Glejser)
PWoman	-1,96 < 0,228 < 1,96	1,869	DU < DW < 4-DU 1,7855 < 2,088 < 2,2145	0,937
DWoman		2,426		0,118
RWoman		2,012		0,648
LnAssets		2,239		0,242
NA		2,150		0,361

Sumber: Daya sekunder diolah (2018).

Pengujian normalitas menggunakan nilai skewness diperoleh hasil 0,228 berada diantara -1,96 dan 1,96, sehingga residual data dapat dikatakan normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tollerance* variabel bebas kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) keseluruhan kurang dari 10, sehingga bebas dari multikolinearitas. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW sebesar 2,088 yang berada diantara DU (1,7855) dan 4-DU (2,2145), sehingga bebas gejala autokorelasi. Uji heteroskedastisitas menunjukkan seluruh variabel bebas tidak berpengaruh signifikan ($>0,05$) sehingga bebas dari masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini lolos uji asumsi klasik.

Hasil Regresi

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel PWoman, DWoman dan RWoman tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA karena nilai signifikansi $>0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Sedangkan, variabel kontrol LnAssets dan NA terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap ROA, karena memiliki nilai signifikansi $<0,05$.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Nilai Sig. t	Nilai Sig. F	Koefisien Determinasi
ROA	(Constant)	-9,531			
	PWoman	0,143	0,177		
	DWoman	0,089	0,458		
	RWoman	-0,047	0,666	0,00	0,342
	LnAssets	0,330	0,005		
	NA	0,231	0,044		

Sumber: Data sekunder diolah (2018).

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi *adjusted R-Square* sebesar 0,342, berarti varian dari variabel independen mampu menjelaskan varian variabel dependen sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai Sig. F menunjukkan nilai 0,00 berarti bahwa model regresi cukup baik digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, *dummy* dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis penelitian. Selanjutnya, variabel kontrol ukuran perusahaan dan *net assets* terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Tidak adanya pengaruh keberadaan wanita di dewan pada kinerja keuangan sejalan dengan penelitian Mardiyati (2012) dan Astuti (2017). Hasil ini diduga karena dalam tata kelola perusahaan di Indonesia, wanita belum terwakili dengan kuat (Mardiyati, 2012), terbukti dengan rataan rasio wanita dalam dewan yang hanya 15,79%. Selain itu, perusahaan publik di Indonesia mayoritas dikontrol oleh keluarga (Claessens dkk., 2000), sehingga keberadaan wanita dalam dewan ditengarai karena adanya hubungan keluarga dengan pemegang saham (mayoritas), bukan dipilih

berdasarkan keahlian dan pengalamannya (Mardiyati, 2012), sehingga berakibat pada kurang/tidaknya kompetensi yang dimiliki.

Penyebab lain adalah wanita kurang menyukai atau menghindari risiko *financial* dibandingkan laki-laki, sehingga wanita memiliki persentase yang rendah dalam beberapa jabatan dibandingkan dengan laki-laki (Charness dan Gneezy, 2010). Selain itu, wanita yang aktif dalam ruang publik, memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga serta wanita karier sehingga peran tersebut diduga dapat mempengaruhi kinerja (Zulaikha, 2006 dalam Astuti 2017).

SIMPULAN

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh diversitas *gender* dewan terhadap kinerja perbankan *go public* di Indonesia periode 2015-2017. Penelitian ini juga menambahkan variabel kontrol yaitu ukuran perusahaan dan *net assets* dalam pengujian. Hasilnya, keberadaan wanita di dewan yang diukur dengan total dewan wanita, *dummy* dewan wanita dan rasio dewan wanita terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Sedangkan, variabel kontrol ukuran perusahaan dan *net assets* terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja keuangan.

Mengingat rendahnya rataan rasio wanita dalam dewan yang hanya 15,79% selama periode 2015-2017, baik pemerintah maupun perbankan diharapkan untuk membuat aturan agar peran wanita dalam dewan dapat ditingkatkan. Penelitian selanjutnya disarankan memperbanyak sampel dari industri selain perbankan dan memperpanjang periode penelitian. Selain itu, perlu kiranya untuk mempelajari lebih lanjut mengenai diversitas dewan selain *gender*, misalnya pendidikan, usia, dewan asing, independensi maupun *social capital* agar lebih memberikan gambaran komprehensif mengenai diversitas dewan dan kinerja keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B. dan D. Ferreira. (2008). "Women in the boardroom and their impact on governance and performance". *Journal of Financial Economics*. 94(2):291-309.
- Apestequia, J., G. Azmat, dan N. Iriberry. (2012). "The impact of gender composition on team performance and decision making: evidence from the field". *Management Science*. 58(1):78-93.
- Astuti, E. P. (2017). "Pengaruh diversitas dewan direksi terhadap nilai perusahaan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2008-2011". *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 4(2):159-179.
- Bear, S., N. Rahman, dan C. Post. (2010). "The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation". *Journal of Business Ethics*. 97(2):207-221.
- Campbell, K. dan A. Mínguez-Vera. (2008). "Gender diversity in the boardroom and firm financial performance". *Journal of Business Ethics*. 83(3):435-451.
- Carter, D. A., F. D'Souza, B. J. Simkins, dan W. G. Simpson. (2010). The gender and ethnic diversity of us boards and board committees and firm financial performance. *Corporate Governance: An International Review*. 18(5):396-414.
- Carter, D. A., B. J. Simkins, dan W. G. Simpson. (2003). "Corporate governance , board diversity , and firm value". *The Financial Review*. 38:33-53.
- Charness, G. dan U. Gneezy. (2010). Strong evidence for gender differences in experimental investment
- Chen, G., C. Liu, dan D. Tjosvold. (2005). "Conflict management for effective

top management teams and innovation in china". *Journal of Management Studies*. 42(2):277-300.

Claessens, S., S. Djankov, dan L. H. P. Lang. (2000). "The separation of ownership and control in east asian corporations". *Journal of Financial Economics*. 58:81-112.

Core, J. E., W. R. Guay, dan T. O. Rusticus. (2006). "Does weak governance cause weak stock returns? an examination of firm operating performance and investors ' expectations". *The Journal of Finance*. LXI(2):655-687.

Crosen, R. dan U. Gneezy. (2009). "Gender differences in preferences". *Journal of Economic Literature*. 47(2):1-27.

de Andres, P., V. Azofra, dan F. Lopez. (2005). "Corporate boards in oecd countries : size , composition , functioning and effectiveness". *Corporate Governance: An International Review*. 13(2):197-210.

Erhardt, N. L., J. D. Werbel, dan C. B. Shrader. (2003). "Board of director diversity and firm financial performance". *Corporate Governance*. 11(2):102-111.

Farrell, K. A. dan P. L. Hersch. (2005). "Additions to corporate boards: the effect of gender". *Journal of Corporate Finance*. 11(1-2):85-106.

Gordini, N. dan E. Rancati. (2017). "Gender diversity in the italian boardroom and firm financial performance". *Management Research Review*. 40(1)

Harjoto, M., I. Laksmana, dan R. Lee. (2015). "Board diversity and corporate social responsibility". *Journal of Business Ethics*. 132(4):641-660.

Hillman, A. J., A. A. Cannella Jr., dan I. C. Harris. (2002). "Women and racial minorities in the boardroom: how do directors differ?" *Journal of Management*. 28(6):747-763.



- Hillman, A. J. dan T. Dalziel. (2003). "Boards of directors and firm performance: integrating agency and resource dependence perspectives". *Academy of Management Review*. 28(3):383–396.
- Ibrahim, A. H. dan M. M. Hanefah. (2016). "Board diversity and corporate social responsibility in Jordan". *Journal of Financial Reporting and Accounting*. 14(2):279–298.
- IFC / The World Bank Group. (2013). "IFC Mendukung Wanita Di Jajaran Direksi Perusahaan Di Indonesia". <http://www.worldbank.org/in/news/feature/2013/07/31/ifc-championing-women-on-corporate-boards-in-indonesia>
- Jensen, M. C. dan W. H. Meckling. (1976). "Theory of the firm : managerial behavior , agency costs and ownership structure". *Journal of Financial Economics*. 3(4):305–360.
- Joecks, J., K. Pull, dan K. Vetter. (2013). "Gender diversity in the boardroom and firm performance: what exactly constitutes a “critical mass?”". *Journal of Business Ethics*. 118(1):61–72.
- Kamla, R. dan H. G. Rammal. (2013). "Social reporting by islamic banks: does social justice matter?". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 26(6):911–945.
- Kang, H., M. Cheng, dan S. J. Gray. (2007). "Corporate governance and board composition: diversity and independence of Australian boards". *Corporate Governance: An International Review* . 15(2):194–207.
- Kılıç, M. dan C. Kuzey. (2016). "The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey". *Gender in Management*. 31(7):434–455.
- Mardiyati, U. (2012). "Pengaruh frekuensi rapat dewan direktur dan jumlah direktur wanita terhadap kinerja perbankan". *Ekuitas: Jurnal Ekonomi*

Dan Keuangan. 20(2):172-187.

Miller, T. dan M. del C. Triana. (2009). "Demographic diversity in the boardroom: mediators of the board diversity - firm performance relationship". *Journal of Management Studies*. 46(5):755-786.

Milliken, F. J. dan L. L. Martins. (1996). "Searching for common threads: understanding the multiple effects of diversity in organizational groups". *Academy of Management Review*. 21(2):402-433.

Nasih, M. (2012). "Pengaruh skala ekonomi (aset dan ekuitas) terhadap kinerja keuangan perusahaan perbankan di indonesia". *KOMPILASI*

Reguera-Alvarado, N., P. de Fuentes, dan J. Laffarga. (2017). "Does board gender diversity influence financial performance? evidence from spain". *Journal of Business Ethics*. 141(2):337-350.

Robinson, G. dan K. Dechant. (1997). "Building a business case for diversity". *Academy of Management Perspectives*. 11(3):21-31.

Rose, C. (2007). "Does female board representation influence firm performance? the danish evidence . corporate governance: an international does female board representation influence firm performance? the danish evidence". *Corporate Governance*. 15(2):404-413.

Siciliano, J. I. (1996). "The relationship of board member diversity to organizational performance". *Journal of Business Ethics*. 15:1313-1320.

Torchia, M., A. Calabro, dan M. Huse. (2011). "Women directors on corporate boards: from tokenism to critical mass". *Journal of Business Ethics*. 102(2):299-317.

Voordeckers, W., A. Van Gils, dan J. Van Den Heuvel. (2007). "Board composition in small and medium-sized family firms". *Journal of Small Business Management*. 45(1):137-156.



Pengaruh Diversitas Gender Dewan terhadap Kinerja Keuangan pada Perbankan yang Terdaftar di BEI Periode 2014-2017

Walt, N. Van Der dan C. Ingley. (2003). "Board dynamics and the influence of professional background , gender and ethnic diversity of directors". *Corporate Governance: An International Review*. 11(3):218-234.

Wijaya, P. C. dan B. Suprasto. (2015). "Pengaruh persebaran dewan two tier (dewan gabungan) pada nilai perusahaan sektor keuangan". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 12(3):722-734.

