



Diversitas Gender, Risiko, dan Profitabilitas dalam Sistem Perbankan

Wisudanto¹, Muhammad Javier Annas Fikri²

¹ Program Studi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, wisudanto@feb.unair.ac.id

² Program Studi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga muhammad.javier.annas-2021@feb.unair.ac.id

Abstrak

Literatur terdahulu memuat fakta terkait dengan karakteristik perempuan yang cenderung menghindari risiko. Belum banyak penelitian yang menguji terkait pengaruh antara kehadiran dewan direksi perempuan di dalam jajaran dewan direksi perbankan dengan risiko kredit perbankan dan juga profitabilitasnya. Penelitian ini menguji akan mencoba menganalisis hal tersebut. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Keragaman gender diamati menggunakan variabel dummy, risiko kredit menggunakan rasio kredit bermasalah, dan profitabilitas menggunakan pengembalian aset. Penelitian ini melibatkan 112 sampel yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bukti empiris bahwa kehadiran direksi berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko kredit dan berpengaruh positif terhadap profitabilitas. Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pemegang saham ketika menunjuk dewan direksi.

Kata Kunci: *Board Gender Diversity*, Kredit Bermasalah, Pengembalian Aset, Regresi linier berganda.

Abstract

Previous literature contains facts related to the characteristics of women who tend to avoid risks. There are not many studies that have examined the related effect between the presence of women's board of directors on the board of directors of banking with credit banking risk and also its profitability. This research will try to analyze this. This type of research used is quantitative research. Various genders were observed using dummy variables, credit risk using non-performing loan ratios, and profitability using asset returns. This study involved 112 samples taken using a purposive sampling technique. This study was analyzed using multiple linear regression. The results showed empirical evidence that attendance had a significant negative effect on credit and a positive effect on profitability. This research can be used as a consideration for shareholders when appointing the board of directors.

Keywords: *Board Gender Diversity, Non Performing Loan, Return On Asset, multiple linear regression.*

PENDAHULUAN

Perempuan memiliki sifat *risk-averse* atau cenderung berhati-hati dan tidak ingin mengambil risiko (Czibor et al., 2019; Lindquist & Säve-Söderbergh, 2011). Namun, belum banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh diversitas gender terhadap risiko perusahaan khususnya perbankan. Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa diversitas gender dalam dewan direksi berpengaruh negatif terhadap volatilitas perusahaan non keuangan dan *non utility*

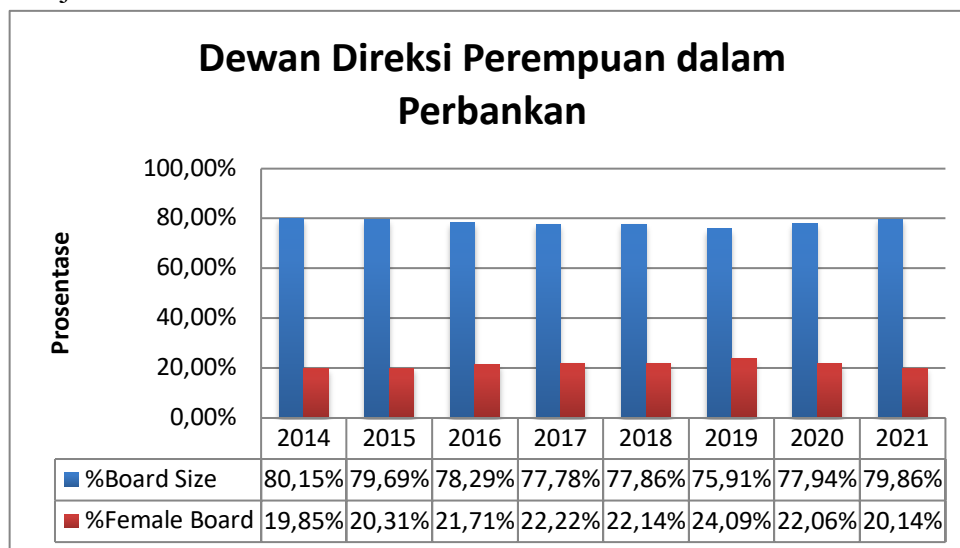
di Amerika Serikat (Bernile et al., 2018). Dalam konteks perusahaan perbankan di Eropa, peneliti terdahulu menyimpulkan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi bukanlah sebuah *risk-averse* (Farag & Mallin, 2017). Dengan kata lain, tidak ada pengaruh diversitas gender terhadap risiko.

Pada konteks perbankan di Indonesia sangat sedikit ditemui penelitian terkait pengaruh diversitas *gender* dalam dewan direksi terhadap risiko perbankan. Penelitian terkait diversitas *gender* pada perusahaan perbankan lebih banyak dikaitkan dengan kinerja Bank Konvensional (Kusuma et al., 2018) dan Bank Syariah (Dewi et al., 2021), penghindaran pajak (Mala & Ardiyanto, 2021), pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (Azzahra et al., 2022).

Fenomena terkait dengan meningkatnya persentase dewan direksi perempuan dalam perbankan dalam kurun waktu delapan tahun terakhir, serta masih sedikitnya penelitian yang meneliti pengaruh diversitas gender terhadap risiko perbankan, membuat penelitian ini menarik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kehadiran perempuan dalam dewan direksi terhadap risiko kredit perbankan.

Kesetaraan *gender* dalam jajaran dewan direksi menjadi perhatian banyak pihak belakangan ini. Beberapa negara mewajibkan kehadiran dewan direksi wanita dalam proporsi tertentu. Spanyol mewajibkan kehadiran 40% dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan (Fortune.com, 2023). Prancis, Italia, dan Norwegia juga mewajibkan seluruh perusahaan memiliki minimal 40% eksistensi dewan direksi wanita (msci.com, 2023).

Indonesia belum memiliki regulasi terkait kewajiban menghadirkan dewan direksi wanita dalam perusahaan. Namun, di dalam industri perbankan, tren jajaran dewan direksi perempuan meningkat semenjak tahun 2014-2021.



Gambar 1. Persentase Dewan Direksi Perempuan

Sumber: Laporan tahunan Perusahaan Perbankan, data diolah

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tren persentase dewan direksi perempuan di dalam jajaran direksi perbankan Indonesia meningkat setiap tahunnya. Tahun 2014, terdapat 19,85% dewan direksi perempuan di dalam perbankan. Jumlah ini terus meningkat hingga mencapai puncaknya pada tahun 2019 sebesar 24,09%. Dua tahun setelahnya, jumlah dewan direksi perempuan mengalami penurunan, namun persentasenya tetap lebih tinggi dibandingkan tahun 2014.

Pengujian terkait diversitas *gender* dalam dewan direksi mayoritas dihubungkan dengan performa perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kehadiran seorang perempuan dalam direksi perusahaan mampu membawa pengaruh positif terhadap performa perusahaan. Menurut temuan Adams dan Ferreira, dewan yang beragam *gender* lebih fokus pada *monitoring*. perusahaan dengan dewan yang lebih beragam memiliki tingkat kompensasi berbasis ekuitas yang lebih tinggi pada konteks perusahaan di Amerika Serikat (Adams & Ferreira, 2009). Temuan serupa juga ditemui pada konteks perusahaan-perusahaan non keuangan di Prancis (Bennouri et al., 2018). Pada konteks perusahaan perbankan, kehadiran perempuan dalam jajaran dewan direksi mampu meningkatkan performa perusahaan perbankan (Pathan & Faff, 2013)

Temuan yang berbeda juga telah diteliti oleh peneliti terdahulu. Chapple & Humphrey menemukan bukti empiris bahwa tidak ada keterkaitan antara diversitas *gender* dengan performa perusahaan (Chapple & Humphrey, 2014). Pada konteks Indonesia, juga terdapat beberapa temuan yang mengindikasikan tidak adanya pengaruh diversitas *gender* terhadap performa perusahaan (Kusuma et al., 2018; Maghfiroh, 2019; Wijaya, 2022).

Board Gender Diversity

Teori keagenan mengatakan bahwa dewan dengan direktur dari latar belakang yang berbeda secara alami lebih baik dalam melakukan *monitoring* (Adams & Ferreira, 2009; Farag & Mallin, 2017; Hillman & Dalziel, 2003). Carter, (2010) berpendapat bahwa anggota dewan yang lebih beragam secara *gender* akan menghasilkan peningkatan akses ke informasi dan keterampilan unik, dan ini akan menjelaskan hubungan antara keragaman *gender* di dewan dan peningkatan pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan teori ketergantungan sumber daya.

Dalam literatur ilmiah, perbedaan perilaku berbasis *gender* didokumentasikan dengan baik. Sebagian besar waktu, penelitian menghubungkan kepemimpinan perempuan dengan reputasi yang lebih baik dan standar tanggung jawab sosial yang lebih tinggi (Bear et al., 2010; Brammer et al., 2009; Webb, 2004) pada perilaku yang lebih berhati-hati dan, hasilnya, toleransi yang lebih rendah terhadap risiko (Amore & Garofalo, 2016; Palvia et al., 2015).

Selain bisa menurunkan risiko perbankan, kehadiran dewan direksi perempuan juga mampu meningkatkan performa perusahaan (Adams & Ferreira, 2009; Bennouri et al., 2018; Dăng et al., 2020). Dalam konteks perusahaan perbankan, kehadiran seorang perempuan memiliki pengaruh yang positif terhadap profitabilitas perbankan (Baselga-Pascual & Vähämaa, 2021; Pathan & Faff, 2013).

Dalam mengukur *board gender diversity*, peneliti berfokus pada dewan direksi bukan pada dewan komisaris seperti yang dilakukan Casares et al., (2020). Selanjutnya, peneliti melakukan pengukuran *board gender diversity* menggunakan variabel *dummy*. Perusahaan yang memiliki dewan direksi perempuan dalam jajaran dewan direksi akan diberikan kode 1, tidak memiliki dewan direksi perempuan akan diberikan kode 0.

Risiko Kredit Perbankan

Risiko yang dihadapi bank karena mereka meminjamkan uang kepada masyarakat umum dikenal sebagai risiko kredit. Jika bank umum tidak mampu meningkatkan atau meningkatkan kualitas kredit yang disalurkan, risiko ini menjadi lebih tinggi (Rahmi, 2014). Menurut surat edaran Bank Indonesia, risiko ini diukur menggunakan rasio *Non Performing Loan* (NPL) (Bank Indonesia, 2001). Rasio NPL ini akan menjadi proksi untuk mengukur risiko kredit perbankan

dalam penelitian ini. Perhitungan NPL dilakukan dengan cara membagi total *Non-Performing Loan* dibagi dengan Total Kredit yang diberikan oleh Bank (Liu et al., 2022).

$$\frac{\text{Non Performing Loan}}{\text{Total Kredit}}$$

Profitabilitas

Profitabilitas merupakan variabel yang digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap keuntungan yang didapat oleh perbankan. Pengukuran profitabilitas menggunakan proksi *Return on Asset* yang merujuk pada penelitian (Baselga-Pascual & Vähämaa, 2021; Farag & Mallin, 2017; Lee et al., 2014).

$$\frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Aktiva}}$$

Pengembangan Hipotesis

Kehadiran perempuan di dalam dewan direksi mampu meningkatkan *monitoring* manajemen terhadap operasional perusahaan (Adams & Ferreira, 2009). Peningkatan *monitoring* ini akan berdampak pada semakin baiknya perusahaan dalam mengelola risiko. Secara empiris, kehadiran dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi perbankan akan menurunkan risiko perbankan, khususnya risiko kredit (Bernile et al., 2018; Liu et al., 2022).

Selain bisa menurunkan risiko perbankan, kehadiran dewan direksi perempuan juga mampu meningkatkan performa perusahaan (Adams & Ferreira, 2009; Bennouri et al., 2018; Dăng et al., 2020). Dalam konteks perusahaan perbankan, kehadiran seorang perempuan memiliki pengaruh yang positif terhadap profitabilitas perbankan (Baselga-Pascual & Vähämaa, 2021; Pathan & Faff, 2013).

H1: Kehadiran dewan direksi perempuan berpengaruh negative terhadap risiko kredit perbankan

H2: Kehadiran dewan direksi perempuan berpengaruh positif terhadap profitabilitas perusahaan

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas. Penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Anisah & Hartono, 2022). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Non Performing Loan* dan *Return on Asset*. Sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *dummy* 1 untuk perusahaan perbankan yang melibatkan dewan direksi perempuan dan variabel *dummy* 0 untuk perusahaan perbankan yang tidak melibatkan dewan direksi perempuan. Selain variabel independen dan variabel dependen, penelitian ini juga melibatkan variabel control. Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Capital Adequacy Ratio*, Logaritma Natural Total Asset, *Board Size*, *Loans to Deposit Ratio*

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Populasi dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu proses pengambilan sampel dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria sampel dalam penelitian ini (1) perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama kurun waktu 2014-2021 (2) perusahaan perbankan selalu menerbitkan laporan keuangan yang telah diaudit selama kurun waktu 2014-2021 (3) perusahaan perbankan dengan asset lebih dari atau sama dengan Rp 70.000.000.000.000 (tujuh puluh triliun rupiah). Tabel 1 merupakan daftar perusahaan yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Terdapat 14 bank dengan rentang penelitian pada tahun

2014 hingga 2021. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 data.

Tabel 1
Perusahaan Perbankan yang Memenuhi Kriteria *Purposive Sampling*

No.	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	BBCA	PT. Bank Central Asia, Tbk
2	BBKP	PT. Bank KB Bukopin, Tbk
3	BBNI	PT Bank Negara Indonesia, Tbk
4	BBRI	PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk
5	BBTN	PT Bank Tabungan Negara, Tbk
6	BDMN	PT Bank Danamon, Tbk
7	BMRI	PT Bank Mandiri, Tbk
8	BNGA	PT Bank CIMB Niaga, Tbk
9	BNII	PT Bank Maybank Indonesia, Tbk
10	BNLI	PT Bank Permata, Tbk
11	BTPN	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk
12	MEGA	PT Bank Mega, Tbk
13	NISP	PT Bank OCBC NISP, Tbk
14	PNBN	PT Bank Pan Indonesia, Tbk

Bisnis pariwisata yang memiliki sertifikat halal mengacu pada industri pariwisata yang mengikuti prinsip-prinsip agama Islam dalam penyediaan layanan wisata. Ini berarti bisnis tersebut mengikuti panduan dan aturan agama Islam untuk memastikan bahwa layanan yang disediakan sesuai dengan kepercayaan dan kebutuhan wisatawan muslim.

"*Halal Tourism: Concepts, Practices, Challenges, and Future*" membahas konsep dan praktik pariwisata halal secara komprehensif (Alwi, 2017). Penulis menjelaskan prinsip-prinsip dasar yang harus diikuti dalam industri pariwisata halal, termasuk aspek makanan halal, akomodasi, mode berpakaian yang pantas, dan kesopanan. Mereka juga membahas tantangan yang dihadapi oleh industri pariwisata halal dan memberikan pandangan tentang masa depannya.

"*Islamic Tourism and Hospitality Marketing: Opportunities and Challenges*", membahas strategi pemasaran untuk industri pariwisata dan perhotelan halal (Shariff & Islam, 2017). Penulis menjelaskan bagaimana bisnis dapat memasarkan produk dan layanan mereka kepada wisatawan muslim. Mereka juga membahas tantangan khusus yang dihadapi dalam memasarkan pariwisata halal dan memberikan wawasan tentang peluang yang ada di pasar ini.

"*Halal Tourism: A New World in the Tourism Industry*", membahas tren baru dalam industri pariwisata, yaitu pariwisata halal (Yan et al., 2017). Penulis menjelaskan tentang potensi pasar pariwisata halal dan mengapa semakin banyak wisatawan muslim yang mencari pengalaman wisata yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Mereka juga membahas kebutuhan dan preferensi khusus wisatawan muslim dan bagaimana bisnis dapat menyesuaikan layanan mereka untuk memenuhi permintaan ini.

Bisnis pariwisata halal juga harus menunjukkan perhatian dan kehati-hatian dalam memilih kegiatan yang sejalan dengan prinsip syariah. Dengan demikian, aspek utama yang mewarnai bisnis pariwisata halal adalah penggabungan konsep ekonomi, budaya, dan agama (Hidayat et al., 2021). Untuk memiliki daya saing, pengembangan destinasi pariwisata perlu dilakukan secara berkelanjutan. Suatu ciri khas atau daya Tarik destinasi pariwisata lebih condong mengedepankan segi sosial dan budaya daripada aspek ekonomi atau ekologis. Keunggulan komparatif merupakan salah satu penentu destinasi wisata menguasai pasar. Selain keunggulan komparatif terdapat pula faktor penentu lainnya seperti orientasi permintaan (antisipasi jika terjadi perubahan permintaan pasar), struktur industri (keberadaan atau tidaknya industri

terorganisir yang terkait dengan destinasi pariwisata), dan komitmen lingkungan (seberapa besar kepedulian terhadap lingkungan (Hassan, 2000). Dari faktor-faktor tersebut, pihak pariwisata tentunya harus bisa merespon sudut pandang global tersebut agar bias bersaing, tumbuh dan memiliki tampilan maupun pelayanan yang lebih segar bagi wisatawan (Dwyer & Kim, 2003).

Kebaharuan penelitian ini adalah dengan menampilkan analisis artikel yang terindeks *scopus* lebih banyak interval tahunnya yaitu pada tahun 1997 hingga tahun terbaru yaitu tahun 2023. Dari hasil penelusuran didapatkan 60 artikel yang dianalisis menggunakan *software VosViewer*

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif kausalitas. Penelitian ini berusaha menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Anisah & Hartono, 2022). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Non Performing Loan dan Return on Asset*. Sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *dummy* 1 untuk perusahaan perbankan yang melibatkan dewan direksi perempuan dan variabel *dummy* 0 untuk perusahaan perbankan yang tidak melibatkan dewan direksi perempuan. Selain variabel independen dan variabel dependen, penelitian ini juga melibatkan variabel kontrol. Variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Capital Adequacy Ratio*, Logaritma Natural Total Asset, *Board Size*, *Loans to Deposit Ratio*

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Populasi dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu proses pengambilan sampel dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Kriteria sampel dalam penelitian ini (1) perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI selama kurun waktu 2014-2021 (2) perusahaan perbankan selalu menerbitkan laporan keuangan yang telah diaudit selama kurun waktu 2014-2021 (3) perusahaan perbankan dengan asset lebih dari atau sama dengan Rp 70.000.000.000.000 (tujuh puluh triliun rupiah). Tabel 1 merupakan daftar perusahaan yang memenuhi kriteria *purposive sampling*. Terdapat 14 bank dengan rentang penelitian pada tahun 2014 hingga 2021. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 112 data.

Tabel 1
Perusahaan Perbankan yang Memenuhi Kriteria *Purposive Sampling*

No.	Kode Emiten	Nama Perusahaan
1	BBCA	PT. Bank Central Asia, Tbk
2	BBKP	PT. Bank KB Bukopin, Tbk
3	BBNI	PT Bank Negara Indonesia, Tbk
4	BBRI	PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk
5	BBTN	PT Bank Tabungan Negara, Tbk
6	BDMN	PT Bank Danamon, Tbk
7	BMRI	PT Bank Mandiri, Tbk
8	BNGA	PT Bank CIMB Niaga, Tbk
9	BNII	PT Bank Maybank Indonesia, Tbk
10	BNLI	PT Bank Permata, Tbk
11	BTPN	PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk
12	MEGA	PT Bank Mega, Tbk
13	NISP	PT Bank OCBC NISP, Tbk
14	PNBN	PT Bank Pan Indonesia, Tbk

Teknik analisis dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahap. Tahapan pertama, seluruh variable akan diuji asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heterokedasitas, dan multikolinearitas. Setelah dinyatakan lolos pengujian asumsi klasik, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis ini

akan dilakukan dua kali, (1) menguji pengaruh *board gender diversity* terhadap risiko kredit perbankan (2) menguji pengaruh *board gender diversity* terhadap profitabilitas perbankan

Model penelitian :

$$NPL_{it} = \alpha + \beta_1 D_Female_{it} + \beta_2 Capital_{it} + \beta_3 loansDR + \beta_4 BS_{it} + \beta_5 LN_Asset_{it} + it \ \varepsilon_{it}$$

$$ROA_{it} = \alpha + \beta_1 D_Female_{it} + \beta_2 Capital_{it} + \beta_3 loansDR + \beta_4 BS_{it} + \beta_5 LN_Asset_{it} + it \ \varepsilon_{it}$$

Keterangan :

NPL_{it} : *Non Performing Loan*

ROA_{it} : *Return on Asset*

D_Female_{it} : Variabel *dummy board gender diversity*

Capital : *Capital Adequacy Ratio*

BS : *Board Size*

LN_Asset : *Logaritma Natural Total Asset*

ε_{it} : *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

	<i>Descriptive Statistics</i>		
	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>N</i>
NPL	2,812946428571428	1,694707521282016	112
capital	0,206501462978980	0,044582227938754	112
loansDR	0,89021696	0,150417678	112
bs	9,44	1,675	112
LN_Asset	33,212741156985196	0,898057241197306	112
fboard	0,215439454184704	0,144365470637338	112
ROA	1,894017857142857	1,555193252857118	112
D_Female	0,88	0,332	112

(Sumber : data diolah, 2023)

Tabel 2 menunjukkan data statistik deskriptif dalam penelitian ini. Penelitian ini melibatkan 112 observasi yang terdiri dari 14 perusahaan dalam rentang waktu delapan tahun (2014-2021). Secara rata-rata, *Non Performing Loan* perusahaan perbankan di Indonesia berada di angka 2,81. Nilai ini masih termasuk batas wajar *Non Performing Loan* 5% yang ditetapkan oleh Bank Indonesia (Bank Indonesia, 2021). Sedangkan Return On Asset perusahaan perbankan di Indonesia rata-rata berada di level 1,89.

Pengujian Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,80435137
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,074
	Negative	-0,042
Test Statistic		0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,175 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber : data diolah, 2023)

Tabel 3 merupakan pengujian normalitas data. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pengujian *Kolmogorov-Smirnov* tepat digunakan untuk penelitian dengan jumlah observasi melebihi 100 (Gujarati & Dawn, 2013). Data dalam penelitian dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dalam pengujian *Kolmogorov-Smirnov* melebihi 0,05. Dalam penelitian ini, nilai signifikansi sebesar 0,175. Sehingga seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Pengujian Multikolinearitas

Tabel 4
Uji Multikolinearitas Variabel Dependen NPL
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	14,308	6,541					
	<i>D Female capital</i>	-2,313	0,449	-0,453	-5,150	0,000	0,835	1,198
	<i>loansDR</i>	-8,686	3,250	-0,228	-2,672	0,009	0,885	1,130
	<i>bs</i>	-,062	0,945	-0,006	-0,066	0,948	0,921	1,086
	<i>LN Asset</i>	0,168	0,115	0,166	1,453	0,149	0,496	2,014
		-0,277	0,211	-0,147	-1,312	0,192	0,516	1,936

a. Dependent Variable: NPL

(sumber : data diolah, 2023)

Tabel 5
Uji Multikolinieritas Variabel Dependen ROA
Coefficients^a

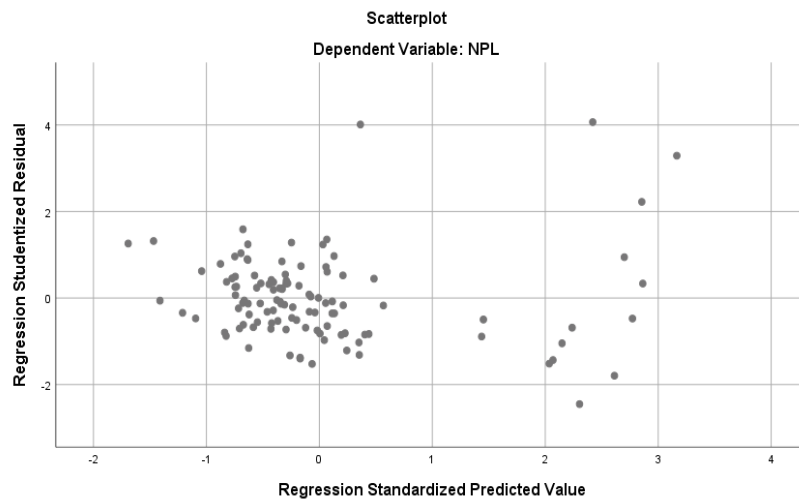
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-25,259	5,898		-4,283	0,000		
D_Female	0,987	0,405	0,211	2,436	0,017	0,835	1,198
capital	7,668	2,931	0,220	2,616	0,010	0,885	1,130
loansDR	-1,320	0,852	-0,128	-1,550	0,124	0,921	1,086
bs	-0,179	0,104	-0,193	-1,719	0,088	0,496	2,014
LN Asset	0,830	0,190	0,479	4,358	0,000	0,516	1,936

a. Dependent Variable: ROA

(sumber: data diolah, 2023)

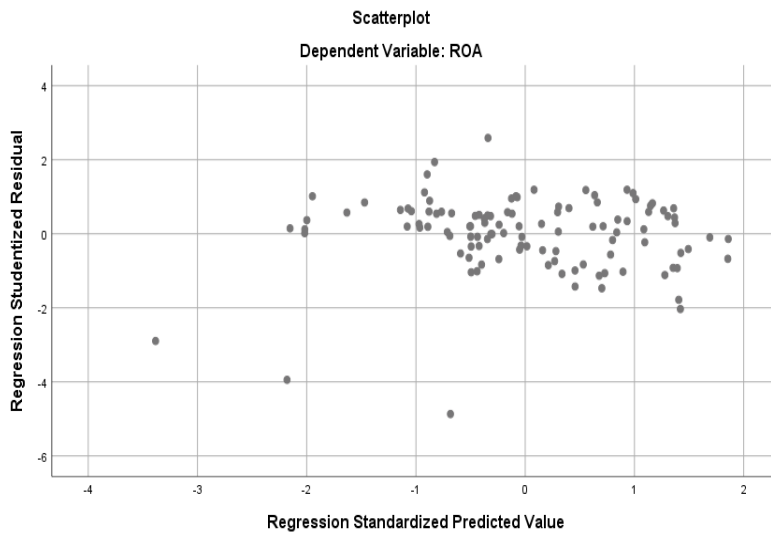
Tabel 5 merupakan tabel pengujian multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan sebanyak dua kali karena penelitian ini menggunakan dua model penelitian. Penelitian dikatakan lolos pengujian multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 (Gujarati & Dawn, 2013). Pada pengujian multikolinieritas, seluruh variabel pada tabel 3 untuk variabel dependen NPL, serta tabel 4 untuk variabel dependen ROA, nilai VIFnya di bawah nilai 10. Sehingga kedua model ini dinyatakan lolos pengujian multikolinieritas.

Pengujian Heterokedstisitas



Gambar 2. Scatterplot NPL

(sumber: data diolah, 2023)



Gambar 3. Scatterplot ROA

(sumber: data diolah, 2023)

Gambar 2 dan 3 merupakan hasil pengujian heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*. Pengujian heterokedastisitas dilakukan sebanyak dua kali karena penelitian ini menggunakan dua model penelitian. Pengujian heterokedastisitas dilakukan menggunakan *scatterplot*. Penelitian dikatakan lolos pengujian heterokedastisitas apabila hasil sebaran scatter plot tidak membentuk pola tertentu dan tidak berkumpul pada satu titik. Dalam penelitian ini, hasil *scatterplot* untuk variabel dependen NPL pada gambar 3 dan variabel dependen ROA pada gambar 4 tidak membentuk pola tertentu dan tidak berkumpul pada satu titik. Sehingga penelitian ini telah lolos pengujian heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Risiko Kredit Perbankan

Tabel 6
Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14,308	6,541		2,188	0,031	
	D_Female capital	-2,313	0,449	-0,453	-5,150	0,000	0,835
	loansDR	-8,686	3,250	-0,228	-2,672	0,009	0,885
	bs	-0,062	0,945	-0,006	-0,066	0,948	0,921
	LN Asset	0,168	0,115	0,166	1,453	0,149	0,496
		-0,277	0,211	-0,147	-1,312	0,192	0,516

Dependent Variable: NPL
(Sumber: data diolah, 2023)

Tabel 6 menunjukkan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis angka signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian

ini, nilai signifikansi untuk variabel independen *D_Female* adalah 0,000. Nilai ini kurang dari 0,05, sehingga *board gender diversity* berpengaruh signifikan terhadap *Non Performing Loan*.

Koefisien pada variabel *D_Female* menunjukkan angka negatif, yang berarti pengaruh signifikan variabel *board gender diversity* merupakan pengaruh negatif terhadap NPL. Nilai koefisien sebesar -2,313 menjelaskan bahwa apabila perusahaan perbankan menunjuk perempuan sebagai bagian dari dewan direksi, rata-rata NPL akan turun sebesar - 2,313%. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga membuktikan secara empiris bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi mampu menurunkan risiko perusahaan perbankan (Bernile et al., 2018; Liu et al., 2022).

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu terkait karakteristik perempuan dalam menghadapi risiko. Perempuan memiliki sifat *risk-averse* atau cenderung berhati-hati dan tidak ingin mengambil risiko (Czibor et al., 2019; Lindquist & Säve-Söderbergh, 2011). Ketika perempuan ditempatkan dalam dewan direksi perempuan, kecenderungannya perempuan akan cenderung lebih berhati-hati ketika memilih portfolio kredit. Sehingga risiko kredit akan menurun.

Variabel kontrol memiliki pengaruh yang beragam terhadap NPL. Variabel *Capital* memiliki pengaruh signifikan negative terhadap NPL. Sedangkan variabel *Board Size*, *LN_Total Asset*, dan *LoansDR* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap NPL.

Pengaruh Board Gender Diversity terhadap Profitabilitas

Tabel 7
Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	-25,259	5,898		-4,283	0,000		
	<i>D_Female</i>	0,987	0,405	0,211	2,436	0,017	0,835	1,198
	<i>capital</i>	7,668	2,931	0,220	2,616	0,010	0,885	1,130
	<i>loansDR</i>	-1,320	0,852	-0,128	-1,550	0,124	0,921	1,086
	<i>bs</i>	-0,179	0,104	-0,193	-1,719	0,088	0,496	2,014
	<i>LN Asset</i>	0,830	0,190	0,479	4,358	0,000	0,516	1,936

a. *Dependent Variable: ROA*

(sumber: data diolah, 2023)

Pada table 7, pengujian hipotesis dilakukan dengan menganalisis angka signifikansi. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, nilai signifikansi untuk variabel independen *D_Female* adalah 0,017. Nilai ini kurang dari 0,05, sehingga *board gender diversity* berpengaruh signifikan terhadap *Return On Asset*.

Koefisien pada variabel *D_Female* menunjukkan angka positif, yang berarti pengaruh signifikan variabel *board gender diversity* merupakan pengaruh positif terhadap ROA. Nilai koefisien sebesar 0,978 menjelaskan bahwa apabila perusahaan perbankan menunjuk perempuan sebagai bagian dari dewan direksi, rata-rata ROA akan naik sebesar 0,978%. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga membuktikan secara empiris bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi mampu meningkatkan kinerja (Adams & Ferreira, 2009) dan juga

profitabilitas perbankan (Baselga-Pascual & Vähämaa, 2021; Bennouri et al., 2018; Dăng et al., 2020).

Masih konsisten dengan penemuan sebelumnya terkait dengan karakteristik perempuan dalam menghadapi risiko (Czibor et al., 2019; Lindquist & Säve-Söderbergh, 2011), kehadiran dewan direksi perempuan bisa meningkatkan profitabilitas perbankan. Ketika risiko kredit rendah, tingkat *default* atau gagal bayar nasabah juga rendah. Sehingga hal ini akan meningkatkan profitabilitas perbankan.

Variabel kontrol memiliki pengaruh yang beragam terhadap ROA. Variabel *Capital* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap ROA. Sedangkan variabel *Board Size*, *LN_Total Asset*, dan *LoansDR* memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap ROA.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kehadiran perempuan dalam dewan direksi terhadap risiko kredit dan profitabilitas perbankan. Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan direksi mampu berpengaruh negatif terhadap risiko kredit perbankan, serta memiliki pengaruh positif terhadap profitabilitas perbankan. Penelitian ini melengkapi berbagai literatur terkait dengan kehadiran perempuan di dalam jajaran direksi perusahaan. Penelitian ini juga bisa dijadikan bahan pertimbangan oleh pemegang saham ketika mengadakan pemilihan jajaran dewan direksi.

Saran

Hasil penelitian ini memberikan beberapa rekomendasi saran kepada peneliti selanjutnya dan juga pemegang saham perusahaan perbankan. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menganalisis variabel-variabel lain yang terkait dengan risiko kredit perbankan mengingat penelitian terkait dengan risiko kredit perbankan belum terlalu banyak dilakukan. Untuk pemegang saham, hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh negatif terhadap risiko kredit perbankan dan positif terhadap profitabilitas perbankan. Hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk menunjuk dewan direksi perempuan ketika melaksanakan pemilihan dewan direksi.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. NPL dan ROA perbankan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Faktor makroekonomi juga memiliki peran yang besar dalam menentukan ROA dan NPL perbankan. Peneliti menyarankan penelitian berikutnya untuk memasukkan variabel faktor makroekonomi apabila tertarik mengembangkan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women In The Boardroom And Their Impact On Governance And Performance. *Journal Of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Amore, M. D., & Garofalo, O. (2016). Executive Gender, Competitive Pressures, And Corporate Performance. *Journal Of Economic Behavior & Organization*, 131, 308–327. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2016.09.009>

- Anisah, N., & Hartono, U. (2022). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kepemilikan Manajerial, Dan Kepemilikan Asing Terhadap Kinerja Perusahaan Sub-Sektor Tekstil Dan Garmen Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(4 Se-), 1048–1056. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n4.p1048-1056>
- Azzahra, D. S., Pratama, B. C., Fakhruddin, I., & Mudjiyanti, R. (2022). Pengaruh Penerapan Green Accounting, Karakteristik Komite Audit, Diversitas Kebangsaan Direksi Dan Gender Direksi Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Di Perbankan. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 1077–1090.
- Bank Indonesia. (2001). *Surat Edaran Bank Indonesia No. 3/30 Dpnp 14 Desember 2001*. <https://eprints.uny.ac.id/8000/5/Lampiran-09409134006.pdf>
- Bank Indonesia. (2021). *Peraturan Bank Indonesia Nomor 23/2/Pbi/2021 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bank Indonesia Nomor 20/8/Pbi/2018 Tentang Rasio Loan To Value Untuk Kredit Properti, Rasio Financing To Value Untuk Pembiayaan Properti, Dan Uang Muka Untuk Kredit Atau*. https://www.bi.go.id/id/publikasi/peraturan/pages/pbi_230221.aspx
- Baselga-Pascual, L., & Vähämaa, E. (2021). Female Leadership And Bank Performance In Latin America. *Emerging Markets Review*, 48, 100807. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ememar.2021.100807>
- Bear, S., Poost, C., & Rahmam, N. (2010). The Impact Of Board Diversity And Gender Composition On Corporate Social Responsibility And Firm Reputation. *Journal Of Business Ethics*, 97(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bennouri, M., Chtioui, T., Nagati, H., & Nekhili, M. (2018). Female Board Directorship And Firm Performance: What Really Matters? *Journal Of Banking And Finance*, 88, 267–291. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2017.12.010>
- Bernile, G., Bhagwat, V., & Yonker, S. (2018). Board Diversity, Firm Risk, And Corporate Policies. *Journal Of Financial Economics*, 127(3), 588–612. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2017.12.009>
- Brammer, S., Millington, A., & Pavelin, S. (2009). Corporate Reputation And Women On The Board. *British Journal Of Management*, 20(1), 17–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00600.x>
- Carter, D. A. (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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00809.x>
- Casares, L., Souther, M. E., & Yore, A. S. (2020). *At The Table But Can Not Break Through The Glass Ceiling : Board Leadership Positions Elude Diverse Directors* ☆. 137, 787–814. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2020.04.001>
- Chapple, L., & Humphrey, J. E. (2014). Does Board Gender Diversity Have A Financial Impact? Evidence Using Stock Portfolio Performance. *Journal Of Business Ethics*, 122(4), 709–723. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1785-0>
- Czibor, E., Claussen, J., & Van Praag, M. (2019). Women In A Men's World: Risk Taking In An

- Online Card Game Community. *Journal Of Economic Behavior And Organization*, 158, 62–89. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.11.011>
- Đặng, R., Houanti, L., Reddy, K., & Simioni, M. (2020). Does Board Gender Diversity Influence Firm Profitability? A Control Function Approach. *Economic Modelling*, 90, 168–181. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2020.05.009>
- Dewi, R. P. K., Wulan, E. R., & Mayanti, Y. (2021). Pengaruh Direktur Perempuan Terhadap Kinerja Bank Syariah: Studi Pada Perbankan Syariah Di Indonesia. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, Dan Akuntansi*, 13(2), 125–132.
- Farag, H., & Mallin, C. (2017). Board Diversity And Financial Fragility: Evidence From European Banks. *International Review Of Financial Analysis*, 49, 98–112. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2016.12.002>
- Fortune.Com. (2023). *Spain: Law Requiring 40% Of Company Boards To Be Women* | Fortune. <https://fortune.com/2023/03/06/spain-gender-parity-quota-law-40-company-boards-women/>
- Gujarati, D., & Dawn, P. (2013). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Salemba Empat.
- Hillman, A. J., & Dalziel, T. (2003). Boards Of Directors And Firm Performance: Integrating Agency And Resource Dependence Perspectives. *Academy Of Management Review*, 28(3), 383–396. <https://doi.org/10.5465/amr.2003.10196729>
- Kusuma, S. Y., Sudarman, S., & Astutik, D. (2018). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2017. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(2), 253.
- Lee, C., Hsieh, M., & Yang, S. (2014). Japan And The World Economy The Relationship Between Revenue Diversification And Bank Performance : Do Financial Structures And Financial Reforms Matter? *Japan & The World Economy*, 29, 18–35. <https://doi.org/10.1016/j.japwor.2013.11.002>
- Lindquist, G. S., & Säve-Söderbergh, J. (2011). “Girls Will Be Girls”, Especially Among Boys: Risk-Taking In The “Daily Double” On Jeopardy. *Economics Letters*, 112(2), 158–160. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2011.04.010>
- Liu, J. J., Daly, K., & Mishra, A. V. (2022). Board Gender Diversity And Bank Risks: Evidence From Australia. *Economic Analysis And Policy*, 76, 1040–1052. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2022.10.010>
- Maghfiroh, V. D. (2019). Pengaruh Diversitas Gender Pada Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2015-2017). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 8(3).
- Mala, N. N., & Ardiyanto, M. D. (2021). Pengaruh Diversitas Gender Dewan Direksi Dan Ukuran Dewan Direksi Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2014-2018). *Diponegoro Journal Of Accounting*, 10(1).
- Msci.Com. (2023). *40% Women On Boards — The New Frontier*.

<https://www.msci.com/www/blog-posts/40-women-on-boards-the-new/03679268344>

- Palvia, A., Vähämaa, E., & Vähämaa, S. (2015). Are Female Ceos And Chairwomen More Conservative And Risk Averse? Evidence From The Banking Industry During The Financial Crisis. *Journal Of Business Ethics*, 131(3), 577–594. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2288-3>
- Pathan, S., & Faff, R. (2013). Does Board Structure In Banks Really Affect Their Performance? *Journal Of Banking & Finance*, 37(5), 1573–1589. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.12.016>
- Rahmi, C. L. (2014). Pengaruh Risiko Kredit, Risiko Likuiditas Dan Risiko Tingkat Bunga Terhadap Profitabilitas (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia). *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Webb, E. (2004). An Examination Of Socially Responsible Firms' Board Structure. *Journal Of Management And Governance*, 8(3), 255–277. <https://doi.org/10.1007/s10997-004-1107-0>
- Wijaya, H. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 10(3), 427–436.

