



PERAN WANITA PADA DEWAN DIREKSI, DEWAN KOMISARIS, DAN KOMITE
AUDIT DALAM MEMPENGARUHI KINERJA DAN RISIKO BANK

Oleh

Rahmat Setiawan^{*1}, Aji Brahmanstya Lino Pratama², Yunan Alhamda Prasetya³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya
e-mail: ^{1*} rahmatsetiawan@feb.unair.ac.id, ² aji.brahmanstya-13@feb.unair.ac.id,
³ yunan.alhamda.prasetya-2020@feb.unair.ac.id

Abstrak

Salah satu isu dalam *corporate governance* yang banyak dibicarakan saat ini adalah mengenai keberagaman gender yang ada pada posisi manajemen puncak. Di dalam bank sendiri, manajemen puncak memiliki peran yang sangat vital dalam mengatur dan melaksanakan *corporate governance*, dimana nantinya apabila peran tersebut tidak dilakukan dan dilaksanakan dengan baik akan membuat bank menjadi tidak stabil dan nantinya akan berdampak pada krisis keuangan suatu negara. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk menyoediki dampak adanya wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit bank terhadap kinerja dan risiko suatu bank. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini melibatkan perusahaan keuangan subsektor perbankan yang tercatat di BEI pada tahun 2011-2015. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa dewan direksi dan dewan komisaris wanita memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja maupun risiko bank. Sementara komite audit wanita tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja maupun risiko bank.

Kata Kunci: Dewan Direksi Wanita, Dewan Komisaris Wanita, Komite Audit Wanita, Kinerja Bank, Risiko Bank

PENDAHULUAN

Risiko dan pendapatan dapat diibaratkan sebagai dua sisi pada uang yang sama. Dimana seringkali perusahaan terlibat dalam proyek atau keputusan yang memiliki risiko tinggi dengan *present value* yang positif dalam rangka menghasilkan sebuah keuntungan bagi pemegang saham. Selain untuk menghasilkan sebuah keuntungan, manajer maupun pengambil keputusan di perusahaan mempertimbangkan risiko dan pendapatan untuk meningkatkan nilai perusahaan itu sendiri. Salah satu isu dalam *corporate governance* yang banyak dibicarakan saat ini adalah mengenai keberagaman *gender* yang ada pada posisi manajemen puncak (Jamali et al., 2007). Di dalam bank sendiri, manajemen puncak memiliki peran yang sangat vital dalam mengatur dan melaksanakan *corporate governance*, dimana nantinya apabila peran

tersebut tidak dilakukan dan dilaksanakan dengan baik akan membuat bank menjadi tidak stabil dan nantinya akan berdampak pada krisis keuangan suatu negara.

Meskipun keberagaman *gender* sering menjadi topik kebijakan aktif *corporate governance* di banyak negara, beberapa negara justru hanya menetapkan kuota gender pada perusahaannya dan negara yang lainnya hanya menawarkan layanan berupa sebuah panduan penjelasan bagi adanya keberagaman. Hal ini menimbulkan ketidak jelasan dan keraguan mengenai hasil akhir yang diinginkan oleh perusahaan yang ada pada negara tersebut. Teori yang berasal dari ilmu ekonomi, perilaku organisasi, dan psikologi sosial mengembangkan beberapa pemahaman mengenai hubungan diversitas manajemen



puncak dan kinerja keuangan (Carter et al., 2010).

Isu mengenai adanya diversitas gender dalam manajemen puncak sebuah perusahaan tidak lepas dari adanya fenomena *glass ceiling* yang terjadi sekitar awal tahun 1980 (Morrison et al., 1990). *Glass ceiling* sendiri merupakan sebuah metafora, dimana seorang wanita sangat sulit untuk melihat hambatan informal yang ada pada perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan yang hampir sama seperti pria, seperti adanya promosi pekerjaan, kenaikan gaji, dan peluang lebih lanjut. Menurut Cotter et al. (2001) terdapat empat karakteristik yang menunjukkan bahwa fenomena *glass ceiling* memang benar terjadi, hal ini mewakili: 1) adanya jenis kelamin atau perbedaan ras yang tidak dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan lain yang relevan untuk seorang karyawan, 2) adanya jenis kelamin atau perbedaan ras yang tingkatannya lebih tinggi untuk sebuah hasil yang diharapkan daripada tingkatan yang rendah untuk sebuah hasil yang diharapkan, 3) adanya jenis kelamin atau perbedaan ras pada kesempatan untuk maju di tingkatan yang lebih tinggi, tidak hanya berupa proporsi dari masing-masing jenis kelamin atau ras untuk tingkatan yang lebih tinggi tersebut, 4) adanya ketimpangan atau ketidaksetaraan jenis kelamin atau ras yang meningkat selama menjalani karir.

Menurut Gulamhussen et al. (2015) adanya wanita dalam manajemen puncak mungkin akan memberikan beberapa keuntungan tersendiri bagi suatu bank, seperti: a) mampu dengan mudah masuk ke jaringan dan koneksi yang berbeda yang dapat berguna untuk memperluas bisnis perbankan di daerah yang sebelumnya diabaikan, seperti misalnya sekarang adanya segmen wanita sebagai kelas khusus pelanggan, b) mampu dengan mudah membayangkan masalah dan menguraikan solusi dengan cara memperbaiki bias dalam pengambilan keputusan penting terutama terkait dengan pengawasan strategis, selain itu juga, pengambilan risiko yang diambil oleh

wanita sering dianggap lebih konservatif dibandingkan laki-laki, c) mampu dengan mudah memantau lebih disiplin dan tertib daripada laki-laki, d) mampu dengan mudah meningkatkan dinamika kelompok dan konsekuensinya dengan kualitas dan soliditas dari keputusan manajemen strategi dan risiko yang sangat penting dalam bank akibat dampak tertinggi bagi sistem keuangan, dan e) mampu dengan mudah berpartisipasi dalam berbagai komite terkait pemantauan.

Berdasarkan data Grant Thornton *Internasional Business Report* 2015 dan 2021, proporsi pekerjaan yang dipegang oleh wanita dalam sebuah perusahaan meningkat dari 19% di tahun 2004 menjadi 22% di tahun 2015, kemudian jumlah tersebut meningkat hingga 31% pada tahun 2021. Meski demikian, persentase peningkatan tersebut ternyata tidak terlalu signifikan di wilayah Asia. Adanya budaya Asia yang menyatakan bahwa wanita belum cukup matang untuk menerima kenyataan dapat memiliki pekerjaan disaat ia juga memiliki sebuah keluarga menjadi salah satu alasan mengapa negara-negara di Asia tidak mengalami peningkatan persentase yang cukup signifikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gulamhussen et al. (2015) didapatkan hasil bahwa direksi perempuan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja bank. Sementara itu, untuk risiko bank, direksi, *supervisory*, dan komite audit memiliki pengaruh negatif signifikan. Penelitian lainnya yang dilakukan García-Meca et al. (2015) menunjukkan bahwa keragaman jenis kelamin meningkatkan kinerja bank, sedangkan keragaman nasional menghambat itu. Saling melengkapi, sesuai dengan karakteristik kelembagaan mereka, hasil juga menunjukkan efek moderasi perlindungan investor dan rezim peraturan bank pada hubungan sebelumnya ini, menganalisis substitusi atau peran yang saling melengkapi. Hasil juga menunjukkan bahwa faktor-faktor kelembagaan memainkan peran penting dalam efek ini. Mereka menunjukkan



bahwa dalam konteks lingkungan perlindungan investor peraturan dan rendah lemah, keragaman dewan memiliki pengaruh kurang pada kinerja bank. Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menyelidik dampak adanya wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, serta komite audit bank terhadap kinerja suatu bank. Selain itu juga dilakukan penelitian untuk menganalisis dampak adanya wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit bank terhadap risiko suatu bank.

LANDASAN TEORI

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai dari suatu pekerjaan (Wibowo, 2017). Para manajer dievaluasi dan diberikan kompensasi berdasarkan prestasi perusahaan tempat mereka bekerja (Pratama, 2020). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi (Armstrong & Baron, 1998).

Kinerja perusahaan diukur berdasarkan kinerja keuangan, umumnya terkait dengan profitabilitas yang didapatkan oleh perusahaan (Keown et al., 2018). Dalam penelitian ini, pengukuran yang digunakan dalam mengukur kinerja perusahaan menggunakan Return on Assets (ROA) untuk mengukur kinerja operasional perusahaan, Return on Equity (ROE) untuk mengukur kinerja keuangan perusahaan.

Risiko adalah peluang dari kemungkinan terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan (merugikan) baik bagi perusahaan/lembaga, maupun bagi setiap orang. Risiko sering dikaitkan sebagai *uncertainty* atau ketidakpastian. Ketidakpastian sendiri sering diartikan dengan keadaan dimana ada beberapa kemungkinan kejadian dan setiap kejadian akan menyebabkan hasil yang berbeda.

Pengaruh Dewan Komisaris Wanita terhadap Kinerja Bank

Penelitian yang dilakukan oleh Carter et al. (2007) menguji hubungan antara gender pada dewan komisaris terhadap kinerja keuangan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara gender komisaris dengan kinerja perusahaan melalui fungsi audit yang dilakukan komisaris. Penelitian ini didukung oleh Labelle et al. (2010), Okoyeuzu et al., (2021) serta Othmani (2021) yang menemukan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat yang ditunjukkan dengan tingginya *abnormal return* yang positif dan signifikan ketika perusahaan tersebut memiliki proporsi perempuan dalam *boardroom* yang lebih tinggi.

Hasil sebaliknya didapatkan oleh Adams & Ferreira (2007) dan Liang et al. (2013) dimana keduanya bahwa adanya komisaris wanita dapat menurunkan intensitas pengawasan karena lebih banyak memiliki kendala waktu sebagai akibat dari kewajibannya pada keluarganya, sehingga kehadiran dalam rapat dewan menjadi rendah yang kemudian berdampak kepada kinerja perusahaan. Selain itu, adanya hubungan yang negatif dikarenakan pula adanya ruang gerak yang terbatas, sehingga perempuan yang aktif dalam peran publik (berkarier di luar kegiatan rumah tangga) mempunyai peran ganda dan peran tersebut dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hasil berbeda didapatkan oleh Ekadah dan Mboya (2012) yang mendapatkan hasil bahwa adanya perempuan di dewan komisaris tidak berpengaruh terhadap kinerja bank. Berdasarkan uraian-uraian di atas, hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Dewan komisaris wanita berpengaruh positif terhadap kinerja bank.

Pengaruh Dewan Direksi Wanita terhadap Kinerja Bank

Penelitian yang dilakukan oleh Desvaux et al. (2007) menemukan bahwa perusahaan dimana kehadiran wanita yang kuat dalam dewan direksi memiliki tata kelola perusahaan dan kinerja keuangan yang lebih baik. Hal ini



sendiri terjadi dikarenakan di era sekarang wanita sangat ingin mendobrak *glass ceiling*. *Glass ceiling* merupakan fenomena dimana wanita sangat jarang berada dalam posisi manajemen puncak dan mendapatkan kompensasi yang tinggi dalam organisasi.

Sementara itu penelitian yang dilakukan Carter et al. (2003) yang kemudian didukung oleh Okoyeuzu et al. (2021) dan Othmani (2021) menyatakan bahwa semakin beragamnya dewan direksi perusahaan, maka akan semakin mampu untuk mengevaluasi berbagai alternatif keputusan dibandingkan apabila komposisi dewan direksi homogen. Keberagaman yang terjadi ini dapat memberikan kesan yang baik bagi perusahaan dan pada akhirnya akan memberikan efek positif terhadap kinerja keuangan perusahaan dan nilai pemegang saham.

Sementara itu, terdapat pula hasil penelitian yang menunjukkan hubungan negatif. Adams & Ferreira (2007) menyatakan bahwa intervensi yang dilakukan dewan direksi memiliki pengaruh yang besar terhadap munculnya permasalahan komunikasi antara para manajer dengan direksi itu sendiri. Jika intervensi yang dilakukan oleh direksi terlalu tinggi, maka perusahaan yang memiliki diversitas pada dewan direksi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Sehingga kemudian hipotesis yang didapatkan adalah sebagai berikut

H2: Dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja bank.

Pengaruh Komite Audit Wanita Terhadap Kinerja Bank

Carter et al. (2007) yang diperkuat oleh temuan Gupta & Mahakud (2021) serta Okoyeuzu et al. (2021) juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara diversitas gender pada komite audit dengan kinerja keuangan perusahaan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya, gender wanita dalam dewan komisaris memiliki hubungan positif melalui fungsi audit yang dilakukan oleh

perusahaan. Fungsi audit tersebut dijalankan oleh komite audit yang secara langsung dibentuk oleh dewan komisaris. Sehingga apabila terdapat wanita dalam komite audit perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Peran komite audit dalam mengaudit laporan keuangan sangatlah berkaitan dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh sebuah perusahaan, khususnya sektor perbankan. Dibutuhkannya tenaga audit yang teliti dan sabar dalam mengevaluasi dan mengaudit laporan keuangan sangat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Dalam hal ini, jenis kelamin wanita sangatlah tepat mengerjakan tugas yang berhubungan dengan ketelitian dan kesabaran sehingga hipotesis yang didapatkan adalah sebagai berikut:

H3: Komite audit wanita berpengaruh positif terhadap kinerja bank.

Pengaruh Dewan Komisaris Wanita Terhadap Risiko Bank

Gulamhussen et al. (2015) melakukan sebuah penelitian yang bertujuan mencari pengaruh antara dewan komisaris berjenis kelamin wanita dengan risiko perbankan yang diukur dengan berbagai macam proksi. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dewan komisaris wanita memiliki pengaruh negatif terhadap risiko bank. Hal ini dikarenakan pada era sistem keuangan yang lebih maju, bank membutuhkan sebuah keuntungan (*profit*) dan biaya yang sangat tinggi dalam menjalankan sistem tersebut. Namun, peran dewan komisaris wanita dalam menanggapi sistem tersebut sangatlah berhati-hati dan menyesuaikan sistem keuangan baru tersebut. Sikap kehati-hatian yang dilakukan dewan komisaris wanita berdampak pada rendahnya pengambilan risiko yang dilakukan.

Hasil serupa didapatkan oleh penelitian Othmani (2021) dimana anggota dewan perempuan cenderung kurang konservatif dalam pengawasan risiko, sehingga memiliki kecenderungan mengambil keputusan yang



lebih berisiko dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H4: Dewan komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap risiko bank.

Pengaruh Dewan Direksi Wanita Terhadap Risiko Bank

Penelitian yang dilakukan Jane Lenard et al. (2014) oleh menemukan pengaruh negatif antara dewan direksi wanita dengan risiko suatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan adanya konsep *high risk high return* yang berlaku, dimana kinerja yang baik didapatkan dari pengambilan risiko yang tinggi, sementara pada perusahaan yang memiliki dewan direksi wanita yang takut akan adanya risiko, maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang rendah.

Dalam pengambilan sebuah risiko, dewan direksi memiliki peran yang sangat penting. Dewan direksi turut serta menentukan jenis risiko yang akan dihadapi oleh perusahaan disaat sebuah alternatif strategi dijalankannya. Adanya wanita dalam jajaran dewan direksi akan mempengaruhi hal tersebut. Sifat *risk averse* yang melekat pada perempuan akan menyebabkan dewan direksi memilih alternatif strategi dengan risiko yang kecil, dimana strategi tersebut hanya akan menghasilkan keuntungan yang kecil dimasa mendatang.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Abou-El-Sood (2021) dimana direktur wanita cenderung berinvestasi pada posisi aset yang kurang berisiko. Bertentangan dengan anggapan bahwa direktur wanita pada umumnya menghindari risiko, yang menjadi salah satu alasan membuat mereka tidak masuk ke ruang rapat, direktur wanita mengambil posisi investasi berisiko ketika bank memiliki modal dasar peraturan yang kuat. Implikasinya adalah bahwa direktur wanita mempersepsikan sumber daya bank dan penghargaan yang melekat pada keputusan yang berisiko. Oleh karena itu, direktur wanita menghindari hasil negatif yang dirasakan dan menghindari

investasi pada posisi berisiko. Sehingga didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H5: Dewan direksi wanita berpengaruh negatif terhadap risiko bank.

Pengaruh Komite Audit Wanita Terhadap Risiko Bank

Penelitian yang dilakukan Abou-El-Sood (2021) dan Othmani (2021) adanya wanita dalam komite audit akan menyebabkan kinerja yang baik pada komite ini. Dalam menjalankan tugasnya mengaudit dan mengevaluasi laporan keuangan perusahaan, komite audit wanita cenderung akan menghindari terjadi risiko. Ini dikarenakan mereka takut risiko tadi akan berdampak buruk pada operasional perusahaan, yang kemudian berdampak pada laporan keuangan. Sehingga komite audit wanita memiliki pengaruh negatif dengan risiko sebuah perusahaan. sehingga hipotesis yang didapatkan sebagai berikut:

H6: Komite audit wanita berpengaruh negatif terhadap risiko bank.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuantitatif. Hal ini dikarenakan pengujian penelitian didasarkan pada pembuktian hipotesis, pengukuran variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan membentuk suatu kesimpulan yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji asumsi klasik guna mencari hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data sekunder yang diperoleh dari Bursa Efek Indonesia.

Definisi Operasional Variabel

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel independen atau variabel bebas. Didalam penelitian ini, terdapat dua variabel dependen, yakni Kinerja Bank dan Risiko Bank.



Dalam penelitian ini, Kinerja bank diukur dengan dua cara, yakni dengan *Return on Assets* (ROA) dan *Return on Equity* (ROE).

Return on Assets (ROA) adalah Rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan manajemen bank dalam memperoleh keuntungan secara keseluruhan. Semakin besar ROA bank, semakin besar pula tingkat keuntungan yang dicapai bank tersebut dan semakin baik pula posisi bank tersebut dan segi penggunaan asset. Apabila suatu bank memiliki ROA yang tinggi, menunjukkan bahwa bank tersebut memiliki kemampuan yang besar dalam meningkatkan laba operasi dan prospek masa depannya apabila dikaitkan dengan dana dari laba yang dikumpulkan. Perhitungan ROA menggunakan rasio antara laba sebelum pajak dan bunga atau EBIT (*earnings before interest and tax*) terhadap total aset.

Return on Equity (ROE) merupakan rasio antara laba sebelum pajak dan bunga atau EBIT (*earnings before interest and tax*) terhadap total modal sendiri yang berasal dari setoran modal pemilik, laba tak dibagi dan cadangan lain yang dikumpulkan oleh perusahaan. Semakin tinggi ROE menunjukkan semakin efisien perusahaan menggunakan modal sendiri untuk menghasilkan laba atau keuntungan bersih.

Risiko bank adalah risiko yang dialami oleh sektor bisnis perbankan sebagai bentuk dari berbagai keputusan yang dilakukan dalam berbagai bidang, seperti keputusan penyaluran kredit, penerbitan kartu kredit, valuta asing, inkaso, dan berbagai bentuk keputusan finansial lainnya, dimana itu telah menimbulkan kerugian bagi perbankan tersebut, dan kerugian terbesar adalah dalam bentuk finansial. Dalam penelitian ini, pengukuran risiko bank menggunakan *Z-Score* yang dihitung dengan menjumlahkan *return on assets* (ROA) dengan *capital adequacy ratio* (CAR) yang kemudian dibagi dengan standar deviasi return dari asset bank itu sendiri.

Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini ada 3 yaitu Dewan

Komisaris Wanita, Dewan Direksi Wanita, dan Komite Audit Wanita

Dewan komisaris adalah sebuah dewan yang dibentuk pada RUPS yang bertugas untuk melakukan pengawasan dan memberikan nasihat kepada direksi sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, pengukuran dewan komisaris wanita diukur dengan cara membagi jumlah wanita yang ada dalam dewan komisaris dengan jumlah anggota dewan komisaris lalu dikali dengan seratus persen

Dewan direksi merupakan sebuah dewan yang dipilih oleh pemegang saham untuk mewakili kepentingan mereka dalam mengelola perusahaan. Dewan direksi bertanggung jawab penuh atas segala bentuk operasional dan kepengurusan perusahaan dalam rangka melaksanakan kepentingan-kepentingan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, pengukuran dewan direksi wanita diukur dengan cara membagi jumlah wanita yang ada dalam dewan direksi dengan jumlah anggota dewan direksi lalu dikali dengan seratus persen.

Komite Audit adalah sekelompok orang yang dipilih oleh kelompok yang lebih besar untuk mengerjakan pekerjaan tertentu atau untuk melakukan tugas-tugas khusus atau sejumlah anggota Dewan Komisaris perusahaan klien yang bertanggung jawab untuk membantu auditor dalam mempertahankan independensinya dari manajemen. Dalam penelitian ini, komite audit wanita dalam suatu bank dapat dihitung dengan cara membagi jumlah wanita dalam komite audit dengan jumlah anggota komite audit, kemudian mengalikannya dengan seratus persen.

Sedangkan variabel kontrol yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu *governance controls* dan *bank controls*. *Governance Controls* pada penelitian ini sama dengan GCG, yakni merupakan prinsip yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan agar mencapai keseimbangan antara kekuatan serta kewenangan perusahaan dalam memberikan pertanggung jawabannya kepada



para *shareholders* khususnya, dan *stakeholders* pada umumnya. Dalam penelitian ini, *governance controls* dapat dihitung dengan jumlah anggota pada dewan komisaris suatu bank.

Bank controls merupakan suatu bentuk pengendalian yang dilakukan oleh Bank (meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam bank) bertujuan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan bank yang telah ditetapkan. Untuk perhitungannya digunakan rasio *loans* terhadap total aset.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder (data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data), dan merupakan data panel (gabungan data *time series* dan data *cross section*) dalam bentuk tahunan. Data bersumber dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* untuk mencapai batasan-batasan atau tujuan yang diinginkan oleh penulis. Teknik *purposive sampling* digunakan karena peneliti ingin membuat batasan- batasan dalam penelitiannya dengan pertimbangan khusus, yaitu penelitian dilakukan pada perusahaan publik sektor perbankan yang terdaftar pada Bursa Efek Indonesia. Terdapat dua sampel pada penelitian ini, sampel pertama digunakan dalam menghitung kinerja bank dengan jumlah 39 perusahaan, sehingga diperoleh data observasi sebanyak 195 sampel. Sementara sampel kedua digunakan dalam menghitung risiko bank dengan jumlah 26 perusahaan, sehingga diperoleh data observasi sebanyak 130 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian deskriptif hasil penelitian, akan disajikan hasil dari analisis data berdasarkan pengamatan sejumlah variabel yang digunakan dalam model analisis regresi linier berganda yang meliputi jumlah observasi (N), nilai terendah (*minimum*), nilai tertinggi (*maximum*), nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari variabel-variabel yang digunakan. Variabel dependen pada penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, kinerja bank yang diukur dengan *Return On Assets (ROA)* dan *Return On Equity (ROE)*, dan risiko bank yang diukur dengan *ZSCORE*. Sedangkan variabel independen dari penelitian ini adalah dewan komisaris wanita (*FBOARD*), dewan direksi wanita (*FDIRECT*), komite audit wanita (*FAUDIT*), dan dua variabel kontrol yaitu ukuran dewan komisaris (*BS*) dan rasio *loans to total assets (LOANS)*. Untuk mengetahui deskripsi hasil penelitian dengan variabel dependen kinerja bank dapat dilihat pada tabel 1, dan deskripsi hasil penelitian dengan variabel dependen risiko bank dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1 Statistik Deskriptif Kinerja Bank

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ROA	195	-0,017	0,052	0,017	0,012
ROE	195	-0,194	0,358	0,132	0,090
FDIRECT	195	0,000	0,750	0,163	0,191
FBOARD	195	0,000	0,500	0,112	0,152
FAUDIT	195	0,000	0,667	0,112	0,178
LOANS	195	0,318	0,809	0,640	0,089
Board Size	195	2	9	4,61	1,751
Valid N (listwise)	195				

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa dari 195 sampel yang diteliti menunjukkan bahwa ROA sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar -0,017 dan nilai maksimum sebesar 0,052, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,017 dengan standar deviasi sebesar 0,012.



Sementara ROE sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar -0,194 dan nilai maksimum sebesar 0,358, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,132 dan standar deviasi sebesar 0,090.

Variabel Independen dewan direksi wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,750, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,163 dengan standar deviasi 0,191. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi pada bank tergolong rendah.

Variabel dewan komisaris wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,500, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,112 dengan standar deviasi sebesar 0,152. Hasil ini serupa dengan variabel presentase perempuan di dewan direksi yang menunjukkan rendahnya jumlah perempuan dalam dewan komisaris bank.

Variabel komite audit wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,667, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,112 dengan standar deviasi sebesar 0,178. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam komite audit tergolong rendah.

Variabel kontrol rasio *loans to total assets* memiliki nilai minimum sebesar 0,318 dan nilai maksimum 0,809, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,640 dengan standar deviasi sebesar 0,089. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *loans* pada total aset yang dimiliki bank tergolong cukup tinggi. Variabel ukuran dewan komisaris memiliki nilai minimum 2 dan nilai maksimum 9, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 4,61 dengan standar deviasi 1,751.

Tabel 2 Statistik Deskriptif Risiko Bank

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ZSCORE	130	2,143	286,263	66,096	45,727
FDIRECT	130	0,000	0,667	0,196	0,178
FBOARD	130	0,000	0,500	0,118	0,147
FAUDIT	130	0,000	0,667	0,122	0,168
LOANS	130	0,338	0,809	0,636	0,087
Board Size	130	2	8	4,82	1,812
Valid N (listwise)	130				

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa dari 130 sampel yang diteliti menunjukkan bahwa ZSCORE sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum sebesar 2,143 dan nilai maksimum sebesar 286,263, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 66,096 dengan standar deviasi sebesar 45,727.

Variabel Independen dewan direksi wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,667, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,196 dengan standar deviasi 0,178. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam dewan direksi pada bank tergolong rendah.

Variabel dewan komisaris wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,500, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,118 dengan standar deviasi sebesar 0,147. Hasil ini serupa dengan variabel presentase perempuan di dewan direksi yang menunjukkan rendahnya jumlah perempuan dalam dewan komisaris bank.

Variabel komite audit wanita mempunyai nilai minimum 0,000 dan nilai maksimum 0,667, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,122 dengan standar deviasi sebesar 0,168. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan perempuan dalam komite audit tergolong rendah.

Variabel kontrol rasio *loans to total assets* memiliki nilai minimum sebesar 0,338 dan nilai maksimum 0,809, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 0,636 dengan standar deviasi



sebesar 0,087. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan *loans* pada total aset yang dimiliki bank tergolong cukup tinggi. Variabel ukuran dewan komisaris memiliki nilai minimum 2 dan nilai maksimum 8, serta memiliki nilai rata-rata sebesar 4,82 dengan standar deviasi 1,812.

Pada analisis regresi, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan analisis grafik normal *P-P Plot* (*p-Plot*). Berdasarkan hasil regresi pada lampiran 4, uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian penelitian ini memenuhi uji normalitas.

Gejala multikolinearitas terjadi jika terdapat hubungan linear diantara variabel independen atau bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Identifikasi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, maka variabel bebas mengalami gejala multikolinearitas, yang berarti terdapat korelasi diantara variabel bebas. Berdasarkan lampiran 5, hasil pengujian pada model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 yang berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar kesalahan pengamatan (*error residual*) pada tahun *t* dengan kesalahan tahun *t-1*. Model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Salah satu cara untuk menguji autokorelasi adalah dengan menghitung nilai Durbin-Watson. Berdasarkan hasil output pada lampiran 7, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 0,772, 0,872, dan 1,677 Nilai D-W hitung tersebut berada diantara nilai $-2 < dw <$

+2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model penelitian ini.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji gejala ini dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang khas, maka uji regresi tidak terkena asumsi heteroskedastisitas. Berdasarkan lampiran 6, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang sistematis pada sebaran titik yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi hubungan antar variabel pengganggu dengan variabel independen. Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel 3 dan 4 berikut.

Tabel 3 Analisis Regresi Kinerja Bank

Variabel Dependen	ROA		ROE	
	Unstandardized Coefficients (B)	Sig.	Unstandardized Coefficients (B)	Sig.
FDIRECT	-0,017	0,000*	-0,128	0,000*
FBOARD	-0,014	0,010*	-0,099	0,017*
FAUDIT	-0,005	0,242	-0,027	0,435
LOANS	0,000	0,989	0,018	0,778
Board Size	0,002	0,000*	0,020	0,000*
R ²	0,249		0,260	

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis regresi variabel menunjukkan dewan direksi wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita berpengaruh negatif terhadap



ROA dan ROE. Artinya, semakin tinggi dewan direksi wanita, dewan komisaris wanita, dan komite audit wanita, dapat menurunkan ROA dan ROE suatu bank. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa dewan direksi wanita dan dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap ROA dan ROE dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sementara komite audit wanita memiliki pengaruh negatif terhadap ROA dan ROE namun tidak signifikan karena memiliki tingkat signifikansi diatas 0,05. Untuk variabel ukuran dewan komisaris dan rasio *loans to total aset* memiliki pengaruh positif terhadap ROA dan ROE suatu bank. Artinya semakin tinggi ukuran dewan komisaris, maka akan menaikkan ROA dan ROE suatu bank. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan bahwa ukuran dewan komisaris berpengaruh signifikan terhadap ROA dan ROE karena memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Sementara untuk rasio *loans to total aset* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja bank dikarenakan tingkat signifikansi lebih dari 0,05.

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan tabel 3, nilai R^2 pada ROA sebesar 0,249 yang mengindikasikan bahwa sebesar 24,9% variabilitas ROA dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen pada penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 75,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian. Sementara nilai R^2 pada ROE sebesar 0,260 yang mengindikasikan bahwa sebesar 26,0% variabilitas ROE dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen pada penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 74% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Tabel 4 Analisis Regresi Risiko Bank

Variabel Independen	ZSCORE	
	Unstandardized Coefficients (B)	Sig
FDIRECT	-81,697	0,000*
FBOARD	-73,685	0,009*
FAUDIT	36,400	0,127
LOANS	-59,363	0,185
Board Size	4,665	0,035*
R^2	0,168	

Berdasarkan tabel 4, hasil analisis regresi variabel menunjukkan variabel rasio *loans to total assets* memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap ZSCORE karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Artinya adanya rasio *loans to total assets* tidak terlalu berdampak terhadap nilai ZSCORE. Sementara dewan direksi wanita, dan dewan komisaris wanita berpengaruh negatif terhadap risiko perusahaan yang diukur dengan ZSCORE. Artinya semakin tinggi rasio dewan direksi wanita, dan dewan komisaris wanita dalam suatu bank, maka semakin menurun nilai ZSCORE suatu bank.

Hasil dari uji hipotesis menunjukkan variabel komite audit wanita tidak berpengaruh signifikan terhadap ZSCORE karena tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ada tidaknya komite audit wanita tidak berpengaruh terhadap nilai ZSCORE. Sementara ukuran dewan komisaris menunjukkan pengaruh positif terhadap ZSCORE dengan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya semakin tinggi nilai ukuran dewan komisaris maka semakin meningkat nilai ZSCORE suatu bank.

Koefisien determinasi (R^2) pada ZSCORE sebesar 0,168 yang mengindikasikan bahwa sebesar 16,8% variabilitas ZSCORE dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen pada penelitian ini, sedangkan



sisanya sebesar 83,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Hasil regresi menunjukkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja suatu bank. Hasil dari penelitian ini berkaitan dengan penelitian Badrul Muttakin & Shahid Ullah (2012) yang mendapatkan pengaruh negatif tidak signifikan antara dewan direksi wanita dengan kinerja bank. Bertentangan dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh positif terhadap kinerja bank. Menurut Adams & Ferreira (2007) intervensi yang dilakukan dewan direksi memiliki pengaruh yang besar terhadap munculnya permasalahan komunikasi antara para manajer dengan direksi itu sendiri. Jika intervensi yang dilakukan oleh direksi terlalu tinggi, maka perusahaan yang memiliki diversitas pada dewan direksi akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Hasil regresi menunjukkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja suatu bank. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal penelitian yang menyatakan bahwa dewan direksi wanita memiliki pengaruh terhadap kinerja bank. Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adams & Ferreira (2007) dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Carter et al. (2003), Okoyeuzu et al. (2021) dan Othmani (2021) yang menyatakan bahwa intervensi dewan direksi memiliki pengaruh yang besar terhadap munculnya permasalahan komunikasi antara para manajer dengan direksi itu sendiri. Jika intervensi yang dilakukan oleh direksi terlalu tinggi, maka perusahaan yang memiliki diversitas pada dewan direksi akan menghasilkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan hasil regresi, komisaris wanita berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja bank yang diukur dengan ROA dan ROE. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan yaitu adanya pengaruh antara komisaris wanita terhadap kinerja bank,

sehingga hipotesis diterima. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adams & Ferreira (2007) dan Liang et al. (2013) yang menyatakan bahwa adanya komisaris wanita dapat menurunkan intensitas pengawasan karena lebih banyak memiliki kendala waktu sebagai akibat dari kewajibannya pada keluarganya, sehingga kehadiran dalam rapat dewan menjadi rendah. Selain itu, adanya hubungan yang negatif dikarenakan pula adanya ruang gerak yang terbatas, sehingga perempuan yang aktif dalam peran publik (berkarier di luar kegiatan rumah tangga) mempunyai peran ganda dan peran tersebut dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa komite audit wanita memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja bank. Dimana hasil regresi menolak hipotesis awal yang menyatakan bahwa komite audit wanita berpengaruh terhadap kinerja bank serta bertentangan dengan hasil Carter et al. (2007), Gupta & Mahakud (2021) serta Okoyeuzu et al. (2021). Hal ini menunjukkan bahwa komite audit wanita tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja sebuah bank. Ini dikarenakan posisi komite audit yang hanya membantu fungsi dewan komisaris dalam hal pengawasan, sehingga kinerja yang dilakukan tidak berdampak langsung terhadap kinerja bank. Peran komite audit didalam *corporate governance* sangatlah penting, tetapi dalam peran tersebut, komite audit tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja yang dihasilkan oleh suatu bank karena tugas komite audit hanya untuk menunjukkan kredibilitas atas laporan keuangan perusahaan dalam bentuk pengawasan, dan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan akan kinerja keuangan. Hal ini dikarenakan kinerja bank sendiri diperoleh secara langsung dari fungsi pengawasan dan pengambilan keputusan perusahaan oleh dewan komisaris dan peran direksi sebagai pelaksana perusahaan. Sehingga adanya wanita didalam komite audit pun tidak



memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja bank.

Hasil regresi menunjukkan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko perbankan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis awal penelitian yang menyatakan bahwa dewan direksi wanita berpengaruh negatif terhadap risiko bank. Hasil ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Jane Lenard et al. (2014) dan Abou-El-Sood (2021) yang menyatakan bahwa wanita dalam dewan direksi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap risiko suatu perusahaan yang diukur dari bermacam proksi risiko. Hal ini sendiri berkaitan erat dengan konsep *high risk high return* dimana pengaruh kinerja yang rendah disebabkan oleh rendahnya keputusan pengambilan risiko oleh wanita dalam dewan direksi.

Berdasarkan hasil regresi, dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko bank. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa dewan komisaris wanita memiliki pengaruh negatif terhadap risiko bank. Penelitian yang dilakukan oleh Gulamhussen et al. (2015) dan Othmani (2021) yang menyatakan bahwa peran perbankan dalam era sistem keuangan yang lebih maju membutuhkan keuntungan dan biaya yang sangat tinggi untuk menjalankannya, sehingga wanita dalam dewan komisaris lebih berhati-hati dalam menanggapi dan menyesuaikan sistem tersebut. Sikap kehati-hatian tersebutlah yang berdampak pada rendahnya pengambilan risiko yang dilakukan.

Hasil regresi menunjukkan bahwa komite audit wanita memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap risiko bank. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Abou-El-Sood (2021) dan Othmani (2021) sekaligus menolak hipotesis diatas yang menyatakan bahwa komite audit wanita memiliki pengaruh negatif terhadap risiko bank. Ini terjadi dikarenakan komite audit sendiri merupakan komite yang bertugas mengaudit laporan keuangan bank dan

membantu dewan komisaris melakukan pengawasan internal. Sehingga peran pengawasan tadi tidak begitu berpengaruh terhadap munculnya risiko yang ada pada bank. Risiko bank sendiri muncul akan muncul apabila komisaris lalai dalam melakukan pengawasan perusahaan, sehingga perusahaan memilih keputusan yang berisiko, atau juga dapat terjadi karena pelaksanaan direksi yang kurang efektif dan efisien. Tidak adanya pengaruh yang terjadi antara komite audit dengan risiko bank sendiri dikarenakan pula tidak adanya pengaruh yang signifikan antara komite audit dengan kinerja bank. Oleh karena itu, adanya wanita dalam komite audit tidak akan berpengaruh signifikan terhadap risiko suatu bank.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menyelidik dampak adanya wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, serta komite audit bank terhadap kinerja suatu bank. Selain itu juga dilakukan penelitian untuk menganalisis dampak adanya wanita dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan komite audit bank terhadap risiko suatu bank.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bank. Komisaris wanita dapat menurunkan intensitas pengawasan karena lebih banyak memiliki kendala waktu sebagai akibat dari kewajibannya pada keluarganya, sehingga kehadiran dalam rapat menjadi rendah dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh suatu bank. Sementara itu, dewan komisaris wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko bank. Di era kemajuan sistem keuangan saat ini, peran perbankan sangatlah penting, sehingga membutuhkan keuntungan (*profit*) dan biaya yang sangat tinggi untuk menjalankan sistem tersebut. Sehingga komisaris wanita lebih berhati-hati dalam



menyesuaikan sistem tersebut dan cenderung menghindari risiko.

Dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja bank. Semakin tingginya diversitas dalam direksi suatu bank, maka hal tersebut akan lebih banyak memunculkan konflik berupa tidak setujuan antar anggota dan adanya intervensi antara direksi satu dengan para manajer. Konflik inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja yang buruk bagi suatu bank. Sementara itu, dewan direksi wanita berpengaruh negatif signifikan terhadap risiko bank. Adanya wanita dalam dewan direksi akan menimbulkan keraguan dalam direksi untuk masalah pengambilan risiko. Hal ini sendiri dikarenakan sikap wanita yang cenderung menghindari risiko (*risk averse*).

Komite audit wanita tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja maupun risiko suatu bank. Fungsi dan tugas yang dilaksanakan oleh komite audit tidak memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja dan risiko suatu bank. Ini dikarenakan fungsi pengawasan yang dijalankan oleh komite audit masih terbilang kecil atau ringan dibandingkan dengan fungsi pengawasan oleh dewan komisaris. Sehingga meskipun terdapat wanita dalam komite audit tidak akan memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja maupun risiko suatu bank.

Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka saran yang dapat diajukan bagi beberapa pihak. Bagi penelitian selanjutnya dapat menguji ulang penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel lain yang dianggap memiliki pengaruh yang cukup kuat, serta diharapkan mampu menambah periode penelitian dan sampel penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat.

Peneliti memiliki keterbatasan dalam bidang ilmu psikologi dan sosiologi terkait topik yang diteliti ini merupakan kombinasi antara aspek keuangan dengan aspek sosiologi sebagai hubungan antara dewan komisaris,

dewan direksi, dan komite audit terhadap kinerja bank, dan aspek psikologi sebagai hubungan gender dengan pengambilan risiko. Sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat menambah pemahaman yang lebih baik dalam ilmu tambahan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abou-El-Sood, H. (2021). Board gender diversity, power, and bank risk taking. *International Review of Financial Analysis*, 75. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2021.101733>
- [2] Adams, R. B., & Ferreira, D. (2007). A theory of friendly boards. *Journal of Finance*, 62(1), 217–250. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.2007.01206.x>
- [3] Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management*. Institute of Personnel and Development.
- [4] Badrul Muttakin, M., & Shahid Ullah, M. (2012). CORPORATE GOVERNANCE AND BANK PERFORMANCE: EVIDENCE FROM BANGLADESH. In *Corporate Board: Role, Duties & Composition* (Vol. 8, Issue 1).
- [5] Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *Financial Review*, 38, 33–53.
- [6] Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson W.G. (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.
- [7] Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpsons, W. G. (2007). The Diversity of Corporate Board Committees and Financial Performance. *SSRN*, 1–30.
- [8] Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.



- [9] Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S., & Baumgarten, P. (2007). *Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*. McKinsey. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0456-7>
- [10] García-Meca, E., García-Sánchez, I.-M., & Martínez-Ferrero, J. (2015). Board diversity and its effects on bank performance: An international analysis. *Journal of Banking and Finance*, 53, 202–214.
- [11] Gulamhussen, Mohamed Azzim, & Silvia. (2015). Female Directors in Bank Boardrooms and Their Influence on Performance and Risk-Taking. *Global Finance Journal*, 28, 10–23.
- [12] Gupta, N., & Mahakud, J. (2021). Audit committee characteristics and bank performance: evidence from India. *Managerial Auditing Journal*, 36(6), 813–855. <https://doi.org/10.1108/MAJ-04-2020-2622>
- [13] Jamali, D., Safieddine, A., & Daouk, M. (2007). Corporate governance and women: An empirical study of top and middle women managers in the Lebanese banking sector. *Corporate Governance*, 7(5), 574–585. <https://doi.org/10.1108/14720700710827167>
- [14] Jane Lenard, M., Yu, B., Anne York, E., & Wu, S. (2014). Impact of board gender diversity on firm risk. *Managerial Finance*, 40(8), 787–803. <https://doi.org/10.1108/MF-06-2013-0164>
- [15] Keown, A. J., Martin, J. D., Petty, J. W., & Scott, D. F. (2018). *Manajemen Keuangan: Prinsip dan Penerapan* (10th ed.). Indeks.
- [16] Labelle, R., Gargouri, R. M., & Francoeur, C. (2010). Erratum to: Ethics, diversity management, and financial reporting quality (J Bus Ethics, 10.1007/s10551-010-0456-7). In *Journal of Business Ethics* (Vol. 93, Issue 2, pp. 355–355).
- [17] Liang, Q., Xu, P., & Jiraporn, P. (2013). Board characteristics and Chinese bank performance. *Journal of Banking and Finance*, 37(8), 2953–2968. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.04.018>
- [18] Morrison, A. M., Ann, M., & Glinow, V. (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 45(2), 200–208.
- [19] Okoyeuzu, C., Ujunwa, A., Ujunwa, A. I., & Onah, E. O. (2021). Independent board, gender diversity and bank performance in Nigeria: a system-GMM approach. *Gender in Management*, 36(6), 677–696. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0129>
- [20] Othmani, H. (2021). Does board gender diversity matter in the banking sector? Evidence from Tunisia. *African Development Review*, 33(1), 14–24. <https://doi.org/10.1111/1467-8268.12487>
- [21] Pratama, A. A. P. (2020). *Outside CEO, Kontrol Dewan Komisaris, Arus Kas Operasi, Kinerja Perusahaan, Masa Jabatan Ceo dan Kebijakan Pendanaan Perusahaan Keluarga*. Universitas Airlangga.
- [22] Wachudi Josphat Mboya, J. (2021). EFFECT OF BOARD GENDER DIVERSITY ON THE PERFORMANCE OF COMMERCIAL BANKS IN KENYA. *European Scientific Journal April Edition*, 8(7).
- [23] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.