

**KERAGAMAN GENDER DEWAN SEBAGAI DETERMINAN KINERJA  
KEUANGAN BANK MAYBANK**

**Niken Permata Sari<sup>1</sup>, Bhenu Artha<sup>2</sup>, Antonius Satria Hadi<sup>3</sup>**  
[niken.permatas@gmail.com](mailto:niken.permatas@gmail.com), [bhenoz27@gmail.com](mailto:bhenoz27@gmail.com), [suns.sund@gmail.com](mailto:suns.sund@gmail.com)  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Widya Mataram

**Abstrak**

Kinerja perusahaan memiliki beberapa isu utama, diantaranya adalah keragaman gender dewan. Sejumlah penelitian terdahulu telah mengeksplorasi dampak keragaman gender dewan pada kinerja keuangan. Penelitian ini merupakan studi kasus di Maybank dan termasuk dalam kategori kuantitatif, yang menggunakan data laporan keuangan triwulanan antara Januari 2013 - September 2021 dan menggunakan analisis regresi. *Board gender* tidak berpengaruh terhadap ROA dan *board gender* berpengaruh positif signifikan terhadap ROE di Maybank periode Januari 2013 - September 2021. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan.

**Kata Kunci:** direktur wanita, bank, *return on assets*, *return on equity*

**Abstract**

*The company's performance has several main issues, one of which is the diversity of the board's gender. Past research sets have included analyzes of board gender diversity on financial performance. This research is a case study at Maybank and is included in the quantitative category, which uses quarterly report data between January 2013 – September 2021 and uses regression analysis. The gender board has no effect on ROA and the gender board has a significant positive effect on ROE at Maybank for the period January 2013 – September 2021. Future research should examine other variables that affect the performance of financial companies*

*Keywords: female directors, bank, return on assets, return on equity*

## PENDAHULUAN

Direksi merupakan pengambil keputusan tertinggi dalam perusahaan. Dewan perusahaan sejauh ini merupakan perangkat pengendalian internal yang paling penting yang berusaha mengendalikan dan memantau manajemen untuk mencegah manajemen dari perilaku oportunistik (Fama & Jensen, 1983; Rose & Rose, 2007). Sebuah dewan melakukan peran pemantauan dari pandangan lembaga (Fama & Jensen, 1983; Jensen & Meckling, 1976). Banyak penelitian telah menunjukkan kehadiran direktur wanita di dewan perusahaan diantaranya Joecks et al. (2013), kemudian Liu et al. (2014), dan Perryman et al. (2016). Hasil studi ini menunjukkan bahwa direktur wanita kurang terwakili di perusahaan. Tata kelola perusahaan salah satunya adalah dewan direksi, yang membantu mengurangi konflik kepentingan, baik antara manajemen dengan pemilik, maupun antara kelompok pemilik perusahaan yang satu dengan yang lain (Garanina & Muravyev, 2020).

Fenomena gender dan keragaman etnis dewan perusahaan mencakup setidaknya dua proposisi yang signifikan, dan saling terkait (8). Sudut pandang pertama menyatakan bahwa perempuan yang kompeten dan etnis minoritas dengan sumber daya manusia, jaringan eksternal, informasi, dan karakteristik lain yang penting bagi perusahaan layak mendapat kesempatan untuk melayani di dewan perusahaan dan di manajemen atas, dan proposisi kedua menunjukkan bahwa gender dan etnis keragaman direksi menghasilkan tata kelola yang lebih baik yang menyebabkan bisnis menjadi lebih menguntungkan (Carter et al., 2010). Keragaman gender dewan perusahaan secara ekonomi penting karena terutama terlihat pada perbedaan gender dalam latar belakang dan juga

preferensi individunya, tetapi juga di luar karakteristik individu, misalnya, dalam potensi efek tim (Garanina & Muravyev, 2020).

Penelitian ini mengeksplorasi keragaman gender dewan sebagai determinan kinerja keuangan, yaitu ROA (*return on assets*) dan ROE (*return on equity*). Rumusan masalahnya adalah: adakah pengaruh keragaman gender dewan terhadap kinerja keuangan Bank Maybank.

Penelitian memiliki batasan-batasan, yaitu hanya meneliti pengaruh keragaman gender dewan, terhadap kinerja keuangan, yang direpresentasikan dengan ROA dan ROE. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja keuangan Bank Maybank dipengaruhi oleh keragaman dewan.

Kinerja perusahaan berhubungan positif dengan keragaman gender, seperti telah dinyatakan oleh Low et al. (2015) dan Conyon & He (2017), serta Brahma et al. (2021). Keragaman gender dewan berdampak positif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan (Arayssi et al., 2016; Kılıç & Kuzey, 2016). Perusahaan yang memiliki dewan direksi yang beragam gender memiliki nilai pasar yang lebih tinggi dan profitabilitas yang lebih baik (Garanina & Muravyev, 2020). Penelitian lain menunjukkan bahwa gender dewan dan kinerja keuangan tidak saling berhubungan (Carter et al., 2010; Martinez-Jimenez et al., 2020). Tim dengan campuran gender yang setara memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tim yang beranggotakan sebagian besar pria dalam hal penjualan dan keuntungan (Hoogendoorn et al., 2013). Mengingat pentingnya kolaborasi dalam sains, mempromosikan peran perempuan di lapangan dapat memiliki konsekuensi praktis yang positif (Bear & Woolley, 2011).

Penelitian lain yang dilakukan di Denmark dan Belanda menyimpulkan bahwa keragaman dewan dan kinerja perusahaan tidak memiliki hubungan (Marinova et al., 2016). Mediator yang menjelaskan bagaimana keragaman dewan terkait dengan kinerja perusahaan juga diselidiki (Miller, Toyah; del-Carmen Triana, 2009). Di sisi lain, efek rata-rata keragaman gender pada kinerja perusahaan adalah negatif, dan ini didorong oleh perusahaan dengan pertahanan pengambilalihan yang lebih sedikit (Adams & Ferreira, 2009).

### METODE

Penelitian ini adalah kuantitatif (Bajpai, 2018), dengan populasi Maybank, sebagai suatu studi kasus dan dipilihnya Maybank karena penelitian mengenai hal tersebut masih jarang dilaksanakan. Data penelitian ini adalah laporan keuangan Maybank, baik periode triwulanan maupun tahunan yang diperoleh dari laman Maybank. Periode penelitian ini adalah Januari 2013 - September 2021.

Analisis regresi linier digunakan dalam penelitian ini (Hoffman, 2021). Variabel bebas penelitian ini adalah gender dewan, sedangkan variabel terikatnya adalah ROA (*return on assets*) dan ROE (*return on equity*). Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu: (1) keragaman gender dewan diukur dengan persentase direktur wanita dalam dewan direksi, (2) ROA diukur dengan angka ROA di laporan keuangan, (3) ROE diukur dengan angka ROE di laporan keuangan.

Persamaan regresinya adalah:

$$ROA = a_1 + b_1BG + e_1$$

$$ROE = a_2 + b_2BG + e_2$$

Penjelasan:

ROA	=	<i>return on assets</i>
ROE	=	<i>return on equity</i>
BG	=	keragaman gender dewan
a	=	<i>constant</i>
b	=	<i>regression coefficient</i>
e	=	<i>error term</i>

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi terhadap ROA menunjukkan bahwa  $R\ square = 0,001$  dan signifikansi sebesar 0,878 yang berarti tidak ada pengaruh keragaman gender dewan terhadap ROA Maybank periode Januari 2013 - September 2021. Persamaan regresinya adalah  $ROA = 1,017 + 0,069BG$ . Hasil ini sejalan dengan Conyon & He (2017) yang menyimpulkan bahwa keragaman gender dewan berpengaruh positif signifikan terhadap ROA.

Hasil analisis regresi terhadap ROE menunjukkan bahwa  $R\ square = 0,153$  dan  $sig = 0,020$  yang berarti terdapat pengaruh positif keragaman gender terhadap ROE pada Maybank periode Januari 2013 - September 2021. Persamaan regresinya adalah  $ROE = 5,008 + 9,463BG$ . Hasil ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya karena adanya perbedaan bidang usaha dalam sampel penelitian, dalam penelitian ini menggunakan bank sebagai sampel dan pada penelitian sebelumnya menggunakan industri otomotif (Horak & Cui, 2017). Hasil penelitian ini senada dengan Willows & van der Linde (2016), Moreno-Gómez et al. (2018), dan Cho et al. (2020) yang menyatakan bahwa keragaman gender berpengaruh positif signifikan terhadap ROE.

## SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa keragaman gender dewan tidak berpengaruh terhadap ROA dan terdapat pengaruh positif signifikan keragaman gender dewan terhadap ROE di Maybank periode Januari 2013 - September 2021. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti variabel lain yang mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan, seperti tanggung jawab sosial perusahaan. Kontribusi penelitian ini adalah mengidentifikasi presentasi gender dewan di perusahaan yang terkait dengan kinerja keuangan.

## 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>
- Arayssi, M., Dah, M., & Jizi, M. (2016). Women On Boards, Sustainability Reporting And Firm Performance. *Sustainability Accounting, Management And Policy Journal*, 7(3).
- Bajpai, N. (2018). *Business Research Methods*. 362. <http://www.amazon.com/Business-Research-Methods-2nd-Edition/Dp/1741032539>
- Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The Role Of Gender In Team Collaboration And Performance. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 146–153. <https://doi.org/10.1179/030801811x13013181961473>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board Gender Diversity And Firm Performance: The Uk Evidence. *International Journal Of Finance And Economics*, 26(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/Ijfe.2089>
- Carter, D. A., D'souza, F., 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. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8683.2010.00809.X>
- Cho, Y., Kim, S., You, J., Moon, H., & Sung, H. (2020). Application Of Esg Measures For Gender Diversity And Equality At The Organizational Level In A Korean Context. *European Journal Of Training And Development*, 45(4–5), 346–365. <https://doi.org/10.1108/Ejtd-05-2020-0090>
- Canyon, M. J., & He, L. (2017). Firm Performance And Boardroom Gender Diversity: A Quantile Regression Approach. *Journal Of Business Research*, 79, 198–211. <https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2017.02.006>
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation Of Ownership And Control. *Corporate Governance: Values, Ethics And Leadership*, Xxvi(June), 163–188. <https://doi.org/10.1086/467037>
- Garanina, T., & Muravyev, A. (2020). The Gender Composition Of Corporate Boards And Firm Performance: Evidence From Russia. *Emerging Markets Review*, Xxx, 100772. <https://doi.org/10.1016/J.Ememar.2020.100772>
- Hoffman, J. P. (2021). *Linear Regression Model Applications In R*. Crc Press.
- Hoogendoorn, S., Oosterbeek, H., & Van Praag, M. (2013). The Impact Of Gender Diversity On The

- Performance Of Business Teams: Evidence From A Field Experiment. *Management Science*, 59(7), 1514–1528.  
<https://doi.org/10.1287/Mnsc.1120.1674>
- Horak, S., & Cui, J. (2017). Financial Performance And Risk Behavior Of Gender-Diversified Boards In The Chinese Automotive Industry: Initial Insights. *Personnel Review*, 46(4), 847–866.  
<https://doi.org/10.1108/Pr-10-2015-0274>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*, 3, 305–360.  
<https://doi.org/10.1177/0018726718812602>
- Joeks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender Diversity In The Boardroom And Firm Performance: What Exactly Constitutes A “Critical Mass?” *Journal Of Business Ethics*, 118(1), 61–72.  
<https://doi.org/10.1007/S10551-012-1553-6>
- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The Effect Of Board Gender Diversity On Firm Performance: Evidence From Turkey. *Gender In Management: An International Journal*, 31(7).
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do Women Directors Improve Firm Performance In China? *Journal Of Corporate Finance*, 28, 169–184.  
<https://doi.org/10.1016/J.Jcorpfin.2013.11.016>
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board Gender Diversity And Firm Performance: Empirical Evidence From Hong Kong, South Korea, Malaysia And Singapore. *Pacific Basin Finance Journal*, 35, 381–401.  
<https://doi.org/10.1016/J.Pacfin.2015.02.008>
- Marinova, J., Plantenga, J., & Remery, C. (2016). Gender Diversity And Firm Performance: Evidence From Dutch And Danish Boardrooms. *International Journal Of Human Resource Management*, 27(15), 1777–1790.  
<https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1079229>
- Martinez-Jimenez, R., Hernández-Ortiz, M. J., & Cabrera Fernández, A. I. (2020). Gender Diversity Influence On Board Effectiveness And Business Performance. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(2), 307–323. <https://doi.org/10.1108/Cg-07-2019-0206>
- Miller, Toyah; Del-Carmen Triana, M. (2009). Demographic Diversity In The Boardroom : Mediators Of The Board Diversity – Firm Performance Relationship Toyah Miller And María Del Carmen Triana. *Journal Of Management Studies*, July.
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender Diversity In The Board, Women’s Leadership And Business Performance. *Gender In Management*, 33(2), 104–122.  
<https://doi.org/10.1108/Gm-05-2017-0058>
- Perryman, A. A., Fernando, G. D., & Tripathy, A. (2016). Do Gender Differences Persist? An Examination Of Gender Diversity On Firm Performance, Risk, And Executive Compensation. *Journal Of Business Research*, 69(2), 579–586.  
<https://doi.org/10.1016/J.Jbusres.2015.05.013>
- Rose, C., & 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.

Willows, G., & Van Der Linde, M. (2016). Women Representation On Boards: A South African Perspective. *Meditari Accountancy Research*, 24(2), 211–225.