

Pengaruh Persentase dan Keberadaan Perempuan Hindu dalam Jajaran Pengurus pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Bali

I Wayan Sudiana¹

Fakultas Ekonomi

Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

Ni Ketut Muliati²

Fakultas Ekonomi

Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

Anak Agung Ketut Agus Suardika³

Fakultas Ekonomi

Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

Ni Wayan Yuniasih⁴

Fakultas Ekonomi

Universitas Hindu Indonesia, Indonesia

Surel : yuniasihwayan@unhi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian mengenai pengaruh perempuan pada kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh persentase dan keberadaan perempuan Hindu dalam jajaran pengurus pada kinerja BPR di Bali. Gender dalam penelitian ini dilihat dari dua aspek yaitu persentase dan keberadaan anggota pengurus perempuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Bank Perkreditan Rakyat yang ada di Bali. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 110 perusahaan yang memenuhi kriteria. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase anggota pengurus perempuan Hindu tidak dapat mempengaruhi pada kinerja perusahaan sedangkan keberadaan anggota pengurus perempuan Hindu berpengaruh positif pada kinerja perusahaan.

Kata Kunci: Perempuan Hindu; Keragaman Gender; Kinerja Perusahaan.

The Influence of the Percentage and Existence of Hindu Women in the Management Board on the Performance of Rural Banks in Bali

ABSTRACT

Research on the influence of women on company performance has shown inconsistent results. This study wanted to determine the effect of the percentage and presence of Hindu women in the board of directors on the performance of BPRs in Bali. Gender in this study is seen from two aspects, namely the percentage and the presence of female board members. The population in this study was all rural banks in Bali. The sample was determined by using purposive sampling technique and obtained 110 companies that met the criteria. Hypothesis testing is done using multiple regression analysis. The results showed that the percentage of Hindu female board members had no effect on company performance, while the presence of Hindu female board members had a positive effect on company performance.

Keywords: Gender Diversity; Hindu Women; Firm Performance.

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 31 No. 4

Denpasar, April 2021

Hal. 955-965

DOI:

10.24843/EJA.2021.v31.i04.p12

PENGUTIPAN:

Sudiana, I W., Muliati, N.K.

Suardika, A.A.K.A. &

Yuniasih, N.W. (2021).

Pengaruh Persentase dan

Keberadaan Perempuan

Hindu dalam Jajaran

Pengurus pada Kinerja Bank

Perkreditan Rakyat di Bali.

E-Jurnal Akuntansi, 31(4),

955-965

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:

30 November 2020

Artikel Diterima:

21 April 2021

PENDAHULUAN

Sistem *two tier* diterapkan oleh perusahaan di Indonesia dengan membagi susunan pengurus perusahaan, yang terdiri dari komisaris selaku pengawas dan direksi sebagai pihak yang diberikan wewenang untuk mengelola operasional usaha. Teori ketergantungan sumber daya menguraikan tentang dua pandangan yang berkaitan dengan pembagian tugas antara direksi dan komisaris dalam operasional perusahaan (Pfeffer & Salancik, 1978). Pertama yaitu *environmental linkage perspective* memandang bahwa sebagai bagian dari perusahaan dan lingkungan sekitarnya, direksi dan komisaris ditugaskan untuk menyediakan sumber daya dan informasi guna melindungi perusahaan dari risiko ketidakpastian. Anggota pengurus perusahaan dengan karakteristik dan latar belakang berbeda diharapkan dapat menyediakan beragam alternatif sumber daya bagi perusahaan (Siciliano, 1996).

Pendapat kedua menyatakan bahwa dewan komisaris dan direksi diberi wewenang untuk menjalankan pengendalian internal sehingga efisiensi operasional dapat tercapai dengan melakukan pengelolaan administrasi. Seiring dengan perkembangan perusahaan susunan pengurus menjadi hal penting dalam pengelolaan perusahaan (Yasser *et al.*, 2017). Diversitas pengurus diatribusikan dengan perbedaan sikap dan opini dari masing-masing anggota dengan karakteristiknya masing-masing (Ararat *et al.*, 2015). Diversitas dapat berupa diversitas yang dapat dilihat (demografi) seperti: gender, usia, kebangsaan, dan ras, serta diversitas yang tidak dapat dilihat (kognitif) seperti: kompetensi dan pengalaman (Milliken & Martins, 1996).

Gender menjadi topik yang menarik untuk diteliti mengingat peran perempuan dalam posisi manajemen puncak mulai meningkat. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2016), Bali menempati posisi tertinggi dalam partisipasi angkatan kerja perempuan jika disandingkan dengan daerah lainnya di Indonesia yaitu sebesar 70,56 persen. Berkerja adalah dharma bagi laki-laki dan perempuan dalam ajaran agama Hindu (Marhaeni, 2008). Konsep ini jika dikaitkan dengan partisipasi perempuan dalam angkatan kerja di Bali tentu memiliki implikasi. Perempuan Bali selain berperan dalam kehidupan rumah tangga juga dapat bekerja dalam berbagai bidang.

Peningkatan partisipasi perempuan dalam kegiatan perekonomian didorong oleh beberapa faktor antara lain pertama, pandangan dan sikap masyarakat terhadap kesetaraan jenjang pendidikan untuk perempuan dan laki-laki, serta kesadaran akan pentingnya partisipasi perempuan dalam mendukung pembangunan. Kedua, motivasi untuk mandiri secara finansial agar dapat membiayai kebutuhan hidup dengan pendapatan sendiri. Faktor lain yang mungkin memicu peningkatan partisipasi perempuan yaitu kesempatan kerja yang semakin terbuka bagi perempuan (Marhaeni, 2008).

Perempuan dalam pandangan agama Hindu memiliki kedudukan mulia tetapi berbanding terbalik dengan hukum adat dan tradisi di Bali yang belum mencerminkan kesetaraan gender (Rahmawati, 2016). Ini terlihat ketika terjadi pernikahan, pembagian warisan, dan peran sertanya dalam kehidupan sosial kemasyarakatan, dimana kedudukan laki-laki dianggap lebih tinggi dibandingkan perempuan. Adanya perempuan yang memegang jabatan

manajemen puncak menjadi satu topik penelitian yang menarik ditengah perdebatan masalah kesetaraan gender di Bali.

Beberapa penelitian tentang pengaruh keberadaan perempuan pada kinerja perusahaan menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menyatakan keberadaan perempuan dalam jajaran pengurus mampu meningkatkan kinerja. Disisi lain, terdapat juga penelitian yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara keragaman gender dengan kinerja perusahaan. Diversitas gender berpengaruh positif pada kinerja perbankan di negara Uni-Eropa (Cardillo *et al.*, 2020). Penelitian juga menemukan bahwa diversitas gender meningkatkan efektivitas pengurus dalam mencegah pelanggaran dan penghindaran risiko perbankan di Eropa (Arnaboldi *et al.*, 2021). Diversitas gender juga berpengaruh positif pada efisiensi perbankan di Gana (Adeabah *et al.*, 2019). Hasil sejalan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Owen & Temesvary, 2018) dan (García-Meca *et al.*, 2015) dimana partisipasi perempuan memberikan pengaruh positif pada kinerja perbankan di Amerika dan negara G-20. Sebaliknya, Yasser *et al.*, (2017) menemukan bahwa diversitas gender tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan publik di Pakistan. Penelitian (Rafinda *et al.*, 2018) juga menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam jajaran pengurus tidak berpengaruh pada kinerja perbankan di India. Hal ini menjadi motivasi tambahan dilakukannya penelitian kembali tentang pengaruh keberadaan perempuan dalam jajaran pengurus pada kinerja perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh keberadaan perempuan Hindu dalam jajaran pengurus pada kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Bali. Pemilihan lokasi di Bali dilakukan dengan mempertimbangkan faktor budaya dan agama Hindu yang masih sangat kuat dan menjadi salah satu alasan bagi perempuan untuk bekerja. Penelitian ini diharapkan menambah referensi dan memperluas wawasan mengenai peranan perempuan Hindu dalam jajaran pengurus BPR.

Resource dependence theory menyatakan bahwa pengurus perusahaan merupakan suatu penghubung esensial antara perusahaan dengan lingkungan dan sumber daya eksternal dimana perusahaan bergantung. Perusahaan memiliki kebutuhan akan berbagai sumber daya yang diperoleh dari lingkungan sekitar sehingga organisasi cenderung memiliki ketergantungan pada sumber eksternal dari sumber daya tersebut. Hubungan inter-organisasional merupakan fenomena yang akan menentukan tingkatan hasil kinerja organisasi secara menyeluruh (Pfeffer & Salancik, 1978).

Anggota dewan komisaris dapat meminimalkan risiko ketidakpastian lingkungan dengan memanfaatkan jaringan yang dimiliki (Pfeffer & Salancik, 1978). Keragaman susunan anggota dengan direksi dan komisaris dapat memberikan lebih banyak informasi dan alternatif keputusan bagi organisasi. Keberadaan pengurus dengan diversitas tinggi akan mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap lingkungan eksternal perusahaan, karena keahlian, pengalaman, skill dan hubungan yang dimiliki oleh anggota dewan akan memfasilitasi akses terhadap sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan (Yasser *et al.*, 2017).

Diversitas didefinisikan sebagai perbedaan karakteristik yang dapat mempengaruhi pikiran dan perilaku setiap orang (Allard, 2010). Diversitas

karyawan dan pengurus banyak dilakukan perusahaan karena menyadari bahwa hal ini memberikan keuntungan bagi perusahaan salah satunya adalah alternatif pembuatan keputusan yang lebih beragam dan legitimasi baik internal maupun eksternal (Carter *et al.*, 2008). Namun terlepas dari dampak positif yang ada, kebijakan ini juga memberikan dampak negatif seperti kesulitan kerjasama dan komunikasi serta rentan terhadap terjadinya konflik internal (Ferreira & Kirchmaier, 2012).

Diversitas pengurus yang tinggi diharapkan memberikan variasi gaya kognitif, sehingga menambah informasi, pemikiran, pandangan dan pendekatan bagi perusahaan untuk memperbaiki kualitas pembuatan keputusan (Williams & O'Reilly III, 1998). Susunan pengurus dengan berbeda karakteristik akan memberikan pendapat dan solusi dari perspektif yang heterogen sehingga menghasilkan pemecahan masalah yang lebih beragam.

Gender merupakan pandangan budaya yang mengacu pada berbedanya karakteristik antara pria dan wanita baik secara biologis, perilaku, dan sosial budaya, namun di tengah masyarakat kedudukannya disetarakan dengan batas-batas tertentu (Rahmawati, 2016). (Setyawati, 2017) menyatakan gender sebagai konsep sosial yang membagi peran pria dan wanita menurut posisi, tujuan, dan peranan di berbagai bidang pembangunan dan kehidupan, tanpa dibedakan secara biologis.

Gender tidak mengarah pada diskriminasi sosial antara pria dengan wanita. Ketika menjalankan peran dan kewajibannya laki-laki dan perempuan diharapkan dapat melakukan kerjasama secara seimbang dan harmonis. Ini didukung dengan isi dari Kitab Manawa Dharmasastra Bab IX seloka 33 yang menjelaskan tentang peran dan kewajiban laki-laki dan perempuan dalam setiap kelahirannya masing-masing (Prमितasari, 2017). Perempuan mulai dilibatkan dalam kegiatan politik dan ekonomi dengan memegang jabatan penting pada sebuah organisasi. Perempuan dianggap lebih gigih, demokratis, dan berintegritas tinggi, sehingga dapat mengelola organisasi lebih baik. Hal ini diharapkan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan dapat ditingkatkan. Untuk menentukan tingkat pencapaian efektivitas organisasi, kinerja harus dinilai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik (Fahmi, 2014).

Penelitian tentang keberagaman gender anggota pengurus menunjukkan hasil yang beragam. Keberadaan anggota pengurus perempuan tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan (Amin & Sunarjanto, 2016). Penelitian (Darmadi, 2014) menemukan pengaruh negatif diversitas gender anggota pengurus pada kinerja perusahaan. Hasil berbeda ditemukan oleh (Khamis *et al.*, 2019) bahwa keragaman gender manajemen tingkat atas akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Diversitas gender berpengaruh positif pada kinerja perbankan di negara Uni-Eropa (Cardillo *et al.*, 2020). Penelitian juga menemukan bahwa diversitas gender meningkatkan efektivitas pengurus dalam mencegah pelanggaran dan penghindaran risiko perbankan di Eropa (Arnaboldi *et al.*, 2021). Penurunan pelanggaran dan penghindaran risiko akan meningkatkan kinerja perbankan. Diversitas gender juga berpengaruh positif pada efisiensi perbankan di Gana (Adeabah *et al.*, 2019). Hasil sejalan juga

ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Owen & Temesvary, 2018) dan (García-Meca *et al.*, 2015) dimana partisipasi perempuan memberikan pengaruh positif pada kinerja perbankan di Amerika dan negara G-20. Persentase anggota pengurus perempuan mampu meningkatkan kinerja perusahaan (Amin & Sunarjanto, 2016). (Tarigan *et al.*, 2018) dan (Asri & Triana, 2017) juga menemukan bahwa ada pengaruh positif persentase anggota pengurus wanita pada kinerja keuangan. Dari uraian tersebut, penelitian ini menduga sebagai berikut.

H₁ : Persentase perempuan dalam jajaran pengurus memiliki pengaruh positif pada kinerja BPR di Bali.

Perusahaan dengan anggota pengurus perempuan akan lebih baik dalam pengelolaan dan kinerjanya (McKinsey & Company, 2010). Dalam hal saluran komunikasi, pengurus perempuan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghubungkan perusahaan dengan pelanggan, karyawan dan masyarakat (Liu *et al.*, 2014). Kemampuan ini akan mendorong peningkatan kinerja baik karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. (Peni, 2014) menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam jajaran direksi berpengaruh pada kinerja perusahaan S&P 500. Gender berpengaruh positif pada kinerja pasar perusahaan perbankan di Bursa Efek Indonesia (Dewi & Dewi, 2016). Hasil serupa juga ditemukan oleh (Liu *et al.*, 2014) dimana keberadaan perempuan berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Dari uraian tersebut, penelitian ini menduga sebagai berikut.

H₂ : Keberadaan perempuan dalam jajaran pengurus memiliki pengaruh positif pada kinerja BPR di Bali.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh BPR di Bali. BPR sebagai bagian dari sektor keuangan memiliki kontribusi untuk mendukung perkembangan ekonomi dan pariwisata di Bali. BPR juga tersebar hampir diseluruh wilayah sehingga dianggap dapat mewakili peran perempuan di sektor keuangan di wilayah Bali. Bali dipilih karena menempati urutan pertama secara nasional dalam angka partisipasi angkatan kerja perempuan dan mayoritas penduduknya menganut agama Hindu berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2016).

Penelitian ini menggunakan keragaman gender anggota pengurus BPR sebagai variabel independen. Pengurus yang dimaksud dalam penelitian ini adalah direksi dan komisaris BPR. Keragaman gender tersebut diukur dengan dua hal yaitu keberadaan anggota pengurus perempuan Hindu dan persentase pengurus perempuan Hindu dibandingkan dengan jumlah pengurus di masing-masing BPR. Keberadaan anggota pengurus perempuan Hindu diukur secara *dummy* yaitu nilai 0 diberikan untuk perusahaan yang tidak memiliki anggota pengurus perempuan Hindu dan nilai 1 diberikan jika perusahaan memiliki anggota pengurus perempuan Hindu. Persentase pengurus perempuan Hindu diperoleh dari jumlah anggota pengurus perempuan Hindu dibagi jumlah total pengurus. Kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dihitung berdasarkan *financial accounting information* yaitu *Return on Asset* (ROA). Penggunaan ROA sebagai ukuran kinerja karena rasio ini menggambarkan kemampuan pengurus

bank dalam memperoleh keuntungan dan mengelola tingkat efisiensi penggunaan aset secara keseluruhan.

Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu metode penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Sugiyono, 2017). Penelitian dilakukan pada perusahaan yang laporan keuangannya telah diaudit dan memiliki total aset di atas 10 milyar. Kriteria ini digunakan untuk menghindari bias akibat adanya kesalahan penerapan prinsip akuntansi yang mungkin akan mempengaruhi kualitas informasi yang digunakan untuk penilaian kinerja. Perusahaan sampel juga tidak menderita kerugian selama periode pengamatan dan memiliki anggota direksi dan komisaris yang beragama Hindu. Hal ini dipilih karena penelitian ini ingin mengetahui keberadaan perempuan Hindu dalam jajaran pengurus.

Analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu metode regresi linier berganda. Pengujian hipotesis diawali dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk mendapatkan model penelitian yang sesuai (Ghozali, 2016). Persamaan regresi disajikan sebagai berikut.

$$KP = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- KP = Kinerja Perusahaan
- β_0 = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi
- ε = eror term
- X1 = Persentase Anggota Pengurus Perempuan Hindu
- X2 = Keberadaan Anggota Pengurus Perempuan Hindu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur pemilihan sampel berdasarkan kriteria *purposive sampling* diperoleh jumlah sampel sebanyak 110 perusahaan dengan 317 data observasi seperti pada Tabel 1, berikut ini.

Tabel 1. Pemilihan Sampel

Kriteria	2016	2017	2018	Total Pengamatan
BPR terdaftar di seluruh Bali	137	138	137	412
BPR yang memiliki aset di bawah 10 Milyar dan tidak diaudit	(5)	(5)	(5)	(15)
BPR yang mengalami kerugian selama periode penelitian	(12)	(13)	(23)	(48)
BPR yang memiliki pengurus perempuan non Hindu	(11)	(10)	(11)	(32)
Total sampel penelitian	109	110	98	317

Sumber: Data Penelitian, 2020

BPR yang memenuhi kriteria sampel terdistribusi ke delapan Kabupaten/Kota yang ada di Bali. BPR yang ada di Kabupaten Jembrana tidak memenuhi kriteria sampel sehingga tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Distribusi BPR di setiap Kabupaten/Kota disajikan pada Tabel 2, berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Sampel Per Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	2016	2017	2018	Total
Badung	43	41	38	122
Gianyar	25	23	23	71
Klungkung	2	4	3	9
Karangasem	3	2	2	7
Bangli	3	3	3	9
Tabanan	12	15	13	40
Denpasar	15	16	10	41
Buleleng	6	6	6	18
Jembrana	0	0	0	0
Total Keseluruhan	109	110	98	317

Sumber: Data Penelitian, 2020

Hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas dapat diuraikan sebagai berikut. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* awal sebesar 0,000 menunjukkan terjadi masalah normalitas namun setelah dilakukan transformasi data persamaan regresi dinyatakan lolos uji normalitas dengan nilai sebesar 0,086.

Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan nilai *Durbin Watson* sebesar 1,328 yang berarti terjadi autokorelasi. Selanjutnya dilakukan langkah perbaikan menggunakan metode Lag Y sehingga nilai DW menjadi 1,908 yang berarti model regresi tidak mengandung autokorelasi. Hasil pengujian multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dapat disajikan pada Tabel 3, berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Persentase Gender (X1)	0,278	3,599
Keberadaan Gender (X2)	0,277	3,608
Lag Y	0,993	1,007

Sumber: Data Penelitian, 2020

Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai tolerance seluruh variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui kesamaan varian dari masing-masing variabel. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4, berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Signifikansi
Persentase Gender (X1)	0,520	0,604
Keberadaan Gender (X2)	0,360	0,719

Sumber: Data Penelitian, 2020

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada Tabel 4, diperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dengan hasil seperti pada Tabel 5, berikut ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standard Error	t hitung	Signifikan si
Kinerja Perusahaan	Persentase Gender (X1)	-0,011	0,009	-1,211	0,227
	Keberadaan Gender (X2)	0,007	0,004	2,037	0,042
	Constant	0,015	F hitung	14,666	
	Adjusted R square	0,115	Sig.	0,000	

Sumber: Data Penelitian, 2020

Pengujian hipotesis dengan regresi linear beraganda menghasilkan nilai F score sebesar 14,666 dengan signifikansi 0,000 yang berarti model regresi dinyatakan layak. Nilai adjusted R-square sebesar 0,115 menunjukkan bahwa 11,5% kinerja keuangan mampu dijelaskan oleh variabel yang diteliti sedangkan sisanya 88,5% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

Pada Tabel 5, dapat disajikan bahwa variabel X1 yaitu persentase pengurus perempuan Hindu tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan dengan nilai signifikansi $0,227 > 0,05$. Ini berarti bahwa semakin besarnya persentase pengurus perempuan Hindu pada BPR di Bali tidak mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hal ini memperkuat gambaran data dimana jika dilihat dari rata-rata persentase perempuan Hindu dalam jajaran pengurus BPR hanya sebesar 19%. Tentu ini bukan angka yang seimbang karena pada akhirnya keputusan ditentukan oleh pihak yang memiliki kendali mayoritas di dalam sebuah perusahaan. Disisi lain, adanya pemegang saham pengendali yang terlibat langsung menjadi salah satu pengurus menyebabkan kurang maksimalnya peran dari anggota pengurus lain. Hal ini memberikan tekanan tersendiri yang membuat keputusan menjadi berbeda karena setiap anggota pengurus tidak memiliki posisi yang seimbang. Ini mungkin menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi alasan yang menyebabkan persentase anggota pengurus perempuan tidak memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasser *et al.*, (2017) menemukan bahwa diversitas gender tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan publik di Pakistan. Penelitian (Rafinda *et al.*, 2018) juga menemukan bahwa keberadaan perempuan dalam jajaran pengurus tidak berpengaruh pada kinerja perbankan di India.

Pengujian hipotesis kedua pada Tabel 5, menunjukkan bahwa keberadaan perempuan Hindu sebagai pengurus BPR memiliki pengaruh positif pada kinerja perusahaan. Adanya perempuan Hindu dalam jajaran pengurus mampu memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja. Perusahaan dengan anggota dewan perempuan yang *powerfull* cenderung memiliki kinerja dan *corporate governance* yang lebih baik (McKinsey & Company, 2010). (Dewi & Dewi, 2016) juga memperoleh hasil sejalan yaitu gender berpengaruh positif pada kinerja pasar perusahaan. Dilihat dari karakteristik sampel dapat diketahui bahwa 56% perusahaan BPR di Bali memiliki anggota pengurus perempuan dengan jumlah yang beragam. Hal ini memberikan gambaran bahwa peran perempuan Hindu di jajaran *top management* sudah mendapat perhatian dan dapat dikatakan mampu bersaing dengan pekerja laki-laki. Hasil sejalan juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan (Owen & Temesvary, 2018) dan

(García-Meca *et al.*, 2015) dimana partisipasi perempuan memberikan pengaruh positif pada kinerja perbankan di Amerika dan negara G-20.

SIMPULAN

Keberadaan perempuan Hindu dalam jajaran pengurus BPR di Bali berpengaruh positif pada kinerja perusahaan. Jika ditinjau dari persentase anggota pengurus perempuan Hindu tidak memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan BPR di Bali. Persentase anggota pengurus perempuan masih relatif kecil sehingga belum memiliki dominasi yang cukup dalam pembuatan keputusan. Adanya faktor pemegang saham pengendali juga memiliki dampak yang perlu dipertimbangkan ketika sebuah keputusan dibuat.

Penelitian ini hanya meneliti dua aspek implikasi perempuan Hindu dalam jajaran pengurus BPR terhadap kinerja perusahaan. Ada beberapa faktor lain yang mungkin dapat dipertimbangkan pada penelitian selanjutnya antara lain pengalaman, usia, dan tingkat pendidikan yang dimiliki. Tentu faktor ini mungkin memberikan dampak signifikan pada efektivitas perempuan sebagai pengurus dalam memberikan tambahan alternatif keputusan bagi organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat mengenai peran perempuan dalam organisasi keuangan yang ada di Bali mengingat secara adat kesetaraan gender masih menjadi masalah yang cukup pelik. Bagi badan regulasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam membuat regulasi yang berkaitan dengan penetapan anggota dewan komisaris dan direksi BPR.

REFERENSI

- Adeabah, D., Gyeke-Dako, A., & Andoh, C. (2019). Board gender diversity, corporate governance and bank efficiency in Ghana: a two stage data envelope analysis (DEA) approach. *Corporate Governance (Bingley)*. <https://doi.org/10.1108/CG-08-2017-0171>
- Allard, I. N. (2010). Examining the relationship between organizational culture and performance: moderators of culture gap. In *ProQuest Dissertations and Theses*.
- Amin, N. N., & Sunarjanto. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Dewan Direksi Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(3), 51-66.
- Ararat, M., Aksu, M., & Tansel Cetin, A. (2015). How board diversity affects firm performance in emerging markets: Evidence on channels in controlled firms. *Corporate Governance: An International Review*. <https://doi.org/10.1111/corg.12103>
- Arnaboldi, F., Casu, B., Gallo, A., Kalotychou, E., & Sarkisyan, A. (2021). Gender diversity and bank misconduct. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101834>
- Asri, M., & Triana. (2017). The Impact Of Female Directors On Firm Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*.
- Cardillo, G., Onali, E., & Torluccio, G. (2020). Does gender diversity on banks' boards matter? Evidence from public bailouts. *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101560>

- Carter, D. A., Souza, F. D., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2008). The Diversity Of Corporate Board Committees And Financial Performance The Diversity Of Corporate Board Committees. *Wall Street Journal*, 1-41. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1106698>
- Darmadi, S. (2014). Corporate Governance: The international journal of business in society Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *International Journal of Productivity and Performance Management Managerial Finance*, 13(18), 288-304.
- Dewi, G., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Diversitas Dewan Komisaris dan Direksi pada Nilai Perusahaan pada Perusahaan Sektor Keuangan yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2009-2013. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(1), 812-836.
- Fahmi, I. (2014). Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal. In *Manajemen Keuangan Perusahaan dan Pasar Modal*.
- Ferreira, D., & Kirchmaier, T. (2012). Corporate boards in Europe: Size, independence and gender diversity. In *Boards and Shareholders in European Listed Companies: Facts, Context and Post-Crisis Reforms*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139629126.004>
- 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*. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2014.12.002>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khamis, R., Barone, E., Sarea, A., & Hamdan, A. M. (2019). *Board Gender Diversity and Firm Performance* (pp. 302-311). <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9171-9.ch015>
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>
- Marhaeni. (2008). Perkembangan Studi Perempuan, Kritik, dan Gagasan Sebuah Perspektif Untuk Studi Gender Ke Depan. *Jurnal Piramida*, vol.4(no.2).
- McKinsey & Company. (2010). Women at the top of corporations: Making it happen. *McKinsey & Company*.
- Milliken, F. J., & Martins, L. L. (1996). Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups. *The Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.2307/258667>
- Ni Nyoman Rahmawati. (2016). Perempuan Bali dalam Pergulatan Gender (Kajian Budaya, Tradisi, dan Agama Hindu). *Jurnal Studi Kultural*, 1(1), 58-64.
- Owen, A. L., & Temesvary, J. (2018). The performance effects of gender diversity on bank boards. *Journal of Banking and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2018.02.015>
- Peni, E. (2014). CEO and Chairperson characteristics and firm performance. *Journal of Management and Governance*. <https://doi.org/10.1007/s10997-012-9224-7>
- Pfeffer, J; Salancik, G. (1978). Chapter 1- An external perspective on organizations. *The External Control of Organizations a Resource Dependence*

- Perspective*, 1–22. <https://doi.org/10.2307/2392573>
- Pramitasari, N. (2017). Eksistensi Wanita Dalam Manawa Dharmasastra (Perspektif Teologi Gender). *Jurnal Penelitian Agama Hindu*.
- Rafinda, A., Rafinda, A., Witiastuti, R. S., Suroso, A., & Trinugroho, I. (2018). Board diversity, risk and sustainability of Bank Performance: Evidence from India. *Journal of Security and Sustainability Issues*. [https://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4\(15\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4(15))
- Setyawati, N. K. (2017). Kedudukan Perempuan Hindu Menurut Hukum Waris Adat Bali Dalam Perspektif Kesetaraan Gender. *Jurnal Penelitian Agama Hindu*. <https://doi.org/10.25078/jpah.v1i2.310>
- Siciliano, J. I. (1996). The relationship of board member diversity to organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 15(12), 1313–1320. <https://doi.org/10.1007/BF00411816>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian* (p. 80).
- Tarigan, J., Hervindra, C., & Hatane, S. E. (2018). Does Board Diversity Influence Financial Performance? *International Research Journal of Business Studies*, 11(3), 195–215. <https://doi.org/10.21632/irjbs.11.3.195-215>
- Williams, K. Y., & O'Reilly III, C. a. (1998). Demography and Diversity in Organizations: A Review of 40 Years of Research. In *Research in organizational behavior* (Vol. 20, p. 77). <https://doi.org/10.1177/104649640003100505>
- Yasser, Q. R., Mamun, A. Al, & Rodrigs, M. (2017). Impact of board structure on firm performance: evidence from an emerging economy. *Journal of Asia Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2015-0067>