

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Undang-undang No. 10 Tahun 1998 mengenai Perbankan, Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank merupakan lembaga yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada tingkat kepercayaan masyarakat. Kinerja keuangan bank menjadi salah satu faktor penting yang harus dijaga dan ditingkatkan secara keberlanjutan (Onoyi & Windayati, 2021).

Kinerja keuangan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi keuangan dan prestasi kerja dalam periode tertentu dari suatu perusahaan. Investor menjadikan performa keuangan sebagai kunci dalam menilai potensi pertumbuhan dan kestabilan sebuah perusahaan. Keputusan investasi dilakukan berdasarkan informasi keuangan yang akurat dan transparan, yang mencerminkan kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan serta mempertahankan keberlangsungan usahanya (Isma & Satyawati, 2025). Kinerja keuangan menggambarkan penilaian terhadap kondisi keuangan perusahaan yang mencakup aspek kewajiban, ekuitas, struktur biaya, aset, tingkat profitabilitas, serta

pendapatan yang dihasilkan perusahaan (Pratiwi *et al.*, 2024). Kinerja keuangan merupakan salah satu indikator utama yang digunakan untuk mengukur sejauh mana efektivitas dan efisiensi pengolahan sumber daya dalam suatu perusahaan (Winantisan, 2024).

Kinerja keuangan yang kuat dari suatu perusahaan memberikan kemampuan yang lebih besar untuk melakukan risiko keuangan yang lebih tinggi dalam penganggaran modal. Pencapaian kinerja keuangan perusahaan ini menunjukkan bahwa yang optimal tidak dapat dihasilkan tanpa adanya tata kelola perusahaan yang baik (Yanto & Anggraini, 2022). Tata kelola perusahaan yang kuat termasuk transparansi dapat menghindarkan perusahaan dari masalah hukum, hal tersebut memiliki sisi positif yakni meningkatkan kepercayaan investor dan pemangku kepentingan karena dinilai lebih efisien dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan kinerja keuangan (Li *et al.*, 2024).

Pengukuran kinerja keuangan menjadi krusial dalam konteks perbankan, karena berkaitan dengan stabilitas keuangan nasional dan kepercayaan publik terhadap sistem perbankan (Saragih & Sihombing, 2021). Profitabilitas, likuiditas, efisiensi, dan manajemen risiko merupakan komponen dari kinerja keuangan. Pengukuran komponen tersebut umumnya dilakukan oleh perusahaan dalam menilai kinerja keuangan dengan menggunakan berbagai rasio keuangan, antara lain *Return on Assets* (ROA), *Return on Equity* (ROE), dan *Net Profit Margin* (NPM) (Lase *et al.*, 2022).

Return on Assets (ROA) merupakan rasio yang mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba dari aset yang dimiliki. Semakin tinggi ROA,

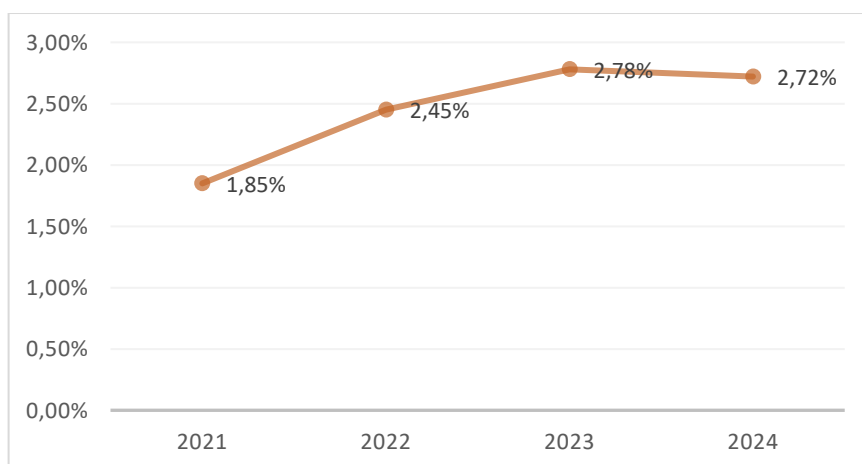
semakin efisien perusahaan dalam menggunakan asetnya (Brigham & Ehrhardt, 2020). *Return on Assets* (ROA) juga digunakan untuk mengevaluasi potensi perolehan keuntungan dari seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan (Leon *et al.*, 2023), serta menunjukkan sejauh mana kemampuan perusahaan memperoleh pendapatan bersih yang dihasilkan dibandingkan dengan jumlah asetnya (Anggarini *et al.*, 2023).

Return on Equity (ROE) merupakan rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih berdasarkan ekuitas pemegang saham (Yahya & Fietroh, 2021). ROE memberikan gambaran mengenai sejauh mana dana yang ditanamkan oleh pemilik perusahaan mampu menghasilkan keuntungan. Nilai ROE yang lebih tinggi menandakan semakin baik performa perusahaan dalam menciptakan laba (Saragih & Forever, 2024). Rasio ini penting karena dapat menunjukkan efektivitas manajemen dalam memanfaatkan modal yang ada untuk menghasilkan laba (Joshua & Sibarani, 2025).

Net Profit Margin (NPM) merupakan rasio yang digunakan untuk menilai kemampuan perusahaan menghasilkan laba bersih dari total pendapatan yang diperoleh (Damayanti & Puspitaningrum, 2026). Rasio ini menunjukkan efisiensi perusahaan dalam mengelola biaya dan pengeluaran operasionalnya sehingga dapat memperoleh keuntungan setelah dikurangi pajak dan bunga. NPM juga berguna untuk mengetahui kemampuan bank dalam menjaga keuntungan bersih secara konsisten dari setiap pendapatan yang dihasilkan, semakin tinggi NPM semakin besar keuntungan dari setiap pendapatan (Irawan & Fajri, 2021).

Penelitian ini menggunakan *Return on Assets* (ROA) sebagai indikator untuk mengukur kinerja keuangan. *Return on Assets* (ROA) digunakan untuk mengukur tingkat efisiensi dan efektivitas bank dalam memanfaatkan aset yang dimiliki untuk menghasilkan pendapatan dan keuntungan (Pratiwi *et al.*, 2024). Pengelolaan aset yang baik dalam sektor perbankan dapat mempengaruhi kinerja keuangan bank, karena memiliki efisiensi aset tinggi cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik (Cahyani *et al.*, 2024). Pengelolaan aset yang baik tentunya akan meningkatkan perolehan laba dan pertumbuhan perusahaan (Rohmandika *et al.*, 2023).

Berikut merupakan rata-rata *Return on Assets* (ROA) perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2024.



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 1.1
Rata-Rata Returns on Assets Perbankan Indonesia Tahun 2021-2024

Berdasarkan data yang disajikan pada Gambar 1.1, rata-rata *Return on Assets* (ROA) perbankan Indonesia selama periode 2021-2024 mengalami fluktuasi. Tahun 2021-2023 *Return on Assets* (ROA) mengalami kenaikan dari

1,85% ke 2,45% dan 2,78%. Tahun 2023-2024, *Return on Assets* (ROA) mengalami penurunan dari 2,78% pada tahun 2023 menjadi 2,72% pada tahun 2024. Kondisi ini tentu menunjukkan bahwa kinerja keuangan perbankan belum sepenuhnya stabil dan masih menghadapi berbagai tantangan. Fluktuasi tersebut memperlihatkan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja keuangan, baik secara finansial maupun non-finansial.

Bursa Efek Indonesia (BEI) menggunakan sistem klasifikasi *Indonesia Stock Exchange Industrial Classification* (IDX-IC) untuk mengelompokkan perusahaan tercatat ke dalam berbagai sektor industri yang mulai berlaku pada 25 Januari 2021. Klasifikasi tersebut terdiri atas 12 sektor, yaitu Energi, Bahan Baku, Industri, Konsumen Non-Siklikal, Konsumen Siklikal, Kesehatan, Keuangan, Teknologi Informasi, Telekomunikasi, Properti dan Real Estat, Transportasi dan Logistik, serta Utilitas. Banyaknya sektor yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik operasional, tingkat risiko, serta berbagai kondisi bisnis yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam menghasilkan kinerja keuangan. Pemilihan sektor penelitian menjadi penting untuk mempertimbangkan karakteristik industrinya (Ahmed *et al.*, 2024).

Penelitian ini memilih sektor keuangan khususnya subsektor perbankan karena merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan, yaitu menghimpun dana dari pihak yang memiliki kelebihan dana dan menyalurkannya kembali kepada pihak yang membutuhkan (Mutia *et al.*, 2025), sehingga memiliki peran strategis dalam

menjaga stabilitas serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan keuangan nasional (Arifiona & Wahyundaru, 2026). Sektor perbankan juga merupakan industri yang bergantung kepada kepercayaan masyarakat, sehingga dituntut untuk menjaga kinerja keuangan dan tata kelola perusahaan yang baik (Saragih & Sihombing, 2021).

Perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja keuangannya agar mampu mempertahankan perkembangan yang cepat berubah, sehingga menjadikan kinerja keuangan salah satu aspek yang penting dalam mencerminkan tingkat pencapaian sebuah perusahaan (Boutseka *et al.*, 2024). Peningkatan kinerja perusahaan merupakan aspek penting, karena berhubungan langsung dalam upaya meningkatkan kesejahteraan *stakeholder* sebagai tujuan utama perusahaan. Perusahaan perlu pengelolaan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja keuangan yang optimal (Arora 2022).

Kinerja keuangan bank tidak hanya dipengaruhi oleh faktor keuangan saja, melainkan juga faktor non-keuangan. Faktor keuangan meliputi profitabilitas, likuiditas, struktur modal, kualitas aset, serta efisiensi operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya keuangan (Sumarna & Muzakir, 2022). Faktor non-keuangan mencakup berbagai aspek seperti lingkungan, sosial, tata kelola perusahaan, manajemen risiko, strategi perusahaan, serta struktur organisasi (Vijaya, 2023). Faktor keuangan maupun non-keuangan perlu dikelola secara seimbang agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor non-keuangan seperti tata kelola perusahaan, manajemen risiko, tanggung jawab sosial perusahaan, dan

karakteristik dewan direksi turut berperan dalam mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan (Vijaya, 2023). Karakteristik dewan direksi merupakan salah satu faktor non-keuangan yang mendapatkan perhatian karena dewan direksi memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan strategis perusahaan serta proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan operasional dan keberlanjutan perusahaan. karakteristik dewan direksi dapat mempengaruhi efektifitas pengelolaan perusahaan dan akhirnya dapat berdampak pada kinerja keuangan (Jhunjhunwala, 2023).

Keragaman gender dewan direksi merupakan salah satu karakteristik yang saat ini mendapatkan perhatian karena dinilai mampu memberikan perspektif, pengalaman, dan pengambilan keputusan yang lebih beragam dalam perusahaan (Aluchna & Aras, 2020). Keragaman gender pada dewan direksi merupakan mekanisme penting dalam tata kelola perusahaan (Mastella *et al.*, 2021). Keragaman gender dalam dewan direksi merupakan isu yang semakin mendapat perhatian dalam dua dekade terakhir (Brahma *et al.*, 2020). Keragaman gender dewan harus mempengaruhi secara positif terhadap kinerja perusahaan, karena setiap dewan harus memiliki sifat heterogen dimana dewan akan memiliki pemahaman yang luas dan dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Simionescu *et al.*, 2021).

Penerapan prinsip keragaman dan inklusi harus menjadi bagian dari budaya dan strategi bisnis perusahaan agar dapat berjalan dengan optimal. Keragaman gender dewan direksi diartikan sebagai variasi yang berkaitan dengan komposisi perusahaan, hal ini dapat diukur berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin,

usia, kewarganegaraan, latar belakang pendidikan, dan pengalaman. Perusahaan yang memiliki komposisi dewan direksi dengan tingkat keragaman gender yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, meskipun hasilnya masih bervariasi tergantung pada konteks industri dan negara (Brahma *et al.*, 2020).

Menurut Organisasi Buruh Internasional (*International Labor Organisation*) menyatakan bahwa kesenjangan gender dalam ketenagakerjaan masih dikatakan cukup tinggi, hal ini juga mencakup jenjang pekerjaan pada pimpinan perusahaan ataupun manajer (Mohsni *et al.*, 2021). Kepemimpinan organisasi atau perusahaan di Indonesia masih didominasi oleh laki-laki yang menjabat sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) dibandingkan dengan perempuan (Boutska *et al.*, 2024). Hernández-Atienza *et al.* (2024) menyatakan bahwa sifat ketelitian yang dimiliki oleh perempuan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa dewan perempuan dan peningkatan representasi perempuan di dewan dapat memberikan dampak pada ekonomi perusahaan, terutama dalam hal kinerja perusahaan.

Keragaman gender dalam perusahaan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja usaha secara menyeluruh. Studi bertajuk *Women in Business and Management* (WIBM): *The Business Case for Change* yang dirilis *International Labour Organisation* (ILO) pada Juni 2020 menunjukkan bahwa 60% perusahaan mengalami peningkatan profitabilitas, produktivitas, kreativitas inovatif, serta keterbukaan organisasi. Sebanyak 53% perusahaan mengaku mengalami peningkatan reputasi dan 46% menjadi lebih mampu dalam memenuhi kebutuhan pelanggan melalui penerapan keragaman gender (Miharja, *et al.*, 2023).

Penelitian ini memakai keragaman gender dewan direksi sebagai variabel independen (bebas). Keragaman gender dewan direksi dapat meningkatkan kualitas informasi, efisiensi pengawasan, dan tingkat inovasi organisasi (Safiullah *et al.*, 2022). Keragaman dewan direksi mencakup aspek seperti jenis kelamin, usia, etnis, dan latar belakang, namun keragaman dalam hal ini mencakup variasi latar belakang, pengalaman, dan perspektif anggota dewan direksi (Ningrum, 2024). Perempuan dalam dewan direksi dianggap memiliki keunggulan seperti kemampuan mengayomi, intuisi dalam bisnis yang lebih baik, dan pertimbangan risiko yang lebih matang (Rimbawan *et al.*, 2023). Karakteristik ini bisa menutupi kekurangan laki-laki dalam mengelola risiko dan menghadapi masalah kompleks (Apriliani & Biduri, 2022), sehingga dengan kehadiran perempuan dalam dewan direksi dapat memperkuat kualitas pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja keuangan.

Penelitian ini juga mengukur keragaman gender dewan direksi menggunakan proporsi jumlah dewan direksi perempuan terhadap total anggota dewan direksi. Perhitungan ini dilakukan dengan membandingkan jumlah dewan direksi perempuan dengan keseluruhan anggota dewan direksi dalam suatu perusahaan. Nilai proporsi tersebut digunakan untuk menghitung rata-rata keragaman gender dewan direksi pada perbankan pada periode 2021-2024, sebagaimana berikut:

Tabel 1.1
Komposisi Dewan Direksi Berdasarkan Gender pada Perbankan yang
Terdaftar di BEI Periode 2021-2024

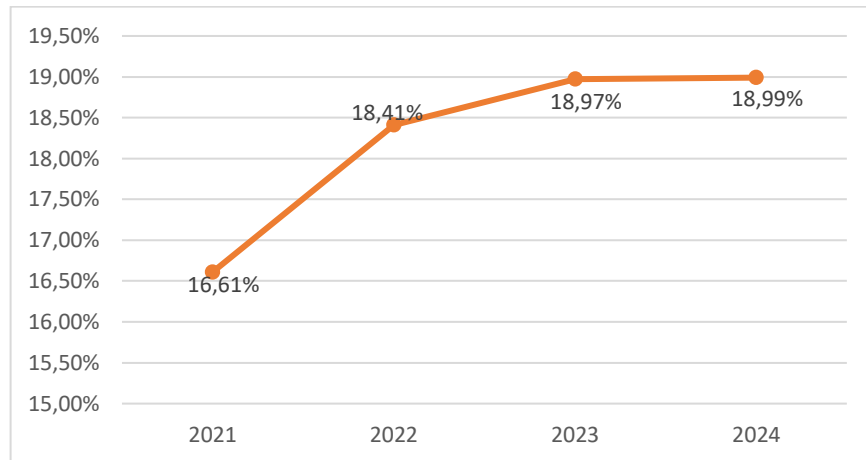
Tahun	Laki-Laki	Perempuan	Total Dewan Direksi
2021	261	52	313
2022	257	58	315
2023	252	59	311
2024	256	60	316

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 1.1, komposisi dewan direksi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2024 masih didominasi oleh laki-laki. Komposisi dewan direksi pada tahun 2021 terdapat 261 anggota dewan direksi laki-laki dan 52 anggota dewan direksi perempuan dari total 313 anggota dewan direksi. Tahun 2022, terdapat 257 anggota dewan direksi laki-laki dan 58 anggota dewan direksi perempuan dari total 315 anggota dewan direksi. Tahun 2023, terdapat 252 anggota dewan direksi laki-laki dan 59 anggota perempuan dewan direksi dari total 311 anggota dewan direksi. Tahun 2024, terdapat 256 anggota laki-laki dewan direksi dan 60 anggota perempuan dewan direksi dari total 316 anggota dewan direksi.

Data tersebut menunjukkan jumlah perempuan dalam dewan direksi mengalami peningkatan selama periode penelitian. Meskipun jumlah dewan direksi perempuan masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan dewan direksi laki-laki. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterwakilan perempuan pada posisi strategis di sektor perbankan masih relatif lebih rendah, sehingga dominasi laki-laki dalam jajaran dewan direksi cukup kuat. Tingkat keragaman gender dewan direksi perlu dianalisis lebih lanjut melalui proporsi perempuan terhadap total anggota dewan direksi agar memberikan gambaran mengenai keterwakilan perempuan dalam

jajaran dewan direksi. Berikut merupakan hasil perhitungan rata-rata keragaman gender dewan direksi pada perbankan periode 2021-2024.



Sumber: Data diolah, 2026

Gambar 1.2
Rata-rata Keragaman Gender Dewan Direksi Perbankan Indonesia Tahun 2021-2024

Berdasarkan Gambar 1.2, tingkat keragaman gender dewan direksi pada perusahaan perbankan di Indonesia menunjukkan kecenderungan meningkat selama periode 2021-2024. Tahun 2021, proporsi keragaman gender tercatat sebesar 16,61%. Tahun 2022, proporsi keragaman gender sebesar 18,41%. Pada tahun 2023, proporsi keragaman gender tercatat sebesar 18,97%. Pada tahun 2024, proporsi keragaman gender kembali meningkat sebesar 18,99%. Kondisi ini menandakan adanya peningkatan keragaman gender dewan direksi, meskipun proporsi perempuan masih relatif rendah dibandingkan dengan laki-laki dan masih berada di bawah 20% dari total anggota dewan direksi selama periode penelitian. Kondisi ini menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam dewan direksi masih belum optimal serta berpotensi membatasi optimalisasi manfaat dari

penerapan keragaman gender yang seharusnya dirasakan oleh perusahaan (Yilmaz *et al.*, 2022).

Hubungan antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten dalam berbagai penelitian terdahulu. Studi yang dilakukan oleh (Sahu, *et al.*, 2025) menyatakan bahwa representasi perempuan yang lebih besar di dewan perusahaan secara positif mempengaruhi kinerja perusahaan. Studi yang dilakukan oleh (Hazazea *et al.*, 2023) menyatakan secara tidak signifikan mempengaruhi kinerja keuangan. Perbedaan hasil ini menunjukkan ketidakpastian dalam hubungan antara kedua variabel.

Perbedaan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang berpotensi mempengaruhi hubungan antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan. *Good Corporate Governance* (GCG) merupakan salah satu faktor yang diduga berperan dalam hubungan tersebut. *Good Corporate Governance* atau tata kelola perusahaan merupakan salah satu komponen yang dianggap penting dan dipertimbangkan suatu perusahaan untuk upaya meningkatkan laba dan kinerja keuangan perusahaan. *Good Corporate Governance* menurut *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD), yaitu suatu sistem yang digunakan untuk mengarahkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan, sekaligus mengatur pembagian tanggung jawab, hak, dan kewajiban di antara pihak-pihak yang terlibat, seperti pemegang saham, dewan direksi, manajer, serta para pemangku kepentingan lainnya, baik yang memiliki saham maupun tidak (Tampubolon & Rohman, 2024).

Mekanisme *Good Corporate Governance* berfungsi sebagai instrumen untuk memastikan manajemen bertindak disiplin dalam menjalankan kesepakatan yang telah disepakati dengan pihak *principal*, dengan dilandasi oleh prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Penerapan tata kelola perusahaan yang efektif diharapkan mampu meminimalkan permasalahan keagenan (*agency problem*) yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Penerapan *Good Corporate Governance* didasarkan pada lima prinsip utama, yaitu transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independensi (*independency*), dan keadilan (*fairness*), yang perlu diterapkan secara konsisten untuk menjamin keberlangsungan usaha dengan tetap memperhatikan para pemangku kepentingan (Salsyabillah *et al.*, 2026).

Penerapan *Good Corporate Governance* dalam penelitian ini tidak hanya diukur secara keseluruhan, melainkan diproaksikan melalui mekanisme internal, yaitu dewan komisaris independen dan komite audit. Dewan komisaris independen diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan pengambilan keputusan yang lebih objektif, sehingga dapat mengurangi konflik kepentingan antara pemegang saham manajemen (Ressita *et al.*, 2024). Komite audit didirikan dewan komisaris untuk mendukung dalam menjalankan fungsinya terhadap pengelolaan perusahaan. Komite audit juga perlu menyediakan mekanisme komunikasi langsung dengan auditor eksternal, sehingga memungkinkan penjelasan serta pemahaman terhadap hal-hal tertentu (Sunanti *et al.*, 2020).

Tata kelola perusahaan yang baik mengharuskan organisasi untuk mengembangkan dan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate*

Governance dalam sistem manajemen. Penerapan prinsip tersebut diharapkan dapat menjamin keberlangsungan usaha sekaligus meningkatkan kinerja, sehingga perusahaan dapat memberikan nilai tambah untuk seluruh pemangku kepentingan maupun pemegang saham (Annisa *et al.*, 2023). Penerapan *Good Corporate Governance* diperlukan untuk memastikan perusahaan telah memberikan yang terbaik, meningkatkan keuntungan, dan menjamin keberlangsungan usaha (Wijayanti *et al.*, 2023).

Tabel 1.2
Research Gap

Variabel	Peneliti	+	Tidak Signifikan
Pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan: Peran Moderasi <i>Good Corporate Governance</i> (GCG) pada Perbankan Periode 2021-2024	Sahu <i>et al.</i> (2025)	✓	
	Abiad <i>et al.</i> (2025)	✓	
	Grishunin <i>et al.</i> (2024)		✓
	Hazazea <i>et al.</i> (2023)		✓
	Alber & Omar (2025)		✓
	Bel-Oms <i>et al.</i> (2024)	✓	
	Suripto & Nur Aini (2024)		✓
	Kurnianto <i>et al.</i> (2024)	✓	
	Ahmed <i>et al.</i> (2024)	✓	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat dari hasil penelitian sebelumnya, adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan. Penelitian Sahu *et al.* (2025) menunjukkan bahwa keragaman gender dewan direksi berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa komposisi perempuan dalam jajaran dewan direksi mampu memberikan perspektif yang lebih beragam

dalam pengambilan keputusan. Sedangkan, penelitian Alber & Omar (2025) menunjukkan bahwa keragaman gender dewan direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komposisi perempuan dalam jajaran dewan direksi belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja keuangan perusahaan

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan masih belum konsisten, sehingga memerlukan penelitian yang lebih lanjut. Penelitian yang menguji peran *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan masih relatif terbatas.

Good Corporate Governance (GCG) sebagai variabel moderasi dapat memberikan perspektif tambahan mengenai bagaimana penerapan tata kelola perusahaan yang baik mampu memperkuat hubungan antara keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan. Penerapan *Good Corporate Governance* (GCG) dapat meningkatkan efektivitas pengawasan, kualitas pengambilan keputusan, serta transparansi perusahaan sehingga keragaman gender dewan direksi dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap kinerja keuangan (Ridloah *et al.*, 2022).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang dikemukakan, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan yang dimoderasi *Good Corporate Governance* pada perusahaan Perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Atas dasar uraian tersebut, penulis merumuskan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Keragaman**

Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan: Peran Moderasi *Good Corporate Governance* (GCG) pada Perbankan Periode 2021-2024”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian ini. Permasalahan tersebut meliputi, Keragaman Gender Dewan Direksi, Kinerja Keuangan, dan *Good Corporate Governance*. Identifikasi masalah ini dapat diperoleh dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja keuangan perusahaan perbankan di Indonesia yang diukur *Return on Assets* (ROA) mengalami fluktuasi selama periode 2021-2024, menunjukkan bahwa kinerja keuangan masih belum stabil.
2. Meskipun keragaman gender dewan direksi pada perbankan di Indonesia mengalami peningkatan selama periode 2021-2024, proporsi perempuan masih berada di bawah 20% dari total anggota dewan direksi sehingga keterwakilan perempuan dalam proses pengambilan keputusan perusahaan belum optimal.
3. Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan.
4. Adanya indikasi bahwa terdapat variabel lain yang memoderasi hubungan antara keragaman gender dewan direksi dan kinerja keuangan, salah satunya yaitu

Good Corporate Governance yang diproksikan melalui mekanisme internal seperti dewan komisaris independen dan komite audit.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi keragaman gender dewan direksi, kinerja keuangan, dan *Good Corporate Governance* (GCG) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2024.
2. Seberapa besar pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2024.
3. Seberapa besar pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan dengan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderasi pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2021-2024.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kondisi keragaman gender dewan direksi, kinerja keuangan, dan *Good Corporate Governance* (GCG) pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2021-2024.

2. Besar pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2021-2024.
3. Besar pengaruh keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan dengan *Good Corporate Governance* (GCG) sebagai variabel moderasi pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) 2021-2024.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian, baik dari segi kontribusi, teoritis maupun penerapan praktis, yang akan diuraikan sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah pemahaman dan memberi kontribusi serta memperluas ilmu pengetahuan mengenai pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan: Peran Moderasi *Good Corporate Governance* (GCG) pada Perbankan Periode 2021-2024. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, referensi, dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur yang ada mengenai hubungan Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan dengan *Good Corporate Governance* sebagai variabel moderasi. Selama ini, penelitian topik ini masih menunjukkan hasil yang belum konsisten serta lebih banyak dilakukan pada sektor non-perbankan dan pada perusahaan di negara maju, sehingga penelitian ini akan mengisi kesenjangan

literatur dengan fokus pada perusahaan sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

- b. Mengembangkan teori *agency* dengan mengkaji bagaimana Keragaman gender Dewan Direksi dapat mempengaruhi proses pengawasan dan pengambilan keputusan perusahaan sehingga berdampak pada Kinerja Keuangan dengan *Good Corporate Governance* dipandang sebagai mekanisme pengawasan yang dapat mengurangi konflik keagenan antara manajemen (*agent*) dan pemilik (*principal*).
- c. Menambahkan perspektif baru dengan memasukkan *Good Corporate Governance* sebagai variabel moderasi yang menjelaskan bahwa mekanisme pengawasan perusahaan, seperti dewan komisaris independen dan komite audit dapat memperkuat dan memperlemah pengaruh Keragaman Gender Dewan Direksi terhadap Kinerja Keuangan, khususnya pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan, baik secara langsung maupun tidak langsung di antaranya:

1. Bagi Peneliti

- a. Diharapkan peneliti ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai keragaman gender dewan direksi terhadap kinerja keuangan pada sektor perbankan Indonesia.

- b. Diharapkan peneliti ini akan meningkatkan pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai peran *Good Corporate Governance* sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara keragaman gender dan kinerja keuangan.

2. Bagi Perusahaan Perbankan

- a. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai pentingnya Keragaman Gender Dewan Direksi dalam meningkatkan kinerja keuangan, sehingga perusahaan dapat lebih mempertimbangkan kebijakan rekrutmen dan promosi inklusif.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan untuk mengembangkan program kesetaraan gender dan inklusi dalam struktur dewan direksi guna meningkatkan efektivitas tata kelola perusahaan.

3. Bagi Investor

- a. Memberikan pertimbangan tambahan bagi pemegang saham dalam menilai perusahaan.
- b. Meningkatkan kesadaran pemegang saham mengenai pentingnya kebijakan keragaman dalam meningkatkan nilai perusahaan.

4. Bagi Regulator

- a. Meningkatkan representasi perempuan di dewan direksi perusahaan, termasuk kemungkinan penerapan kuota gender.
- b. Penerapan kebijakan keberlanjutan terkait keragaman dan inklusi dalam tata kelola perusahaan, khususnya di sektor perbankan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini terkait dampak keragaman gender pada sektor lain atau dengan variabel moderasi yang berbeda.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji perbandingan antara perusahaan di Indonesia dengan perusahaan di negara lain.