

SKRIPSI

PENGARUH GENDER DIVERSITY TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN BANK KONVENTSIONAL YANG TERDAFTAR DI BEI



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

**PENGARUH GENDER DIVERSITY TERHADAP REPUTASI
PERUSAHAAN BANK KONVENTSIONAL YANG
TERDAFTAR DI BEI**



OLEH :

**MIRNAWATI
NIM. 2120203862202073**

Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi (S. Akun) pada Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PAREPARE**

2025

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional Yang Terdaftar di BEI

Nama Mahasiswa : Mirnawati

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203862202073

Program Studi : Akuntansi Syariah

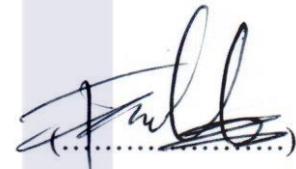
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-2476/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2024

Pembimbing Utama : Besse Faradiba, M.M

NIP : 1989101720190032004

Disetujui Oleh:



: Besse Faradiba, M.M

: 1989101720190032004

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.

NIP. 19710208 200112 2 002



PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional Yang Terdaftar di BEI

Nama Mahasiswa : Mirnawati

Nomor Induk Mahasiswa : 2120203862202073

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Nomor : B-2476/In.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2024

Tanggal Kelulusan : 18 September 2025

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Besse Faradiba, M.M.

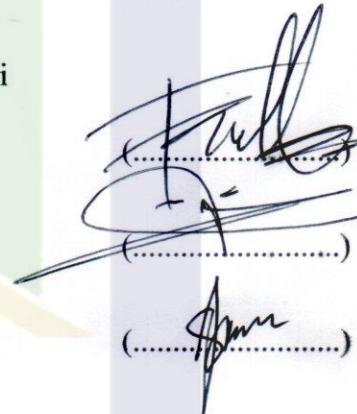
(Ketua)

Prof. Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum.

(Anggota)

Ira Sahara, S.E., M.Ak.

(Anggota)



Mengetahui :

Dekan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam




Prof. Dr. Muzdilah Muhammadun, M. Ag,
NIP. 19710208200112 2 002

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt. Berkat hidayah, taufik dan maunah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Syariah (S.Akun) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare.

Penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ibu kandung saya Ibunda Aminah serta Alm. bapak sambung dan bapak angkat saya, sebagai tanda bakti dan hormat dan rasa terima kasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada ibu, ayah sambung dan Alm. ayah angkat yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan serta cinta kasih yang tiada terhingga hanya dapat ku balas dengan karya kecil ini. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terima kasih untuk semua berkat do'a dan dukungan ibu dan ayah saya bisa berada dititk ini.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Ibu Besse Faradiba, M.M. selaku Dosen Pembimbing atas segala bantuan dan bimbingan telah diberikan, penulis ucapan teima kasih.

Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras dengan penuh tanggung jawab dalam pengembangan dan pengelolaan media belajar di IAIN Parepare menuju ke arah lebih baik.
2. Ibu Prof. Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Bapak Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. sebagai Wakil Dekan FEBI I dan Ibu Dr. Damirah, S.E., M.M. selaku wakil Dekan FEBI II.

3. Ibu Prof. Dr. Hj. St. Nurhayati, M.Hum. dan Ibu Ira Sahara, S.E., M.Ak. selaku dewan penguji skripsi.
4. Kepada Perpustakaan IAIN Parepare beserta jajarannya yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selama ini telah mendidik penulis yang masing-masing memiliki kehebatan tersendiri dalam menyampaikan materi perkuliahan, serta Bapak/Ibu dan jajaran Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang begitu banyak membantu penulis mulai dari awal perkuliahan sampai dengan pengurusan-pengurusan berkas penyelesaian kuliah.
6. Kepala Kantor dan Ibu Arlia Fitri Rahman beserta jajaran Bursa Efek Indonesia (BEI) Makassar atas izin dan bantuan yang diberikan sehingga dapat terselesaikan.
7. Kepada sahabat saya Nurul Istiqomah dan Dhita Putri Fajri beserta Rekan-rekan seperjuangan dalam organisasi Senat Mahasiswa Institut Iain Parepare telah menjadi rumah kedua untuk penulis terimakasih atas kerja sama, tawa, lelah dan pelajaran hidup yang tak ternilai dan juga telah menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik dan pengembangan diri saya serta kebersamaan yang tak ternilai selama ini
8. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis selama kurang lebih 4 tahun lamanya, yang menjadi salah satu penyemangat karena ada dalam setiap proses perjalanan penulis dalam menyusun skripsi sampai selesai. Terimakasih atas kebahagian dan terimakasih juga atas lukanya semoga setiap langkamu di kelilingi oleh orang-orang baik.
9. Terakhir, terimakasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian yang begitu besar, namun sering sulit di mengerti isi kepalanya, yaitu penulis diri saya sendiri Mirnawati yang akrab di sapa minno seorang anak tunggal yang

berjalan memasuki usia 23 tahun saat ini namun terkadang sifatnya seperti anak kecil, apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang sudah dimulai.Terimakasih telah hadir di dunia ini telah bertahan sejauh ini meskipun tumbuhmu tanpa banyak pelukan tanpa banyak kata sayang dari seorang ayah walaupun tidak sedikit yang ikut serta merayakan kehadiranmu namun tetap bersyukur tetap berani menjadi dirimu sendiri. Aku bangga atas setiap langkah kecil yang kau ambil, atas semua pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain.Walau terkadang harapanmu tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, jangan perna lelah untuk tetap berusaha, berbahagialah diamanapun kamu berada. Rayakan apapun dalam dirimu dan jadikan dirimu bersinar dimanapun tempatmu bertumpu.Aku berdo'a semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi oleh orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu terjawab untuk itu aku bangga,dan aku tahu aku pantas bahagia.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membebrikan bantuan baik moral maupun material hingga tulisan ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT berkenan menilai segala kebajikan sebagai amal jariyah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhir kata penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstuktif dan kesempurnaan skripsi ini.

PAREPARE

Parepare, 27 Oktober 2025

Penulis.,



MIRNAWATI

21202023862202073

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirnawati
NIM : 2120203862202073
Tempat/Tgl. Lahir : Kalo' 29 Januari 2003
Program Studi : Akuntansi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional yang Terdaftar di BEI

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Parepare, 27 Oktober 2025

Penulis.,



MIRNAWATI

2120203862202073

ABSTRAK

MIRNAWATI, *Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional Yang Terdaftar di BEI Periode 2021-2024.* (dibimbing oleh Besse Faradiba)

Gender Diversity menegaskan keberagaman identitas dan peran gender yang mendorong kesetaraan, inklusi, dan representasi yang adil dalam berbagai lingkungan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *gender diversity* terhadap reputasi perusahaan pada laporan keuangan bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Gender diversity* dalam dewan direksi maupun manajemen puncak dipandang sebagai salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan transparansi, kualitas pengambilan keputusan, serta kepercayaan pemangku kepentingan.

Reputasi perusahaan dalam penelitian ini diukur melalui indikator kinerja keuangan dan non-keuangan yang tercermin pada laporan tahunan bank. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder yang diperoleh dari laporan keuangan dan laporan tahunan bank konvensional selama periode tertentu. Analisis data dilakukan dengan uji regresi untuk melihat hubungan antara tingkat keberagaman gender dan reputasi perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *Gender Diversity* terhadap reputasi perusahaan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Reputasi perusahaan. Secara parsial (Uji t) *Gender Diversity* terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap reputasi perusahaan dengan nilai signifikan $0,003 < 0,005$ dan uji koefisien determinasi dengan nilai sebesar 21,5% dan sisanya sebanyak 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai peran *gender diversity* dalam memperkuat reputasi perusahaan, serta menjadi masukan bagi regulator, investor, dan pihak manajemen dalam mengoptimalkan praktik tata kelola perusahaan yang berkelanjutan.

Kata Kunci : *Gender Diversity, Reputasi Perusahaan*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
BAB I <u>PENDAHULUAN</u>	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II <u>TINJAUAN PUSTAKA</u>	14
A. Tinjauan Penelitian Relevan	14
B. Tinjauan Teori.....	20
1. <i>Gender Diversity</i>	20
2. Reputasi Perusahaan.....	22
3. Teori Keagenan	26
4. Teori Stakeholder.....	28
5. <i>Enterprise Theory</i> (Akuntansi Syariah)	30
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data.....	40
E. Defenisi Operasional Variabel	40
F. Instrumen Penelitian	43
G. Teknik Analisis Data	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Hasil Penelitian.....	48
B. Pengujian Analisis Data.....	54
1. Uji Asumsi Klasik	54
2. Uji Regresi Linear Sederhana	57
C. Uji Hipotesis	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	I
BIODATA PENULIS	XIX

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Nama Tabel	Halaman Tabel
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	34
Tabel 3.2	Puposive Sampling	36
Tabel 3.3	Sampel Penelitian	37
Tabel 4.1	Data <i>Gender Diversity</i> pada Bank Konvensional yang terdaftar di BEI	47
Tabel 4.2	Data <i>Corporate Social Responsibility</i> pada Bank Konvensional yang terdaftar di BEI	49
Tabel 4.3	Uji Normalitas Data	52
Tabel 4.4	Uji Multikolieritas	53
Tabel 4.5	Uji Hetersokedastisitas	53
Tabel 4.6	Uji Analisis Linear Sederhana	54
Tabel 4.7	Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.8	Uji Parsial (Uji t)	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Nama Tabel	Halaman Gambar
Gambar 1.1	Jumlah Direksi Wanita dan direksi laki-laki	10
Gambar 2.2	Bagan Kerangka Pikir	31



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
II	SK Pembimbing
III	Surat Izin Penelitian Kampus
IV	Surat izin Penelitian PTSP
V	Surat Izin Selesai meneliti
VI	Laporan keuangan bank konvensional yg terdaftar di BEI
VII	Biaya CSR Bank Konvensional yg terdaftar di BEI
XI	Output Pengujian SPSS
XIV	Surat Revisi Judul Skripsi
XV	Hasil olah gender diversity dan biaya CSR
XVII	Hasil Biaya CSR
XIX	Biodata Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. *Konsonan*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	ṣa	Ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ڙ	Za	Z	zet (dengan titik di bawah)
ڦ	'ain	'	apostrof terbalik
ڦ	gain	g	ge
ڦ	fa	f	ef
ڦ	qaf	q	qi
ڦ	kaf	k	ka
ڦ	lam	l	El
ڦ	mim	m	em
ڦ	nun	n	en
ڦ	wau	w	we
ڦ	ha	h	Ha
ڦ	hamzah	'	apostrof
ڦ	ya	y	Ye

Hamzah (ڦ) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dgn tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
í	<i>fathah</i>	a	a
í	<i>kasrah</i>	i	i
í	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◦ ﻕ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
◦ ﻁ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هَوْلَ : haula

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـِ ... ـَ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
ـِـ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
ـُـ	<i>dammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

Contoh:

ماتَ · *māta*

Contoh:

رَمَى : *ramā*

قیل : *qila*

نَمُوتُ : *vamūtu*

4. *Ta marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالُ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ٰ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نَعَّمْ : *nu“ima*

عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ى ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى—), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلَىٰ : ‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf الـ (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَالُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفَاسِفَةُ : *al-falsafah*

الْبَلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta ’muriūna*

النَّوْعُ : *al-nau’*

شَيْءٌ : *syai ’un*

أُمْرُثٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī Zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. Lafz al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِيْنُ اللَّهِ *dīnūllāh* بِاللَّهِ *billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata

sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammādūn illā rasūl

Inna awwala baitin wudi ‘a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila f īh al-Qur’ān

Nasīr al-Dīn al-Tūsi

Abū Nasr al-Farābi

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Dalāl

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Wafid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan: Zaīd, Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhānahū wa ta ‘ālā*

saw. = *sallallāhu ‘alaihi wa sallam*

a.s.	= ‘alaihi al-salām
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riway



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian mengenai pengaruh gender diversity terhadap reputasi perusahaan laporan keuangan pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia penting dilakukan karena isu keberagaman gender merupakan topik aktual dalam praktik *good corporate governance* yang semakin mendapat perhatian global. Bank sebagai lembaga keuangan memiliki peran strategis dalam menjaga kepercayaan publik, sehingga reputasi menjadi aset yang sangat berharga. Kehadiran perempuan dalam jajaran manajemen diyakini dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat laporan keuangan, dan pada akhirnya membangun citra positif perusahaan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan, investor, maupun regulator dalam memahami bahwa reputasi tidak hanya ditentukan oleh kinerja finansial, tetapi juga oleh tata kelola yang inklusif. Mengingat kajian serupa di Indonesia, khususnya pada sektor perbankan, masih terbatas, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan tersebut serta memperkaya literatur akademik di bidang keuangan dan manajemen¹.

Tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah agar dapat mencapai peningkatan nilai perusahaan, selain itu juga meningkatkan kesejahteraan pemilik atau pemegang saham dan memaksimalkan kekayaan pemegang saham melalui nilai perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan suatu pencapaian yang ingin dicapai oleh perusahaan dan biasanya ditunjukkan dengan nilai perusahaan yang

¹ Aryanti Ariesta Pramesti and Riski Aprillia Nita, "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)* 1, no. 2 (2022): 188–98.

baik. Persaingan perusahaan yang begitu kompetitif, harus didukung dengan penyajian annual report yang rapi².

Laporan tahunan dirancang untuk membantu pengguna laporan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel laporan tahunan dan menunjukkan kinerja keuangan suatu perusahaan. Laporan keuangan ini menunjukkan kondisi dan posisi keuangan perusahaan. Kondisi dan posisi keuangan perusahaan dapat berubah setiap periodenya sesuai dengan operasi yang berlangsung di perusahaan tersebut. Perubahan yang terjadi pada laporan posisi keuangan tentunya akan mempengaruhi harga saham secara keseluruhan dan tentunya harga saham ini merupakan cerminan dari nilai perusahaan itu sendiri. Apabila perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan harga saham perusahaan tersebut agar lebih menarik bagi investor.

Salah satu cara untuk menilai kinerja sebuah perusahaan adalah dengan melihat dari kinerja keuangan perusahaannya. Kinerja keuangan menggambarkan bagaimana kegiatan bisnis suatu perusahaan dijalankan serta apa yang sudah dicapai dari kegiatan bisnis tersebut. Pencapaian kegiatan bisnis perusahaan ini digambarkan dengan menghasilkan laba. Kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan laba merupakan hal yang utama dalam penilaian kinerja keuangan perusahaan³

Peran perbankan terhadap perekonomian suatu negara sangatlah luas dan penting. Sebagai lembaga keuangan utama, perbankan memiliki beberapa peran

² Luh Pande Eka Setiawati, Ni Putu Ayu Mirah Mariati, and Kadek Indah Kusuma Dewi, "Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Ukuran Terhadap Nilai Perusahaan," *Remik* 7, no. 1 (2023): 222–28,

³ Pujiastuti, *Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pengungkapan CSR Sebagai Pemediasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2011), UNNES Journal*, 2013,

kunci yang mendukung pertumbuhan dan stabilitas ekonomi. Pertama, perbankan berperan sebagai penyedia layanan keuangan yang penting bagi individu, bisnis, dan pemerintah. Melalui produk seperti tabungan, deposito, dan giro, perbankan memfasilitasi penyimpanan dan pengelolaan dana bagi individu. Hal ini tidak hanya membantu masyarakat dalam membangun kebiasaan menabung, tetapi juga memberikan aksesibilitas terhadap layanan keuangan yang lebih luas. Kedua, perbankan memberikan fasilitas kredit⁴.

Kinerja keuangan yang digambarkan dengan laba ini juga sebagai indikator pengukuran keberhasilan perusahaan dari segi finansial. Dengan adanya indikator pengukuran tersebut perusahaan dapat melakukan review dan evaluasi, sehingga perusahaan dapat melihat prospek perusahaannya di periode selanjutnya dan juga sebagai upaya⁵.

Penilaian kinerja suatu perusahaan dilihat melalui kemampuannya ketika manajemen dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam mengelola seluruh dana yang ada di perusahaan, baik aset, utang, maupun modal. Kinerja tersebut dirangkum dalam bentuk rasio yang merupakan bagian dari kinerja keuangan. Dapat dikatakan bahwa kinerja keuangan merupakan elemen yang menjadi tolak ukur ketika perusahaan berusaha menciptakan nilai perusahaan sehingga dapat memberikan gambaran tentang prospek keuntungan di masa yang akan datang.⁶

⁴ Richarda N.N et al., “Pengaruh Keberagaman Usia Dan Gender Pada Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia Periode 2018-2022,” 2024.

⁵ Hastawati, R.R. and sarsiti, *Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013*”. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Universitas Surakarta*, 14 (4), 49- 59., 2016.

⁶ Setiawati, Mariati, and Dewi, “Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Ukuran Terhadap Nilai Perusahaan.”

Perkembangan ekonomi di era globalisasi sangatlah aktif. Oleh karena itu, perusahaan berlomba – lomba untuk mencapai tujuan agar perusahaan mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Dari hal itulah, perusahaan dapat melihat sisi kinerja keuangan pada perusahaan. Kinerja keuangan merupakan hasil prestasi perusahaan terhadap kondisi keuangan yang dilihat dari laporan keuangan pada periode tertentu. Sehingga baik buruknya kondisi keuangan merepresentasikan seperti apa kinerja keuangan pada perusahaan. Suatu perusahaan memiliki tujuan yaitu mencapai keuntungan yang maksimal dan kinerja keuangan keuangan yang berkembang baik serta juga untuk mensejahterakan pendiri dan para investor yang sudah menanamkan modal di perusahaan dengan adanya penerapan sistem akuntansi yang baik dan terstruktur sehingga menjadikan informasi yang berguna untuk pendiri dan pemegang saham⁷.

Aktivitas *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang di terapkan oleh perusahaan yang tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan layanan pelanggan tanpa mengabaikan pemangku kepentingan lainnya memiliki dampak positif terhadap kinerja suatu perusahaan yang di harapkan. *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dilakukan perusahaan mampu menarik pelanggan sebagai pemangku kepentingan utama serta sebagai sumber kriteria pengambilan keputusan. Selain itu, *Corporate Social Responsibility* (CSR) mampu membuat pelanggan sadar akan kontribusinya dalam kegiatan positif

⁷ Solikhin and Lubis, *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan Dan CSR*, Media Salim Indonesia, vol. 1, 2019.

yang di lakukan oleh perusahaan yang membuat mereka memiliki rasa percaya terhadap perusahaan⁸.

Kegiatan *Corporate Social Responsibility* yang dilakukan suatu perusahaan pada umumnya akan berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan. Suatu kegiatan tidak terlepas dari dana atau biaya dari perusahaan dan secara tidak langsung akan menambah pengeluaran perusahaan termasuk kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR), tetapi dengan adanya kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) tersebut citra perusahaan akan semakin tinggi dan terkenal di mata masyarakat dan secara tidak langsung akan menarik perhatian masyarakat untuk menggunakan produk yang dikeluarkan oleh perusahaan tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja keuangan ataupun profit perusahaan tersebut⁹.

Studi kelayakan bisnis adalah sebuah ide bisnis yang memberikan manfaat besar bagi pemangku kepentingan (stakeholder) dan minim kerugian sehingga ide bisnis ini layak atau tidak untuk dilaksanakan, studi kelayakan bisnis merupakan kegiatan untuk menilai sejauh mana manfaat yang dapat diperoleh dalam melaksanakan suatu kegiatan usaha atau proyek.¹⁰ Perusahaan yang terbentuk dari persepsi efektivitas perusahaan selanjutnya menjadi sinyal baik bagi investor. Sinyal baik tersebut disebabkan bahwa reputasi perusahaan adalah

⁸ Nur Afifah, Sri Wibawani Wahyuning Astuti, and Dwi Irawan, “Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan,” *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 5, no. 3 (2021): 346–64.,

⁹ Damirah Damirah, Andi Tenri Uleng Akal, and Sri Wahyuni Nur, “Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk,” *AkMen JURNAL ILMIAH* 20, no. 2 (2023): 185–93.

¹⁰ Besse Faradiba and Musmulyadi Musmulyadi, “Analisis Studi Kelayakan Bisnis Usaha Waralaba Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian ‘Alpokatkocok_Doubig’ Di Makassar,” *PAY Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 2, no. 2 (2020): 52–61.

pendorong utama kinerja berkelanjutan perusahaan. Reputasi perusahaan yang didorong oleh persepsi efektivitas perusahaan dipercaya dapat meningkatkan reaksi investor bahwa risiko investasi dalam saham perusahaan rendah. Reaksi investor yang tinggi akan mengakibatkan naiknya harga saham dan return saham perusahaan.¹¹

Reputasi yang baik dapat memberikan beragam manfaat, seperti menurunkan biaya perusahaan, memungkinkan perusahaan untuk memberikan harga premium, menarik pelamar, investor, dan pelanggan, serta meningkatkan profitabilitas dan menciptakan keunggulan bersaing. Semakin tinggi tingkat reputasi maka semakin baik pula hasil kinerja keuangannya dan akan membuat para stakeholder tertarik untuk melakukan kerja sama dengan perusahaan tersebut. Perusahaan memiliki reputasi baik dapat mengenakan harga premium terhadap produk yang dipasarkannya. Pelanggan percaya bahwa harga yang dipasarkan telah sesuai dengan kualitas yang diberikan¹².

Reputasi sangat dipengaruhi oleh sesuatu yang terjadi di perusahaan. Oleh karena itu saat hal-hal positif terjadi di perusahaan maka reputasi perusahaan akan baik. Sebaliknya, kejadian yang buruk akan membuat reputasi perusahaan juga menjadi buruk. Salah satu kejadian buruk yang menimpa perusahaan disebut krisis yang datang tanpa terencana dan tidak diduga oleh pihak perusahaan dan berdampak pada jalannya bisnis perusahaan. Ini karena dampak dari krisis dipercaya berpengaruh hingga ke level pemangku kepentingan atau stakeholders

¹¹ Robert Jao et al., “Reputasi Perusahaan Dan Reaksi Investor (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia),” *SEIKO : Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020): 124–33.

¹² Laurentius Christian Oktavianus et al., “Kinerja Keuangan Dan Reputasi Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia,” *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 13, no. 2 (2022): 218–27.

perusahaan¹³. Dampak buruk dari krisis dapat diatasi pihak perusahaan agar reputasi tidak menjadi lebih buruk bagi perusahaan dengan menggunakan strategi penanggulangan krisis yang tepat. Cara yang paling tepat adalah dengan menggunakan strategi komunikasi yang baik. Strategi komunikasi harus dikemas secara baik dengan tujuan untuk melindungi reputasi perusahaan karena krisis dapat diatasi jika perusahaan mampu merumuskan strategi komunikasi yang baik. Begitu juga sebaliknya, strategi komunikasi yang buruk dapat memperparah krisis itu sendiri¹⁴.

Kesetaraan gender merupakan isu yang disuarakan setiap tahun oleh perempuan. Tanggal 18 Maret diperingati sebagai Hari Perempuan Sedunia. Pada tahun 2020, tema yang diangkat dalam Hari Perempuan adalah *Each for Equal* yang secara khusus menginginkan kesetaraan gender tidak hanya melibatkan isu-isu perempuan di masyarakat, tetapi juga dalam isu-isu bisnis.

Keterlibatan perempuan dianggap sangat penting bagi perkembangan bisnis. Isu ini tentu mendorong dilakukannya penelitian dalam konteks gender. Terlebih lagi, Komisi Sekuritas dan Bursa Amerika Serikat telah menyetujui peraturan bagi perusahaan untuk mengungkapkan informasi mengenai keberagaman gender di bidang bisnis, Pemimpin bisnis perempuan lebih cenderung memperhatikan nilai sosial daripada laki-laki sehingga keberagaman gender lebih banyak diteliti di sektor bisnis¹⁵.

Dewan perempuan akan lebih fokus kepada aspek keputusan daripada laki-laki, hal ini dikarenakan perempuan yang masuk dalam dunia bisnis memiliki

¹³ Dian Rhesa Rahmayanti, “Implementasi Corporate Social Responsibility Dalam Membangun Reputasi Perusahaan,” *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 11, no. 1 (2014): 93–104,

¹⁴ Dian Rhesa Rahmayanti, “Implementasi Corporate Social Responsibility Dalam Membangun Reputasi Perusahaan,” *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 11, no. 1 (2014): 93–104.,

¹⁵ Ahmad Abbas and Andi Ayu Frihatni, “Gender Diversity and Firm Performances Suffering from Financial Distress: Evidence from Indonesia,” *Journal of Capital Markets Studies* 7, no. 1 (2023): 91–107.

nilai yang berbeda dari laki-laki sehingga standar penilaian etis juga berbeda dalam penerapan pengambilan keputusan dan hasil implikasi ekonomi keseluruhan. Oleh karena itu, banyaknya penelitian yang menjelaskan perekutuan dewan perempuan dan peningkatan terhadap representasi dewan perempuan sangat berdampak pada ekonomi perusahaan terutama terhadap hasil kinerja perusahaan¹⁶.

Keragaman (*diversity*) pada struktur dewan direksi mencakup beragamnya keahlian dan latar belakang manajerial, pendidikan, kepribadian, umur dan juga gender. Keragaman pada struktur dewan direksi ini diharapkan mampu mendorong pengambilan keputusan yang objektif dan komprehensif. Hal ini dikarenakan keputusan yang dapat diambil, berasal dari pertimbangan berbagai macam sudut pandang.¹⁷ Fenomena terkait dengan meningkatnya persentase dewan direksi perempuan dalam perbankan dalam kurun waktu delapan tahun terakhir, serta masih sedikitnya penelitian yang meneliti pengaruh diversitas gender terhadap risiko perbankan, membuat penelitian ini menarik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kehadiran perempuan dalam dewan direksi terhadap risiko kredit perbankan. Kesetaraan gender dalam jajaran dewan direksi menjadi perhatian banyak pihak belakangan ini. Beberapa negara mewajibkan kehadiran dewan direksi wanita dalam proporsi tertentu. Spanyol mewajibkan kehadiran 40% dewan direksi wanita dalam jajaran dewan direksi perusahaan.

¹⁶ C. O. Chijoke-Mgbame, A. M., Boateng, A., & Mgbame, *Board Gender Diversity, Audit Committee and Financial Performance: Evidence from Nigeria. Accounting Forum*, (44(3), 262–286., n.d.).

¹⁷ S. Swartz, N.P. dan Firer, *Board Structure and Intellectual Capital Performance in South Africa. Meditari Accountancy Research*. (13(2), n.d.).

Fenomena penurunan jumlah eksekutif perempuan, disertai pertumbuhan positif dalam peran fungsional pada posisi strategi di Indonesia, menimbulkan pertanyaan apakah perubahan jumlah eksekutif perempuan ataupun peran perempuan dalam posisi strategis pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja keuangan perusahaan, dimana hasil penelitian terdahulu terkait keragaman gender ternyata juga masih menghasilkan perdebatan, maka hal ini menjadi alasan kuat untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh diversifikasi gender terhadap kinerja keuangan perusahaan. Mengambil waktu penelitian empat tahun pengamatan serta sample perusahaan yang termasuk dalam bidang sektor jas dan garmen yang terdaftar di BEI pada tahun 2021-2024. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa keterkaitan antara keberagaman gender pada dewan direksi laki-laki dan dewan direksi wanita¹⁸.

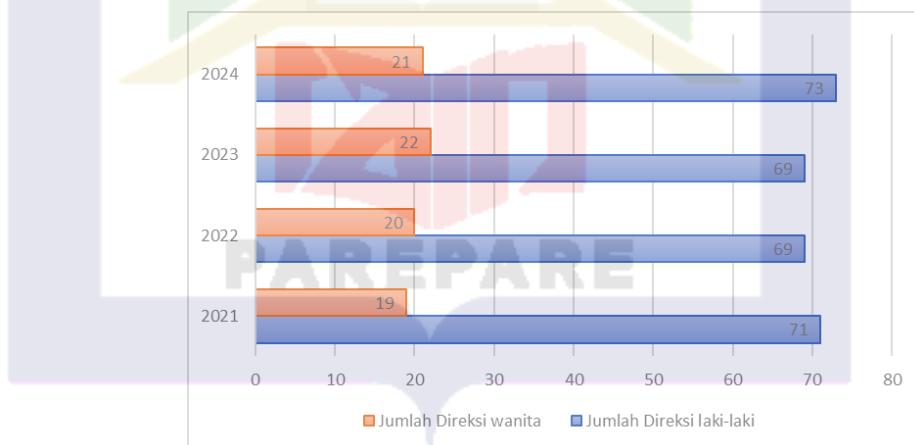
Perusahaan besar di Indonesia memberikan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk menempati berbagai posisi penting, hal tersebut terlihat dari adanya perempuan yang berada pada jajaran direksi dan dewan komisaris. Pada saat ini wanita dianggap telah sejajar dengan pria. Pada umumnya wanita modern sangat sadar akan arti penting pendidikan, akibatnya mereka mampu bekerja dengan profesional, dan berhasil menempati posisi penting didalam berbagai perusahaan. Perempuan juga dinilai memiliki peran penting untuk mendorong peningkatan kinerja karena mereka memiliki daya tarik yang tinggi khususnya

¹⁸ Teguh Rimbawan, Ari Susantiaji, and Ardina Wuri Hermanyanti, “Pengaruh Pemimpin Perempuan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan,” *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 15, no. 1 (2023): 49–63.

bagi pria, selain itu wanita sangat teliti dalam bekerja walaupun lebih mengandalkan perasaan dibandingkan logika¹⁹.

Indonesia mengalami krisis kepemimpinan perempuan yang begitu kentara. Para perempuan di berbagai sektor, termasuk tenaga kerja masih minim menempati posisi strategis. Merujuk data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019 menunjukkan, hanya ada 30,63% perempuan yang berhasil menduduki posisi primer dalam bidang tenaga kerja, sedangkan 69,37% lainnya didominasi laki-laki²⁰. Dalam pemilihan sub sektor penelitian ini menerapkan purposive sampel penelitian dan mengambil sampel yang paling sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan kriteria pengambilan sampel, sub sektor *property* dan *real estate* merupakan sub sektor yang sesuai dengan kriteria pemilihan. Dapat dilihat dari data total pemimpin wanita sub sektor *property* dan *real estate* melalui grafik sebagai berikut.

Gambar 1.1 Jumlah Direksi Wanita dan direksi laki-laki



Sumber : Peneliti 2025

¹⁹ Rizka Hadya and Romi Susanto, "Model Hubungan Antara Keberagaman Gender, Pendidikan Dan Nationality Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility," *Jurnal Benefita* 3, no. 2 (2018): 149.

²⁰ Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2019

Grafik di atas menunjukkan bahwa jumlah direksi Wanita dan laki-laki dari sepuluh perusahaan perbankan industri di sub sektor property dan real estate menunjukkan perubahan setiap tahunnya yaitu pada tahun 2021 berjumlah Sembilan belas pemimpin Wanita dan pemimpin laki-laki tujuh puluh satu , pada tahun 2022 berjumlah dua puluh pemimpin Wanita dan pemimpin laki-laki enam puluh Sembilan, pada tahun 2023 berjumlah dua puluh satu pemimpin Wanita dan enam puluh Sembilan pemimpin laki-laki dan pada tahun 2024 berjumlah dua puluh satu pemimpin Wanita dan tujuh puluh tiga ²¹.

Pemaparan masalah yang telah diuraikan di atas penulis tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan tahun penelitian terbaru yaitu 2021-2024. Kemudian menjadi bahan analisis proposal skripsi dengan judul “Pengaruh *Diversity Gender* dan Reputasi Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Bank Konvensional Yang Terdaftar di BEI”

B. Rumusan Masalah

1. Seberapa Berpengaruh Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
2. Seberapa Berpengaruh Karyawan Perempuan Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Positif Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Positif Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?

²¹ vicky Laxitna Chesa, “Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019),”

5. Bagaimana Tinjauan Akuntansi Syariah Terhadap Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanl Yang Terdftar di BEI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Seberapa Berpengaruh Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
2. Untuk Mengetahui Seberapa Berpengaruh Karyawan Perempuan Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
3. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Positif Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar di BEI?
4. Untuk Mengetahui Apakah Terdapat Pengaruh Positif Karyawan Laki-Laki Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdaftar Di Bei?
5. Untuk Mengetahui Bagaimana Tinjauan Akuntansi Syariah Terhadap Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensioanal Yang Terdftar di BEI?

D. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat untuk orang lain maupun penulis sendiri, manfaat yang dapat di ambil dari penelitian ini yaitu:

1. Secara Teoritis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan, pemahaman, mengenai pengaruh *Gender Diversity* terhadap reputasi perusahaan bank konvensional yang terdaftar di BEI

b) Bagi Akademisi dan dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan untuk mengembangkan bahan masukan (*refrensi*) bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama.

2. Secara Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk perusahaan sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam menentukan kebijakan apa yang akan dilakukan oleh suatu perusahaan.

b. Bagi investor

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan informasi untuk calon investor yang akan berinvestasi pada perusahaan sehingga dapat memilih perusahaan sesuai kriteria

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Penelitian ini memiliki penelitian terdahulu yang relevan yang dijadikan rujukan oleh penulis. Berikut ini mengenai penelitian tersebut:

Pertama, peneliti Vicky Laxitna Chesa “*Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)” Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen laba dalam mempengaruhi secara tidak langsung hubungan diversitas gender dalam kepemimpinan direksi terhadap nilai perusahaan. Penelitian ini menggunakan analisis Partial Least Square. Data sekunder diperoleh dari laporan keuangan tahunan perusahaan sub sektor property dan real estate periode 2016-2019 yang diakses di website resmi www.idx.co.id melalui Galeri Investasi Syariah UIN Malang menggunakan teknik purposive sampling. Sampel penelitian sebanyak delapan belas perusahaan sub sektor property dan real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Gender Diversity* secara langsung tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan. Sedangkan *Gender Diversity* secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen laba. Manajemen Laba secara langsung tidak berpengaruh terhadap nilai Perusahaan. Pengaruh secara tidak langsung Manajemen Laba tidak dapat mempengaruhi hubungan *Gender Diversity* terhadap Nilai Perusahaan.²²

²² vicky Laxitna Chesa.. “*Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019).”

Kedua, peneliti Irvan Rinaldi Zulfikar “*Pengaruh Ukuran Perusahaan, Gender Diversity, Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan* (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property & Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023)” Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ukuran perusahaan, gender diversity dan likuiditas terhadap kinerja keuangan. Ukuran perusahaan diukur menggunakan Ln total aset, gender diversity diukur menggunakan proporsi anggota Perempuan dalam diwan direksi, sedangkan likuiditas diukur menggunakan current ratio. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sampel dengan kriteria kriteria yang telah ditentukan. Berdasarkan metode purposive sampling tersebut didapatkan sebanyak 223 sampel dan 58 perusahaan sub sektor property & real estate yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2020-2023. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan menggunakan program Eviews versi 12. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ukuran perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja keuangan, dan gender diversity berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Sedangkan likuiditas berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja keuangan. Dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja perusahaan.²³

Ketiga, peneliti Ahmad Faiq Afra “*Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Bank Syariah* (Studi Pada Mahasiswa

²³ Irvan Rinaldi Zulfikar, “Pengaruh Ukuran Perusahaan, Gender Diversity, Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property & Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023)” (UNiversitas Telkom, 2024).

Perbankan Syariah Angkatan 2019-2020 UIN Walisongo Semarang)" Penelitian ini berlandaskan pada Bank Indonesia menyebutkan sekitar 90 persen tenaga kerja di perbankan syariah tidak memiliki pendidikan ekonomi syariah dan terjadi perbedaan hasil dari penelitian terdahulu. Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh employer branding, reputasi perusahaan dan website recruitment terhadap minat melamar kerja di bank syariah. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil angket kuesioner yang didapatkan dari mahasiswa perbankan syariah angkatan 2019-2020. Teknik dalam pengambilan data dalam penelitian ini adalah data. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungan dalam objek yang diteliti. Teknik dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel aksidental. Hasil penelitian menunjukkan variabel employer branding tidak berpengaruh terhadap minat melamar kerja, sedangkan variabel reputasi perusahaan, website recruitment berpengaruh terhadap minat melamar kerja di bank syariah. presentase variabel employer branding, reputasi perusahaan dan website recruitment dalam menjelaskan variabel dependennya yaitu minat melamar kerja sebesar 84,5%. Sedangkan 15,5% sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.²⁴

Keempat, peneliti Delsi Rismelinda K "Pengaruh Repuasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT.Karya Tama Bakti Mulia" Tujuan Penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis

²⁴ Ahmad Faiq Afra, "Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Bank Syariah" (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2022).

apakah reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT.Karya tama Bhakti Mulia koto Kampar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada bagian kantor yang berjumlah 53 orang.Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang di berikan kepada karyawan PT. Karya Tama Bhakti Mulia. Dan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PSPP yaitu Uji T parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan dan deskripsi pekerjaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan di PT.Karya Tama Bakti Mulia²⁵.

Kelima, Penulis Maryam“*Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Rekrutmen Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Melalui Daya Tarik Perusahaan Sebagai Variabel Intervening*” Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh reputasi perusahaan dan rekrutmen terhadap minat melamar pekerjaan melalui daya tarik perusahaan sebagai variabel intervening pada alumni Manajemen UIN Alauddin Makassar. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu reputasi perusahaan dan rekrutmen sebagai variabel independen, daya tarik perusahaan sebagai variabel intervening dan minat melamar pekerjaan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dimana metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner yang disebar kepada alumni

²⁵ Delsi Rismelinda K, “Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Di PT.Karya Tama Bakti Mulia,” *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau*, 2021, 23–24.

manajemen UIN Alauddin Makassar. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 75 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pengolahan data primer menggunakan teknik analisis Statistical Package For Social Science (SPSS) versi 22 dengan metode analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap daya tarik perusahaan, reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan, daya tarik perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan, reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan daya tarik perusahaan sebagai variabel intervening, serta rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat melamar pekerjaan dengan daya tarik perusahaan sebagai variabel intervening”²⁶.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	“ <i>Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba</i>	Persamaanya terdapat pada Variabel Independen yaitu	Perbedanya terdapat pada variabel independen penelitian ini

²⁶ Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Rekrutmen Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Melalui Daya Tarik Perusahaan Sebagai Variabel Intervening, “Maryam” (Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2022).

	<i>Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)"</i>	<i>Gender diversity . Persamaan selanjutnya terdapat pada objek penelitian bank umum yang terdaftar di BEI</i>	memiliki 1 variabel independent sedangkan penulis hanya memiliki 2 variabel independen
2.	<i>"Pengaruh Ukuran Perusahaan, Gender Diversity, Likuiditas Dan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property & Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023)"</i>	<i>Persamaannya terdapat pada variabel independen yaitu Pengaruh Gender Deversity. selanjutnya terdapat pada objek penelitian bank umum yang terdaftar di BEI</i>	Perbedaanya penelitian ini memiliki 3 variabel independent sedangkan penulis hanya memiliki 2 variabel independent.
3.	<i>"Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019-2020)</i>	<i>Persamaannya terdapat pada variabel independen yaitu Reputasi Perusahaan .</i>	Perbedaanya terdapat pada variabel dependen dan objek penelitian, selanjutnya objek penelitian ini menggunakan data mahasiswa perbankan syariah di bank Syariah .

	UIN Walisongo Semarang)”		
4.	“Pengaruh Repuasi Perusahaan dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Minat Melamar Pekerjaan di PT.Karya Tama Bakti Mulia”.	Persamaanya terdapat pada variabel independen yaitu Reputasi Perusahaan.	Perbedaanya penelitian ini memiliki 2 variabel dependen sedangkan penulishanya memiliki 1 variabel dependen.
5.	Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Rekrutmen Terhadap Minat melamar Pekerjaan Melalui Daya Tarik Perusahaan Sebagai Variabel Intervening.	Persamaanya terdapat terdapat variabel dependen yaitu Reputasi Perusahaan.	Perbedaanya terdapat pada variabel dependen peneliti menggunakan 2 variabel dependen sedangkan penulis menggunakan 1 variabel dependen.

Sumber: Peneliti 2025

B. Tinjauan Teori

1. Gender Diversity

Keberagaman gender pada sebuah perusahaan merupakan aspek penting dalam mengembangkan perusahaan, hal ini dapat menciptakan sebuah nilai yaitu alasannya dapat menciptakan peningkatan kontribusi dengan jumlah alternatif yang diperhatikan dan hal tersebut dapat mempengaruhi oleh kreativitas dan kualitas produk, keberagaman gender dilihat dari gender wanita dalam

perusahaan yang menjabat sebagai komisaris atau direksi. Hal ini diperkuat karena keberadaan gender wanita memiliki dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan.

Beragam dan membingungkannya hasil penelitian terhadap peran dewan direksi terhadap kinerja perusahaan mengakibatkan perlunya kajian yang lebih mendalam dalam melihat keragaman dewan direksi berdasarkan komposisi kebangsaan, gender, kualitas dan karakteristik sdm. Dewan direksi merupakan mekanisme inti tata kelola perusahaan yang membantu mengurangi konflik kepentingan antara manajer dan pemilik, serta antara kelompok pemilik perusahaan yang berbeda, dan juga berperan dalam mengembangkan strategi perusahaan serta memfasilitasi akses perusahaan ke beberapa sumber daya misalnya keuangan dan teknologi.

Keragaman gender dewan perusahaan menjadi penting secara ekonomi karena ketika dilihat pada perbedaan jenis kelamin, terdapat perbedaan preferensi dan latar belakang individu dan juga diluar karakteristik individu, misalnya dalam efek tim potensial, dan studi psikologi menemukan perbedaan substansial antara pria dan wanita dalam nilai dan preferensi. Risiko lebih dihindari oleh wanita, jika dibandingkan dengan pria, bahwa preferensi sosial mereka lebih spesifik terhadap situasi dibandingkan dengan pria, dan bahwa wanita tidak lebih atau kurang berorientasi sosial, tetapi preferensi mereka lebih patuh, direktur wanita memiliki lebih sedikit pengalaman di dewan perusahaan lainnya dan lebih sedikit ikatan dalam jaringan professional

Kolaborasi tim sangat meningkat ketika tim menyertakan anggota wanita,tim bisnis yang lebih seimbang dalam komposisi gendernya berkinerja

lebih baik daripada tim yang didominasi oleh pria, meskipun mekanisme yang mendasari secara tepat belum diketahui. Direktur pria memiliki lebih sedikit masalah ketika didalam dewan terdapat direktur wanita.²⁷

2. Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan dapat didefinisikan sebagai sebuah atribut umum organisasi yang mencerminkan sejauh mana stakeholders internal dan eksternal melihat perusahaan sebagai perusahaan baik dan tidak buruk menyatakan reputasi perusahaan sebagai evaluasi dari seluruh stakeholder atas perusahaan sepanjang waktu. Evaluasi yang dilakukan berdasarkan pengalaman stakeholder yang memberikan informasi tentang tindakan perusahaan serta perbandingan dengan tindakan pesaing. Reputasi juga merupakan salah satu pendorong utama kinerja berkelanjutan²⁸.

Reputasi perusahaan merupakan keseluruhan dari estimasi perusahaan yang dipegang oleh konstitusinya, reputasi perusahaan memberikan gambaran hasil dari baik buruknya perusahaan serta hasil keefektifan atau tindakan emosional, melihat sisi kuat lemahnya perusahaan terhadap pandangan dari perspektif karyawan, investor, konsumen, serta masyarakat publik. Pengolahan informasi yang baik yang dilakukan oleh perusahaan berdam-pak terhadap reputasi perusahaan yang tergambar secara jelas dan keseluruhan sehingga dapat memberikan kesan tersendiri dari golongan tertentu terhadap perusahaan ide atau gagasan perusahaan yang dapat di terima oleh publik dapat menjadikan acuan bagaimana perusahaan itu di kenal dan bagaimana perusahaan itu di pandang

²⁷ Artha et al., *Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Kinerja Perusahaan.*, 2021.

²⁸ G. R. Roberts, W. P., & Dowling, *Reputasi Perusahaan Dan Kinerja Keuangan Superior Yang Berkelanjutan*. *Jurnal Manajemen Strategis*. (2020, 1093).

oleh masyarakat publik terkait dengan kondisi perusahaan, sehingga memberikan citra yang positif terhadap perusahaan tersebut²⁹.

Reputasi merupakan indikator kinerja masa lalu dan prospek masa depan. Reputasi dibangun atas dasar persepsi stakeholder. Persepsi tersebut dibangun setelah mereka membandingkan kinerja perusahaan dengan harapan-harapannya. Maka dalam mengelola risiko reputasi sangatlah penting mengetahui harapan stakeholder utama perusahaan. Reputasi adalah aset tunggal yang paling berharga dari kebanyakan perusahaan, karena reputasi memiliki peran penting dalam menilai masa depan bisnis perusahaan dengan mendapatkan potensi dan prospek masa depan yang lebih baik. Baik buruknya reputasi perusahaan akan mempengaruhi keputusan stakeholder untuk memelihara atau melepaskan saham yang telah ditanam dalam perusahaan.

Reputasi adalah faktor yang sangat penting untuk menjaga kelangsungan bisnis dan loyalitas konsumen. Tidak ada satu perusahaan pun yang menginginkan reputasi mereka hancur di mata konsumennya. Reputasi perusahaan yang baik perlu dibangun dengan usaha keras yang tentunya memerlukan waktu, tenaga, pikiran dan dana. Disamping itu, manajemen perusahaan harus menjalankan strategi komunikasi yang bertujuan untuk membangun citra atau reputasi perusahaan. Dengan adanya kemajuan sistem teknologi dan informasi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan apabila mendapatkan berita buruk, juga dapat menghancurkan reputasi perusahaan dalam waktu sekejap. Memberikan efek yaitu: kepercayaan dan keyakinan publik

²⁹ J. Fombrun C., L. J.Ponzi, and W. Newburry, *Pelacakan Dan Analisis Pemangku Kepentingan: Sistem RepTrak Untuk Mengukur Reputasi Perusahaan. Tinjauan Reputasi Perusahaan*, 2015.

terhadap perusahaan akan hilang sulit untuk dikembalikan. Menjaga reputasi perusahaan adalah tugas yang diemban oleh semua karyawan, harus mampu mempertanggungjawabkan apa yang telah diserahkan amanah tersebut³⁰.

a) Hubungan Pengungkapan CSR dengan Reputasi Perusahaan

Perusahaan dapat meningkatkan reputasi perusahaan melalui pelaporannya dengan mengirimkan sinyal melalui laporan tahunannya, sehingga perusahaan mendapatkan penilaian yang baik dari investor melalui peningkatan transaksi permintaan saham yang tercermin dari kenaikan harga saham dan peningkatan reputasi perusahaan. menguatnya perfomance harga saham dalam menunjukkan investasi besar suatu perusahaan dalam aspek *Corporate Social Responsibility* (CSR). *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan salah satu aspek yang membentuk citra dan reputasi perusahaan. Perusahaan yang memiliki reputasi positif lebih memungkinkan untuk menarik minat investor (prinsipal) dan membangun pangsa pasar yang luas serta menerapkan harga yang lebih tinggi. Dengan kata lain, reputasi perusahaan yang baik memberikan perusahaan keunggulan kompetitif

Hal ini selaras dengan firman Allah SWT pada QS.Al-Isra ayat 26

وَعَاتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَأُبْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَدِّرْ تَبَذِيرًا ﴿٢٦﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.³¹

³⁰ Ahmad Faiq Afra, “Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Bank Syariah.”

³¹ Al-Qur'an Al-Karim, (*Q.S Al-Isra:26-17*), n.d.

b) Dasar Reputasi Perusahaan

Beberapa faktor lain yang juga menjadi dasar reputasi, sebagai berikut:

1. Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan yang penting bagi perusahaan dalam membangun reputasi atau citra positif di mata publiknya. Tanpa komunikasi yang baik, tidak lah mungkin mampu membangun citra positif, menciptakan kepercayaan, dan membina hubungan baik dengan para stakeholder.

2. Sikap Profesional

Profesionalisme adalah cara bekerja seseorang yang sangat didominasi oleh sikap, bukan hanya dilihat dari sekedar kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Profesionalisme juga dapat dijadikan patokan apakah seseorang dapat bekerja dengan baik atau tidak.

3. Kepercayaan Publik

Reputasi bisa dibangun dengan menumbuhkan kepercayaan dan kepuasan Publik melalui pencapaian atau janji-janji yang telah ditetapkan. Kepercayaan public dapat diyakini mampu membangkitkan masyarakat atas keputusan yang diambil dan keberlanjutan terhadap sesuatu tertentu.

4. Inovasi Produk

Terus berinovasi menciptakan produk atau layanan terbaru, menunjukkan bahwa sebuah perusahaan ingin maju dalam bidangnya dan peduli dengan kebutuhan masyarakat. Peran inovasi dalam mendongkrak kinerja usaha meliputi: seluruh aspek penting yang bisa memberikan nilai tambah pada daya saing perusahaan.

5. Tanggung Jawab Sosial

Corporate Social Responsibility (CSR) 39 merupakan wacana yang sedang mengemuka di dunia bisnis atau perusahaan, melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Reputasi atau citra perusahaan bisa terdongkrak di mata publiknya. Adanya program tersebut, reputasi perusahaan lebih terjaga, serta akan membawa manfaat yang sangat besar bagi eksistensi dan keberlangsungan perusahaan.

6. Kualitas Layanan

Konsumen Kualitas layanan yang baik bukanlah berdasarkan persepsi penyedia jasa/produk, melainkan berdasarkan persepsi dari konsumen. Hal ini disebabkan karena konsumenlah yang mengonsumsi serta menikmati produk yang dihasilkan perusahaan. Guna meningkatkan layanan terhadap konsumen, sebuah perusahaan dapat membentuk sebuah call center atau kotak saran yang dapat menampung kritik dan saran dari masyarakat. Kritik dan saran tersebut sangat berguna bagi koreksi dan perbaikan perusahaan itu sendiri.

7. Responsif terhadap Feedback Publik

Responsif terhadap feedback publik adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk peduli terhadap para konsumen, baik memberikan layanan terbaik maupun menjawab segala keluhan konsumen. Respon tersebut adalah reaksi dari perusahaan terhadap apa yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal.

3. Teori Keagenan

Teori ini berkembang pada tahun 1970an tepatnya pada tulisan yang berjudul “*Theory of Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure*”. Teori ini pada dasarnya menjelaskan benturan kepentingan antara

principals dengan agent yang disebut dengan agency problem. Para pemegang saham atau pemilik akan memberikan dana dan fasilitas agar manajemen dapat menjalankan aktivitas perusahaan dengan baik serta tujuan perusahaan tercapai. Manajemen disini bertugas menjalankan aktivitas perusahaan sesuai dengan harapan principal dan peraturan yang berlaku serta dapat mempertanggungjawabkan sumber daya dan keputusan yang diambil pada saat menjalankan aktivitas perusahaan. Tetapi pada kenyataannya manajemen tidak sepenuhnya bersikap sesuai dengan harapan pemegang saham pada saat menjalankan aktivitas perusahaan.³²

Konflik kepentingan ini dapat muncul dalam bentuk *adverse selection* dan *moral hazard*. *Adverse selection* terjadi ketika manajer memiliki informasi yang lebih baik tentang kondisi perusahaan daripada pemilik, sehingga pemilik mungkin tidak dapat membuat keputusan yang sepenuhnya informasi. *Moral hazard* terjadi ketika manajer mengambil risiko yang lebih besar karena mereka tidak menanggung sepenuhnya konsekuensi dari tindakan mereka. Kedua masalah ini dapat mengakibatkan penyimpangan dalam pelaporan keuangan dan keputusan investasi yang buruk.³³

Teori Keagenan menyarankan beberapa solusi untuk mengurangi masalah ini. Salah satunya adalah pembuatan kontrak yang dirancang dengan baik, yang menghubungkan kompensasi manajer dengan kinerja perusahaan. Kontrak tersebut dapat mencakup bonus berbasis kinerja, opsi saham, atau insentif lain yang memotivasi manajer untuk bertindak sesuai dengan kepentingan pemilik.

³² Jensen & Meckling, "Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure," 1976.

³³ William Scott R, "Financial Accounting Theory 7th Ed," 2015.

Selain itu, penerapan mekanisme pengawasan seperti audit eksternal, komite audit, dan transparansi laporan keuangan juga dianggap penting untuk memastikan bahwa laporan keuangan yang disajikan akurat dan bebas dari manipulasi.³⁴

Teori keagenan menjelaskan hubungan antara pihak prinsipals dengan pihak agent sebagai hubungan antara pihak pemilik usaha dengan pihak manajemen suatu usaha³⁵. Teori keagenan menjelaskan hubungan antara pihak principal dengan pihak agent yang memiliki keterkaitan dengan kepemilikan manajerial, ukuran perusahaan, dewan direksi, kepemilikan institusional serta kinerja keuangan. Dalam meminimalisir biaya keagenan (*agency cost*), perusahaan mengambil langkah untuk melibatkan pihak manajemen perusahaan dalam kepemilikan saham yang bertujuan menyelaraskan kepentingan pihak principal dengan pihak agent dalam bentuk kepemilikan manajerial yang ikut serta menanggung keputusan dan konsekuensi yang dibuat untuk perusahaan³⁶.

4. Teori Stakeholder

Pengenalan terhadap konsep lingkungan organisasi perusahaan yang berkembang sejalan dengan berkembangnya pendekatan sistem dalam manajemen, telah mengubah cara pandang manajer dan para ahli teori manajemen terhadap organisasi, terutama mengenai bagaimana suatu organisasi perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Terjadinya pergeseran orientasi di dalam dunia bisnis dari shareholders kepada stakeholders telah disebut sebagai penyebab munculnya isu tanggung jawab sosial perusahaan.

³⁴ Ross Watts L dan Jerold Zimmerman L, *Positive Accounting Theory*. Prentice Hall., 1986.

³⁵ Yunita Kurnia Shanti, "Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Dewan Komisaris Sebagai Variabel Intervening," 2020.

³⁶ Jensen & Meckling, "Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure." 1976.

Stakeholders merupakan orang atau kelompok orang yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh berbagai keputusan, kebijakan, maupun operasi perusahaan³⁷.

Stakeholders merupakan orang atau kelompok orang yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh berbagai keputusan, kebijakan, maupun operasi perusahaan. Stakeholders dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. *Inside stakeholders*, terdiri atas orang-orang yang memiliki kepentingan dan tuntutan terhadap sumber daya perusahaan serta berada di dalam organisasi perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *inside stakeholders* adalah pemegang saham (*stockholders*), manajer, dan karyawan.
2. *Outside stakeholders*, terdiri atas orang-orang maupun pihak-pihak yang bukan pemilik perusahaan, bukan pemimpin perusahaan, dan bukan pula karyawan perusahaan, namun memiliki kepentingan terhadap perusahaan dan dipengaruhi oleh keputusan serta tindakan yang dilakukan oleh perusahaan. Pihak-pihak yang termasuk dalam kategori *outside stakeholders* adalah pelanggan (*customers*), pemasok (*supplier*), pemerintah, masyarakat lokal, dan masyarakat secara umum. Teori stakeholder memberikan suatu pandangan perusahaan sebagai suatu kumpulan kontrak-kontrak dengan memasukkan investor dan non-investor sebagai *stakeholder* perusahaan³⁸.

³⁷ Solikhin and Lubis, *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan Dan CSR*.

³⁸ Jones dalam Solihin, *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan Dan CSR*, 2019.

5. *Enterprise Theory* (Akuntansi Syariah)

Shariah Enterprise Theory menyatakan bahwa hakikat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya diberi hak untuk mengelola (khalifa fil ardhi). Konsep *Enterprise Theory* menunjukkan bahwa kekuasaan ekonomi tidak lagi berada di satu tangan, melainkan berada pada banyak tangan, yaitu stakeholder. Oleh karena itu *enterprise theory* direkomendasikan untuk suatu sistem ekonomi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai syariah mengingat syariah melarang beredarnya kekayaan hanya di kalangan tertentu saja.

Enterprise theory merupakan teori yang mengakui adanya pertanggungjawaban tidak hanya kepada pemilik perusahaan saja melainkan kepada kelompok stakeholders. Dalam *Shariah Enterprise Theory*, Allah adalah sumber amanah utama. Sedangkan sumber daya yang dimiliki oleh para stakeholders adalah amanah dari Allah yang di dalamnya melekat sebuah tanggung jawab untuk menggunakan dengan cara dan tujuan yang ditetapkan oleh Sang Maha Pemberi Amanah. *Shariah Enterprise Theory* merupakan penyempurnaan teori yang mendasari enterprise theory sebelumnya. Aksioma penting yang mendasari penetapan konsep *Shari'ah Enterprise Theory* adalah Allah sebagai sumber amanah utama dan sumber daya yang dimiliki para stakeholders. Sumber daya tersebut melekat suatu tanggung jawab dalam penggunaan, cara dan tujuan yang ditetapkan sang pemberi amanah mengajarkan bahwa hakikat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya diberi hak untuk mengelola. Manusia seharusnya mempertanggung jawabkan seluruh aktivitas kepada Allah secara vertikal, dan

kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggung jawaban secara horizontal kepada umat manusia lain serta pada lingkungan alam. Manusia sebagai khalifatullah fil ardi memiliki misi mulia yaitu menciptakan dan mendistribusikan kesejahteraan (materi dan nonmateri) bagi seluruh manusia dan alam semesta serta seluruh aktivitas kepada Allah secara vertikal, dan kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggungjawaban secara horizontal kepada umat manusia lain serta pada lingkungan alam.

Shariah Enterprise Theory ini menyatakan bahwa penerima pertanggung jawaban di dalam lembaga bisnis syariah terdiri atas dua yakni *direct participant* dan *indirect participant*. *Direct participant* adalah pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam aktivitas bisnis seperti pemilik, karyawan, investor dan karyawan perusahaan sedangkan *indirect participant* adalah pihak-pihak yang secara tidak langsung terlibat dalam aktivitas bisnis yakni Allah swt, masyarakat, alam dan stakeholder lainnya. *Shariah Enterprise Theory* dianggap paling pas untuk akuntansi syariah karena teori ini mengandung nilai keadilan, kebenaran, amanah, kejujuran, dan pertanggung jawaban yang telah sesuai dengan karakteristik humanis, emansipatoris, transendental dan teleologikal dalam akuntansi syariah. Dalam *Shariah enterprise theory*, Allah adalah sumber utama. Sesuatu yang dimiliki oleh para stakeholder adalah amanah dari Allah sehingga *stakeholder* bertanggungjawab untuk menggunakannya dengan cara dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Allah untuk mendapatkan ridho Allah dengan menjadikan amanah tersebut membawa rahmat bagi seluruh alam.

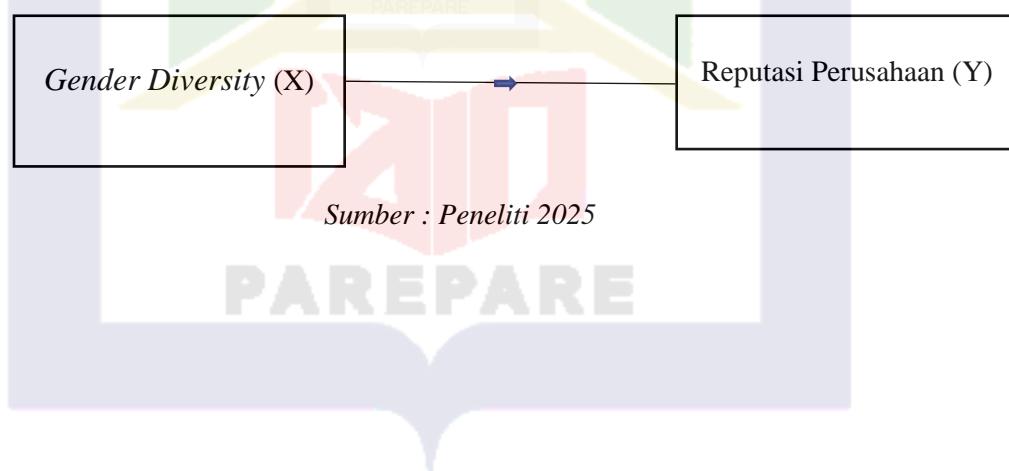
Shariah Enterprise Theory memberi bentuk pertanggung jawaban utamanya kepada Allah secara vertikal yaitu pihak paling tinggi dan merupakan tujuan

utama hidup manusia, yang kemudian memperluas bentuk pertanggungjawabannya secara horizontal yaitu kepada manusia, lingkungan dan alam dimana manusia adalah khalifah yang telah diberi amanah untuk mengatur dengan baik semua sumberdaya yang telah Allah ciptakan untuk keberlangsungan hidup manusia itu sendiri seperti tumbuhan, hewan, hutan, air, dan lain sebagainya secara adil.³⁹

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran atau model berupa konsep yang di dalamnya menjelaskan hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan judul penelitian mengenai. “Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional yang Terdaftar di BEI” Untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, penulis membuat kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir



³⁹ Pratiwi Kurniati, “Buku Ajar Teori Akuntansi Syariah,” 2023, 40–41.

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

H₀ : *Gender Diversity* tidak berpengaruh positif terhadap Reputasi Perusahaan

H₁ : *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap Reputasi Perusahaan



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁴⁰

Penelitian ini menggunakan Bank Konvensional Yang Terdaftar dibursa efek Indonesia peneliti menggunakan *Purposive Sampling* dimana sampel dipilih atas dasar kesesuaian karakteristik dan kriteria yang ditentukan.

2. Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, Menurut Kurniawan, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variable dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.⁴¹ Penelitian ini juga merupakan penelitian lapangan (*field Research*), Menurut Sugiyono, penelitian lapangan adalah pendekatan yang menekankan pada pengumpulan data secara langsung dari sumbernya dalam konteks alami, yang memberikan perspektif yang lebih realistik dan mendalam tentang fenomena yang di

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2003, n.d.).

⁴¹ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis : Teori, Konsep Dan Praktik Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2020), n.d.).

kaji pengumpulan data lain yang di lakukan di lokasi penelitian yang sebenarnya,bukan di lingkungan laboratorium atau setting buatan.⁴²

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini yaitu di kantor cabang Jl.A. Pettarani, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu kurang lebih 2 bulan lamanya yakni dari tanggal 20 juni 2025 sampai dengan 21 Agustus tahun 2025 disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Dimana kegiatan meliputi persiapan pengumpulan data, pengelolaan data, dan penyusunan hasil penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan⁴³.

Populasi dalam penelitian ini yaitu Bank perbankan konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu,

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D.*

⁴³ Arfan Ikhsan, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen* (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h. 105., n.d.).

ditetapkan atau ditentukan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu . Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini, yaitu, perusahaan perbankan yang secara konsisten tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2021-2024.⁴⁴

Gambar 3.1 Populasi Penelitian

No	Nama Bank Konvensional di Indonesia
1.	PT. Bank Raya Indonesia
2.	PT.Bank Ibk Indonesia
3.	PT Bank Amar Indonesia
4.	PT Bank Jago
5.	PT Bank Mnc Internasional
6.	PT Bank Capital Indonesia
7.	PT Bank Central Asia
8.	PT Allo Bank Indonesia
9.	PT Bank UOB Indonesia
10.	PT Bank KB Bukopin
11.	PT Bank Mestika Dharma
12.	PT Bank Negara Indonesia
13.	PT Bank Rakyat Indonesia
14.	PT Krom Bank Indonesia
15.	PT Bank Tabungan Negara
16.	PT Bank Neo Commerce
17.	PT Bank J Trust Indonesia
18.	PT Bank Danamon Indonesia
19.	PT Bank Pembangunan Daerah Banten
20.	Indonesia Eximbank
21.	PT Bank Ganesha

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D.*

22.	PT. Mybank Indonesia Financial
23.	PT Bank Ina Perdana
24.	Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Dan Banten
25.	PT Bank Pembangunan Daerah Jateng
26.	Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur
27.	PT Bank Qnb Indonesia
28.	PT Bank Maspion Indonesia
29.	PT Bank Pembangunan Daerah Maluku Malut
30.	PT Bank Mandiri
31.	Bank Mandiri Taspen
32.	Bank Bumi Arta
33.	PT Bank Cimb Niaga
34.	PT Bank Mybank Indonesia
35.	Bank Permata
36.	BPD Nusa Tenggara Timur
37.	Bank Sinarmas
38.	PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara
39.	BPD Sumatera Utara (Bank Sumut)
40.	Bank Of India Indonesia
41.	PT Bank Smbc Indonesia
42.	PT Bank Victoria International
43.	PT Bank Oke Indonesia
44.	Bank Artha Graha Internasional
45.	PT Bank Keb Hana Indonesia
46.	PT Bank Multiarta Sentosa
47.	PT Bank Mayapada Internasional
48.	PT Bank China Contruction

49.	Bank Mega
50.	PT Bank Ocbc Nisp
51.	PT Bank Nationalnobu
52.	Bank Pan Indonesia
53.	PT Bank Woori Saudara Indonesia

Sumber : Bank konvensional yang terdaftar di BEI di akses melalui <https://idx.co.id/id>

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi penelitian yang diambil untuk diteliti atau digunakan sebagai sumber data penelitian. Sampel diambil untuk mewakili populasi, sehingga apa yang ditemukan pada sampel diharapkan dapat diberlakukan/digeneralisasikan ke seluruh anggota populasi

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu, ditetapkan atau ditentukan dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini, yaitu, Bank Konvensional yang secara konsisten tercatat di Bursa Efek Indonesia pada tahun 2021-2024.⁴⁵

Gambar 3.2 Purposive Sampling

No.	Kriteria	Jumlah
1.	Jumlah Bank Konvensional yang menerbitkan laporan keuangan secara berturut-turut selama periode 2021-2024	53
2.	Jumlah Bank Konvensional yang tidak menyajikan laporan keuangan secara berturut-turut selama periode	11

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, 2013.

	2021-2024	
3.	Jumlah Bank Konvensional yang diambil oleh penulis	10
4.	Jangka Waktu Penelitian (Tahun)	4
5.	Jumlah Sampel Penelitian (4 Tahun)	40

Sumber : Bank konvensional yang terdaftar di BEI di akses melalui <https://idx.co.id/id>

Peneliti melakukan teknik Purposive sampling dan terdaftar 10 Bank Konvensional yang diambil sebagai penentuan sampel, peneliti melakukan pembatasan dalam pengambilan sampel karena ada beberapa sampel yang tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Berikut merupakan perusahaan Bank Konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2021-2024 yang menjadi sampel dalam penelitian ini :

Gambar 3.3 Sampel Penelitian

No.	Nama Bank Konvensional di Indonesia
1.	PT. Bank Raya Indonesia
2.	PT. Bank Negara Indonesia
3.	PT. Bank Rakyat Indonesia
4.	PT. CIMB Niaga
5.	PT. Bank Central Asia
6.	Bank Mega
7.	PT. Bank Tabungan Negara
8.	PT. Bank Amar Indonesia
9.	Bank Permata
10.	PT. Bank Mandiri

Sumber : Bank konvensional yang terdaftar di BEI di akses melalui <https://idx.co.id/id>

D. Teknik Pengumpulan dan Pengelolaan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang sifatnya sudah didokumentasikan oleh instansi atau perusahaan yang dipublikasikan kepada pihak lain yang siapa saja dapat menggunakannya.⁴⁶ Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari laporan yang telah diterbitkan atau telah dipublikasikan oleh perusahaan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi. Bentuk dari teknik dokumentasi berupa catatan peristiwa yang sudah berlalu, seperti gambar dan tulisan⁴⁶.

Data sekunder yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini yaitu laporan keuangan Bank Konvensional yang terdapat dalam kelompok Bursa Efek Indonesia selama periode 2021-2024 yang diakses melalui website www.idx.co.id. Selain itu peneliti juga memperoleh data yang berkaitan dengan pembahasan yang sedang diteliti melalui berbagai literatur seperti buku, jurnal, skripsi maupun situs dari internet. Data yang dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan aplikasi excel dan SPSS 25.

E. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian serta menjelaskan cara pengukuran dari setiap variabel. Penelitian ini menggunakan satu variabel yaitu satu variabel bebas (independent) dan 1 variabel terikat (dependent) yang dimana variabel bebas (independent) merupakan variabel yan mempengaruhi atau

⁴⁶ Almasdi Syahza, *Metodologi Penelitian* ((Pekanbaru: Unri Press, 2021), hal.90, n.d.).

menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel terikat (dependen). Variabel terikat yang digunakan ialah Reputasi Perusahaan sedangkan variabel independennya ialah *Gender Diversity*.

a. *Gender diversity*

Gender diversity merupakan komposisi gender yang terdiversifikasi atau setidaknya memiliki satu direksi wanita⁴⁷. *Gender Diversity* merupakan bagian dari diversitas dewan yang paling sering diteliti. *Diversity* ini berfokus pada keberadaan anggota dewan direksi Wanita di dalam perusahaan. Keberadaan Wanita sebagai dewan direksi masih dalam jumlah yang sangat rendah dalam dunia bisnis

Gender adalah status, yang dibangun melalui sosial, budaya, psikologis berarti berdasarkan pada ciri-ciri pribadi. Persepsi secara umum terdapat perbedaan antara pria dan wanita walaupun sudah mulai berkurang . Dewan yang mencakup wanita dan individu dari berbagai ras, etnis, dan karakteristik minoritas lainnya memperluas sumber daya perusahaan dan menambah berbagai perspektif untuk pemecahan masalah dan proses perencanaan strategi . Wanita telah dikaitkan dengan kepuasan yang lebih kuat dari komitmen organisasi memiliki lebih banyak anggota dewan wanita dapat memberikan lebih banyak fakta dan detail. Wanita cenderung lebih tertarik dalam mencari fakta, bertanya banyak pertanyaan, tertarik untuk mengetahui bagaimana organisasi sebenarnya beroperasi, serta jujur tentang kelemahan organisasi.

⁴⁷ M Amri, "Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Penghindaran Pajak Dengan Moderasi Diversifikasi Gender Direksi Dan Preferensi Risiko Eksekutif Perusahaan Di Indonesia.", n.d. jurnal Aset (Akuntansi Riset); 9(1); 1-14.

Gender Diversity menggambarkan persebaran laki-laki dan wanita yang menempati posisi anggota dewan⁴⁸. Indikator untuk menghitung *gender diversity* adalah sebagai berikut:

$$\text{Proporsi Gender} = \frac{\text{Jumlah direksi wanita}}{\text{Jumlah Total direksi}} \times 100$$

b. Reputasi Perusahaan

Reputasi perusahaan juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena dengan reputasi yang baik perusahaan akan dapat mempertahankan konsumennya dengan produk atau jasa yang mereka tawarkan. Dalam hal ini, kaitannya dengan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah sebuah perusahaan yang rutin untuk melakukan pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan melakukan *Corporate Social Responsibility* (CSR) akan mendapatkan pandangan dari masyarakat bahwa perusahaan tersebut peduli terhadap kondisi lingkungan dan sosial diluar perusahaan, dan tentunya dengan hal ini akan meningkatkan reputasi perusahaan.

Reputasi yang baik suatu perusahaan muncul ketika perusahaan dianggap sukses mendapatkan perhatian dari masyarakat. Hal ini pun dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Humanitisri dan ghozali bahwa reputasi dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) merupakan cerminan atas teori stakeholder, karena pengungkapan *Corporate Social Responsibility* (CSR) sendiri merupakan alat yang akan digunakan perusahaan untuk memenuhi

⁴⁸ Andina Nur Fathonah, “Pengaruh Gender Diversity Dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance,” *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 3 (2018): 373–80.

harapan dan keiinginan dari para stakeholder. kesan yang ditinggalkan oleh orang terhadap suatu perusahaan akan melahirkan citra bagi perusahaan. Menjalankan tanggung jawab secara konsisten akan membuat perusahaan mendapatkan dukungan dari masyarakat, *Corporate Social Responsibility* (CSR) akan meningkatkan reputasi sebuah perusahaan dan nantinya akan memunculkan citra perusahaan⁴⁹. Indikator untuk menghitung Reputasi Perusahaan adalah dengan menggunakan rumus *Corporate Social Responsibility* (CSR) sebagai berikut:

$$\text{Biaya Lingkungan} = \frac{\text{Cost Kegiatan CSR}}{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}$$

F. Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan instrumen dokumentasi untuk mengambil data-data yang diperlukan berupa laporan keuangan. Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan baik, dalam arti lebih cermat, lengkap sistematis sehingga lebih mudah untuk diolah⁵⁰. Instrumen yang digunakan adalah dokumentasi yang merupakan alat pengumpulan data dengan cara mempelajari catatan-catatan seperti buku, majalah, jurnal, peraturan-peraturan dan sebagainya⁵¹

⁴⁹ khanza Jasmine, “Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Yang Dimediasi Oleh Reputasi Perusahaan,” *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.

⁵⁰ Suharsimi Arikunto, “Prosedur Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta; 2010); h. 203,” n.d.

⁵¹ Esti Ismayanti, *Metode Penelitian Bahasa Dan Sastra* (Cet.IV: Jogjakarta, Penerbit ombak, 2012). h.56, n.d.).

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana analisis data penelitian ini merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Beberapa teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini, antara lain:

1. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik adalah bentuk pelengkian selbelum analisis regresi linier berganda yang dilakukan guna mengetahui layak atau tidak analisis tersebut dilakukan. Uji asumsi klasik diantaranya sebagai berikut :

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 atau 5%.⁵²

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

⁵² Statistika untuk Penelitian, Sugiyono (Alfabeta: Bandung, 2017), h. 75., n.d.).

Penelitian ini, penulis akan mempelajari multikolinieritas dengan menguji koefisien korelasi berpasangan tinggi (r) antara variabel 0 penjelas. Aturan praktisnya adalah jika koefisien korelasi cukup tinggi (diatas 10,0), maka terindikasi adanya multikolinieritas dalam model. Sebaliknya, jika koefisien korelasi rendah, diasumsikan bahwa model tersebut tidak mengandung mutikolinieritas. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Bila Nilai VIF $< 10,0$ atau nilai tolernance $< 0,05$, maka tidak terdapat Multikolinearitas.

2. Bila Nilai VIF $> 10,0$ atau nilai tolerance $> 0,05$, maka terdapat Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu teratur maka di indikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas (Ha)⁵³.

⁵³ Eviews Untuk penelitian, "V. Wiratna Sujarweni" (Yogyakarta : Pustaka Baru Pers,2017), h. 52-56, n.d.).

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier adalah Teknik statistik yang digunakan untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, regresi linear sederhana metode yang sederhana namun kuat untuk memodelkan dan menginterpretasikan hubungan.

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + bX + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

α = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

3. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan memenuhi seberapa besar kemampuan variabel independent. Koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independent hamper semuah informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Selanjutnya untuk mempermudahkan

dalam analisis data pada pembahasan penelitian ini, maka penulis dalam pengolahan data menggunakan SPSS 15.0⁵⁴.

2. Uji Parsial (Uji t)

Metode pengujian ini digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual atau secara parsial dapat menerangkan variasi variabel dependen, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. Jika nilai T hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan > 0.05 , maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai T hitung $<$ t tabel dan nilai signifikan > 0.05 , maka secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

⁵⁴ Lestari, "Pengaruh Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Net Profit Margin (NPM), Return On Asset (ROA) Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pertumbuhan Laba.," n.d.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bursa Efek Indonesia (BEI), atau *Indonesia Stock Exchange* (IDX), adalah lembaga yang menyelenggarakan dan menyediakan sistem perdagangan efek di Indonesia. Efek yang dimaksud meliputi saham, obligasi, dan instrumen keuangan lainnya. BEI menjadi tempat bertemunya penjual (emiten) dan pembeli (investor) dalam melakukan transaksi jual beli efek secara terorganisir dan teregulasi. Keberadaan BEI sangat penting sebagai pilar utama pasar modal Indonesia yang bertugas menciptakan pasar yang adil, teratur, efisien, dan transparan.

BEI secara resmi berdiri pada 1 Desember 2007 sebagai hasil penggabungan dua bursa yang sebelumnya terpisah, yakni Bursa Efek Jakarta (BEJ) dan Bursa Efek Surabaya (BES). Penggabungan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, integrasi sistem, serta daya saing pasar modal Indonesia di tingkat regional dan global. Sejak saat itu, seluruh kegiatan perdagangan efek di Indonesia hanya dilakukan melalui BEI, yang berlokasi di Gedung Bursa Efek Indonesia, kawasan SCBD, Jakarta.

Secara umum, BEI memiliki peran sebagai penghubung antara perusahaan yang membutuhkan pendanaan dengan investor yang memiliki modal untuk diinvestasikan. Perusahaan dapat memperoleh dana dengan menjual saham atau menerbitkan obligasi di pasar modal, sementara investor memperoleh peluang mendapatkan keuntungan dari kenaikan harga efek dan pembagian dividen atau kupon. Selain itu, BEI juga berfungsi sebagai penyedia informasi pasar yang akurat dan transparan serta menjadi indikator

kinerja ekonomi nasional melalui indeks saham, seperti Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG).

Seluruh aktivitas di BEI berada di bawah pengawasan Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yang bertugas menjaga stabilitas sistem keuangan termasuk pasar modal. Selain itu, terdapat dua lembaga pendukung utama. Pertama, Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI): bertugas menyimpan dan mencatat kepemilikan efek secara elektronik. Kedua, Kliring Penjaminan Efek Indonesia (KPEI): menjamin penyelesaian transaksi efek yang terjadi di BEI. BEI juga bekerja sama dengan berbagai perusahaan sekuritas, manajer investasi, dan bank kustodian untuk menjalankan operasional pasar modal secara lancar dan efisien. BEI tidak hanya berfungsi sebagai tempat perdagangan, tetapi juga sebagai pusat informasi dalam penelitian mengenai pasar modal, BEI juga berupaya untuk menjadi bursa yang modern dan inovatif , berkontribusi pada pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama tahun 2021-2024. Fokus penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh *intellectual capital* dan *corporate social responsibility* terhadap profitabilitas.

1. Deskripsi Data Penelitian

a. *Gender Diversity*

Variabel Independen pertama (X1) dalam penelitian ini ialah *Gender Diversity* pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2021-2024 Berikut ini ialah data *Gender Diversity* pada

perusahaan perbankan yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia selama tahun 2021-2024.

Tabel 4.1 Data *Gender Diversity* pada Bank Konvensional di BEI

Kode Perusahaan	Tahun	Jumlah Direksi laki-laki	Jumlah Direksi wanita	Jumlah Total direksi	Diversity Gender	X 100	Hasil
PT.Bank Raya Indonesia (AGRO)	2021	5	1	6	0,166666667	100	16,66666667
	2022	4	1	5	0,2	100	20
	2023	3	2	5	0,4	100	40
	2024	3	2	5	0,4	100	40
PT.Bank Negara Indonesia (BBNI)	2021	9	2	11	0,181818182	100	18,18181818
	2022	9	2	11	0,181818182	100	18,18181818
	2023	9	2	11	0,181818182	100	18,18181818
	2024	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
PT. Bank Rakyat Indonesia (BBRI)	2021	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2022	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2023	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2024	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
PT. CIMB Niaga (BNGA)	2021	7	4	11	0,363636364	100	36,36363636
	2022	7	3	10	0,3	100	30
	2023	7	3	10	0,3	100	30
	2024	7	3	10	0,3	100	30
PT. Bank Central Asia (BBCA)	2021	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2022	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2023	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2024	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
Bank Mega (MEGA)	2021	4	1	5	0,2	100	20
	2022	4	3	7	0,428571429	100	42,85714286
	2023	5	3	8	0,375	100	37,5
	2024	5	3	8	0,375	100	37,5
PT. Bank Tabungan Negara (BBTN)	2021	7	2	9	0,222222222	100	22,22222222
	2022	7	2	9	0,222222222	100	22,22222222
	2023	7	2	9	0,222222222	100	22,22222222
	2024	9	2	11	0,181818182	100	18,18181818
PT. Bank Amar Indonesia (AMAR)	2021	2	1	3	0,333333333	100	33,33333333
	2022	2	1	3	0,333333333	100	33,33333333
	2023	3	1	4	0,25	100	25
	2024	2	1	3	0,333333333	100	33,33333333
Bank Permata (BNLI)	2021	7	2	9	0,222222222	100	22,22222222
	2022	6	2	8	0,25	100	25
	2023	5	3	8	0,375	100	37,5
	2024	6	3	9	0,333333333	100	33,33333333
PT.Bank Mandiri (BMRI)	2021	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2022	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2023	10	2	12	0,166666667	100	16,66666667
	2024	11	1	12	0,083333333	100	8,333333333

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti

Tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa *Gender Diversity* tertinggi pada :

Perusahaan yang memperoleh nilai *Gender Diversity* tertinggi pada tahun 2021 ialah PT.CIMB Niaga sebesar 36,36, PT. Bank Amar Indonesia dengan Nilai 33,33. Pada tahun 2022 perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah

PT. CIMB Niaga sebesar 30, PT.Bank Raya Indonesia 20, PT. Bank Mega sebesar 42,85, PT. Bank Amar Indonesia sebesar 33,33, PT. Bank Tabungan Negara sebesar 22,22. PT. Bank Negara Indonesia sebesar 18,18 Pada Tahun 2023 perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah PT.Bank Raya Indonesia dengan nilai 40, PT. Bank Permata dan PT. Bank Mega dengan nilai 37,5. PT. Bank Amar Indonesia dengan Nilai 25, PT. Bank Tabungan Negara Indonesia dengan nilai 22,22, PT. Bank Negara Indonesia dengan nilai 18,18, PT. Bank Rakyat Indonesia dan PT. Bank Central Asia dengan nilai 16,66. Pada tahun 2024 perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah PT.Bank Raya Indonesia dengan nilai sebesar 40, PT. Bank Mega dengan nilai sebesar 37,5. PT. Bank Amar Indonesia dan Bank Permata dengan nilai 33,33. PT. Bank Negara Indonesia dan PT. Bank Rakyat Indonesia dengan nilai 16,66.

Tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa *Intellectual Capital* terendah pada:

Perusahaan yang memperoleh nilai *Gender Diversity* terendah pada tahun 2021 ialah PT. Bank Raya Indonesia, PT. Bank Rakyat Indonesia, PT. Bank Central Asia dan PT. Bank Mandiri dengan nilai 16,66. PT. Bank Tabungan Negara dan Bank Permata dengan nilai 22,22. Pada Tahun 2022 PT. Bank Mandiri dengan nilai 16,66666. PT. Bank Central Asia dengan Nilai 16,66.

b. Reputasi Perusahaan *Corporate Social Responsibility* (CSR)

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini ialah *Corporate Social Responsibility* pada perusahaan perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama tahun 2021-2024. Berikut ini ialah data *Corporate Social Responsibility* perusahaan perbankan dalam Bursa Efek Indonesia selama tahun 2021-2024.

Tabel 4.2 Data Reputasi Perusahaan *Corporate Social Responsibility* (csr) di BEI

NO	Kode Perusahaan	Tahun	Cost Kegiatan CSR (RP)	Laba Setelah pajak CSR	CSR
1	PT.Bank Raya Indonesia (AGRO)	2021	Rp 545.000.000	-Rp 3.045.701.407.000	-0,018
		2022	Rp 760.000.000	Rp 11.460.505.000	0,066
		2023	Rp 365.000.000	Rp 24.351.039.000	0,014
		2024	Rp 765.000.000	Rp 50.892.000.000	0,015
2	PT.Bank Negara Indonesia (BBNI)	2021	Rp 93.000.000.000	Rp 10.977.051.000.000	0,084
		2022	Rp 99.700.000.000	Rp 18.481.780.000.000	0,053
		2023	Rp 129.800.000.000	Rp 21.106.228.000.000	0,061
		2024	Rp 129.900.000.000	Rp 21.500.000.000.000	0,060
3	PT. Bank Rakyat Indonesia (BBRI)	2021	Rp 186.600.000.000	Rp 27.557.134.000.000	0,067
		2022	Rp 196.678.000.000	Rp 48.569.183.000.000	0,040
		2023	Rp 236.170.000.000	Rp 61.053.659.000.000	0,038
		2024	Rp 259.265.000.000	Rp 62.131.602.000.000	0,041
4	PT. CIMB Niaga (BNGA)	2021	Rp 32.365.000.000	Rp 4.098.609.000.000	0,079
		2022	Rp 24.246.000.000	Rp 5.096.771.000.000	0,047
		2023	Rp 24.946.000.000	Rp 6.551.401.000.000	0,038
		2024	Rp 23.878.000.000	Rp 6.898.934.000.000	0,034
5	PT. Bank Central Asia (BBCA)	2021	Rp 136.200.000.000	Rp 31.412.770.000.000	0,043
		2022	Rp 143.100.000.000	Rp 39.669.400.000.000	0,036
		2023	Rp 153.200.000.000	Rp 48.658.095.000.000	0,031
		2024	Rp 169.800.000.000	Rp 54.851.274.000.000	0,043
6	Bank Mega (MEGA)	2021	Rp 1.802.500.000	Rp 4.008.051.000.000	0,004
		2022	Rp 2.820.000.000	Rp 4.052.678.000.000	0,070
		2023	Rp 3.090.000.000	Rp 3.054.000.000.000	0,010
		2024	Rp 2.480.000.000	Rp 2.631.054.000.000	0,094
7	T. Bank Tabungan Negara (BBTN)	2021	Rp 47.359.296.666	Rp 2.376.227.000.000	0,019
		2022	Rp 61.986.049.697	Rp 3.045.073.000.000	0,020
		2023	Rp 79.996.188.732	Rp 3.500.988.000.000	0,022
		2024	Rp 88.970.000.000	Rp 3.527.000.000.000	0,025
8	PT. Bank Amar Indonesia (AMAR)	2021	Rp 967.000.000	Rp 4.115.012.000.000	0,023
		2022	Rp 493.000.000	-Rp 1.553.812.890.000	-0,032
		2023	Rp 294.238.000	Rp 177.972.000.000	0,016
		2024	Rp 337.750.000	Rp 214.992.000.000	0,015
9	Bank Permata (BNLI)	2021	Rp 21.126.000.000	Rp 1.231.127.000.000	0,017
		2022	Rp 4.300.000.000	Rp 2.013.413.000.000	0,021
		2023	Rp 3.450.000.000	Rp 2.585.218.000.000	0,013
		2024	Rp 5.925.000.000	Rp 3.566.518.000.000	1,661
10	PT.Bank Mandiri (BMRI)	2021	Rp 132.372.729.007	Rp 30.551.097.000.000	0,043
		2022	Rp 137.629.784.178	Rp 44.952.236.000.000	0,030
		2023	Rp 174.673.205.808	Rp 60.051.870.000.000	0,029
		2024	Rp 250.030.000.000	Rp 61.165.121.000.000	0,040

Sumber: Data diolah oleh Peneliti

Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa tingkat *Corporate Social Responsibility* tertinggi pada:

Perusahaan yang memperoleh nilai *corporate social responsibility* tertinggi pada tahun 2021 ialah perusahaan PT. Bank Tabungan Negara Indonesia (BBTN) memperoleh nilai 0,019, Bank Permata dengan Nilai 0.017, PT. Bank Negara Indonesia dengan nilai sebesar 0,008, PT. CIMB Niaga dengan Nilai sebesar 0.079, PT. Bank Rakyat Indonesia dengan nilai sebesar 0,067, PT. Bank Central Asia dan PT Bank Mandiri dengan nilai sebesar 0,004, PT. Bank Mega dengan nilai sebesar 0,045, PT. Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar 0,023, PT. Bank Raya Indonesia dengan nilai -0,018. Pada Tahun 2022 Perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah PT.Bank Raya Indonesia dengan nilai 0,066, PT. Bank Tabungan Negara dengan nilai sebesar 0,020, PT. Bank Negara Indonesia dengan nilai sebesa 0,053. Pada Tahun 2023 Perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah PT. Bank Tabungan Negara Indonesia dengan nilai 0,022 PT.Bank Raya Indonesia dengan nilai sebesar 0,014, PT. CIMB Niaga dengan nilai sebesar 0,038, PT. Bank Central Asia dengan nilai 0,031, PT. Bank Mandiri dengan nilai sebesar 0,029. Pada tahun 2024 perusahaan yang memperoleh nilai tertinggi ialah Bank Permata dengan nilai sebesar 1,661, PT. Bank Tabungan Negara dengan nilai 0,025, PT. Bank Raya Indonesia dengan nilai sebesar 0,015, PT.Bank Negara Indonesia dengan nilai sebesar 0,060, PT.Bank Rakyat Indonesia dengan nilai sebesar 0,041, PT.Bank CIMB Niaga dengan nilai sebesar 0,00346, PT. Bank Mandiri dengan nilai sebesar 0,040, PT. Bank Central Asia dengan nilai sebesar 0,031, PT. Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar 0,015.

Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa tingkat *Corporate Social Responsibility* terendah pada:

Perusahaan yang memperoleh nilai *corporate social responsibility* terendah pada tahun 2021 PT. Bank Raya Indonesia dengan nilai sebesar -0,018, PT. Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar 0,023. Pada Tahun 2022 perusahaan dengan nilai terendah ialah PT. Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar -0,032, PT. Bank Mega dengan nilai sebesar 0,070. Pada Tahun 2023 perusahaan yang memperoleh nilai terendah ialah PT.Bank Mega dengan nilai sebesar 0,010 Bank Permata dengan nilai sebesar 0,013 PT. Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar 0,016. Pada Tahun 2024 Perusahaan yang memprtoleh nilai terendah ialah PT. Bank Mega dengan nilai sebesar 0,094 PT.Bank Amar Indonesia dengan nilai sebesar 0,015 PT. Bank Mandiri dengan nilai sebesar 0,040.

B. Pengujian Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp.Sig (2-tailed) > 0,05 atau 5%

Tabel 4.3 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,099
	Negative	-0,102
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	
	99% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

Sumber : SPSS Versi 25

Uji Kolmogrov Smirnov memiliki 3 pendekatan, yakni *Asymptotic Only*, *Monte Carlo*, Dan yang terakhir *Exact*. Berdasarkan hasil uji nomalitas data yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan Kolmogrov Smirnov dengan $\text{Sig} > 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas data tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikan yang diperoleh sebesar 0,200 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikollinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala mutikolinier. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- Bila nilai $VIF < 10,0$ atau nilai $Tolerance > 0,05$, maka dinyatakan tidak terdapat Multikolinearitas.

- b. Bila nilai VIF $> 10,0$ atau nilai Tolerance $< 0,05$, maka dinyatakan terdapat Multikolinearitas.

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,765	5,092		5,649	0,000		
	X	-0,636	0,197	-0,464	-3,228	0,003	1,000	1,000

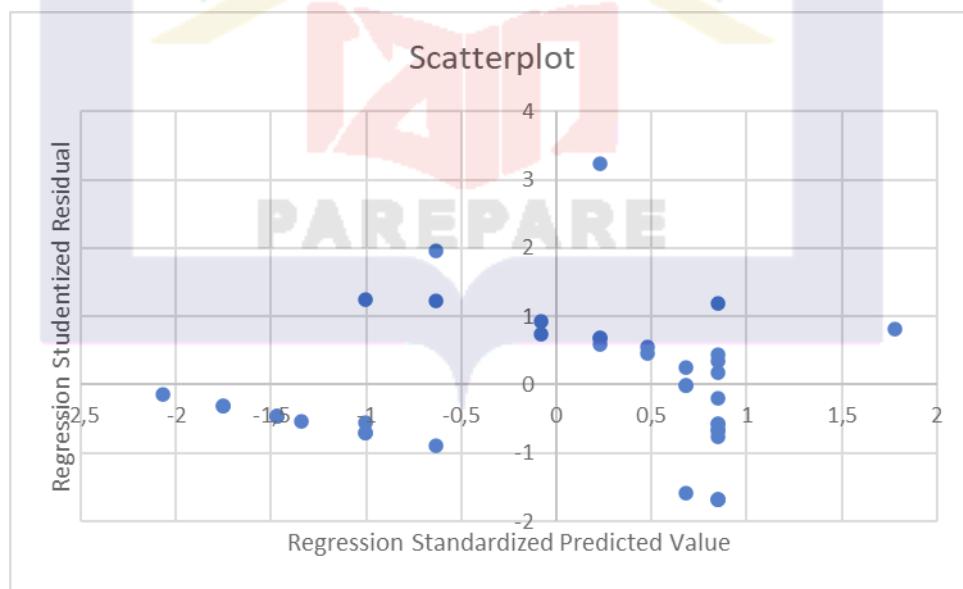
a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF yang diperoleh variabel *Gender Diversity* (X) sebesar $1.006 < 10.0$ dan nilai tolerance yang diperoleh sebesar $1,000 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot*. Tidak terdapat heteroskedastisitas karena polanya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang dapat menyebabkan masalah heteroskedastisitas karena titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dilakukan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah regresi yang diperoleh dapat mengestimasikan perubahan nilai variabel dependen atau tidak.

Model regresi linear sederhana dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,765	5,092		5,649	0,000
	X	-0,636	0,197	-0,464	-3,228	0,003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Tabel diatas dapat dilihat berdasarkan nilai konstanta sebesar 28,765 dan untuk *Gender Diversity* -0,636. Sehingga dapat diperoleh, persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

Rumus : $Y = \alpha + bX + e$

$$\text{Reputasi Perusahaan (CSR)} = 28,765 - 0,636X + e$$

- konstanta sebesar 28,765 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Gender Diversity* sebesar 28,765
- koefisien regresi reputasi perusahaan sebesar -0,636 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai reputasi perusahaan maka nilai *Gender Diversity* akan

bertambah sebesar -0,637 koefisien regresi bernilai negatif, sehingga dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Reputasi perusahaan terhadap *Gender Diversity* adalah negative

C. Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan memenuhi seberapa besar kemampuan variabel independent. Koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi vareabel dependet yang amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independent hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependet.

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.464 ^a	0,215	0,195	11,04659938	0,215	10,420	1	38	0,003	1,266
a. Predictors: (Constant), X										
b. Dependent Variable: Y										

Sumber: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas di peroleh nilai R square sebesar 0,215 angka tersebut berarti pengaruh *Gender Diversity* terhadap reputasi perusahaan sebesar 21,5% dan sisanya sebanyak 78,5% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu cara untuk mengatur apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini menggunakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $\geq 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 4.8 Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,765	5,092		5,649	0,000		
	X	-0,636	0,197	-0,464	-3,228	0,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS Versi 25

Nilai signifikan variabel *Gender Diversity* (X_1) terhadap Y sebesar $0,003 < 0,05$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima atau terdapat hubungan antara *Gender Diversity* dan reputasi perusahaan. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Seberapa Jauh dan Seberapa Berpengaruh Karyawan Laki-Laki Dan Karyawan Perempuan Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional Yang Terdaftar Di BEI

Berdasarkan hasil pengujian di peroleh bahwa hubungan antar *Gender Diversity* terhadap reputasi perusahaan tergolong dalam kategori rendah dengan angka 0.003. Hasil dari uji t menunjukkan angka $0.003 < 0,05$ yang berarti hipotesis pertama (H_1) diterima atau terdapat pengaruh antara *Gender Diversity* terhadap reputasi perusahaan pada bank konvensional yang terdaftar di BEI.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Gender Diversity* memiliki pengaruh signifikan terhadap reputasi perusahaan. Artinya, *Gender Diversity* perusahaan secara langsung memengaruhi cara perusahaan memperoleh reputasi perusahaan. Hal ini dijelaskan melalui pendekatan teori keagenan. Upaya yang dapat dilakukan untuk meminimalisir adanya benturan kepentingan adalah dengan adanya kerjasama dan hubungan yang baik antar pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan. Menurut Evianisa, konflik keagenan yang terjadi antara agen dan principals dapat diminimalkan dengan berbagai macam cara, salah satunya dengan penerapan *corporate governance*.

Corporate governance adalah keseluruhan set aransemen legal, kebudayaan, dan institusional yang menentukan apa yang dapat dilakukan oleh perusahaan publik, siapa yang mengendalikan, bagaimana pengendalian dilakukan, dan bagaimana risiko dan return dari aktivitas-aktivitas yang

dilakukan oleh perusahaan tersebut dialokasikan⁵⁵. Teori keagenan mengatakan bahwa dewan dengan direktur dari latar belakang yang berbeda secara alami lebih baik dalam melakukan monitoring, anggota dewan yang lebih beragam secara gender akan menghasilkan peningkatan akses ke informasi dan keterampilan unik, dan ini akan menjelaskan hubungan antara keragaman gender di dewan dan peningkatan pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan teori ketergantungan sumber daya.

Dalam literatur ilmiah, perbedaan perilaku berbasis gender didokumentasikan dengan baik. Sebagian besar waktu, penelitian menghubungkan kepemimpinan perempuan dengan reputasi yang lebih baik dan standar tanggung jawab sosial yang lebih tinggi. Selain bisa menurunkan risiko perbankan, kehadiran dewan direksi perempuan juga mampu meningkatkan performa perusahaan. Dalam konteks perusahaan perbankan, kehadiran seorang perempuan memiliki pengaruh yang positif terhadap Reputasi Perusahaan Dalam mengukur board *Gender Diversity*, Peneliti berfokus pada dewan direksi bukan pada dewan komisaris,⁵⁶

Keragaman gender menyebabkan timbulnya ketimpangan yang berujung pada diskriminasi yang umumnya terjadi pada perempuan. Laki-laki diutamakan karena dianggap memiliki kestabilan emosi, agresivitas, kemampuan kepemimpinan, kepercayaan diri, kepastian, keuletan, kemauan untuk bertanggung jawab, keseriusan, objektivitas, pengetahuan dan

⁵⁵ Hermailinda Evianisa, “Pengaruh Karakter Eksekutif Dan Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,” 2014.

⁵⁶ M. TiDäng, R., Houanti, L., Reddy, K., & Simioni, “Apakah Keberagaman Gender Di Dewan Pengarah Mempengaruhi Reputasi Perusahaan? Pendekatan Fungsi Kontrol. Pemodelan Ekonomi,” 2020, 168–81.

keterbukaan. Di sisi lain, perempuan sangat berhati-hati, cenderung menghindari risiko, dan lebih berhati-hati dibandingkan laki-laki. Perempuan tidak bisa mengambil keputusan dengan tergesa-gesa sehingga menjadi alasan bahwa kebijakan yang dibuat dapat lebih tepat dan mengurangi risiko ketika perempuan berada pada jajaran dewan direksi.

Selain itu, perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap orang (tidak diskriminasi), memiliki pemahaman yang luas mengenai pasar dan konsumen perusahaan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan reputasi perusahaan⁵⁷. Selanjutnya, peneliti melakukan pengukuran board *gender diversity* menggunakan variabel dummy. Apabila modal intelektual dikelola dengan baik maka dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan yang akan menciptakan *value added* yang berguna untuk perusahaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan meningkatkan nilai pasar perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Gender Diversity* berpengaruh terhadap Reputasi perusahaan. Artinya, perusahaan mengelola dengan baik sumber daya yang dimilikinya untuk memperoleh keunggulan kompetitif untuk menciptakan nilai perusahaan, hal itu berhubungan dengan penciptaan reputasi perusahaan yang dilakukan. Perusahaan memiliki tanggung jawab bukan hanya pada pemegang saham, melainkan juga terhadap berbagai kelompok pihak yang berkepentingan lainnya seperti karyawan, konsumen dan masyarakat umum. tanggung jawab sosial perusahaan merupakan suatu wujud kontribusi perusahaan melalui praktik bisnis beretika yang memiliki

⁵⁷ Widiatmika and Keyza Pratama, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reputasi Lingkungan Perusahaan Indonesia” 16, no. 2 (2015): 39–55.

tujuan untuk meningkatkan standar hidup para pekerja, lingkungan sekitar perusahaan beroperasi dan masyarakat luas, dalam menghadapi pilihan moral, perbedaan gender dapat membuat orang memiliki sikap yang berbeda, dengan wanita menunjukkan kepedulian dan kecenderungan memperhatikan kesejahteraan orang lain ketika membuat keputusan moral⁵⁸.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Vicky Laxitna Chesa yang menemukan bahwa *Gender Diversity* berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan⁵⁹. Penelitian yang dilakukan Irvan Rinaldi Zulfikar *gender diversity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfina Noer dan Irvan Rinaldi Zulfikar dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Gender Diversity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Reputasi Perusahaan. Dalam meningkatkan Corporate Governance suatu perusahaan, sumber daya dewan komisaris juga perlu untuk diperhatikan. Sumber daya dewan dapat membantu perusahaan mengelola tantangan bisnis dan memungkinkan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam berhubungan dengan organisasi eksternal⁶⁰.

⁵⁸ Meysa Fanesha and Nurzi Sebrina, "Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Corporate Sosial Responsibility Sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2024.

⁵⁹ vicky Laxitna Chesai, "Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019)."

⁶⁰ Widiatmika and Pratama, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reputasi Lingkungan Perusahaan Indonesia."

2. Tinjauan Akuntansi Syariah Terhadap Pengaruh *Gender Diversity* Terhadap Reputasi Perusahaan Bank Konvensional Yang Terdftar di BEI

Pengaruh keberagaman gender terhadap reputasi perusahaan dari sudut pandang akuntansi syariah menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Keberagaman gender, khususnya di jajaran dewan direksi, dianggap mendukung tata kelola perusahaan yang baik sesuai prinsip akuntansi syariah yang menekankan etika, keadilan, dan transparansi. Studi menunjukkan bahwa keberagaman gender di dewan direksi dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang secara tidak langsung memperkuat reputasi perusahaan. Perusahaan dengan keberagaman gender yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja keuangan yang lebih baik, termasuk *return on asset* dan *return on equity*, yang menjadi indikator kepercayaan pasar dan reputasi yang baik. Selain itu, keberagaman gender turut meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam pengambilan keputusan, yang membuat perusahaan lebih adaptif dan responsif terhadap pasar sehingga meningkatkan citra dan reputasi perusahaan di mata investor dan publik. Gender Diversity dan Reputasi Perusahaan dengan melakukan review literatur bidang akuntansi yang dominan diteliti. Pada penelitian terkait isu Gender Diversity dan Reputasi Perusahaan metode yang dominan digunakan adalah metode kuantitatif⁶¹.

Dalam konteks modern, *Gender Diversity* atau keberagaman gender di lingkungan kerja dan manajemen perusahaan semakin menjadi sorotan, terutama dalam kaitannya dengan kinerja dan reputasi perusahaan. *Gender Diversity* merujuk pada keterwakilan berbagai identitas gender, terutama

⁶¹ Novian Apriansyah et al., "Gender Diversity Dan Kinerja Keuangan" 3 nomor 1 (2025).

kehadiran perempuan dalam posisi manajerial, kepemimpinan, dan dewan direksi. Akuntansi Syariah tidak hanya mencatat transaksi secara konvensional, tetapi juga untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan prinsip islam.

Keberadaan perempuan dalam dewan direksi memberikan sinyal positif kepada investor dan pemangku kepentingan, karena perusahaan dianggap menerapkan prinsip tata kelola yang adil dan inklusif tanpa diskriminasi. Hal ini memperluas perspektif pengambilan keputusan, memahami pasar dan konsumen lebih baik, sehingga meningkatkan legitimasi dan reputasi perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian konsep-konsep kontemporer dari akuntansi dibangun mengikuti pertumbuhan teori akuntansi di dunia Barat dalam hal pembangunan kehidupan ekonomi dan perubahan kebutuhan dari kelompok kelompok yang berbeda terhadap informasi akuntansi⁶².

Hasil penjelasan di atas menjelaskan bahwa Dalam perspektif akuntansi syariah, reputasi perusahaan tidak semata diukur dari pencapaian finansial atau keberhasilan bisnis semata, tetapi lebih dalam lagi, mencerminkan integritas, kejujuran, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan. Reputasi yang baik dibangun melalui transparansi laporan keuangan, keadilan dalam perlakuan terhadap seluruh pemangku kepentingan, dan komitmen terhadap nilai-nilai etis Islam, termasuk kejujuran, amanah, serta upaya untuk menghindari praktik riba, gharar, dan unsur haram lainnya. Oleh karena itu,

⁶² Hani Werdi Apriyanti, *Teori Akuntansi Berdasarkan Pendekatan Syariah*, n.d.

perusahaan yang menjunjung tinggi prinsip-prinsip akuntansi syariah akan membangun reputasi yang tidak hanya kuat di mata pemegang saham dan konsumen, tetapi juga bernilai ibadah dan membawa keberkahan secara spiritual dan sosial.

mulanya pakar berbeda pendapat dalam menilai urgensi perbedaan Akuntansi Syariah dan konvensional, atau cukup merubah sedikit saja apa yang sudah ada dalam akuntansi konvensional, namun dalam perkembangan berikutnya, gumpalan semangat untuk berbeda, ternyata lebih menguat. Ada sejumlah argumentasi yang diajukan, mengapa akuntansi Syariah harus berbeda dengan akuntansi konvensional. Diantaranya adalah karena faktor-faktor tujuan. Siapapun yang bertransaksi dengan cara Islam, harus diasumsikan bahwa tujuannya adalah dalam rangka mematuhi perintah Allah dan sekaligus ridha-Nya. Ini tentu sangat berbeda dengan tujuan yang biasa ingin dicapai akuntansi konvensional, yang biasanya hanya syarat dengan nilai-nilai keduniawian, tetapi kering dari nilai-nilai ukhrawi.

Sifat dan karakteristik dari konsep akuntansi Islam dan akuntansi konvensional memiliki mendasar perbedaan Akuntansi juga yang Islam didasarkan pada hukum syariat yang terintegrasi dalam kehidupan masyarakat muslim, yang prosesnya ditangani oleh para akuntan yang mengombinasikan kemampuan dan kecakapan dengan kejujuran kerja, akuntansi konvensional mendasarkan pada logika manusia yang selalu berubah tergantung kebutuhan dan kultur masyarakat di mana sistem akuntansi itu diterapkan.⁶³ Perkembangan konseptual akuntansi di Indonesia perlu dikaji lebih baik, tidak

⁶³ Azharsyah Ibrahim, “Akuntansi Konvensional vs Akuntansi Syariah,” *Ekonomi Dan Keuangan Islam* (Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020).

hanya pada tataran filosofis tetapi menuju pada teori yang konkret. tentang kerangka konseptual akuntansi pada tataran teoritis yang menjadi tujuan dasar dalam penerapan konsep akuntansi akuntansi baik akuntansi konvensional maupun akuntansi syariah⁶⁴.



⁶⁴ Umi Suswati Anggraeni and Taufiqur Rohman, "Kerangka Konseptual Akuntansi Keuangan," *Kerangka Konseptual Akuntansi Konvensional Dan Akuntansi Syariah*, 2021.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *Gender Diversity* memiliki pengaruh positif terhadap Reputasi Perusahaan pada bank konvensional yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2021-2024 dimana Hasil Uji t menunjukkan angka $0,003 < 0,05$ yang menandakan bahwa hipotesis diterima.

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan, besarnya pengaruh variabel independen (*Gender Diversity*) secara simultan atau mampu mempengaruhi variabel dependen (Reputasi Perusahaan) ini sebesar 21,5% dan sisanya sebanyak 78,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.
2. Penelitian yang telah dilakukan penulis dapat disimpulkan bahwa *Gender Diversity* dilihat dari sudut pandang akuntansi Syariah menunjukkan hubungan positif. Keberagaman gender, khususnya di jajaran dewan direksi, dianggap mendukung tata kelola perusahaan yang baik sesuai prinsip akuntansi syariah yang menekankan etika, keadilan, dan transparansi kehadiran perempuan dalam posisi strategis tidak hanya memperkuat tata kelola perusahaan, tetapi juga meningkatkan reputasi di mata masyarakat dan investor yang peduli pada nilai-nilai syariah dan etika. Dalam perspektif akuntansi syariah, reputasi perusahaan tidak hanya diukur dari keuntungan finansial, tetapi dari sejauh mana perusahaan menjunjung tinggi nilai kejujuran, amanah, kepatuhan terhadap prinsip syariah, serta kepedulian terhadap masyarakat dan

lingkungan. Reputasi yang baik lahir dari transparansi, keadilan, dan komitmen terhadap etika Islam, sehingga menjadikan aktivitas bisnis bukan hanya sarana meraih keuntungan, tetapi juga ladang keberkahan dan kontribusi nyata bagi kemaslahatan bersama.

Keterbatasan penelitian ini yaitu fokus pada sektor perbankan sehingga hasilnya tidak dapat diterapkan pada industri lain. Kemudian waktu penelitian yang terbatas (2021-2024).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perbankan Konvensional yang terdaftar di BEI

Perbankan sebagai sektor yang sangat bergantung pada kepercayaan publik dan reputasi, disarankan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap prinsip Syariah serta tanggung jawab sosial (CSR) yang islami agar dapat memperkuat citra positif bank di mata nasabah, investor, serta regulator, dan mencerminkan komitmen terhadap nilai inklusivitas serta tata kelola yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup sektor perbankan konvensional. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke sektor industri lain, membandingkan dengan perbankan syariah, atau menambahkan variabel lain seperti transparansi dan akuntabilitas keuangan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai reputasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Al-Karim. (Q.S Al-Isra:26-17), n.d.

Abbas, Ahmad, and Andi Ayu Frihatni. "Gender Diversity and Firm Performances Suffering from Financial Distress: Evidence from Indonesia." *Journal of Capital Markets Studies* 7, no. 1 (2023): 91–107. <https://doi.org/10.1108/JCMS-12-2022-0045>.

Afifah, Nur, Sri Wibawani Wahyuning Astuti, and Dwi Irawan. "Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Reputasi Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 5, no. 3 (2021): 346–64. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2021.v5.i3.4644>.

Ahmad Faiq Afra. "Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Dan Website Recruitment Terhadap Minat Melamar Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Di Bank Syariah." Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2022.

Almasdi Syahza. *Metodologi Penelitian*. (Pekanbaru: Unri Press, 2021), hal.90, n.d.

Amri, M. "Pengaruh Kompensasi Manajemen Terhadap Penghindaran Pajak Dengan Moderasi Diversifikasi Gender Direksi Dan Preferensi Risiko Eksekutif Perusahaan Di Indonesia.," n.d.

Apriansyah, Novian, Sherla Aprilia Kusumajaya, Shintia Permata Sari, and Ahmad Dhani. "Gender Diversity Dan Kinerja Keuangan" 3 nomor 1 (2025).

Arfan Ikhsan. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. (Bandung: Citapustaka Media, 2014), h. 105., n.d.

Artha, Bhenu, Ali Jufri, and Imam Hdiwibowo. *Pengaruh Keragaman Dewan Terhadap Kinerja Perusahaan.*, 2021.

Azharsyah Ibrahim. "Akuntansi Konvensional vs Akuntansi Syariah." *Ekonomi Dan Keuangan Islam*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2020.

Chijoke-Mgbame, A. M., Boateng, A., & Mgbame, C. O. *Board Gender Diversity, Audit Committee and Financial Performance: Evidence from Nigeria. Accounting Forum.*, 44(3), 262–286., n.d.

Damirah, Damirah, Andi Tenri Uleng Akal, and Sri Wahyuni Nur. "Pengaruh Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk." *Akmen JURNAL ILMIAH* 20, no. 2 (2023): 185–93. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i2.3586>.

Esti Ismayanti. *Metode Penelitian Bahasa Dan Sastra*. (Cet.IV: Jogjakarta, Penerbit ombak, 2012). h.56, n.d.

- Evianisa, Hermailinda. "Pengaruh Karakter Eksekutif Dan Corporate Governance Terhadap Tax Avoidance. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.," 2014.
- Eviews Untuk penelitian. "V. Wiratna Sujarweni." (Yogyakarta : Pustaka Baru Pers,2017), h. 52-56, n.d.
- Faradiba, Besse, and Musmulyadi Musmulyadi. "Analisis Studi Kelayakan Bisnis Usaha Waralaba Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian 'Alpokatkocok_Doubig' Di Makassar." *PAY Jurnal Keuangan Dan Perbankan* 2, no. 2 (2020): 52–61. <https://doi.org/10.46918/pay.v2i2.751>.
- Fathonah, Andina Nur. "Pengaruh Gender Diversity Dan Age Diversity Terhadap Kinerja Keuangan The Effects of Gender Diversity and Age Diversity on Financial Performance." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan* 6, no. 3 (2018): 373–80.
- Hadya, Rizka, and Romi Susanto. "Model Hubungan Antara Keberagaman Gender, Pendidikan Dan Nationality Dewan Komisaris Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility." *Jurnal Benefitा* 3, no. 2 (2018): 149. <https://doi.org/10.22216/jbe.v3i2.3432>.
- Hastawati, R.R., and sarsiti. *Pengaruh Kinerja Lingkungan Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2011-2013*. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Universitas Surakarta*, 14 (4), 49- 59., 2016.
- Irvan Rinaldi Zulfikar. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Gender Diversity, Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property & Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2020-2023)." UNiversitas Telkom, 2024.
- J. Fombrun C., L. J.Ponzi, and W. Newburry. *Pelacakan Dan Analisis Pemangku Kepentingan: Sistem RepTrak Untuk Mengukur Reputasi Perusahaan. Tinjauan Reputasi Perusahaan*, 2015.
- Jao, Robert, Djabir Hamzah, Abdul Rakhman Laba, and Mediaty Mediaty. "Reputasi Perusahaan Dan Reaksi Investor (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)." *SEIKO : Journal of Management & Business* 3, no. 2 (2020): 124–33. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.597>.
- Jasmine, Khanza. "Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Kinerja Keuangan Yang Dimediasi Oleh Reputasi Perusahaan." *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.
- Jensen & Meckling. "Theory Of The Firm : Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure," 1976.

- Jones dalam Solihin. *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan Dan CSR*, 2019.
- Kurniati, Pratiwi. "Buku Ajar Teori Akuntansi Syariah," 2023, 40–41.
- Kurniawan, Albert. *Metode Riset Untuk Ekonomi Dan Bisnis : Teori, Konsep Dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2020), n.d.
- Lestari. "Pengaruh Current Ratio (CR), Debt To Equity Ratio (DER), Net Profit Margin (NPM), Return On Asset (ROA) Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pertumbuhan Laba.,," n.d.
- Meysa Fanesha, and Nurzi Sebrina. "Pengaruh Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Corporate Sosial Responsibility Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2024.
- Oktavianus, Laurentius Christian, Fransiskus Randa, Robert Jao, and Riza Praditha. "Kinerja Keuangan Dan Reputasi Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi* 13, no. 2 (2022): 218–27. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.218-227>.
- Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Rekrutmen Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Melalui Daya Tarik Perusahaan Sebagai Variabel Intervening. "Maryam." Uiversitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2022.
- Pramesti, Aryanti Ariesta, and Riski Aprillia Nita. "Pengaruh Diversitas Dewan Direksi Terhadap Nilai Perusahaan." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan (JIAKu)* 1, no. 2 (2022): 188–98.
- Pujiasih. *Pengaruh Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Perusahaan Dengan Pengungkapan CSR Sebagai Pemediasi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2009-2011)*. *UNNES Journal*, 2013. <https://lib.unnes.ac.id/18033/1/7211409065.pdf>.
- Rhesa Rahmayanti, Dian. "Implementasi Corporate Social Responsibility Dalam Membangun Reputasi Perusahaan." *Jurnal ILMU KOMUNIKASI* 11, no. 1 (2014): 93–104.
- Richard N.N, Winantisan, Lawren J, and Rumokoy. "Pengaruh Keberagaman Usia Dan Gender Pada Dewan Komisaris Dan Direksi Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Di Indonesia Periode 2018-2022," 2024.
- Rimbawan, Teguh, Ari Susantiaji, and Ardina Wuri Hermayanti. "Pengaruh Pemimpin Perempuan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan." *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi* 15, no. 1 (2023): 49–63. <https://doi.org/10.24905/permana.v15i1.261>.
- Rismelinda K, Delsi. "Pengaruh Reputasi Perusahaan Dan Deskripsi Pekerjaan

- Terhadap Minat Melamar Pekerjaan Di PT.Karya Tama Bakti Mulia.” *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Riau*, 2021, 23–24. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/16987>.
- Roberts, W. P., & Dowling, G. R. *Reputasi Perusahaan Dan Kinerja Keuangan Superior Yang Berkelanjutan. Jurnal Manajemen Strategis*. 2020, 1093.
- Ross Watts L dan Jerold Zimmerman L. *Positive Accounting Theory. Prentice Hall.*, 1986.
- Setiawati, Luh Pande Eka, Ni Putu Ayu Mirah Mariati, and Kadek Indah Kusuma Dewi. “Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Ukuran Terhadap Nilai Perusahaan.” *Remik* 7, no. 1 (2023): 222–28. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12024>.
- Solikhin, and Lubis. *Kinerja Perusahaan Tinjauan Reputasi Perusahaan Dan CSR. Media Salim Indonesia*. Vol. 1, 2019.
- Statistika untuk Penelitian. Sugiyono. (Alfabeta: Bandung, 2017), h. 75., n.d.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta, 2003, n.d.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*, 2013.
- Suharsimi Arikunto. “Prosedur Penelitian (Jakarta: Rineka Cipta; 2010); h. 203,” n.d.
- Swartz, N.P. dan Firer, S. *Board Structure and Intellectual Capital Performance in South Africa. Meditari Accountancy Research*. 13(2), n.d.
- TiĐặng, R., Houanti, L., Reddy, K., & Simioni, M. “Apakah Keberagaman Gender Di Dewan Pengarah Mempengaruhi Reputasi Perusahaan? Pendekatan Fungsi Kontrol. Pemodelan Ekonomi,” 2020, 168–81.
- Umi Suswati Anggraeni, and Taufiqur Rohman. “Kerangka Konseptual Akuntansi Keuangan.” *Kerangka Konseptual Akuntansi Konvensional Dan Akuntansi Syariah*, 2021.
- Vicky Laxitna Chesai. “Pengaruh Gender Diversity Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Manajemen Laba Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perusahaan Sub Sektor Property Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2016-2019).”
- Werdi Apriyanti, Hani. *Teori Akuntansi Berdasarkan Pendekatan Syariah*, n.d.
- Widiatmika, and Keyza Pratama. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reputasi Lingkungan Perusahaan Indonesia” 16, no. 2 (2015): 39–55.
- William Scott R. “Financial Accounting Theory 7th Ed,” 2015.

Yunita Kurnia Shanti. "Pengaruh Komite Audit Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Dewan Komisaris Sebagai Variabel Intervening," 2020.





Lampiran 01 SK Pembimbing



DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : B-2476/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2024

TENTANG

PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAEREPARE

- | | |
|-----------------|--|
| Menimbang | a. Bahwa untuk menjamin kualitas skripsi/tugas akhir mahasiswa FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN Parepare, maka dipandang perlu penetapan pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa tahun 2024 |
| | b. Bahwa yang tersebut namanya dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu untuk diserahkan tugas sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa. |
| Mengingat | <ol style="list-style-type: none"> 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional; 2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan 5. Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah RI Nomor: 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan; 6. Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2018 tentang Institut Agama Islam Negeri Parepare; 7. Keputusan Menteri Agama Nomor: 394 Tahun 2003 tentang Pembukaan Program Studi; 8. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam; 9. Peraturan Menteri Agama Nomor 35 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Parepare 10. Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Parepare. |
| Memperhatikan : | <ol style="list-style-type: none"> a. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nomor: SP-DIPA-025.04.2..307381/2024, tanggal 24 November 2023 tentang DIPA IAIN Parepare Tahun Anggaran 2024 b. Surat Keputusan Rektor Institut Agama Islam Negeri Parepare Nomor: 361 Tahun 2024 Tahun 2024, tanggal 21 Februari 2024 tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam; |
| Menetapkan | <p style="text-align: center;">MEMUTUSKAN</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tentang pembimbing skripsi/tugas akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare Tahun 2024 b. Menunjuk saudara: Besse Faradiba, M.M., sebagai pembimbing skripsi/tugas akhir bagi mahasiswa :
Nama Mahasiswa : MIRNAWATI
NIM : 2120203862202073
Program Studi : Akuntansi Syari'ah
Judul Penelitian : PENGARUH DIVERSITY GENDER DAN RESIKO KREDIT TERHADAP KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BEI c. Tugas pembimbing adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa mulai pada penyusunan sinopsis sampai selesai sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi/tugas akhir; d. Segala biaya akibat diterbitkannya surat keputusan ini dibebankan kepada Anggaran belanja IAIN Parepare; e. Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya. |

Ditetapkan Parepare
Pada tanggal 10 Juni 2024

Dekan.



Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag.
NIP 197102082001122002

Lampiran 02 Surat Izin Meneliti dari Kampus



Lampiran 03 Surat Izin Meneliti PTSP



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 15027/S.01/PTSP/2025	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Kantor Bursa Efek Indonesia, Kantor Perwakilan Sulawesi Selatan
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	di- Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare Nomor : B-3396/ln.39/FEBI.04/PP.00.9/06/2025 tanggal 19 Juni 2025 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: MIRNAWATI
Nomor Pokok	: 2120203862202073
Program Studi	: Akuntansi Syariah
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DIVERSITY GENDER TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN BANK KONVENTIONAL YANG TERDAFTAR DI BEI "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **07 Juli s/d 22 Agustus 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 07 Juli 2025

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.

Pangkat : PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Parepare di Parepare;
2. Pertinggal.

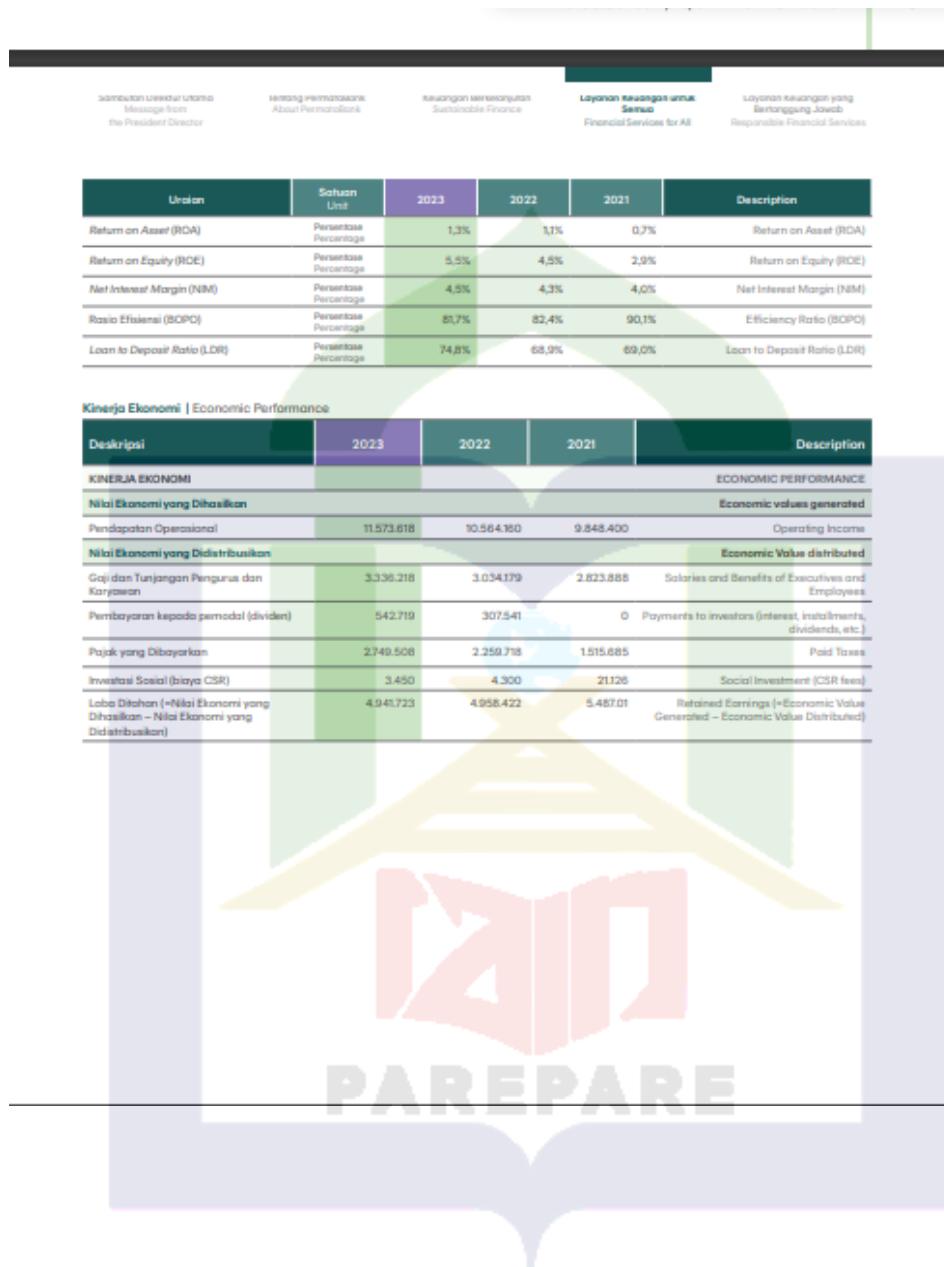
Lampiran 04 Surat Selesai Meneliti

 IDX <small>Indonesia Stock Exchange Bursa Efek Indonesia</small>	 AKU INVESTOR SAHAM
FORMULIR KETERANGAN	
<p>Nomor : Form-Riset-00432/BEI.PSR/07-2025 Tanggal : 21 Juli 2025</p> <p>Kepada Yth. : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Parepare</p> <p>Alamat : Jl. Amal Bhakti No.8, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91131</p>	
<p>Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini:</p> <p>Nama : Mirnawati NIM : 2120203862202073 Jurusan : Akuntansi Syariah</p> <p>Telah menggunakan data yang tersedia di Bursa Efek Indonesia (BEI) untuk penyusunan disertasi dengan judul "PENGARUH DIVERSITY GENDER TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN BANK KONVENTSIONAL YANG TERDAFTAR DI BEI"</p> <p>Selanjutnya mohon untuk mengirimkan 1 (satu) copy disertasi tersebut sebagai bukti bagi kami Dan untuk melengkapi Referensi Penelitian di Pasar Modal Indonesia.</p> <p>Hormat kami,</p> <p></p> <p>Fahmin Amirullah Kepala Kantor</p>	
 PAREPARE	
www.idx.co.id	 GO PUBLIC <i>Lab. Bukt!</i>  IDXCarbon <small>Indonesia Carbon Exchange</small>  IDX Mobile
<small>Indonesia Stock Exchange Building, Tower I, 6th Floor, Jl. Jend. Sudirman Kav.52-53, Jakarta 12190 – Indonesia Call Center: 150515 (Domestic Only) Email: contactcenter@idx.co.id WhatsApp: +62 811 81 150515 X/TikTok: @idx_bei Instagram: @indonesiastockexchange Facebook/Youtube/LinkedIn: Indonesia Stock Exchange</small>	

Lampiran 05 Laporan Keuangan Bank Konvensioanl yang Terdaftar di BEI

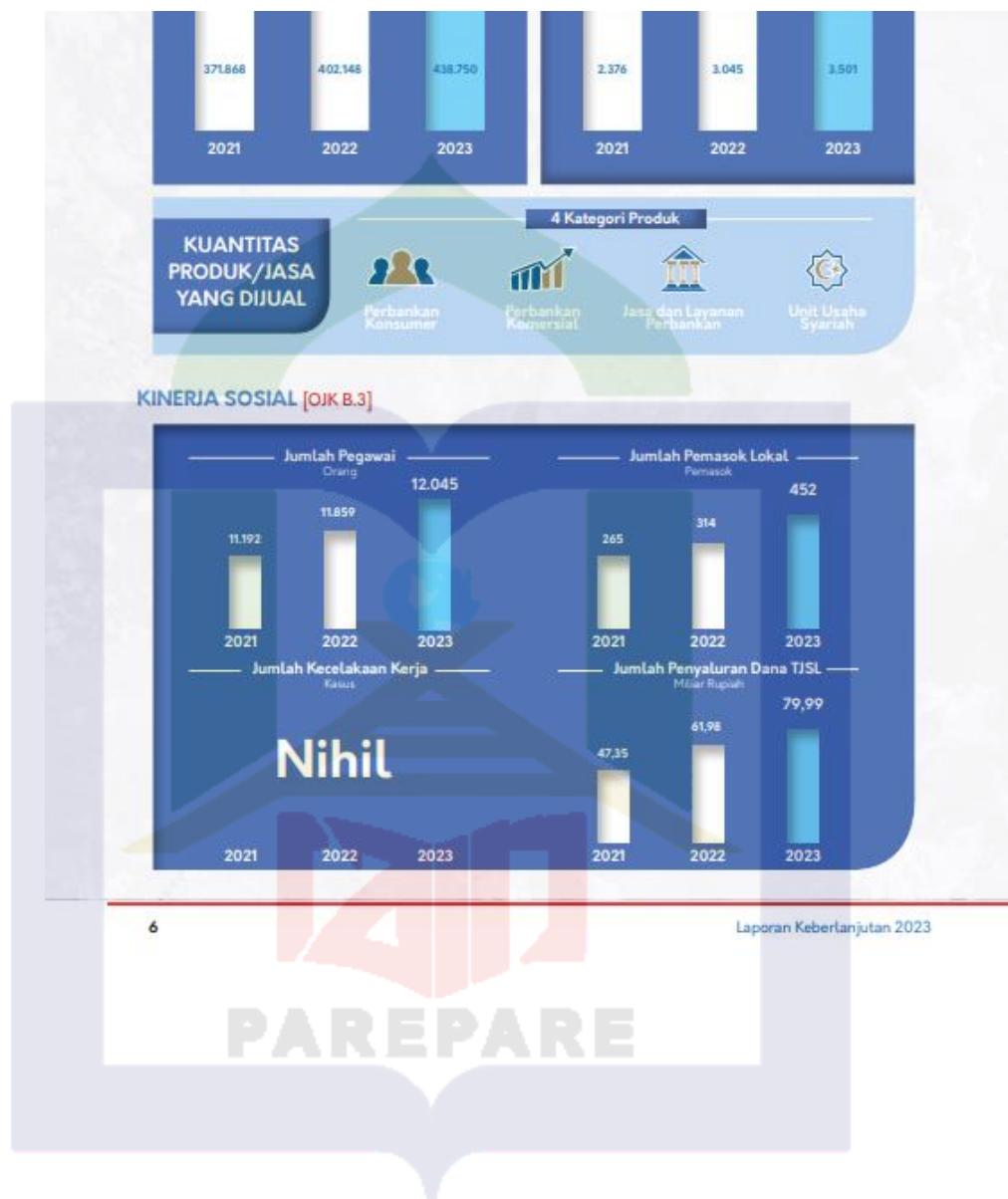
	2022	2021
INFORMASI TAMBAHAN		
LAPORAN LABA RUGI DAN PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN (ENTITAS INDUK SAJA)		
UNTUK TAHUN-TAHUN YANG BERAKHIR 31 DESEMBER 2022 DAN 2021		
(Dalam jutaan Rupiah, kecuali dinyatakan lain)		
PENDAPATAN DAN BEBAN OPERASIONAL		
Pendapatan bunga	67.896.741	61.694.548
Beban bunga	(7.847.736)	(9.234.470)
PENDAPATAN BUNGA - BERSIH	60.049.005	52.460.078
PENDAPATAN OPERASIONAL LAINNYA		
Pendapatan provisid dan komisi - bersih	16.455.832	14.539.773
Pendapatan transaksi yang diukur pada nilai wajar melalui laba rugi - bersih	1.132.022	2.692.464
Lain-lain	3.863.647	3.945.756
Jumlah pendapatan operasional lainnya	21.451.501	21.177.993
Beban penyisihan kerugian penurunan nilai aset	(4.383.978)	(8.994.680)
BEBAN OPERASIONAL LAINNYA		
Beban karyawan	(12.190.691)	(12.326.825)
Beban umum dan administratif	(13.960.380)	(12.253.393)
Lain-lain	(1.969.215)	(1.790.507)
Jumlah beban operasional lainnya	(28.120.286)	(26.370.725)
LABA SEBELUM PAJAK PENGHASILAN	48.996.242	38.272.666
BEBAN PAJAK PENGHASILAN		
	(9.026.842)	(6.859.896)
LABA BERSIH	39.969.400	31.412.770
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN:		
Pos-pos yang tidak akan direklasifikasi ke laba rugi:		
Pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti	(355.309)	1.673.481
Pajak penghasilan atas pengukuran kembali liabilitas imbalan pasti	67.509	(317.961)
Surplus revaluasi aset tetap	(287.800)	1.355.520
	1.189.684	-
	901.884	1.355.520
Pos-pos yang akan direklasifikasi ke laba rugi:		
Keuntungan (kerugian) yang belum direalisasi atas aset keuangan yang diukur pada nilai wajar melalui penghasilan komprehensif lain	(5.260.917)	(1.145.374)
Pajak penghasilan	999.574	217.621
	(4.261.343)	(927.753)
PENGHASILAN KOMPREHENSIF LAIN, SETELAH PAJAK PENGHASILAN	(3.359.459)	427.767
JUMLAH LABA KOMPREHENSIF	36.609.941	31.840.537
LABA BERSIH PER SAHAM DASAR DAN DILUSIAN YANG DAPAT DIATRIBUSIKAN KEPADA PEMILIK ENTITAS INDUK (nilai penuh)	324	255

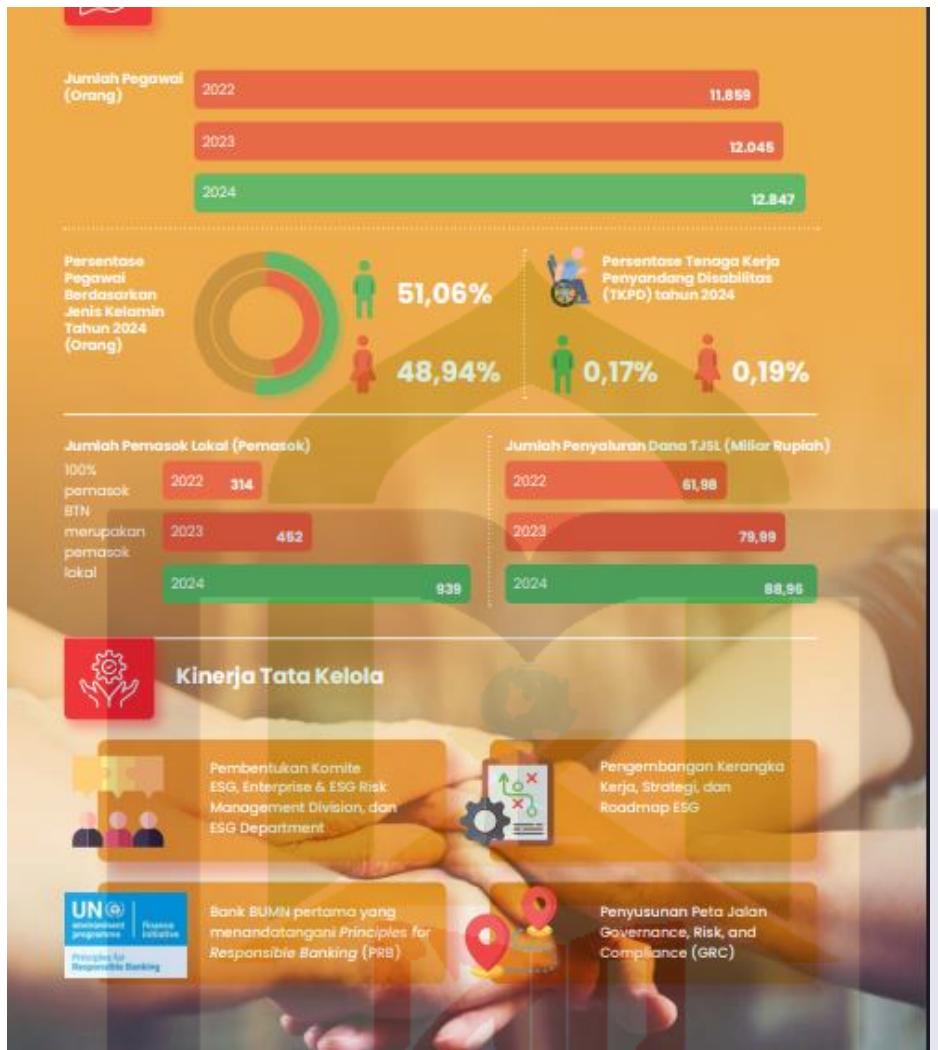
Lampiran 06 Biaya CSR Bank Konvensional BEI



Kinerja Sosial [B.3]
Social Performance

Uraian	Satuan Unit	2024	2023	2022	Description
Kinerja Internal					Internal Performance
Karyawan Perempuan dibandingkan Total Karyawan	%	54,56	54,68	54,20	Total Female Employees to Total Employees
Jumlah Perempuan Posisi Manajer ke Atas	%	34	49	49	Number of Female in Managerial Positions and Above
Jumlah Karyawan Disabilitas	Orang People	16	18	21	Number of Employees with Disabilities
Rata-rata Jam Pelatihan - Laki-laki - Perempuan	Jam/Orang Hours/ Person	63,7 75,9	51,0 57,0	44,9 49,3	Average Training Hours - Male - Female
Tingkat Penyelesaian Keluhan Nasabah	%	100,0	99,9	100,0	Customer Complaint Settlement Rate
Kegiatan Tanggung Jawab Sosial					Social Responsibility Activities
Jumlah Dana Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL)	Rp Juta Million Rp	5.952	3.450	4.300	Total Corporate Social and Environmental Responsibility (CSER) Funds





PAREPARE

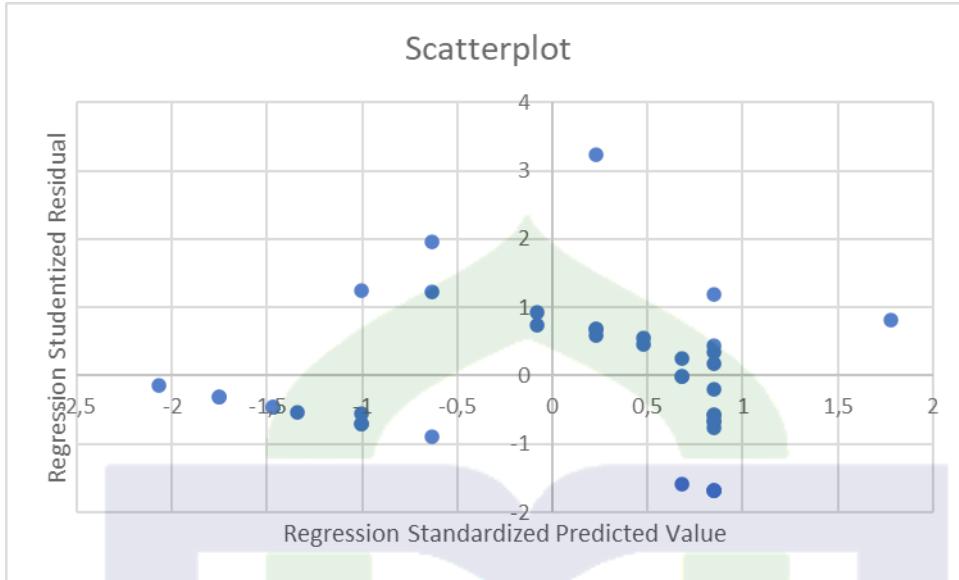
Lampiran 05 Output Pengujian SPSS 26
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		40	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000	
	Std. Deviation	10,90405664	
Most Extreme Differences	Absolute	0,102	
	Positive	0,099	
	Negative	-0,102	
Test Statistic		0,102	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	0,355	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,343
		Upper Bound	0,367

Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,765	5,092			5,649	0,000		
	X	-0,636	0,197	-0,464		-3,228	0,003	1,000	1,000
a. Dependent Variable: Y									

Uji Heteroskedastisitas Dengan scatterplot



Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28,765	5,092			5,649	0,000
	X	-0,636	0,197	-0,464		-3,228	0,003

a. Dependent Variable: Y

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics						Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.464 ^a	0,215	0,195	11,04659938	0,215	10,420	1	38	0,003	1,266	

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

UJI t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,765	5,092		5,649	0,000		
	X	-0,636	0,197	-0,464	-3,228	0,003	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 06 Surat Revisi Judul



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 91100, website: www.iainpare.ac.id, email: mail@iainpare.ac.id

**BERITA ACARA
REVISI JUDUL SKRIPSI**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menyatakan bahwa Mahasiswa:

Nama : MIRNAWATI
N I M : 2120203862202073
Prodi : Akuntansi Syariah

Menerangkan bahwa judul skripsi semula:

PENGARUH DIVERSITY GENDER DAN RESIKO KREDIT TERHADAP KINERJA
KEUANGAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BEI

Telah diganti dengan judul baru:

PENGARUH GENDER DIVERSITY TERHADAP REPUTASI PERUSAHAAN
BANK KONVENTSIONAL YANG TERDAFTAR DI BEI

dengan alasan / dasar: Sampelnya terbatas

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 28 Oktober 2025

Pembimbing Utama

Besse Faradiba, S.E., M.M.



Prof. Dr. Maulidiah Muhammadun, M.Ag
NIP. 197102082001122002

Lampiran 07 Hasil Dari Gender Diversity dan Biaya CSR Bank Konvensinal Yang Terdaftar Di BEI

NO	Kode Perusahaan	Tahun	VARIABEL	
			Dv	CSR
1	PT.Bank Raya Indonesia (AGRO)	2021	16,67	-0,018
		2022	20	0,066
		2023	40	0,014
		2024	40	0,015
2	PT.Bank Negara Indonesia (BBNI)	2021	18,18	0,084
		2022	18,18	0,053
		2023	18,18	0,061
		2024	16,67	0,06
3	PT. Bank Rakyat Indonesia (BBRI)	2021	16,67	0,067
		2022	16,67	0,04
		2023	16,67	0,038
		2024	16,67	0,041
4	PT. CIMB Niaga (BNGA)	2021	36,36	0,079
		2022	30	0,047
		2023	30	0,038
		2024	30	0,034
5	PT. Bank Central Asia (BBCA)	2021	16,67	0,043
		2022	16,67	0,036
		2023	16,67	0,031
		2024	16,67	0,043
6	Bank Mega (MEGA)	2021	20	0,004
		2022	42,86	0,07

		2023	37,5	0,01
		2024	37,5	0,094
7	PT. Bank Tabungan Negara (BBTN)	2021	22,22	0,019
		2022	22,22	0,02
		2023	22,22	0,022
		2024	18,18	0,025
		2021	33,33	0,023
8	PT. Bank Amar Indonesia (AMAR)	2022	33,33	-0,032
		2023	25	0,016
		2024	33,33	0,015
		2021	22,22	0,017
9	Bank Permata (BNLI)	2022	25	0,021
		2023	37,5	0,013
		2024	33,33	1,661
		2021	16,67	0,043
10	PT.Bank Mandiri (BMRI)	2022	16,67	0,03
		2023	16,67	0,029
		2024	8,33	0,04

Lampiran 08 Hasil dari Biaya CSR Bank Konvensional yang terdaftar di BEI

NO	Kode Perusahaan	Tahun	Cost Kegiatan CSR (RP)	Laba Setelah pajak CSR	CSR
1	PT.Bank Raya Indonesia (AGRO)	2021	545.000.000	3.045.701.407.000	-0,018
		2022	760.000.000	11.460.505.000	0,066
		2023	365.000.000	24.351.039.000	0,014
		2024	765.000.000	50.892.000.000	0,015
2	PT.Bank Negara Indonesia (BBNI)	2021	93.000.000.000	10.977.051.000.000	0,084
		2022	99.700.000.000	18.481.780.000.000	0,053
		2023	129.800.000.000	21.106.228.000.000	0,061
		2024	129.900.000.000	21.500.000.000.000	0,060
3	PT. Bank Rakyat Indonesia (BBRI)	2021	186.600.000.000	27.557.134.000.000	0,067
		2022	196.678.000.000	48.569.183.000.000	0,040
		2023	236.170.000.000	61.053.659.000.000	0,038
		2024	259.265.000.000	62.131.602.000.000	0,041
4	PT. CIMB Niaga (BNGA)	2021	32.365.000.000	4.098.609.000.000	0,079
		2022	24.246.000.000	5.096.771.000.000	0,047
		2023	24.946.000.000	6.551.401.000.000	0,038
		2024	23.878.000.000	6.898.934.000.000	0,034
5	PT. Bank Central Asia (BBCA)	2021	136.200.000.000	31.412.770.000.000	0,043
		2022	143.100.000.000	39.669.400.000.000	0,036
		2023	153.200.000.000	48.658.095.000.000	0,031
		2024	169.800.000.000	54.851.274.000.000	0,043
6	Bank Mega (MEGA)	2021	1.802.500.000	4.008.051.000.000	0,004
		2022	2.820.000.000	4.052.678.000.000	0,070
		2023	3.090.000.000	3.054.000.000.000	0,010
		2024	2.480.000.000	2.631.054.000.000	0,094
7	PT. Bank Tabungan Negara (BBTN)	2021	47.359.296.666	2.376.227.000.000	0,019
		2022	61.986.049.697	3.045.073.000.000	0,020
		2023	79.996.188.732	3.500.988.000.000	0,022
		2024	88.970.000.000	3.527.000.000.000	0,025
8	PT. Bank Amar Indonesia (AMAR)	2021	967.000.000	4.115.012.000.000	0,023
		2022	493.000.000	-1.553.812.890.000	-0,032
		2023	294.238.000	177.972.000.000	0,016
		2024	337.750.000	214.992.000.000	0,015
9	Bank Permata (BNLI)	2021	21.126.000.000	1.231.127.000.000	0,017
		2022	4.300.000.000	2.013.413.000.000	0,021

			2023	3.450.000.000	2.585.218.000.000	0,013
			2024	5.925.000.000	3.566.518.000,000	1,661
10	PT.Bank (BMRI)	Mandiri	2021	132.372.729.007	30.551.097.000.000	0,043
			2022	137.629.784.178	44.952.236.000.000	0,030
			2023	174.673.205.808	60.051.870.000.000	0,029
			2024	250.030.000.000	61.165.121.000.000	0,040

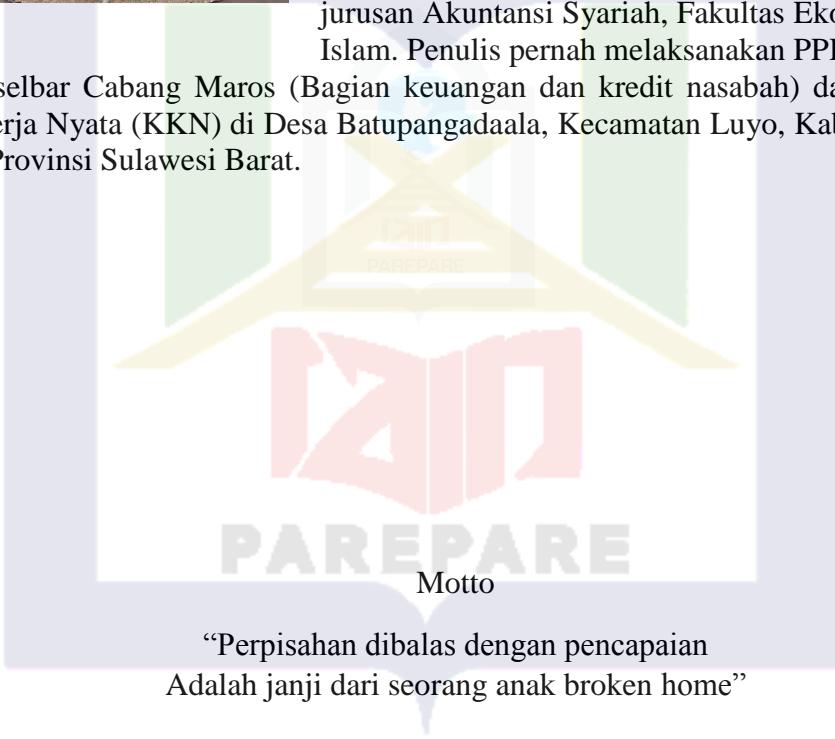


BIODATA PENULIS



MIRNAWATI lahir pada tanggal 29 Januari 2003 di Tana Toraja. Peneliti merupakan anak Tunggal dari Alm.bapak bernama Muchtar dan Ibu bernama Aminah. Peneliti memulai pendidikan di Sekolah Dasar Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Tana Toraja pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri di MTSN 2 Enrekang pada tahun 2015 dan melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri SMA Muhammadiyah Kalosi pada tahun 2018 dan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA), dimana setelah kelulusan pada tahun 2021 peneliti melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare mengambil jurusan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Penulis pernah melaksanakan PPL di

Bank Sulselbar Cabang Maros (Bagian keuangan dan kredit nasabah) dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Batupangadaala, Kecamatan Luyo, Kabupaten Polewali Mandar, Provinsi Sulawesi Barat.



“Perpisahan dibalas dengan pencapaian
Adalah janji dari seorang anak broken home”