

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Salah satu lembaga keuangan yang memiliki peran penting sebagai pengawas di Indonesia adalah Otoritas Jasa Keuangan (OJK) (CIMB Niaga, 2024). Waro et al., (2023) mengatakan sebagai badan pengawas di sektor keuangan, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) perlu memiliki kemampuan yang memadai untuk menjamin efektivitas pengendalian administrasi keuangan, yang pada gilirannya mendukung perkembangan ekonomi secara menyeluruh. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) merupakan sebuah lembaga independen yang memiliki fungsi, tugas, dan wewenang dalam mengatur, mengawasi, memeriksa, dan menyidik sektor keuangan sesuai dengan Undang-Undang No. 21 Tahun 2011 tentang OJK. Lembaga ini dibentuk berdasarkan amanat Undang-Undang No. 3 Tahun 2004 yang mengubah Undang-Undang No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia, dan bebas dari campur tangan pihak lain (Faizah et al., 2024).

Dalam industri keuangan, terdapat keberadaan sektor perbankan yang menjadi salah satu komponen penting. Dengan menyediakan layanan kredit serta berbagai layanan lainnya, bank menjadi elemen penting dalam pemenuhan kebutuhan sektor ekonomi dan perdagangan. Oleh karena itu, bank dapat dianggap sebagai inti dari sistem keuangan nasional (Andrianto, 2019). Octrina et al., (2021) menjelaskan bahwa bank merupakan jantung perekonomian, suatu negara akan lumpuh tanpa adanya sektor perbankan. Bank berfungsi sebagai institusi keuangan yang berperan sebagai wadah bagi individu, perusahaan swasta, BUMN, dan bahkan entitas pemerintahan untuk menempatkan serta menghimpun dana melalui berbagai jenis simpanan seperti giro, tabungan, dan deposito. Tak hanya itu, tugas bank melibatkan alokasi dana tersebut kepada masyarakat melalui pemberian kredit atau sarana keuangan lainnya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan umum serta mencapai masyarakat yang adil dan sejahtera, sejalan dengan prinsip Pancasila dan UUD 1945 (Simatupang, 2019).

Pada tahun 1991, berdiri instansi keuangan syariah yang pertama di Indonesia yang dikenal dengan nama Bank Muamalat Indonesia. Sejak itu, sektor keuangan berbasis syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat. Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada tahun 2021, tercatat kinerja positif dalam sektor keuangan syariah, terutama perbankan syariah, menunjukkan pertumbuhan bisnis di tengah tantangan ekonomi global akibat pandemi. Perkembangan ini secara alamiah menciptakan persaingan yang semakin ketat antar lembaga keuangan, baik yang berbasis syariah maupun konvensional (Rustam, 2021). Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, bank syariah adalah lembaga keuangan yang menjalankan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah atau hukum Islam yang telah diakui oleh fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI). Prinsip-prinsip ini mencakup konsep keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan, universalisme, dan pengecualian terhadap unsur-unsur seperti gharar, maysir, riba, zalim, serta objek yang diharamkan dalam ajaran Islam (Otoritas Jasa Keuangan, 2023).

Putri & Iradianty (2020) menjelaskan bahwa bank syariah menggunakan prinsip bagi hasil. Jika terjadi penurunan suku bunga pada BI, maka bank syariah tidak terkena dampaknya secara langsung. Berbeda halnya dengan bank konvensional, yang akan terkena dampaknya secara langsung apabila terjadi penurunan suku bunga pada BI.

Octrina et al., (2023) mengatakan bahwa peranan perbankan syariah di Indonesia menjadi petunjuk utama dalam memajukan sektor ekonomi keuangan berbasis prinsip Islam. Perkembangan ini disebabkan oleh pemerintah yang aktif mengawasi sektor perbankan syariah, seperti yang ditunjukkan pada UU No. 21 Tahun 2008. UU ini memberikan kerangka kerja hukum dan perizinan yang memungkinkan pendirian bank syariah baru dan pembukaan unit usaha yang berpinsipkan syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Sekarang, ada sebelas bank syariah yang telah terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK), sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1 di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Daftar bank syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan**

No	Nama Bank	Tahun Berdiri
1	PT Bank Aceh Syariah	2 Desember 2009
2	PT Bank Aladin Syariah Tbk	16 September 1994
3	PT Bank BCA Syariah	5 April 2010
4	PT Bank BTPN Syariah Tbk	Maret 1991
5	PT Bank JABAR Banten Syariah	20 Mei 2000
6	PT Bank KB Bukopin Syariah	9 Desember 2008
7	PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	1 November 1991
8	PT Bank Mega Syariah	25 Agustus 2004
9	PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk	6 Oktober 2009
10	PT Bank Syariah Indonesia Tbk	27 Januari 2021
11	PT Bank Victoria Syariah	1 April 2010
12	PT BPD Riau Kepri Syariah	01 April 1966
13	PT BPD Nusa Tenggara Barat Syariah	05 Juli 1964

*Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, data per Juli yang telah diolah, 2024*

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada tanggal 25 September 2015, Wakil Presiden Indonesia, Jusuf Kalla, bersama dengan pemimpin dunia lainnya, secara resmi mereka menyetujui kesepakatan bersama mengenai Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) yang berlokasi di Markas Besar Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Kesepakatan ini mendapat persetujuan dari sekitar 193 kepala negara. Terdapat 17 tujuan atau goals dalam agenda *SDGs*, yang terstruktur dalam pilar empat pembangunan berkelanjutan, yakni Pembangunan Ekonomi, Pembangunan Sosial, Tata Kelola serta Hukum, dan Pembangunan Lingkungan (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat, 2023). Kurtubi, (2024) mengatakan bahwa isu kesetaraan tetap menjadi tantangan global yang tak pernah terkikis, namun hadirnya *Sustainable Development Goals (SDGs)* membawa semangat bahwa pada tahun 2030, tak ada lagi yang ditinggalkan (*no one left behind*). Untuk meraih 17 tujuan tersebut, telah diuraikan menjadi 169 target dan 241 indikator dalam dokumen *SDGs 2030*. Sasaran dan tujuan *SDGs* bertujuan mencapai peningkatan dalam hal mengurangi ketidaksetaraan dalam dan antar negara, pemberantasan kemiskinan dan kelaparan, meningkatkan pengelolaan

air dan strategi, serta mengambil langkah signifikan dalam menghadapi perubahan iklim.

Montiel et al., (2021) mengusulkan untuk mengintegrasikan *SDGs* dalam kerangka nilai rantai, sehingga mengubah sikap terhadap eksternalitas positif dan cara untuk menginvestasikannya guna mencapainya. Montiel et al., (2021) menjelaskan bahwa perusahaan multinasional sebagai entitas besar yang mengoperasikan dan mengontrol sumber daya di berbagai negara, dapat meningkatkan kemakmuran yang dapat mengurangi kesenjangan di negara-negara tempat mereka beroperasi. Tiga *SDGs* yang saling terkait terkait dengan dampak positif dari peningkatan kemakmuran adalah *SDG 1* "Mengakhiri kemiskinan dalam semua bentuknya di seluruh dunia;" *SDG 5* "Mencapai kesetaraan *gender* dan memberdayakan perempuan dan gadis-gadis;" dan *SDG 8* "Mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif, dan berkelanjutan, serta pekerjaan yang layak dan produktif untuk semua." Ketiga *SDG* ini saling terhubung. Peluang kerja secara langsung mengatasi kemiskinan, terutama di kalangan perempuan, yang pada tahun 2020 masih belum mencapai kesetaraan ekonomi secara global dan, oleh karena itu, lebih rentan terjatuh dalam kemiskinan (Oxfam, 2020).

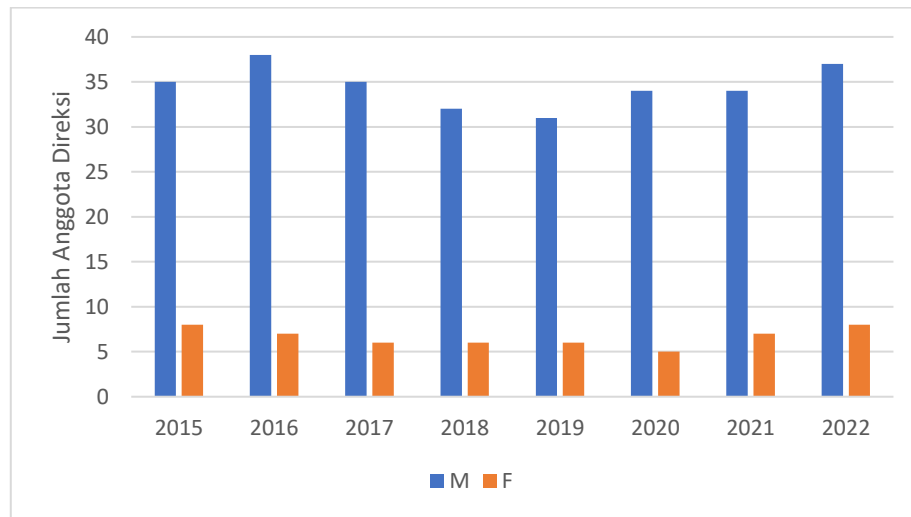
Salah satu tujuannya adalah Kesetaraan *Gender* (*Gender Equality*), yang bertujuan untuk mencapai kesetaraan *gender* serta memberdayakan seluruh perempuan. Tujuan ini merupakan poin kelima dari total 17 tujuan yang ada dalam agenda tersebut (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2023). Ketidaksetaraan *gender* dianggap sebagai masalah kompleks karena sifatnya yang sistemik, ambigu, kompleks, dan konflik, yang memerlukan kemitraan antara sektor publik dan swasta untuk penanganannya dengan sukses (Eden & Wagstaff, 2021). Perusahaan multinasional dapat memastikan manfaat yang setara dengan menggalakkan promosi aktif karyawan perempuan ke posisi kepemimpinan di cabang-cabang mereka, meskipun kesetaraan mungkin belum menjadi norma di negara tempat mereka beroperasi, sehingga membantu mereka memanfaatkan tenaga kerja yang berkualitas dan belum sepenuhnya dimanfaatkan, yang mendukung kesuksesan

operasional mereka (Iftitah, 2023). Dengan adopsi tujuan kelima ini, terdapat kerangka hukum yang menggalakkan, menetapkan, dan mengawasi kesetaraan *gender* serta eliminasi diskriminasi berdasarkan perbedaan jenis kelamin (Sekretariat Nasional SDGs, 2023).

Komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam aspek kesetaraan *gender*, termanifestasikan melalui undang-undang yang mendorong kesetaraan di lingkungan kerja. Hal ini tercantum dalam UU Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang menekankan bahwa setiap pekerja memiliki hak untuk mendapatkan peluang dan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin. Adanya Undang-Undang ini tidak sertamerta membuat perempuan memiliki kesetaraan yang sama kenyataannya perempuan masih menghadapi diskriminasi terutama di dunia kerja (Lusiyanti, 2020). Ramadhani et al., (2023) mengatakan bahwa kehadiran tenaga kerja dengan latar belakang yang beragam akan memperkaya sudut pandang, menggabungkan individu dari berbagai kalangan, dan menghasilkan keragaman perspektif yang mendorong inovasi dan kreativitas di dalam perusahaan. Puspayoga (2021) berpendapat keberagaman juga memberikan manfaat terhadap kinerja suatu perusahaan dan memberikan nilai tambah (*value added*) pada organisasi.

Dalam keberagaman, Ali et al., (2020) membagi menjadi dua kategori, yaitu *Relation-Related Diversity* (*gender* dan usia) yang terkait dengan atribut demografis dan hubungan sosial, serta *Task-related Diversity* (masa jabatan, pendidikan, dan keahlian) berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dari peran dewan direksi. konsep keberagaman mencakup sejauh mana kesamaan dan perbedaan yang ada di antara setiap individu. Kartikasari et al., (2023) menyatakan bahwa dalam *diversitas* dewan direksi, faktor-faktor seperti *gender*, usia, latar belakang sosial ekonomi atau budaya, kualifikasi formal, tempat tinggal, keahlian, dan keterampilan teknis perlu dipertimbangkan. Penelitian ini menekankan *diversitas* dewan direksi pada variabel usia, *gender*, dan latar belakang pendidikan. Ikhyanuddin (2021) menyarankan bahwa struktur perusahaan yang ideal memerlukan minimal dua anggota dewan direksi

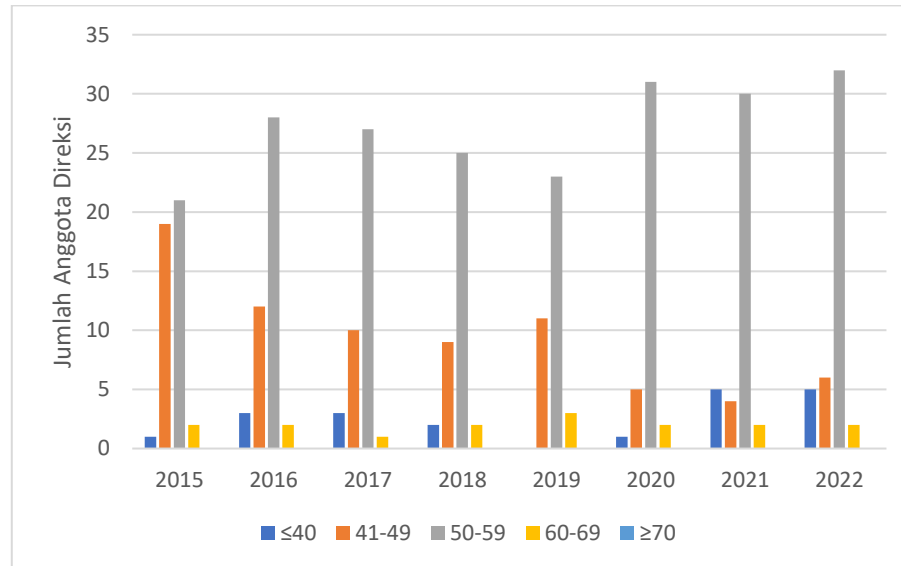
dengan karakteristik yang beragam seperti usia, *gender*, dan latar belakang pendidikan, di mana usia anggota dewan mempengaruhi cara mereka berpikir. *Diversitas* dalam komposisi dewan direksi menciptakan dinamika yang unik (Sutrisno & Fella, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, berikut adalah data perbandingan keberagaman *gender*, usia, masa jabatan (*tenure*), pendidikan, dan keahlian pada anggota direksi perusahaan perbankan syariah pada periode 2015-2022.



**Gambar 1.1 Perbandingan Keberagaman Gender Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023

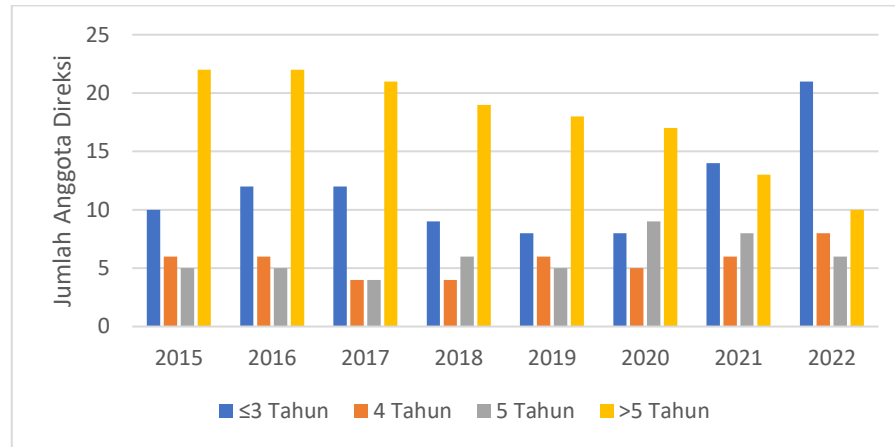
Berdasarkan grafik di atas, menunjukkan bahwa dari tahun 2015 hingga 2022 jumlah anggota direksi pada perempuan terlihat sangat tidak seimbang jika dibandingkan dengan proporsi laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam jajaran dewan direksi pada perusahaan perbankan syariah cenderung terbelang sedikit. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai fenomena keberagaman *gender* sehingga perempuan dapat menduduki peran yang sama seperti laki-laki dalam struktur perusahaan (Tamara and Khairani 2023).



**Gambar 1.2 Perbandingan Keberagaman Usia Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023

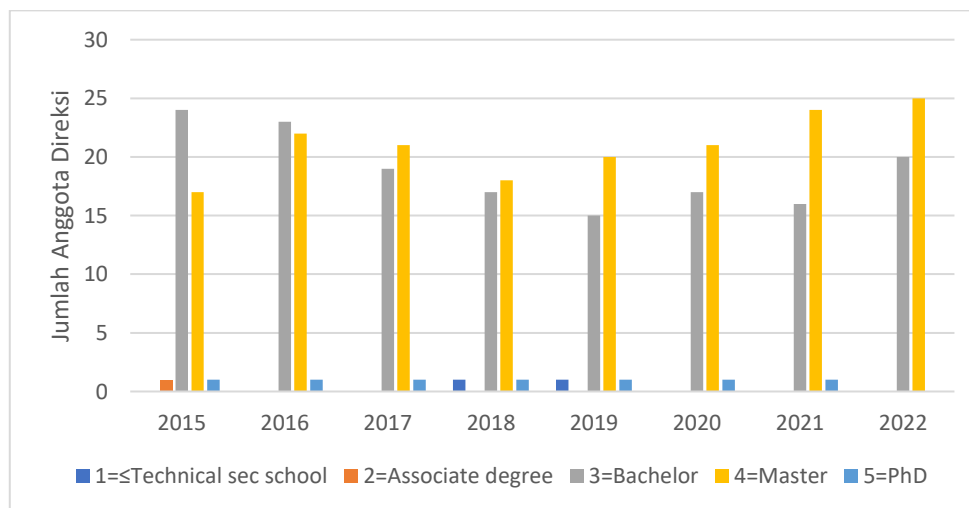
Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa tingkat *diversitas* usia anggota direksi pada periode tahun 2015 hingga 2022 yang menduduki posisi terbanyak berkisar antara 50-59 tahun, sedangkan yang paling sedikit adalah anggota yang berusia 60-69 tahun. Anggota direksi yang lebih muda cenderung kreatif dan mengikuti perkembangan terkini, sedangkan anggota direksi yang lebih tua cenderung bersikap bijak dan mampu berbagi pengalaman. Dalam hal ini, penting bagi perusahaan perbankan untuk menciptakan keseimbangan yang baik dalam usia anggota direksi. Hal itu dilakukan guna memiliki pandangan yang beragam sehingga diharapkan perusahaan mampu untuk bertahan di perkembangan bisnis yang semakin maju.



**Gambar 1.3 Perbandingan Keberagaman Tenure Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, jumlah anggota direksi yang mendominasi adalah yang telah memiliki masa jabatan lebih dari 5 tahun. Sebaliknya, jumlah anggota direksi yang paling sedikit adalah yang telah memiliki masa jabatan selama 4 tahun. Semakin lama masa jabatan pada anggota direksi, maka semakin baik pula tingkat pencapaian kerja anggota tersebut.

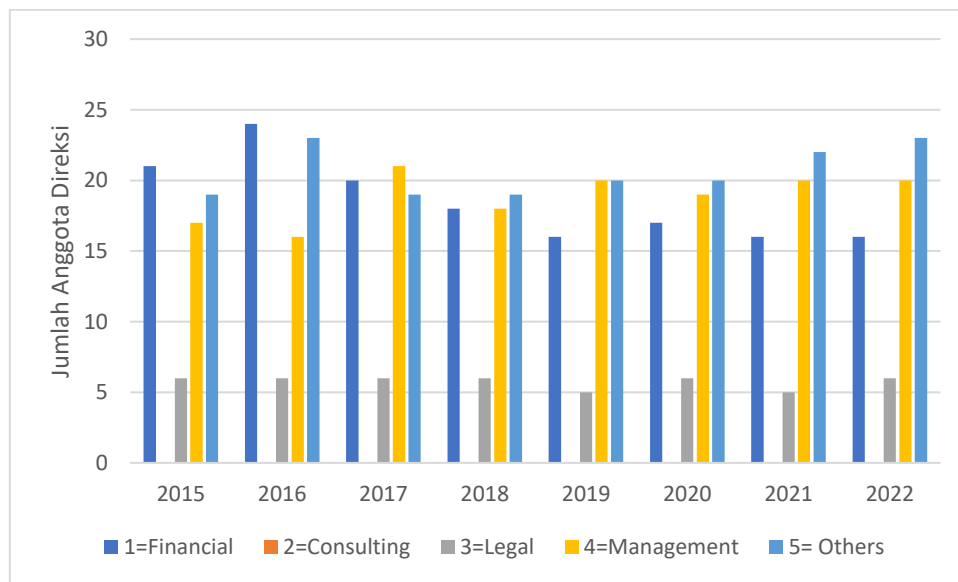


**Gambar 1.4 Perbandingan Keberagaman Pendidikan Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, anggota direksi pada perusahaan perbankan syariah cenderung didominasi oleh anggota yang memiliki latar pendidikan pascasarjana. Sementara itu, latar pendidikan dengan jumlah anggota direksi paling sedikit adalah lulusan diploma. Latar belakang pendidikan anggota direksi dapat mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki. Selain itu, jika latar belakang pendidikan anggota direksi relevan dengan bidang perusahaan, maka dapat dipastikan lebih cepat mencapai tujuan perusahaan.



**Gambar 1.5 Perbandingan Keberagaman Keahlian Anggota Direksi Perusahaan Perbankan Syariah Pada Periode 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa selama periode 2015 hingga 2022, keahlian yang belum dimiliki oleh anggota direksi adalah dalam bidang konsultan. Kemudian, keahlian yang cenderung sedikit dimiliki oleh anggota direksi adalah dalam bidang hukum. Sementara itu keahlian yang paling banyak dimiliki oleh anggota direksi terdapat pada bidang lainnya selain keuangan, konsultan, hukum, dan manajemen. Dengan adanya keberagaman keahlian pada anggota direksi, dapat membantu perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya manusia yang lebih baik,

memudahkan dalam pengambilan keputusan, mampu menghadapi tantangan, serta mampu berdiskusi guna memahami kebutuhan konsumen.

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh *Relation-Related Diversity* terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian (Irwansyah et al., 2020; Aprilya dan Kesaulya, 2023) menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dalam dewan direksi tidak memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ali et al., 2020; Barang'a & Maende, 2019; Eliya & Suprpto, 2022; Khan et al., 2019) menunjukkan bahwa keberagaman *gender* dan usia berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Kemudian terkait pengaruh *Task-related Diversity* terhadap efisiensi perusahaan, juga memiliki perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Gustiana et al., 2021; Putri dan Amanah, 2024) membuktikan bahwa keragaman pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan penelitian (Ali et al., 2020; Kurniawati dan Henny, 2020) membuktikan bahwa *Task-related Diversity* dapat mempengaruhi efisiensi perusahaan.

Selain keberagaman pada dewan direksi, penilaian kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting bagi semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap perusahaan (Datun & Indrati, 2022). Tingkat kesehatan perusahaan merupakan hasil penilaian terhadap kondisi perusahaan terhadap risiko dan kinerjanya. Dengan demikian, semakin baik kesehatan perusahaan maka semakin baik pula kondisi dan kinerja perusahaan tersebut (Rahadian & Handono, 2022).

Profitabilitas merupakan indikator yang menggambarkan kemampuan sebuah perusahaan untuk menghasilkan keuntungan, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk mendukung pengeluaran operasional perusahaan (Anggraini & Agustiningsih, 2022). Indrati & Artikasari (2023) berpendapat bahwa skala atau ukuran sebuah perusahaan menjadi elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan suatu perusahaan. Ukuran perusahaan seringkali diukur dari total nilai asetnya, volume penjualan, jumlah karyawan, serta variabel lain yang relevan (Reskika & Wahyudi, 2021). Ukuran sebuah perusahaan juga memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian

kinerjanya, sebagaimana ditunjukkan oleh banyak penelitian yang menyoroti hubungan antara ukuran perusahaan dan kinerja bisnisnya (Injayanti et al., 2023).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh ukuran perusahaan terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Winantisan, 2024; Tandanu & Suryadi, 2020; Salsa dan Nugraha, 2022) membuktikan bahwa ukuran perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan hasil penelitian (Dinayu et al., 2020; Oktavia et al., 2020); dan Nurmansyah et al., 2023) membuktikan bahwa ukuran perusahaan memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap nilai perusahaan.

Aspek berikutnya untuk mengetahui seberapa baik kemampuan perusahaan bertahan dalam lingkungan bisnis yaitu dengan mengetahui tentang usia sebuah perusahaan. Semakin lama perusahaan beroperasi, semakin banyak pengalaman bisnis yang dimilikinya. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami tantangan dan kondisi sebenarnya dalam dunia bisnis, serta mengambil kebijakan yang lebih optimal (Fadila et al., 2023). Meini et al., (2022) mengatakan bahwa perusahaan dengan sejarah yang lebih panjang cenderung memiliki keahlian yang lebih baik dalam mengumpulkan, memproses, dan menghasilkan informasi. Ketika dibutuhkan, perusahaan memiliki pengalaman yang cukup dalam menangani berbagai masalah terkait pengolahan informasi dan strategi penyelesaiannya, yang berdampak positif terhadap kinerja perusahaan (Supartini et al., 2021).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh umur perusahaan terhadap efisiensi perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supartini et al., 2021; Oktavia et al., 2020) membuktikan bahwa umur perusahaan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, menunjukkan bahwa semakin tua perusahaan, semakin tinggi profitabilitasnya. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Salsa dan Nugraha (2022) yang membuktikan bahwa umur perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efisiensi perusahaan.

Aspek lainnya yaitu rasio likuiditas, Poerba et al., (2024) menjelaskan bahwa rasio likuiditas mencerminkan kemampuan suatu perusahaan untuk memenuhi

kewajiban dalam jangka pendek dan siap menghadapi tagihan kapan pun diperlukan. Jika aktiva lancar perusahaan lebih besar dari hutang lancar, perusahaan diharapkan mampu memenuhi kewajiban keuangan tepat waktu. Ini menunjukkan kondisi likuiditas yang baik. Sebaliknya, jika perusahaan tidak dapat memenuhi kewajiban pada saat jatuh tempo karena hutang lancar lebih besar dari aktiva lancar, ini menandakan kondisi likuiditas yang buruk. Tingkat likuiditas yang tinggi juga menunjukkan bahwa sebuah perusahaan berada dalam kondisi yang baik, yang menciptakan peluang bagus bagi perusahaan tersebut. Semakin tinggi kepercayaan pemberi pinjaman dalam memberikan dana, akan semakin meningkatkan kinerja perusahaan (Nurindrayani & Indrati, 2022).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh likuiditas terhadap efisiensi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Irianti, 2021; Supriandi & Masela, 2023; Tandanu & Suryadi, 2020) menunjukkan bahwa likuiditas memiliki dampak signifikan terhadap efisiensi perusahaan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nopriadi dan Annisa, 2023; Aryaningsih et al., 2022) menunjukkan bahwa likuiditas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kemudian aspek lainnya yang perlu diperhatikan adalah inflasi. Inflasi adalah kondisi ekonomi di mana harga-harga barang dan jasa terus meningkat selama periode tertentu di suatu negara, mengakibatkan penurunan daya beli uang. Pengukuran inflasi menggunakan indeks harga konsumen (*CPI*), mencerminkan perubahan rata-rata harga sekelompok barang dan jasa yang dikonsumsi (Jaya et al., 2021). Ada berbagai jenis inflasi, termasuk inflasi tersembunyi yang kenaikannya tidak langsung terlihat dalam CPI, serta inflasi hiperinflasi dengan tingkat yang sangat tinggi dan tidak terkendali. Inflasi moderat dianggap normal, sementara inflasi tinggi dapat menimbulkan masalah ekonomi seperti depresiasi nilai uang dan kesulitan perencanaan ekonomi jangka panjang (Triuspitorini, 2021).

Terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya terkait pengaruh inflasi terhadap efisiensi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Prastyatini dan Utami, 2024; Nursalim et al., 2021; Pujiati & Hadiani, 2020, Listyawati & Kristiana,

2021) menunjukkan bahwa inflasi tidak berdampak besar atas nilai suatu perusahaan. Sementara itu menurut penelitian (Hendayana & Riyanti, 2020; Suryadi et al., 2020; Sari et al., 2021) menunjukkan bahwa inflasi berpengaruh signifikan terhadap efisiensi perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, keberagaman dalam dewan direksi dan aspek lainnya memegang peran penting dalam pengembangan perusahaan. Ali et al., (2020) mengatakan bahwa keragaman di lingkungan perusahaan berkontribusi secara signifikan pada kemajuan perusahaan, termasuk peningkatan kinerja keuangan, perbaikan citra perusahaan, dan peningkatan kemampuan pengambilan keputusan. Penelitian yang dilakukannya menggunakan *Blau Index* untuk mengukur keberagaman di dewan direksi perusahaan China, membaginya menjadi dua kategori, yaitu keberagaman terkait hubungan, seperti *gender* dan usia, melibatkan atribut-atribut demografis dan dinamika sosial antar anggota dewan direksi. Sementara itu, keberagaman terkait tugas, seperti masa jabatan, pendidikan, dan keahlian, mencakup tanggung jawab yang spesifik terkait dengan peran dan fungsi mereka dalam mengelola perusahaan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberagaman memberikan kontribusi positif dan berdampak signifikan pada kinerja perusahaan di China, terutama berpengaruh kuat pada efisiensi operasional. Dalam rangka penelitiannya, *Data Envelopment Analysis (DEA)* juga digunakan untuk mengevaluasi efisiensi perusahaan dengan menganalisis *input* dan *output* dalam operasional perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Octrina & Priatmojo (2023) juga menunjukkan hasil yang sama terkait efisiensi di sektor perbankan, khususnya pada bank-bank syariah selama periode 2019-2020. Analisis menunjukkan bahwa beberapa bank, seperti PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk dan PT. Bank Syariah Indonesia yang menunjukkan tingkat efisiensi yang tinggi. Bank-bank tersebut berhasil mengelola *input* secara efektif dan menghasilkan *output* optimal dengan biaya minimal. PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, dengan nilai efisiensi mencapai 0,9284, tercatat sebagai bank syariah dengan tingkat efisiensi tertinggi di antara lembaga keuangan yang diteliti. Temuan ini memperkuat konsep bahwa efisiensi perusahaan, seperti yang terlihat pada

Bank Muamalat, dapat memperkuat kepercayaan pelanggan dan memperkuat keterikatan pelanggan terhadap bank. Efisiensi perusahaan juga diakui sebagai faktor yang berpotensi meningkatkan keberlanjutan, dengan kemampuan perusahaan untuk mengurangi risiko keuangan dan meningkatkan keberlanjutan jangka panjang.

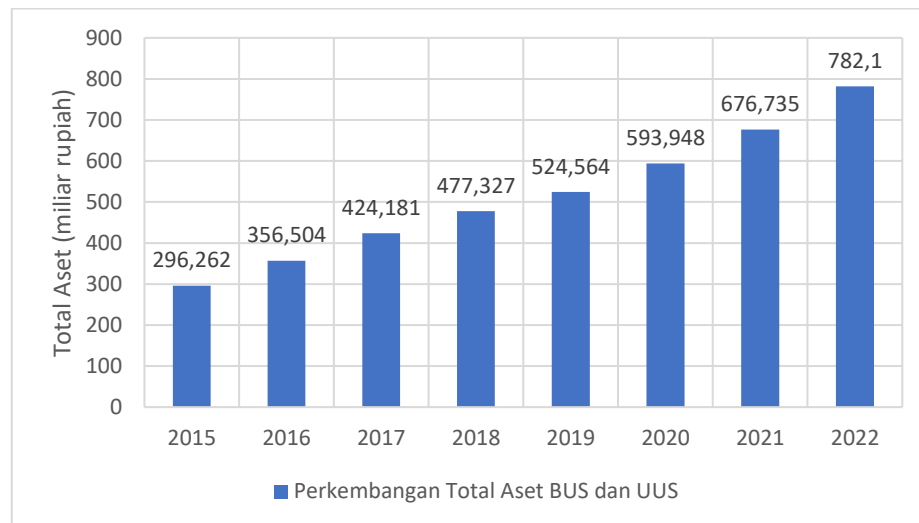
Kemudian Octrina & Mariam (2021) juga melakukan penelitian terhadap efisiensi Bank Syariah dalam rentang waktu 2011-2019 dan ditemukan bahwa hasil dari penelitian ini menunjukkan salah satu determinan efisiensi perusahaan adalah dimensi ukuran perusahaan. Perusahaan yang memiliki skala lebih besar cenderung menunjukkan tingkat efisiensi yang lebih tinggi. Bhat et al., (2020) juga berpendapat bahwa keberagaman di dewan direksi, yang melibatkan aspek demografis seperti usia, *gender*, histori pendidikan, dan pengalaman pekerjaan yang diukur menggunakan *Blau Index* sebagai variabel independen, memiliki dampak pada risiko perusahaan yang diukur menggunakan *Stock Market and Accounting Research (CSMAR)* di pasar saham dan akuntansi. Penelitian menemukan bahwa tingkat diversifikasi yang lebih tinggi dalam dewan direksi memiliki dampak mengurangi risiko perusahaan di China.

Ullah et al., (2021) menyajikan pandangan mereka berdasarkan penelitian yang dilakukan pada periode 2010-2014, melibatkan 418 lembaga keuangan dari 64 negara di seluruh dunia. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara keberagaman, khususnya dalam konteks dewan direksi, dan efisiensi perusahaan. Ukuran perusahaan juga diidentifikasi sebagai faktor yang memengaruhi hasil, dengan penekanan khusus pada keberagaman *gender*, terutama kehadiran perempuan dalam dewan direksi, yang memberikan dampak positif pada diskusi di lingkup perusahaan.

Saat ini keuangan syariah menjadi semakin penting karena manfaatnya yang signifikan, terutama industri perbankan syariah yang berkembang pesat (Diallo & Gungdogdu, 2021; Shah et al., 2020). Asia Tenggara adalah tempat pembentukan lembaga perbankan syariah pertama pada tahun 1983 di Malaysia, yang dilakukan oleh Bank Islam Malaysia Berhad (Afwa, 2023). Pada tahun 1980-an, bank syariah di Indonesia mulai digagas melalui serangkaian diskusi yang membahas peran Bank Syariah dalam konteks Ekonomi Islam. Langkah ini kemudian diperkuat oleh

implementasi Paket Kebijakan Deregulasi Perbankan 1988 (Pakto 88). Pada Tahun 1992, PT. Bank Muamalat Indonesia (BMI) berdiri sebagai lembaga perbankan syariah pionir di Indonesia, dengan pendirian yang dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Sejak pendiriannya, bank ini telah mengalami banyak perubahan. Berbagai kebijakan telah diterapkan untuk meningkatkan kinerja bank syariah, termasuk penerapan UU seperti UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah dan UU Nomor 19 Tahun 2008 tentang Efek, Sertifikat Syariah Negara (Sukuk). Rangkaian kebijakan ini memberikan payung hukum dan secara tidak langsung meningkatkan aktivitas pasar keuangan syariah (Otoritas Jasa Keuangan, 2023).

Terjadi peningkatan signifikan pada total aset perbankan syariah di Indonesia. Pada Tahun 2015, total aset mencapai Rp296.62 miliar, yang kemudian mengalami peningkatan setiap tahunnya. Tercatat bahwa selama periode 2015 hingga 2022 telah mengalami peningkatan hingga 62% dengan total aset di Tahun 2022 sebesar Rp782.1 miliar. Dengan adanya tren positif ini menandai pertumbuhan yang kuat dalam sektor perbankan syariah selama beberapa tahun terakhir seperti yang dapat dilihat pada Gambar 1.6 berikut.



**Gambar 1.6 Perkembangan Total Aset BUS dan UUS  
pada Tahun 2015-2022**

*Sumber:* Diolah oleh penulis, 2023

Asumsi bahwa fenomena kesetaraan *gender* pada *Sustainable Development Goals (SDGs)* beserta faktor lainnya pada Tahun 2015 hingga 2022 ini dapat memengaruhi tingkat profitabilitas perusahaan, didukung oleh penelitian terdahulunya yang dilakukan Ali et al., (2020) ditemukan bahwa keberagaman memiliki keterkaitan hubungan yang sangat kuat dengan faktor yang memengaruhi tingkat produktivitas dan profitabilitas perusahaan yang menunjukkan dalam penelitiannya keberagaman dewan sangat untuk peningkatan kinerja perusahaan. Martino (2019) menyatakan bahwa kelompok yang beragam akan memiliki jumlah ide yang lebih signifikan, meningkatkan alternatif untuk membuat keputusan yang efektif. Oleh karena itu, perbedaan atribut anggota dapat meningkatkan pengambilan keputusan (Adeabah et al., 2019 dan Bhat et al., 2020). Beberapa penelitian mendukung pandangan bahwa keragaman di dewan dapat meningkatkan tata kelola perusahaan, (Groening, 2019; Bhat et al., 2020; Ullah et al., 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak dimensi keberagaman terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022. Khususnya, kami mempertimbangkan lima dimensi keragaman berbeda di dewan, yakni usia, masa kerja, keahlian, jenis kelamin, dan pendidikan. Mengikuti kerangka kerja Ali et al., (2020), penelitian ini membagi beberapa atribut menjadi keragaman terkait hubungan dan keragaman terkait tugas. Atribut keragaman seperti usia dan jenis kelamin dianggap sebagai karakteristik terkait hubungan karena mereka adalah atribut demografi. Sementara atribut yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti masa jabatan, pendidikan, dan keahlian, diukur sebagai keragaman terkait tugas.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Dengan merinci fenomena dan konteks penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penulis berupaya memberikan jawaban terhadap beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:



1. Apakah terdapat pengaruh *Relation-Related Diversity* (usia dan *gender*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
2. Apakah terdapat pengaruh *Task-related Diversity* (*tenure*, *expertise*, dan *education*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
3. Apakah terdapat pengaruh ukuran perusahaan terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
4. Apakah terdapat pengaruh umur perusahaan terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
5. Apakah terdapat pengaruh likuiditas terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
6. Apakah terdapat pengaruh inflasi terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
7. Apakah terdapat pengaruh *Realtion-related diversity* (usia dan *gender*) dan *Task-related Diversity* (*tenure*, *expertise*, dan *education*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?
8. Apakah terdapat pengaruh ukuran, umur, likuiditas, dan inflasi terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022?

#### 1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis antara pengaruh *Relation-Related Diversity* (usia dan *gender*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
2. Menganalisis antara pengaruh *Task-related Diversity* (*tenure*, *expertise*, dan *education*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
3. Menganalisis antara pengaruh ukuran perusahaan terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
4. Menganalisis antara pengaruh umur perusahaan terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
5. Menganalisis antara pengaruh likuiditas terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
6. Menganalisis antara pengaruh inflasi terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
7. Menganalisis antara pengaruh *realtion-related diversity* (usia dan *gender*) dan *Task-related Diversity* (*tenure*, *expertise*, dan *education*) terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.
8. Menganalisis antara pengaruh ukuran, umur, likuiditas, dan inflasi terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini yang berjudul pengaruh *board diversity* terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022 diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.5.1 Aspek Teoritis**

Semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam memperdalam pemahaman mereka mengenai dampak dari keberagaman dewan direksi terhadap efisiensi perusahaan perbankan syariah yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) selama periode 2015-2022. Harapannya, hasil penelitian ini mampu menjadi pembanding yang berharga antara konsep teoritis dan realitas di lapangan, sehingga dapat lebih memajukan ilmu manajemen bisnis dalam konteks praktis, memberikan manfaat bagi pemangku kepentingan yang beragam. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan membantu mengembangkan pengetahuan yang telah dipelajari oleh peneliti sebelumnya.

### **1.5.2 Aspek Praktis**

Semoga dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga dan panduan bagi perusahaan untuk merumuskan kebijakan berikutnya, serta menyediakan informasi tambahan yang relevan untuk dipertimbangkan dalam konteks kebijakan perbankan. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini dapat dijadikan acuan, panduan, atau contoh, serta menjadi kontribusi berharga bagi bank syariah dalam menyusun perencanaan *board diversity* yang lebih cermat ke depannya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting dan panduan bagi pemerintah dalam merancang kebijakan, serta membantu menetapkan arah dan strategi perbaikan di sektor perbankan.

## **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Mengenai struktur penulisan dan penjelasan dalam penyusunan tugas akhir, urutannya melibatkan Bab I hingga Bab V, sebagai berikut:

## **1. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini memberikan gambaran singkat mengenai pusat perhatian penelitian, kerangka latar belakang studi, pengenalan permasalahan, tujuan riset, dampak yang diharapkan, dan proses penyusunan tugas akhir.

## **2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bagian ini mempersembahkan penjelasan mendalam tentang pondasi teoritis penelitian, bersama dengan struktur pemikiran dan hipotesis yang menjadi landasan penelitian. Selain itu, bab ini mengevaluasi studi-studi sebelumnya sebagai sumber referensi yang membimbing peneliti.

## **3. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini mendetailkan variabel-variabel yang dijadikan landasan oleh peneliti dalam penelitian, prosedur penentuan populasi dan sampel, sumber data yang dimanfaatkan, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data. Selain itu, bab ini menguraikan metode penelitian dan teknik analisis data yang akan diterapkan oleh peneliti.

## **4. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini, penulis menggambarkan hasil dan pembahasan berdasarkan data dan tinjauan literatur yang telah dijalankan, sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan dan penyampaian saran.

## **5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab terakhir, mengulas hasil penelitian, batasan-batasannya, serta implikasi teoritis dan praktisnya, yang kemudian memberikan rekomendasi terkait manfaat penelitian tersebut.