

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *good corporate governance* dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan dengan *gender diversity* sebagai variabel moderasi. Secara khusus peneliti menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *good corporate governance* yang diprosikan oleh dewan komisaris independen, komite audit, dan kepemilikan manajerial, dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan serta apakah terdapat pengaruh variabel-variabel yang dimoderasi oleh *gender diversity*.

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan yaitu:

1. Dewan komisaris independen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
3. Kepemilikan manajerial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
4. *Corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.
5. *Gender diversity* mampu memoderasi pengaruh dewan komisaris independen terhadap kinerja perusahaan.
6. *Gender diversity* mampu memoderasi pengaruh komite audit terhadap kinerja perusahaan.
7. *Gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh kepemilikan manajerial terhadap kinerja perusahaan.
8. *Gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini, seperti yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dua variabel *good corporate governance* yaitu variabel dewan komisaris independen dan komite audit berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan satu variabel lainnya yaitu kepemilikan manajerial tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dikaitkan dengan teori keagenan, dewan komisaris independen dalam perusahaan dapat berperan meminimalisir *agency problem* yang timbul antara manajemen dan pemegang saham, yaitu dengan melaksanakan tugas pengawasannya dengan baik secara independensi. Dewan komisaris Independen dengan profesionalismenya menjalankan tugas dan fungsi dengan efektif dan maksimal dalam mengawasi kinerja manajemen sesuai dengan kepentingan pemegang saham. Hasil penelitian komite audit tidak sejalan dengan *agency theory* yang menyatakan bahwa semakin banyak komite audit maka fungsi pengawasan yang dilaksanakan dengan efektif dan maksimal dapat meminimalisir konflik keagenan yang terjadi dalam perusahaan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan menyesuaikan jumlah komite audit dengan kompleksitas perusahaan dengan memaksimalkan jumlah komite audit sebanyak tiga anggota.
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *corporate social responsibility* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan rendahnya pengungkapan CSR yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan pihak manajemen yang kurang memiliki kepedulian terkait pengungkapan CSR dalam laporan tahunan ataupun laporan keberlanjutan perusahaan. Sehingga pengungkapan CSR tidak berdampak langsung terhadap kinerja perusahaan. Perusahaan harus lebih memperhatikan dan terlibat dalam pemenuhan kesejahteraan

stakeholder dan *shareholder*, serta turut aktif berkontribusi dalam menjaga kelestarian lingkungan dengan melaksanakan konsep *Triple Bottom Line*.

3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *gender diversity* mampu memoderasi pengaruh dewan komisaris independen dan komite audit terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan dewan direksi yang lebih beragam mungkin mengalami pengawasan manajemen yang lebih baik, karena peningkatan independensi dan peningkatan kinerja perusahaan. Kehadiran wanita dalam manajemen puncak meningkatkan kualitas informasi keuangan dan menguntungkan kepentingan semua pemangku kepentingan, karena keputusan tentang praktik pelaporan keuangan lebih konservatif. Keberadaan direksi wanita mengurangi *agency problem* dan memenuhi permintaan pemangku kepentingan yang berbeda, sehingga komite audit dapat melakukan fungsi pengawasannya dengan maksimal yang akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Keberagaman gender dalam posisi manajemen dapat mengarah pada *good corporate governance* yang lebih baik dalam perusahaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *gender diversity* tidak mampu memoderasi pengaruh kepemilikan manajerial dan *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya proporsi keberadaan anggota dewan direksi wanita pada manajemen puncak dalam perusahaan. Oleh karena itu, dewan direksi wanita tidak memiliki pengaruh signifikan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, dan koneksi yang maksimal dalam pengambilan keputusan bagi pihak pemangku kepentingan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Tingkat rasio gender dewan direksi dalam perusahaan tidak dapat memperkuat pengaruh *corporate social responsibility* terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, jumlah wanita pada jajaran manajemen puncak dapat meminimalisasi peran wanita dalam mengimplementasikan suatu regulasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada fakta bahwa hanya perusahaan yang terdaftar di sektor industri dasar dan kimia pada Bursa Efek Indonesia yang menjadi fokus penelitian. Sehingga kurang mewakili kondisi dan keadaan perusahaan secara menyeluruh yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dalam hal ini, hanya satu berbanding sembilan sektor yang terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari 62 perusahaan dengan sampel sebanyak 54 perusahaan yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Hal ini menjadikan jumlah sampel tersebut tergolong kecil yang dapat menyebabkan hasil penelitian kurang akurat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan manajerial dan tanggung jawab sosial perusahaan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Selain itu, variabel gender diversity tidak mampu memoderasi keduanya. Oleh karena itu, perlu mencari variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

5.4 Saran

Berdasarkan implikasi dan keterbatasan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai bahan pertimbangan dan penutup penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian kinerja perusahaan dapat menggunakan objek penelitian lainnya di berbagai sektor yang ada di Bursa Efek Indonesia dengan cakupan yang lebih luas atau menggunakan objek dengan perusahaan bertaraf internasional, serta dapat menambah periode penelitian menjadi lebih dari dua tahun ataupun pada tahun terbaru.
2. Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan pengungkapan *corporate social responsibility* dalam laporan tahunan ataupun laporan keberlanjutan perusahaan sesuai dengan pedoman GRI yang berlaku

internasional. Karena keterbukaan dalam melakukan pengungkapan CSR mencerminkan bahwa perusahaan memiliki kepedulian sosial yang akan menjadikan meningkatnya kepercayaan *stakeholder* dan *shareholder*, sehingga akan berdampak kepada kinerja perusahaan.

3. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lainnya dalam penelitian terhadap kinerja perusahaan selain variabel dalam penelitian ini, seperti konsentrasi kepemilikan, gaya kepemimpinan, konservatisme akuntansi, dan sebagainya yang lebih berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel *gender diversity* sebagai moderasi atau mediasi dengan alat ukur lainnya untuk mengembangkan penelitian terkait keberagaman gender terutama keberadaan wanita dalam manajemen puncak.

