BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pengujian dari penelitian tentang pengaruh diversitas usia, masa jabatan, latar belakang pendidikan, dan latar belakang fungsional TMT terhadap kinerja perusahaan, dengan populasi Bank yang terdaftar di BEI pada tahun 2011 – 2015, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Diversitas usia pada TMT tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan, dimana kinerja perusahaan pada penelitian ini diukur dengan *return on equity* (ROE). Sehingga, bagaimanapun kondisi diversitas diantara usia TMT, tidak akan ada pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.
2. Diversitas masa jabatan pada TMT memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE. Masa jabatan yang dimaksud adalah masa jabatan yang diduduki oleh TMT pada waktu penelitian. Jika diversitas masa jabatan diantara TMT semakin kecil, maka semakin baik dampaknya terhadap kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya.
3. Diversitas latar belakang pendidikan TMT tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE. Bagaimanapun kondisi diversitas latar belakang pendidikan TMT tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Diversitas latar belakang fungsional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang diukur dengan ROE. Latar belakang fungsional yang dimaksud adalah jabatan terakhir yang diduduki oleh TMT sebelum menduduki jabatan terbarunya di waktu penelitian. Bagaimanapun

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

kondisi diversitas latar belakang fungsional TMT tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

5. Meskipun beberapa hipotesis tidak didukung, bukan berarti variabel independen seperti diverisitas usia, diversitas latar belakang pendidikan, dan diversitas latar belakang fungsional TMT benar-benar tidak memiliki kaitan terhadap kinerja perusahaan. Kaitan itu mungkin sebenarnya ada, namun data dari penelitian ini saja yang tidak bisa membuktikan kaitan tersebut.

5.2 Implikasi Penelitian

Mengacu kepada hasil penelitian, maka ada beberapa implikasi yang dapat diterapkan kepada perusahaan-perusahaan di masa yang akan mendatang. Pertama, perusahaan memang harus lebih selektif dalam memilih petinggi-petinggi perusahaan / TMT. Sebaiknya, tidak ada lagi birokrasi dan senioritas dalam perusahaan, karena hal tersebut menyebabkan tidak efektif, tidak objektif, dan tidak adanya profesionalisme dalam pemilihan petinggi perusahaan. Oleh sebab itu, sebaiknya yang menjadi TMT dalam perusahaan memang benar-benar orang yang berkompeten dalam bidangnya dan memiliki pengetahuan yang luas dalam jabatannya.

Kedua, mengacu kepada penelitian ini, sebaiknya perusahaan menerapkan batas waktu maksimal kepada TMT untuk menduduki jabatannya. Karena masa jabatan yang terlalu lama terkadang menyebabkan kejenuhan dan kelalaian dari TMT dalam menjalankan tugasnya. Hal itu tentu akan berdampak buruk terhadap kinerja perusahaan.

Ketiga, pendidikan memang perlu, namun *soft skill* bisa memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan pendidikan TMT. Perusahaan harus dapat memilih

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

TMT dengan *soft skill* yang tinggi dan luas, dan jika bisa seiringan dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Terakhir, sebaiknya jabatan fungsional yang dimiliki TMT sebaiknya benar-benar jabatan yang dikuasainya, seiringan dengan pendidikan dan *soft skill* yang dimilikinya, sehingga TMT dapat lebih memahami dan menguasai jabatan yang didudukinya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Tidak dapat dipungkiri bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal itu disebabkan oleh keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Beberapa keterbatasan tersebut adalah :

1. Populasi dan sampel yang digunakan terlalu sedikit dan tidak bisa membuktikan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Penelitian hanya berfokus terhadap perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI saja, tidak menambah jenis industri lainnya.
3. Terbatasnya sumber-sumber acuan yang digunakan oleh peneliti, sehingga referensi terlalu sedikit.

5.4 Saran

5.4.1 Bagi Perusahaan

Secara keseluruhan, saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan telah terincikan dalam bagian implikasi. Namun secara singkat, saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan adalah lebih objektif dalam memilih TMT perusahaan dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang ada. TMT dalam

perusahaan haruslah benar-benar orang yang berkompeten dan berkeinginan kuat untuk memajukan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

5.4.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, dapat memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini. Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk peneliti selanjutnya adalah :

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel bebas lainnya karena diversitas yang ada pada TMT itu sangat banyak, tidak hanya usia, masa jabatan, pendidikan, dan fungsional saja.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah populasi dan sampel yang digunakan, jangan hanya berfokus pada satu industri saja.
3. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah dan memperbanyak referensi agar lebih paham dan menguasai topik penelitian, dan mempermudah dalam pengerjaan penelitian.

UNIVERSITAS ANDALAS
UNTUK KEDJAJAAN BANGSA