

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Board Diversity* yang terdiri dari keberagaman latar belakang pendidikan yang menitik beratkan kepada Dewan Direksi yang memiliki latar belakang pendidikan Ekonomi/Bisnis, keberagaman Etnis yang yaitu Dewan Direksi yang berasal dari Etnis *Tionghoa*, keberagaman Gender dimana adanya Dewan Direksi yang berjenis kelamin wanita terhadap kinerja keuangan yang diwakili dengan nilai ROA dan Kualitas kredit yang diwakili dengan angka NPL. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang bergerak di bidang perbankan baik Bank BUMN maupun Bank Swasta yang terdaftar di BEI pada tahun 2012 sampai 2016.

Dari hasil pengolahan data di atas dapat dilihat bahwa latar belakang pendidikan Ekonomi/Bisnis pada jajaran direksi perusahaan perbankan tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dan NPL. Hal ini juga sejalan dengan jika ROA dan NPL dihubungkan dengan persentase jumlah Direktur dengan latar belakang Pendidikan Ekonomi/Bisnis dimana latar belakang pendidikan Ekonomi/Bisnis ini berpengaruh tidak signifikan terhadap ROA dan NPL. Ini bisa saja disebabkan oleh kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh Jajaran Direksi sudah dibatasi dan harus mengikuti Peraturan Bank Indonesia dan OJK dalam hal ini sebagai regulator kebijakan Kegiatan Operasional Perbankan di Indonesia.

Sementara itu Dewan Direksi dengan latar belakang Etnis *Tionghoa* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap ROA akan tetapi pengaruh Direksi dari etnis *Tionghoa* ini berpengaruh secara signifikan terhadap NPL, dapat kita lihat dengan nilai -1.907, yang artinya Direktur dengan latar belakang etnis *Tionghoa* berpengaruh negatif terhadap NPL, maksudnya disini dengan adanya Direksi dari etnis *Tionghoa* maka nilai NPL menjadi menurun, artinya kualitas kredit semakin baik. Hal ini sejalan dengan persentase jumlah Dewan Direksi dengan etnis *Tionghoa* yang menyatakan bahwa semakin banyak Direksi dari etnis *Tionghoa* menjadikan kualitas kredit semakin baik secara signifikan.

Direksi Perempuan secara signifikan mempengaruhi ROA secara positif yang artinya dengan keberadaan perempuan pada jajaran direksi dapat meningkatkan profitabilitas namun keberadaan direksi perempuan tidak berpengaruh signifikan terhadap NPL, hal ini bisa jadi disebabkan oleh sifat kepemimpinan perempuan cenderung memiliki kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, dan lebih teliti dibandingkan pria. Sisi inilah yang membuat wanita tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tetapi berapapun jumlah dari direksi perempuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap ROA dan NPL.

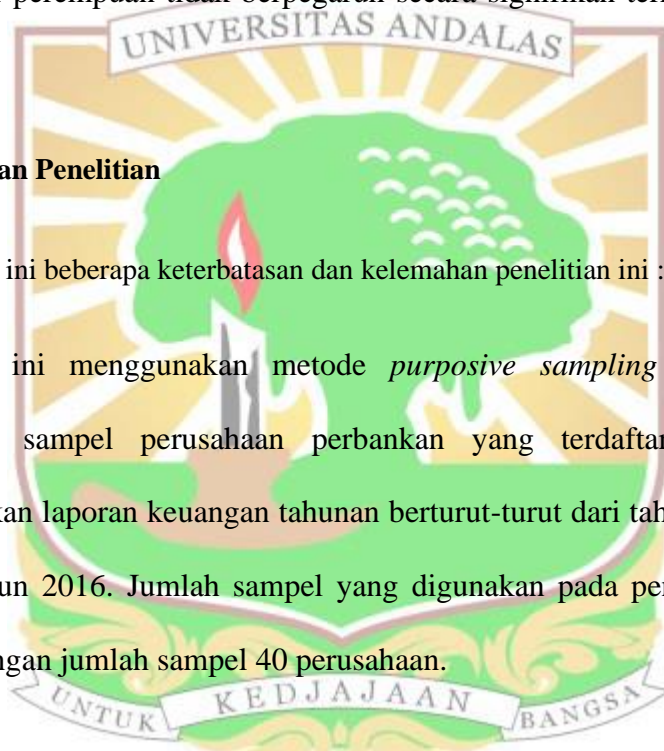
Jika ketiga variabel *Board diversity* digabungkan dan selanjutnya dikaji tentang pengaruhnya terhadap ROA dan NPL maka secara konsisten masing-masing variabel sama pengaruhnya terhadap ROA dan NPL jika dilihat secara terpisah, dimana Latar belakang Pendidikan Ekonomi/Bisnis pada jajaran Direksi

tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA dan NPL, jajaran Direksi dengan etnis *Tionghoa* berpengaruh signifikan terhadap NPL, semakin banyak jumlah etnis *Tionghoa* pada jajaran direksi maka NPL semakin baik, akan tetapi etnis *Tionghoa* pada jajaran direksi tidak berpengaruh signifikan terhadap ROA. Selanjutnya keberadaan perempuan pada jajaran direksi berpengaruh signifikan terhadap ROA namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap NPL, dan juga jumlah direksi perempuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap ROA dan NPL.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berikut ini beberapa keterbatasan dan kelemahan penelitian ini :

- a. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan hanya mengambil sampel perusahaan perbankan yang terdaftar di BEI dan mengeluarkan laporan keuangan tahunan berturut-turut dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini juga terbatas dengan jumlah sampel 40 perusahaan.
- b. Seluruh data yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari data sekunder yang hanya berasal dari laporan keuangan tahunan. Sehingga perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki data yang lengkap harus dikeluarkan dari sampel penelitian.



- c. Penelitian ini hanya menggunakan perusahaan perbankan saja yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia karena dianggap memiliki karakteristik yang unik dibandingkan jenis industri lainnya.
- d. Karakteristik perusahaan perbankan yang digunakan pada penelitian ini tidak melihat karakter lainnya seperti jumlah asset perusahaan, dan umur perusahaan serta masa jabatan anggota dewan direksi.
- e. Pada penelitian ini tidak melihat fungsi dewan komisaris sebagai penasehat dan dasar pengambilan kebijakan serta keputusan oleh dewan direksi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian yang akan datang diharapkan menambahkan periode waktu dalam penelitian.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan untuk menambahkan dari berbagai macam karakteristik lainnya yang meliputi jumlah asset perusahaan, umur perusahaan, dan masa jabatan atau pengalaman anggota dewan direksi di bidang perbankan serta jumlah Direksi dalam perusahaan.
3. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa menambahkan juga tentang latar belakang dewan komisaris.

5.4 Implikasi Penelitian

1. Bagi Para Pembaca, diharapkan penelitian ini dapat mmeberikan pemahaman mengenai hubungan *Board Diversity* terhadap profitabilitas dan kualitas kredit.
2. Bagi Perusahaan, dapat mengetahui pengaruh *Board Diversity* terhadap kinerja perusahaan dan kualitas kredit prebankan yang dapat digunakan sebagai acuan dalam pemilihan direksi sesuai dengan visi dan misi perusahaan di masa mendatang.
3. Bagi Penulis. Hasil penelitian ini bertujuan untuk memperluas wawasan penulis mengenai konsep yang dijadikan topik penelitian dan sebagai perwujudan dari pengaplikasian ilmu yang didapat selama perkuliahan.

