

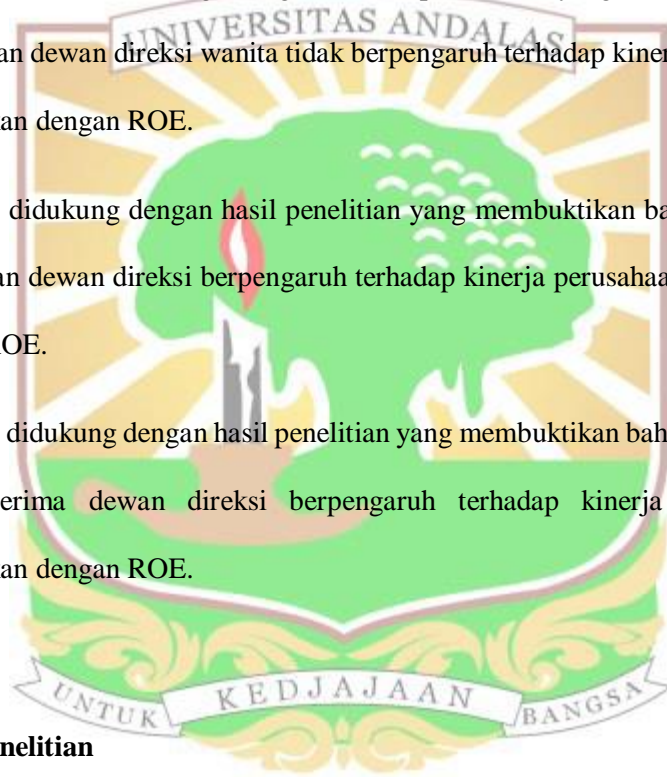
BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan proses hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilaksanakan terhadap tiga variabel yang diteliti, maka dapat diambil kesimpulan atas penelitian sebagai berikut:

1. Hipotesis tidak didukung dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa keberadaan dewan direksi wanita tidak berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan ROE.
2. Hipotesis didukung dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa latar belakang pendidikan dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan ROE.
3. Hipotesis didukung dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa total remunerasi yang diterima dewan direksi berpengaruh terhadap kinerja perusahaan yang diproksikan dengan ROE.



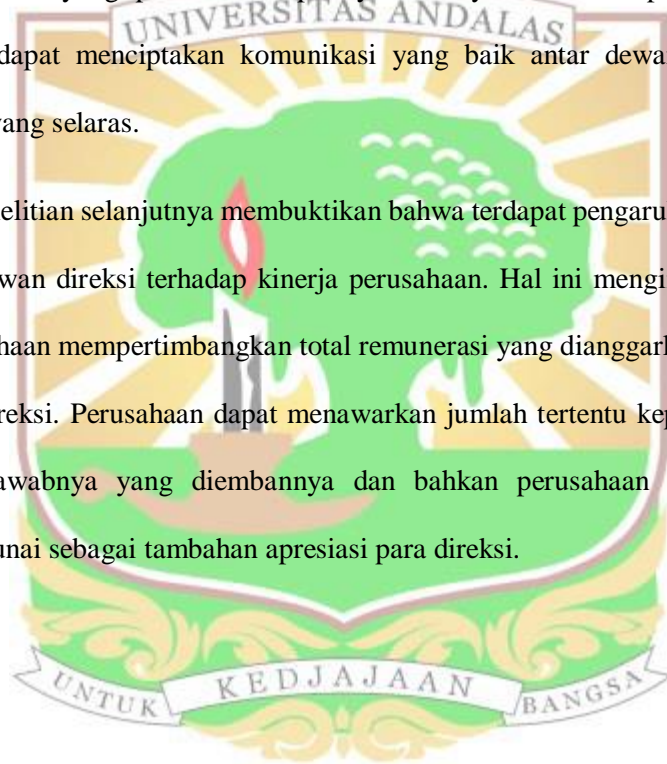
5.2 Implikasi Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi bagi perusahaan yang nantinya akan membuka perspektif baru bagi pertumbuhan perusahaan khususnya di bagian sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah dewan direksi. Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa tidak ada pengaruh antara keberadaan dewan direksi wanita terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk generasi selanjutnya, perusahaan sebaiknya mengkaji ulang dan lebih selektif sebelum menerima kehadiran wanita

dalam struktur jajaran direksi perusahaan. Keberadaan wanita yang jumlahnya minoritas dapat dipertimbangkan kembali bukan hanya semata untuk memenuhi tata kelola perusahaan yang baik (GCG).

Kemudian pada penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa latar pendidikan dewan direksi berpengaruh pada kinerja perusahaan. Berdasarkan penelitian ini diperoleh implikasi bahwa sebaiknya perusahaan benar-benar melihat kemampuan dewan direksi dari segi latar belakang pendidikan yang pernah ditempuhnya. Adanya kesamaan pendidikan dibidang ekonomi bisnis dapat menciptakan komunikasi yang baik antar dewan direksi sehingga memiliki tujuan yang selaras.

Hasil penelitian selanjutnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara remunerasi yang diterima dewan direksi terhadap kinerja perusahaan. Hal ini mengimplikasikan bahwa sebaiknya perusahaan mempertimbangkan total remunerasi yang dianggarkan setiap tahunnya kepada dewan direksi. Perusahaan dapat menawarkan jumlah tertentu kepada dewan direksi atas tanggung jawabnya yang diembannya dan bahkan perusahaan dapat memberikan remunerasi non tunai sebagai tambahan apresiasi para direksi.



5.3 Saran

Dari kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka dapat diberikan saran untuk peneliti selanjutnya:

1. Sebaiknya peneliti selanjutnya dapat memperluas sektor sampel tidak terbatas pada perusahaan keluarga saja dan menggunakan periode waktu yang terbaru sehingga hasil penelitian lebih *general*.

2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas seperti keragaman budaya atau etnis, struktur demografi, kepemilikan, rapat tahunan dan aspek lain yang dapat menunjang pengaruh kinerja keuangan perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat uji analisis lainnya seperti Eviews dan Smart PLS, SPSS versi terbaru atau yang lainnya.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Perusahaan keluarga yang ada di Indonesia berjumlah 109 perusahaan namun hanya sebanyak 31 perusahaan yang dapat diobservasi yang disebabkan oleh kriteria dari variabel yang tidak terpenuhi.
2. Penggunaan data sekunder berupa angka dapat menimbulkan kesalahan dalam proses penginputan data.

