

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji mengenai keragaman gender, direktur independen, dan keragaman gender direktur independen terhadap perubahan manajemen laba yang dilakukan dengan menguji 275 sampel perusahaan LQ45 non keuangan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019 dimana keragaman gender diproksikan dengan membandingkan jumlah anggota dewan perempuan terhadap seluruh anggota dewan, direktur independen yang diproksikan dengan membandingkan jumlah direktur independen terhadap jumlah dewan direktur, dan keragaman gender direktur indeenden yang diproksikan dengan membandingkan jumlah direktur independen perempuan terhadap jumlah dewan direktur.

Didapatkan beberapa simpulan dari penelitian ini yaitu keragaman gender, direktur independen, dan keragaman gender direktur independen tidak berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba karena manajemen laba bukan merupakan kecurangan dan praktiknya diperbolehkan untuk dilakukan dalam perusahaan. Manajer diberikan pilihan untuk menggunakan standar akuntansi yang ada selama adopsi metode akuntansi tersebut masih ada di dalam batas yang diperbolehkan oleh pedoman yang berlaku. Karakter perempuan yang lebih berhati-hati sehingga laba yang dilaporkan dalam laporan keuangan cenderung stabil sehingga tidak berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba. Peran perempuan baru bisa mendeteksi tetapi belum bisa memberikan pengaruh terhadap perubahan manajemen laba pada perusahaan. Sifat independen yang dimiliki membuat direktur independen tidak memberikan pengaruh terhadap manajemen laba

Variabel kontrol *leverage*, *book to market*, dan profitabilitas juga tidak berpengaruh terhadap perubahan manajemen laba. Variabel kontrol ukuran perusahaan memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap perubahan manajemen laba yang artinya semakin besar ukuran perusahaan, perubahan manajemen laba semakin berkurang.

V.2 Saran

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya adalah mampu mengukur perubahan manajemen laba di perusahaan tidak hanya dari keragaman gender di dalam dewan komisaris dan direksi namun menambah posisi lain seperti komite audit. Selain itu peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak serta periode yang lebih lama sehingga dapat menggambarkan keadaan perusahaan dalam jangka panjang. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian dengan keragaman lain seperti pendidikan, kewarganegaraan, dan usia serta menggunakan variabel kontrol lain seperti ROE, *board size*, *firm age*, dan variabel lainnya.

Bagi perusahaan, peneliti dapat memberikan saran untuk mempertimbangkan hadirnya keragaman gender di berbagai posisi di perusahaan dan dengan persentasi yang cukup besar semisal 30% untuk gender perempuan. Dengan presentase tersebut tidak hanya perusahaan sudah mengikuti standar dunia tetapi dengan jumlah tersebut manfaat dari keragaman gender baru bisa dirasakan oleh perusahaan sesuai dengan temuan penelitian sebelumnya dan uji penelitian ini. Untuk direktur independen yang memang sudah dihapuskan kewajibannya oleh Bursa Efek Indonesia dalam perusahaan apabila masih dibutuhkan maka boleh tetap dipertahankan namun jika perusahaan ingin menghilangkan posisi tersebut dengan alasan efektifitas maka dibenarkan juga karena sifatnya sekarang menjadi sukarela. Dan bagi investor, untuk lebih memperhatikan faktor internal perusahaan seperti keragaman gender serta persentasinya dalam dewan.