

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana pengaruh *women on board of directors*, *women on board of commissioners*, dan diversitas gender karyawan secara keseluruhan terhadap nilai perusahaan BUMN di Indonesia selama periode 2020-2023. Berdasarkan pengolahan data dan analisis yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Women on board of directors* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap nilai perusahaan BUMN. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa keberadaan wanita di jajaran dewan direksi belum sepenuhnya berkontribusi optimal pada peningkatan nilai perusahaan karena sifat kehati-hatian yang dominan dimiliki wanita sering kali membuat direksi wanita cenderung menghindari risiko tinggi sehingga pada akhirnya dapat menyebabkan perusahaan kehilangan peluang bisnis atau keputusan strategis yang cepat, terutama dalam pasar yang kompetitif.
2. *Women on board of commissioners* tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan BUMN. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peran dewan komisaris yang lebih bersifat pengawasan daripada operasional menjadi penyebab hasil penelitian tidak signifikan. Selain itu, keberadaan wanita di jajaran dewan komisaris yang rendah juga dapat menyebabkan kontribusi mereka tidak secara langsung mempengaruhi nilai perusahaan.
3. Diversitas gender karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan BUMN karena karyawan yang berada di level bawah dan menengah tidak memiliki kontribusi langsung terhadap pengambilan keputusan strategis yang berdampak pada performa perusahaan. Selain itu, tidak adanya pengaruh ini juga dapat disebabkan oleh persepsi investor yang tidak memandang diversitas gender karyawan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja atau nilai pasar

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai keterbatasan tertentu yang perlu diidentifikasi untuk memberikan pemahaman lebih jelas mengenai cakupan, kendala, serta peluang pengembangan untuk penelitian berikutnya. Penelitian ini juga menghadapi sejumlah keterbatasan yang mempengaruhi hasil dan penerapan temuan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada perusahaan BUMN yang pernah terdaftar di indeks IDX BUMN20 selama periode tahun 2020-2023 sehingga membatasi generalisasi hasil penelitian terhadap BUMN lainnya yang tidak termasuk dalam indeks tersebut.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada aspek gender dalam dewan direksi, dewan komisaris, dan karyawan secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan aspek lain seperti usia, tingkat pendidikan, atau budaya perusahaan yang mungkin juga berkontribusi mempengaruhi nilai perusahaan.
3. Variabel diversitas gender karyawan secara keseluruhan belum banyak diteliti terutama di Indonesia sehingga penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel tersebut menjadi sangat terbatas.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang sudah dijabarkan, dengan demikian beberapa saran yang bisa diberikan dan bisa dijadikan poin untuk dipertimbangkan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel karakteristik lain dari dewan direksi, komisaris, dan karyawan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan selain gender. Kemudian, penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penggunaan variabel moderasi atau variabel mediasi guna menganalisis hubungan variabel *women on board of commissioners* dan diversitas gender karyawan dengan nilai perusahaan karena peran komisaris wanita dan karyawan wanita secara

keseluruhan tidak secara langsung berkontribusi pada nilai perusahaan sehingga temuan penelitian menjadi tidak signifikan.

2. Secara Praktis

a. Perusahaan

Perusahaan BUMN perlu mempertimbangkan strategi yang lebih efektif lagi dalam mengelola keberagaman gender secara strategis dan memastikan bahwa keberagaman gender, baik di tingkat direksi, komisaris, maupun karyawan dikelola dengan efisien agar menjadi keunggulan kompetitif. Perusahaan BUMN juga dapat mendorong pengambilan keputusan yang lebih berani lagi di kalangan direksi wanita, seperti memberikan pelatihan manajemen risiko yang strategis dan pendampingan dalam proses pengambilan keputusan penting. Kemudian, perusahaan BUMN dapat memperkuat kolaborasi antara dewan direksi dan komisaris sehingga peran keduanya berjalan selaras dan sama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan nilai perusahaan. Sebagai entitas yang tumbuh dalam budaya maskulin di masa lalu, BUMN juga dapat membangun budaya kerja yang lebih inklusif untuk mendukung pemanfaatan keberagaman gender menjadi *competitive advantage* bagi perusahaan.

b. Pemegang Saham

Pemegang saham dan investor bisa meminta perusahaan untuk memberikan laporan yang lebih transparan mengenai kebijakan keberagaman gender, termasuk data tentang partisipasi wanita dalam posisi strategis dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Dengan informasi yang lebih jelas, investor dapat membuat keputusan yang lebih baik terkait investasi.