

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Board Diversity* Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Sektor Pertambangan Yang Terdaftar Di BEI Tahun 2019-2021. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling* pada perusahaan pertambangan sebanyak 40 perusahaan selama 3 tahun. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 120 sampel. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan EViews dan data penelitian yaitu berupa laporan tahunan (*annual report*) yang di publikasikan melalui website masing-masing perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil penelitian bahwa Diversitas Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa dewan yang berlatar belakang pendidikan ekonomi & bisnis tidak mampu memberikan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan, sebab latar belakang pendidikan lain pun dapat menentukan bagaimana kinerja keuangan dalam perusahaan tersebut.
2. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil penelitian bahwa Diversitas Usia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tua umur yang dimiliki dewan akan semakin meningkatkan kinerja keuangan perusahaan, sebab dewan memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih baik mengenai kondisi perusahaan.

3. Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil penelitian bahwa Diversitas Masa Jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Hal ini menunjukkan bahwa dewan yang memiliki masa jabatan yang lebih lama tidak memberikan pengaruhnya terhadap kinerja keuangan perusahaan. Sebab, masa jabatan dewan tidak bisa dijadikan tolak ukur dalam pengambilan keputusan kinerja keuangan di perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan yaitu:

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan dapat menambah keberadaan dewan yang berusia ≥ 50 tahun di jajaran direksi dan dewan komisarisnya, serta terus mengembangkan perusahaan menjadi perusahaan yang lebih besar agar dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.
2. Dikarenakan masih banyaknya perusahaan yang tidak mengungkapkan informasi mengenai keberagaman dewan (pendidikan & masa jabatan), maka perusahaan diharapkan untuk lebih mengungkapkan informasi mengenai keberagaman direksi dan dewan komisarisnya dalam setiap laporan tahunan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya menambahkan faktor demografi lainnya yang mempresentasikan *Board Diversity*, meliputi keberagaman gender, keberagaman etnis/ras, keberagaman pengalaman kerja, maupun keberagaman kewarganegaraan.
2. Diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti variabel kontrol maupun variabel moderasi/mediasi yang diduga

mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja keuangan.

3. Diharapkan dapat mengembangkan sampel dan periode pengamatan, serta menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sehingga memperluas hasil penelitian.