

BAB V

KESIMPULAN AKHIR, REKOMENDASI, DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan Akhir

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan analisis penelitian mengenai pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) periode 2016-2020 dengan sampel sebanyak 50 perusahaan yang terdiri dari sektor layanan jasa, produk dagangan, telekomunikasi, kesehatan, industri. Dalam membuktikan penelitian ini, telah menggunakan teknik analisis regresi data panel *fixed effect*, uji signifikansi parsial, uji parameter simultan, dan uji koefisien determinasi, maka penulis menyimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu:

- a. Secara keseluruhan menunjukkan *gender diversity* mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan dengan tingkat kemampuan pengaruh mencapai 71,99%. Penelitian ini terbukti dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. (Duppati, Rao, Matlani, Scrimgeour, & Patnaik, 2019)
- b. Dengan proporsi kehadiran perempuan dalam sebuah perusahaan, terbukti mampu mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Huthayfa Nabeel Jabari, 2020) dan (Duppati, Rao, Matlani, Scrimgeour, & Patnaik, 2019)
- c. Proporsi kehadiran perempuan mempengaruhi *Return on Assets* perusahaan terutama pada sektor perusahaan layanan jasa. Sedangkan 4 sektor lainnya yaitu kesehatan, telekomunikasi, industri, dan produk dagangan tidak memiliki pengaruh signifikan yang cukup tinggi terhadap *Return on Assets* karena proporsi kehadiran perempuan lebih dibutuhkan pada sektor perusahaan layanan jasa. . Penelitian ini

dibuktikan oleh ADB-UN Women's High-Level Roundtable periode (2021).

- d. Faktor dari variabel kontrol seperti *Return on Equity* dan *Leverage* terbukti berpengaruh signifikan terhadap *Return on Assets*. Sedangkan faktor dari variabel kontrol *Firm size* dan Tobin's Q terbukti tidak berpengaruh terhadap *Return on Assets*.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diteliti oleh penulis tentang pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan yang terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) periode 2016-2020, penulis ingin memberikan rekomendasi agar dapat menciptakan *gender diversity* yang baik dan dapat mempengaruhi *Return on Assets* di perusahaan, yaitu:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi penelitian terhadap selain perusahaan yang tidak terdaftar di BEI (Bursa Efek Indonesia) agar lebih terlihat akurat melihat pengaruh *gender diversity* terhadap *Return on Assets* perusahaan.
- b. Penelitian ini memiliki 5 objek penelitian utama yaitu sektor perusahaan layanan jasa, produk dagangan, telekomunikasi, kesehatan, dan industri. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan lebih banyak objek penelitian agar saat menjelaskan hasil temuan dapat menjelaskan lebih rinci untuk masing-masing sektor perusahaan.
- c. Perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan untuk menjabarkan secara rinci demografi karyawan baik secara rinci yang setidaknya terdapat klasifikasi berdasarkan gender, usia, jabatan, dan lain-lain di dalam laporan tahunan.

5.3 Implikasi Kebijakan dan Penelitian Lanjutan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, terbukti bahwa penerapan *gender diversity* dengan kehadirannya perempuan di perusahaan dapat mempengaruhi *Return on Assets*. Implikasi dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan prioritas bagi perusahaan dalam meningkatkan *gender diversity*.

Semakin perusahaan menerapkan *gender diversity*, maka tingkat kinerja karyawan baik laki-laki maupun perempuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai target perusahaan akan semakin baik dan optimal. Adapun pencapaian yang baik dan optimal akan mempengaruhi tingkat kinerja keuangan *Return on Assets* perusahaan semakin sehat.

Pada penelitian ini juga terbukti bahwa variabel kontrol *Return on Equity* berpengaruh terhadap *Return on Assets* perusahaan dan Tobin's Q tidak berpengaruh terhadap *Return on Assets*. Dengan ini pengaruh dari faktor kedua variabel kontrol tersebut terhadap *Return on Assets* berharap dapat menjadi penelitian lanjutan.

Selain itu hingga saat ini walaupun berbagai sektor perusahaan telah menerapkan *gender diversity*, namun tindakan "*Sexual Harrassment*" atau sering disebut dengan pelecehan seksual masih sering ditemukan dalam dunia kerja, baik itu pelecehan seksual secara verbal maupun non-verbal. Tindakan pelecehan seksual bisa terjadi pada semua orang dan kapan saja, baik itu laki-laki maupun perempuan. Walaupun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi para tenaga kerja atas keadilan, namun masih banyak pihak korban yang lebih memilih diam ketika mengalami pelecehan seksual karena takut berbagai resiko seperti pihak pelaku menjabat di posisi tinggi, ketakutan kehilangan kerja, merasa malu, tidak ada yang percaya dengan pengaduan dari korban, dan lain-lain.

Dampak apabila terjadi pelecehan seksual, bagi perusahaan di dalam lingkungan kerja akan mengalami dampak negatif seperti penurunan produktivitas baik korban maupun non-korban, tingginya ketidakhadiran

karyawan, citra perusahaan semakin buruk. Sedangkan bagi korban akan merasa malu dan terhina yang mempengaruhi diri sendiri semakin menurun motivasi kerja yang mempengaruhi output pekerjaan. Sehingga apabila perusahaan terus melalaikan permasalahan aspek yang mempengaruhi *gender diversity* dalam tempat kerja salah satunya adalah tindakan pelecehan seksual, maka akan semakin jauh mencapai penerapan *gender diversity* yang baik dan pembuktian bahwa kinerja keuangan perusahaan juga dipengaruhi dari faktor penerapan *gender diversity*.

Sehingga diharapkan penelitian ini dapat berperan dalam menambahkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan pembaca, terutama menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan *gender diversity*, dan menanggulangi aspek yang bisa mempengaruhi implementasi *gender diversity* yaitu "*sexual harrassment*". Permasalahan ini juga diharapkan dapat menjadi topik penelitian lanjutan. Dalam hal ini, bagaimana lingkungan kerja yang kondusif bagi perempuan, dalam konteks sedikitnya *sexual harrassment* yang terjadi, dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa batasan masalah yang terjadi dalam melakukan penelitian ini yang memungkinkan timbulnya ketidakmaksimalan dan ketidakakuratan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam mengumpulkan sampel perusahaan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI), karena rata-rata perusahaan tidak menyediakan informasi mengenai demografi karyawan berdasarkan gender.
- b. Minimnya masing-masing perusahaan menjelaskan terkait penerapan *gender diversity* dalam perusahaannya.
- c. Penelitian ini memiliki keterbatasan akses ke setiap perusahaan yang menjadi sampel dalam penelitian ini untuk mengobservasi secara

langsung kondisi dan situasi penerapan *gender diversity* dalam perusahaan.

REFERENSI

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Adelina, S., Agusti, R., & Basri, Y. M. (2014). Pengaruh Likuiditas, Leverage dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2012. *Jom FEKON Vol. 1 No. 2*, 1-15.
- Ali, M., Ng, Y. L., & T.Kulik, C. (2014). Board age and gender diversity: a test of competing linear and curvilinear predictions. *Journal of Business Ethics*, 497-512. doi:10.1007/s10551-013-1930-9
- Alwyn P, M. (2020, December 19). *Analisis Rasio Likuiditas Periode 2014-2018 Pada PT HM Sampoerna Tbk*. Diambil kembali dari elibrary UNIKOM.
- Andrew Smithers, S. W. (2002). *Valuing Wall Street*. McGraw-Hill Companies.
- Arumningsih, F. (2018). Analisis Pengaruh Leverage Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Ukuran Perusahaan Sebagai Variabel Moderating.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Industri Besar dan Sedang*. Diambil kembali dari Badan Pusat Statistik: <https://www.bps.go.id/subject/9/industri-besar-dan-sedang.html>
- Burns, T., Huang, J., Krivkovich, A., Rambachan, I., Trkulja, T., & Yee, L. (2021, September 27). *McKinsey & Company*. Retrieved from Women in The

Workplace 2021: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace>

Cahyana, A. M., & Suhendah, R. (2020). Pengaruh Leverage, Firm Size, Firm Age dan Sales Growth Terhadap Kinerja Keuangan. *Multiparadigma Akuntansi Tarumanagara*, 1791-1798.

Chasanah, A. U. (2015). *Penilaian Kinerja Keuangan Perusahaan Menggunakan Analisis Rasio Keuangan Dan Konsep Economic Value Added (Eva) (Studi Padapt Gudang Garam, Tbk Dan PT Hm Sampoerna, Tbk Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2013)*, 2.

Clerkin, C. (2017). *Women in the Workplace: Why Women Make Great Leaders & How to Retain Them*. America: Center for Creative Leadership. Retrieved from https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/whatwomenwant.final_.pdf?webSyncID=c980525b-1c43-3079-eb38-86aa2884c5a7&sessionGUID=2eb11e93-5362-643d-658a-733d23ce351c

Credit Suisse Research. (2015, June 10). *Diversity on Board!* Diambil kembali dari Credit Suisse Research: <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/diveristy-on-board-201506.html>

Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a Stewardship Theory of Management. *The Academy of Management Review*, 20-47.

Dr.Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Duppati, G., Rao, N. V., Matlani, N., Scrimgeour, F., & Patnaik, D. (2019, November 04). Gender diversity and firm performance: evidence from India and Singapore. *Applied Economics*, 1-13. doi:10.1080/00036846.2019.1676872
- Evans, D. (2010). Aspiring to leadership ... a woman's world? An example of developments in France. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 350. doi:10.1108/13527601011086577
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Keuangan, Teori dan soal jawab*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Gani, I., & Amalia, S. (2015). *Alat Analisis Data : Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Yogyakarta: ANDI.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. S. (2008). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hieker, C., & Rushby, M. (2017). Diversity in the Workplace: How to Achieve Gender Diversity In The Workplace. Dalam B. Christiansen, & H. C.Chandan, *Handbook of Research on Human Factors in Contemporary Workforce Development* (hal. 308-332). London: SCOPUS.
- Huthayfa Nabeel Jabari, R. M. (2020). Gender diversity and financial performance of islamic banks. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 412-433.

- Ikatan Akuntan Indonesia. (2009). *Standar Akuntansi Keuangan Entitas Tanpa Akuntabilitas Publik*. Ikatan Akuntan Indonesia.
- Indonesia Business Coalition for Women Empowerment. (2018). *Sexual Violence Afflicts Many Workers in Indonesia*. Diambil kembali dari ibcwe: https://www.ibcwe.id/riset/detil_riset/44
- International Labour Organization. (2020, July 13). *International Labour Organization*. Retrieved from Leading to success: The business case for women in business and management in Indonesia: https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_750802/lang--en/index.htm
- J. Gitman, L., & J. Zutter, C. (2012). *Principles of Managerial Finance 13th Edition*. Boston: Pearson.
- James, C. K. (2020). Gender Biases against Women in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science*, 1-7. doi: <https://doi.org/10.30845/ijbss>
- Jaya, I. N., & Sunengsih, N. (2019). Kajian Analisis Regresi Dengan Data Panel. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Jumingan. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenada Media.
- Kasmir, S. M. (2014). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok: Rajawali Pers.

Katadata, T. P. (2018, Juli 20). *Katadata.co.id*. Retrieved from Penyebab Kesenjangan Gender di Dunia Kerja: <https://katadata.co.id/timpublikasikatadata/infografik/5e9a55e3e465e/penyebab-kesenjangan-gender-di-dunia-kerja>

Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2019, April 24). *Ini Pentingnya Kesetaraan Gender Untuk Sebuah Negara*. Diambil kembali dari Ini Pentingnya Kesetaraan Gender Untuk Sebuah Negara: <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/berita/ini-pentingnya-kesetaraan-gender-untuk-sebuah-negara/>

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021, Februari 17). *Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*. Diambil kembali dari PROFIL PEREMPUAN INDONESIA TAHUN 2020: <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/26/3057/profil-perempuan-indonesia-tahun-2020>

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia. (2021, October 01). *Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia*. Diambil kembali dari KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DI DUNIA KERJA, WUJUDKAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN BERKESETARAAN GENDER: <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3425/kepemimpinan-perempuan-di-dunia-kerja-wujudkan-pembangunan-berkelanjutan-berkesetaraan-gender>

- Kurniasari, R. (2017). Analisis Return On Assets (ROA) dan Return On Equity Terhadap Rasio Permodalan (Capital Adequacy Ratio) Pada PT Bank Sinarmas Tbk. *Moneter*, 150-158.
- Lakshmi, V., & Shrivastav, S. M. (2017). Gender Diversity in the Boardroom and Company Financial Performance: A Review of Research & Perspectives. *Journal of IPPEM*, 59-69.
- Lee-Keuen Irean Yap, S.-G. C. (2017). Gender diversity and firm's financial performance in Malaysia. *Faculty of Business and Accountancy, University of Malaya*, 41-62. doi:10.21315/aamjaf2017.13.1.2
- Leong, C. W. (2015, October 5). *Why gender diversity makes good business sense*. Diambil kembali dari Careers: <https://www.cnbc.com/2015/10/05/why-gender-diversity-makes-good-business-sense.html>
- Lu, J., & Herremans, I. M. (2019). Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. *Wiley Business Strategy and the Environment*, 1-16. doi:10.1002/bse.2326
- Luckieta, M., Amra, A., & Alamsyah, D. (2021). Pengaruh DAR dan Ukuran Perusahaan Terhadap ROA Perusahaan yang Terdaftar Di LQ45 Pada BEI. *Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 17-23.
- Mahatma Dewi, A., & Wirajaya, A. (2013). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas Dan Ukuran Perusahaan Pada Nilai Perusahaan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 4.2, 358-372.

- Martin, C. L., & L. D. (2002). Gender-related Development. In L. D. C.L. Martin, *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (p. 6023). Arizona: Science Direct. doi:<https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01684-3>
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2010). *PMK No.1799 tentang Industri Farmasi*. Diambil kembali dari Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1799/MENKES/PER/XII/2010: http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK%20No.%201799%20ttg%20Industri%20Farmasi.pdf
- Menyah, K. (2013). *Stewardship Theory*. Berlin: Springer, Berlin, Heidelberg.
- Morela, H. (2008). Promoting Stewardship Behavior in Organizations: A Leadership Model. *Journal of Business Ethics*, 121-128.
- OCBC NISP. (2021, Agustus 12). *Pengertian Return on asset (ROA), Fungsi & Perhitungannya*. Diambil kembali dari <https://www.ocbcnisp.com/id/article/2021/08/12/roa-adalah>
- Palupi, H. W. (2018, November 10). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Retrieved from Analisis Likuiditas, Solvabilitas, Dan Rentabilitas Terhadap Nilai Perusahaan (Studi kasus pada perusahaan Food and Beverage yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2014-2017).
- Pasoloran, O., & Rahman, F. A. (2001). Teori Stewardship: Tinjauan Konsep Dan Implikasinya Pada Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 418-432.

- Pfeffer, J. (1976). A Resource Dependence Perspective on Intercorporate Relations. Dalam M. S. Mark S. Mizruchi, & M. S. Mark S. Mizruchi (Penyunt.), *Intercorporate Relations: The Structural Analysis of Business* (hal. 25-55). UK: Cambridge University Press.
- Pfeffer, J. (1992). A resource dependence perspective on intercorporate relations. Dalam M. S. Mark S. Mizruchi, *Intercorporate Relations: The Structural Analysis of Business (Structural Analysis in the Social Sciences)* (hal. 25-55). New York: Cambridge University Press.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). The Design And Management Of Externally Controlled Organizations. Dalam J. Pfeffer, & G. R. Salancik, *The External Control of Organizations* (hal. 168). California: Stanford Business Press.
- Prof. Dr. H. Iman Ghozali, M. A. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ramadhani, R. (2021, Oktober 21). *Ketimpangan Gender di Masa Pandemi*. Diambil kembali dari Kompasiana: <https://www.kompasiana.com/gitarachz/61711b6706310e796d380a82/ketimpangan-gender-di-masa-pandemi>
- Riyanto, B. (2001). *Dasar-Dasar Pembelanjaan Perusahaan*. Yogyakarta.
- Rodoni, A., & Ali, H. (2014). *Manajemen Keuangan Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rosyidta Pratiwi Octasyilva, A., & Rurianto, J. (2020, June). Analisis Industri Telekomunikasi Seluler di Indonesia: Pendekatan SCP (Structure Conduct

- Performance). *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia Volume 03*, 391-408. doi:10.31842/jurnalinobis.v3i3.146
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sartono, A. (2010). *Menejemen Keuangan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Sasongko, S. S. (2009). *Konsep dan Teori Gender*. Jakarta: BKKBN.
- Sawir, A. (2005). *Analisis Kinerja Keuangan dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Subramanyam, K., & Wild, J. J. (2010). *Analisis Laporan Keuangan Edisi 10 Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salemba 4.
- Sugiyono, P. D. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung.
- Van Horne, J., & Wachowicz, Jr., J. (2008). *Fundamentals of Financial Management 13th Edition*. England: Pearson Education Limited.
- Weston, J. F., & Copeland, T. E. (2001). *Manajemen Keuangan Edisi Kesembilan Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Widarjono, A. (2005). *Ekonometrika: Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Wooldridge, J. M. (2012). *Introductory Econometrics: A Modern Approach Fifth Edition*. South-Western: Cengage Learning.

World Economic Forum. (2019, December 16). *World Economic Forum*. Retrieved from Global Gender Gap Report 2020: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

