

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka simpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diversitas gender di posisi kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap nilai perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat keberagaman gender dalam jajaran pimpinan, semakin besar kontribusinya terhadap peningkatan nilai perusahaan, yang dapat dikaitkan dengan proses pengambilan keputusan yang lebih beragam, peningkatan inovasi, serta tata kelola yang lebih baik.
2. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa kebijakan utang secara signifikan memoderasi pengaruh antara diversitas gender pemimpin dan nilai perusahaan dengan arah yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa dalam perusahaan dengan tingkat utang yang tinggi, pengaruh positif diversitas gender pemimpin terhadap nilai perusahaan cenderung melemah. Diduga bahwa tekanan finansial akibat kebijakan utang membatasi fleksibilitas manajerial dalam memanfaatkan potensi

diversitas secara maksimal, yang pada akhirnya menghambat peningkatan nilai perusahaan secara optimal

B. Saran

1. Perusahaan disarankan untuk terus mendorong peningkatan diversitas gender di tingkat kepemimpinan, karena terbukti memberikan kontribusi positif terhadap nilai perusahaan. Selain menambah representasi, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa semua pemimpin, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki peran strategis yang setara dalam pengambilan keputusan. Mengingat kebijakan utang dapat memperlemah pengaruh tersebut, perusahaan perlu lebih bijak dalam mengelola struktur pembiayaannya. Penggunaan utang sebaiknya disesuaikan dengan kapasitas keuangan perusahaan serta strategi jangka panjang, guna menjaga fleksibilitas pengambilan keputusan manajerial dan memaksimalkan potensi diversitas kepemimpinan, baik dari perspektif laki-laki maupun Perempuan.
2. Bagi Pemegang Saham, diharapkan mendukung kebijakan diversitas gender di tingkat manajerial sebagai bagian dari praktik tata kelola yang baik. Diversitas gender pemimpin terbukti berdampak positif terhadap nilai perusahaan, sehingga dapat menjadi indikator penting dalam pengambilan keputusan investasi. Selain itu, pemegang saham juga perlu mendorong penerapan kebijakan utang yang proporsional, guna menjaga stabilitas keuangan perusahaan dan mendukung terciptanya nilai jangka panjang.

3. Rekomendasi peneliti berikutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi hubungan antara diversitas gender dan nilai perusahaan, seperti kualitas tata kelola, struktur kepemilikan, atau faktor budaya organisasi.