

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis mengenai dampak keberagaman (*diversity*) dan inklusi (*inclusion*) terhadap nilai perusahaan, dengan profitabilitas sebagai variabel mediasi, pada perusahaan-perusahaan sektor bahan baku (*basic materials*) yang tercatat di Bursa Efek Indonesia selama kurun waktu 2021 hingga 2023, maka dapat ditarik beberapa poin kesimpulan sebagai berikut :

1. *Diversity* mempengaruhi nilai perusahaan. Peningkatan *diversity* membuat nilai perusahaan mengalami penurunan.
2. *Inclusion* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Peningkatan *inclusion* yang tercermin dari rendahnya *turnover* karyawan akan meningkatkan nilai perusahaan.
3. *Diversity* berpengaruh terhadap profitabilitas. Peningkatan *diversity* akan meningkatkan profitabilitas.
4. *Inclusion* berpengaruh terhadap profitabilitas. Peningkatan *inclusion* yang tercermin dari rendahnya *turnover* karyawan akan meningkatkan profitabilitas.
5. Profitabilitas menghasilkan dampak yang signifikan bagi nilai perusahaan. Peningkatan profitabilitas dapat meningkatkan nilai perusahaan.
6. Profitabilitas tidak berfungsi dalam memediasi hubungan antara *diversity* dan nilai perusahaan.
7. Profitabilitas tidak mampu memediasi hubungan antara *inclusion* dan nilai perusahaan.

5.2. Saran

Terdapat beberapa rekomendasi yang saya berikan dan dapat dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya maupun pihak-pihak terkait :

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan faktor lain yang relevan sebagai mediasi seperti *employee engagement* atau reputasi perusahaan guna memperjelas jalur pengaruh *diversity* dan *inclusion* terhadap nilai perusahaan.

2. Bagi Manajemen Perusahaan

Perusahaan sebaiknya tidak hanya berfokus pada capaian kinerja finansial, namun juga perlu secara konsisten membangun dan memperkuat budaya kerja yang menghargai keberagaman dan inklusi. Meskipun hasil penelitian menunjukkan *diversity* berdampak positif terhadap profitabilitas namun berdampak negatif pada nilai perusahaan, manajemen perlu menerapkan strategi pengelolaan keberagaman agar tidak menimbulkan resistensi dan konflik internal yang dapat mengurangi kepercayaan pasar. Disarankan juga agar manajemen lebih transparan dalam melaporkan aspek keberagaman dan inklusivitas dalam laporan keberlanjutan atau laporan tahunan, agar data tersebut dapat digunakan untuk evaluasi internal dan kajian ilmiah.

3. Bagi Investor dan *Stakeholder*

Investor disarankan untuk tidak hanya melihat indikator keuangan seperti profitabilitas saat menilai nilai perusahaan, tetapi juga

mempertimbangkan indikator non-keuangan seperti keberagaman tenaga kerja dan budaya inklusif. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari *inclusion* dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan, sehingga perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dapat menjadi pilihan investasi yang menjanjikan dalam jangka panjang.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu mempunyai keterbatasan yang perlu diakui agar dapat menjadi masukan dalam interpretasi hasil serta perbaikan pada penelitian selanjutnya. Pengukuran variabel *inclusion* diukur menggunakan tingkat *turnover* karyawan bersifat tidak langsung dan mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi inklusivitas di lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian ini hanya menggunakan perusahaan sektor *basic materials* yang terdaftar di BEI selama periode 2021–2023. Dengan demikian, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan ke sektor industri lain. Selain itu, dari total populasi perusahaan di sektor tersebut, hanya perusahaan yang lolos seleksi kriteria *purposive sampling* yang digunakan, sehingga jumlah sampel menjadi terbatas.

Data dalam penelitian ini didapat dari sumber sekunder, yaitu laporan tahunan perusahaan. Ketergantungan terhadap data sekunder ini menjadikan hasil penelitian sangat bergantung pada ketersediaan dan kelengkapan informasi yang diungkapkan oleh perusahaan, sehingga potensi adanya bias informasi tidak dapat dihindari. Beberapa perusahaan tidak secara konsisten melaporkan aspek-aspek *diversity* dan *inclusion*, sehingga ketersediaan indikator tersebut menjadi terbatas dan bersifat subjektif.