

**Pengaruh Keberagaman Gender CFO Terhadap Konservatisme Keuangan
Dengan *Professional Experience* dan *Good Corporate Governance* Sebagai
Moderasi**

***The Effect of CFO Gender Diversity on Financial Conservatism with Professional
Experience and Good Corporate Governance as Moderation***

**Kicha Ratu Soleha¹, I Nyoman Sunarta², Putu Budiadnyani³, Komang Sri
Widiantari⁴**

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan
Nasional (UNDIKNAS), Denpasar

*kicha847@gmail.com¹, nyomanasunarta@undiknas.ac.id²,
putubudiadnyani@undiknas.ac.id³, widiantari@undiknas.ac.id⁴

Abstract

This study aims to examine the effect of Chief Financial Officer (CFO) gender diversity on financial conservatism, as well as to test the moderating role of professional experience and good corporate governance in that relationship. This study employs a quantitative approach using panel data moderated regression analysis (MRA) processed with EViews 12. The research sample consists of 49 manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) for the period 2022–2025, selected through purposive sampling with a total of 196 firm-year observations. Data were obtained from the audited financial statements and annual reports of sample companies accessed through the official IDX website. Financial conservatism is measured using the Market-to-Book Ratio, CFO gender diversity is measured using a dummy variable, professional experience is measured using a composite index of tenure, functional experience, and cross-industry experience, and good corporate governance is proxied by the proportion of independent commissioners. The results show that CFO gender diversity has a positive and significant effect on financial conservatism. Good corporate governance is found to significantly strengthen this effect, whereas professional experience does not significantly moderate the relationship. This study contributes to the development of upper echelons theory and gender socialization theory in the context of financial accounting in Indonesia.

Keywords: *CFO Gender Diversity, Financial Conservatism, Professional Experience, Good Corporate Governance, Manufacturing Companies*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh keberagaman gender Chief Financial Officer (CFO) terhadap konservatisme keuangan, serta menguji peran moderasi professional experience dan good corporate governance dalam hubungan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi data panel bermoderasi (Moderated Regression Analysis/MRA) yang diolah menggunakan EViews 12. Sampel penelitian terdiri dari 49 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2025, yang dipilih melalui purposive sampling dengan total 196 firm-year observations. Data diperoleh dari laporan keuangan auditan dan laporan tahunan perusahaan sampel yang diakses melalui situs resmi BEI. Konservatisme keuangan diukur menggunakan Market-to-Book Ratio, keberagaman gender CFO diukur menggunakan variabel dummy, professional experience diukur menggunakan indeks komposit dari tenure, pengalaman fungsional, dan pengalaman lintas industri, sedangkan good corporate governance diproksikan dengan proporsi komisar independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberagaman gender CFO berpengaruh positif dan signifikan terhadap konservatisme keuangan. Good corporate governance terbukti memperkuat pengaruh tersebut secara signifikan, sedangkan professional experience tidak terbukti memoderasi hubungan tersebut secara signifikan. Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan upper echelons theory dan gender socialization theory dalam konteks akuntansi keuangan di Indonesia.

Kata kunci: Keberagaman Gender CFO, Konservatisme Keuangan, Professional Experience, Good Corporate Governance, Perusahaan Manufaktur

1. Pendahuluan

Konservatisme keuangan merupakan prinsip kehati-hatian dalam pelaporan keuangan yang menekankan pengakuan kerugian potensial secara lebih cepat dibandingkan pengakuan keuntungan, serta pencatatan aset dan pendapatan secara lebih hati-hati (Ganesha, 2021; Anggraini & Yanto, 2024). Prinsip ini berperan penting dalam menjaga kredibilitas laporan keuangan, mengurangi asimetri informasi antara manajemen dan pemangku kepentingan, serta melindungi kepentingan investor dan kreditor (Muhammad et al., 2025). Dalam praktiknya, tingkat konservatisme antarperusahaan menunjukkan variasi yang signifikan, yang sebagian dipengaruhi oleh karakteristik eksekutif perusahaan, khususnya pada posisi Chief Financial Officer (CFO) yang memiliki peran strategis dalam penyusunan laporan keuangan dan pengendalian risiko finansial (Davis & Garcia-Cestona, 2023; Zhang & Zhao, 2024).

Berdasarkan upper echelons theory (Hambrick & Mason, 1984), karakteristik demografis eksekutif, termasuk gender, membentuk basis kognitif dan nilai yang memengaruhi proses pengambilan keputusan strategis, termasuk kebijakan pelaporan keuangan. Karakteristik demografis eksekutif menciptakan perbedaan field of vision, persepsi selektif, serta interpretasi terhadap informasi dalam proses pengambilan keputusan strategis, sehingga perbedaan gender pada posisi CFO berpotensi menghasilkan preferensi risiko dan gaya pengambilan keputusan pelaporan keuangan yang berbeda pula. Gender socialization theory (W. Eagly & Wood, 1999) memperkuat argumen ini dengan menjelaskan bahwa perempuan cenderung disosialisasikan untuk lebih berhati-hati dan menghindari risiko, sehingga berpotensi mendorong penerapan kebijakan pelaporan yang lebih konservatif (Schumann et al., 2024; Yu, 2021).

Meskipun demikian, bukti empiris mengenai hubungan gender diversity dan konservatisme akuntansi masih menunjukkan inkonsistensi. Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif dan signifikan (Adinda et al., 2024; Suprpto & Ng, 2023), sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh yang signifikan (Triyani et al., 2023; Wijaya et al., n.d.; Natalis & Auli, 2024). Pada level tata kelola yang lebih luas, Din et al. (2021) juga menemukan bahwa keberagaman gender dalam komite audit meningkatkan efektivitas pengendalian internal dan kualitas pelaporan keuangan, yang mengindikasikan bahwa peran gender dalam mekanisme pengawasan keuangan cenderung lebih konsisten dibandingkan pada level dewan direksi secara umum.

Sebagian besar penelitian terdahulu juga lebih berfokus pada keberagaman gender dalam dewan direksi atau posisi CEO, sementara penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gender pada posisi CFO terhadap konservatisme keuangan masih relatif terbatas, padahal CFO memiliki peran langsung dalam penyusunan kebijakan akuntansi perusahaan (Zhang & Zhao, 2024). Kesenjangan penelitian ini semakin relevan mengingat kekuatan pengaruh karakteristik individu CFO terhadap kebijakan pelaporan keuangan diperkirakan tidak bersifat tunggal, melainkan berinteraksi dengan faktor lain seperti pengalaman profesional dan kualitas tata kelola perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh CFO gender diversity terhadap financial conservatism, serta menguji peran moderasi professional experience dan good corporate governance dalam hubungan tersebut, pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2022–2025.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya upper echelons theory melalui konfirmasi bahwa gender CFO memengaruhi kebijakan akuntansi melalui perbedaan basis kognitif dan nilai manajerial, sekaligus mengintegrasikan gender socialization theory dan agency theory untuk menjelaskan mekanisme psikologis dan struktural yang mendasarinya. Selain itu, penelitian ini berkontribusi dalam menjelaskan inkonsistensi literatur terdahulu dengan mengidentifikasi professional experience dan good corporate governance sebagai boundary condition yang menentukan kekuatan pengaruh gender diversity terhadap konservatisme keuangan, serta membuka pertanyaan teoretis baru mengenai kemungkinan substitution effect antara gender diversity dan mekanisme tata kelola dalam mendorong konservatisme akuntansi. Secara praktis, penelitian ini memberikan justifikasi empiris bagi perusahaan untuk mendorong keberagaman gender pada posisi CFO, khususnya dengan memprioritaskan CFO perempuan yang didukung oleh struktur tata kelola yang kuat guna memaksimalkan dampaknya terhadap kualitas pelaporan keuangan. Bagi regulator seperti Otoritas Jasa Keuangan (OJK), temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam memperluas kebijakan keberagaman gender ke level eksekutif kunci, tidak hanya pada level dewan direksi dan komisaris. Bagi investor, keberadaan CFO perempuan dapat dijadikan sinyal positif atas konservatisme pelaporan perusahaan, sedangkan bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menyediakan landasan konseptual untuk eksplorasi lebih lanjut dengan sampel, pengukuran, dan metodologi yang lebih komprehensif.

2. Tinjauan Pustaka

Upper echelons theory (Hambrick & Mason, 1984) menjadi landasan teoretis utama penelitian ini. Teori ini menyatakan bahwa hasil organisasi, termasuk pilihan strategis dan kebijakan pelaporan keuangan, dapat diprediksi sebagian oleh karakteristik latar belakang manajerial, karena keputusan strategis memiliki komponen perilaku yang besar akibat kompleksitas dan bounded rationality yang dihadapi pengambil keputusan. Setiap manajer puncak membawa basis kognitif dan nilai yang berbeda ke dalam situasi administratif, yang membentuk proses perseptual secara sekuensial: field of vision yang terbatas, persepsi selektif terhadap informasi yang dianggap relevan, dan interpretasi yang dibentuk oleh basis kognitif serta nilai masing-masing individu (Hambrick & Mason, 1984). Dalam konteks ini, gender pada posisi CFO dipandang sebagai karakteristik demografis yang observable dan berpotensi menghasilkan orientasi berbeda dalam pengambilan keputusan finansial, termasuk kecenderungan terhadap prinsip konservatisme.

Gender socialization theory (W. Eagly & Wood, 1999) menjelaskan bagaimana perbedaan gender dalam perilaku dan preferensi terbentuk melalui proses sosialisasi yang berlangsung sepanjang hidup individu, sebagai akibat dari distribusi perempuan dan laki-laki ke dalam peran sosial yang berbeda. Individu mengembangkan karakteristik psikologis dan perilaku yang sesuai dengan peran gender yang mereka tempati, yang kemudian memengaruhi cara mereka berinteraksi dan mengambil keputusan. Dalam konteks manajerial, proses ini membentuk preferensi risiko dan gaya pengambilan keputusan yang berbeda antara CFO perempuan dan laki-laki; perempuan cenderung disosialisasikan untuk lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari keputusan yang diambil (Wang et al., 2021; Yu, 2021), karakteristik yang relevan langsung dengan prinsip kehati-hatian dalam konservatisme keuangan.

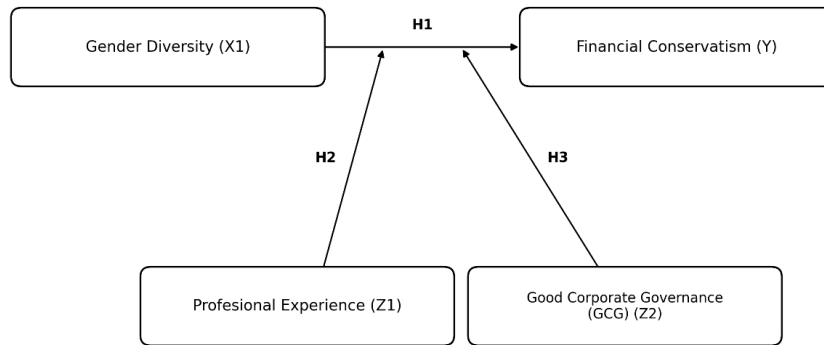
Agency theory yang dikembangkan oleh Jensen & Meckling (1976) memberikan kerangka untuk memahami hubungan kontraktual antara principal (pemilik/pemegang saham) dan agent (manajer) dalam organisasi. Ketika kedua pihak dalam hubungan tersebut adalah utility maximizers, agent tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik principal, sehingga muncul agency costs berupa monitoring expenditures oleh principal, bonding expenditures oleh agent, dan residual loss akibat divergensi kepentingan. Struktur tata kelola yang kuat, termasuk keberadaan komisaris independen, diperlukan untuk mengurangi agency costs melalui mekanisme monitoring dan bonding yang efektif. Dalam konteks penelitian ini, agency theory relevan untuk menjelaskan peran good corporate governance sebagai mekanisme yang dapat memoderasi hubungan antara gender diversity dan financial conservatism.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam mengenai hubungan gender diversity dan konservatisme akuntansi. Davis & Garcia-Cestona (2023) menemukan bahwa CFO perempuan cenderung lebih konservatif dan lebih efektif menurunkan kemungkinan restatement laporan keuangan. Temuan ini didukung oleh Dong et al. (2020), Yu (2021), dan Muhammad et al. (2025) yang melaporkan bahwa keragaman gender eksekutif berasosiasi dengan kualitas pelaporan yang lebih tinggi. Sebaliknya, Triyani et al. (2023) dan Natalis & Auli (2024) tidak menemukan pengaruh signifikan keberadaan perempuan di jajaran direksi terhadap konservatisme maupun kualitas akrual perusahaan manufaktur di Indonesia. Peran tata kelola perusahaan sebagai penguat pengaruh gender diversity didukung oleh Kabir et al. (2023) dan Suprpto & Ng (2023), sementara peran pengalaman (tenure) CFO dilaporkan dapat memoderasi secara negatif hubungan gender diversity dengan kualitas akuntansi apabila masa jabatan terlalu panjang (Schumann et al., 2024). Ringkasan sejumlah penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Peneliti	Fokus Penelitian	Temuan Utama
Muhammad et al. (2025)	Board gender diversity, konservatisme akuntansi, dan peran mediasi CSR di 15 negara Eropa	Keberagaman gender dewan berhubungan positif dengan konservatisme akuntansi, dimediasi oleh kinerja CSR
Davis & Garcia-Cestona (2023)	Gender CFO, keberagaman gender dewan, dan kualitas pelaporan keuangan pada 546 perusahaan AS	Kemungkinan restatement lebih rendah ketika CFO perempuan, terutama jika didukung dewan yang beragam gender
Kabir et al. (2023)	Keberagaman gender dewan dan kinerja perusahaan di 19 negara Eropa	Keberagaman gender dewan berdampak positif terhadap kinerja, dimoderasi oleh dimensi budaya
Schumann et al. (2024)	Keberagaman TMT dan kualitas akuntansi pada perusahaan DAX 30 Jerman	Keberagaman gender TMT berdampak positif terhadap kualitas akuntansi; tenure CFO memoderasi secara negatif

Sumber: Diolah dari berbagai penelitian terdahulu (2026)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Penelitian ini mengkaji pengaruh Gender Diversity (X1) dan Professional Experience (Z1) terhadap Financial Conservatism (Y), dengan Good Corporate Governance (Z2) sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Ringkasan definisi operasional variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Pengukuran	Skala
Financial Conservatism (Y)	Prinsip kehati-hatian dalam pelaporan keuangan, ditunjukkan dengan pengakuan kerugian lebih cepat dibandingkan keuntungan	Market-to-Book Ratio	Rasio
CFO Gender Diversity (X1)	Karakteristik jenis kelamin CFO yang mencerminkan keberadaan laki-laki atau perempuan pada posisi tersebut	Variabel dummy (1 = perempuan, 0 = laki-laki)	Nominal
Professional Experience (Z1)	Tingkat pengalaman profesional CFO berdasarkan lama masa kerja, pengalaman fungsional, dan lintas industri	Indeks komposit (tenure, pengalaman fungsional, lintas industri, dinormalisasi)	Rasio
Good Corporate Governance (Z2)	Sistem dan mekanisme pengelolaan perusahaan untuk meningkatkan transparansi dan pengawasan	Proporsi komisaris independen	Rasio

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan upper echelons theory, gender sebagai karakteristik demografis yang dapat diamati menciptakan perbedaan field of vision, persepsi selektif, dan interpretasi dalam pengambilan keputusan keuangan (Hambrick & Mason, 1984). Sejalan dengan gender socialization theory, CFO perempuan cenderung lebih berhati-

hati dan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari keputusan yang diambil, sehingga lebih berpotensi menerapkan prinsip konservatisme dalam pelaporan keuangan (Schumann et al., 2024; Wang et al., 2021). Bukti empiris dari Davis & Garcia-Cestona (2023), Yu (2021), dan Muhammad et al. (2025) mendukung hubungan positif antara CFO gender diversity dan financial conservatism. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: CFO Gender Diversity berpengaruh positif terhadap Financial Conservatism.

Upper echelons theory juga menekankan bahwa pengalaman karier memperkaya basis kognitif manajer dan meningkatkan kemampuannya mengintegrasikan informasi kompleks dalam pengambilan keputusan (Hambrick & Mason, 1984). CFO perempuan dengan pengalaman profesional yang tinggi diharapkan memiliki kompetensi dan kredibilitas yang lebih kuat untuk menerapkan kebijakan konservatif secara konsisten, karena pengalaman memberikan pemahaman teknis yang lebih mendalam serta meningkatkan kemampuan CFO dalam mengomunikasikan dan mempertahankan posisi konservatif kepada pemangku kepentingan lain (Yu, 2021; Schumann et al., 2024). Dengan demikian, professional experience diperkirakan memperkuat pengaruh positif CFO gender diversity terhadap financial conservatism, sehingga hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H2: Professional Experience memperkuat secara positif pengaruh CFO Gender Diversity terhadap Financial Conservatism.

Agency theory menekankan bahwa struktur tata kelola yang kuat diperlukan untuk mengurangi agency costs melalui mekanisme monitoring yang efektif (Jensen & Meckling, 1976). Keberadaan komisaris independen dalam jumlah yang memadai menciptakan sistem checks and balances yang memberikan legitimasi struktural bagi CFO perempuan untuk secara konsisten menerapkan prinsip kehati-hatian, sekaligus mengurangi tekanan bagi pelaporan yang terlalu optimistis (Davis & Garcia-Cestona, 2023; Kabir et al., 2023). Suprpto & Ng (2023) juga menunjukkan bahwa karakteristik tata kelola perusahaan dapat memoderasi hubungan antara keberagaman gender dan kualitas pelaporan keuangan. Ermawati & Soewarno (2024) turut menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan, yang menegaskan relevansi proporsi komisaris independen sebagai representasi kualitas tata kelola dalam konteks perusahaan publik di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut:

H3: Good Corporate Governance memperkuat secara positif pengaruh CFO Gender Diversity terhadap Financial Conservatism.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal-asosiatif untuk menguji pengaruh CFO gender diversity terhadap financial conservatism, dengan professional experience dan good corporate governance sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian adalah seluruh perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode 2022–2025, yaitu sebanyak 218 perusahaan. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria yang disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Kriteria Purposive Sampling

No	Kriteria Inklusi
1	Perusahaan manufaktur terdaftar di BEI secara konsisten selama periode 2022–2025
2	Menerbitkan laporan tahunan dan laporan keuangan auditan secara lengkap selama periode observasi
3	Menggunakan mata uang Rupiah dalam pelaporan keuangan
4	Memiliki data lengkap untuk seluruh variabel penelitian (gender CFO, professional experience, GCG, dan financial conservatism)

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan kriteria tersebut, diperoleh sampel akhir sebanyak 49 perusahaan dengan periode pengamatan empat tahun (2022–2025), sehingga total data yang dianalisis berjumlah 196 firm-year observations (balanced panel).

Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari laporan keuangan dan laporan tahunan perusahaan sampel, diakses melalui situs resmi BEI (www.idx.co.id) dan situs resmi masing-masing perusahaan. Financial Conservatism (Y) diukur menggunakan Market-to-Book Ratio, yaitu perbandingan nilai pasar terhadap nilai buku perusahaan. CFO Gender Diversity (X1) diukur menggunakan variabel dummy (1 = CFO perempuan, 0 = CFO laki-laki). Professional Experience (Z1) diukur menggunakan indeks komposit dari tiga dimensi, yaitu tenure (lama menjabat), pengalaman fungsional, dan pengalaman lintas industri, yang dinormalisasi dan dirata-ratakan. Good Corporate Governance (Z2) dalam pengujian empiris diproksikan menggunakan proporsi komisaris independen, konsisten dengan salah satu indikator pada definisi operasional penelitian. Penelitian ini juga menyertakan variabel kontrol berupa ukuran perusahaan (SIZE), leverage (LEV), dan profitabilitas (ROA).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi, meliputi identifikasi perusahaan sampel sesuai kriteria purposive sampling, pengunduhan laporan keuangan dan laporan tahunan selama periode penelitian, pencatatan data terkait gender CFO, pengalaman profesional CFO, struktur GCG, serta data keuangan untuk pengukuran konservatisme, yang selanjutnya ditabulasi untuk mendukung proses analisis. Teknik dokumentasi dipilih karena menghasilkan data yang objektif, terstruktur, dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga mendukung validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

Teknik analisis data menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan bantuan software EViews 12. Tahap analisis diawali dengan statistik deskriptif, dilanjutkan dengan pemilihan model estimasi data panel terbaik melalui Uji Chow, Uji Hausman, dan Uji Lagrange Multiplier (LM), kemudian uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Pengujian hipotesis dilakukan melalui empat tahap model regresi, yaitu model pengaruh langsung ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon$), model penambahan moderator ($Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 Z_2 + \epsilon$), model interaksi professional experience (menambahkan $X_1 \times Z_1$), dan model interaksi lengkap (menambahkan $X_1 \times Z_1$ dan $X_1 \times Z_2$). Signifikansi pengaruh diuji melalui uji t

(parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (Adjusted R²) pada taraf signifikansi 5%.

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan proses purposive sampling pada Tabel 3, diperoleh sampel akhir sebanyak 49 perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI periode 2022–2025, dengan total 196 firm-year observations (balanced panel).

Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Maximum	Minimum	Std. Dev.
Y – Financial Conservatism	0,2144	0,2181	2,6141	-1,7167	0,8611
X1 – CFO Gender Diversity	0,4745	0,0000	1,0000	0,0000	0,5006
Z1 – Professional Experience	5,9745	5,6667	13,6667	1,3333	2,7599
Z2 – Good Corporate Governance	0,4392	0,4000	0,8000	0,2500	0,1161

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Tabel 4 menunjukkan bahwa Financial Conservatism (Y) memiliki rata-rata 0,2144 dengan rentang -1,7167 hingga 2,6141, mengindikasikan variasi tingkat konservatisme yang cukup besar antarperusahaan. CFO Gender Diversity (X1) memiliki rata-rata 0,4745, yang berarti sekitar 47,45% observasi dalam sampel memiliki CFO berjenis kelamin perempuan. Professional Experience (Z1) memiliki rata-rata 5,97 dengan distribusi yang menceng ke kanan, menunjukkan sebagian besar CFO memiliki pengalaman pada kisaran mendekati rata-rata, sementara sebagian kecil memiliki pengalaman jauh lebih tinggi. Good Corporate Governance (Z2), yang diprosikan dengan proporsi komisaris independen, memiliki rata-rata 43,92% dengan variasi yang relatif kecil (std. dev. 0,1161).

Pemilihan Model Estimasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Pemilihan Model

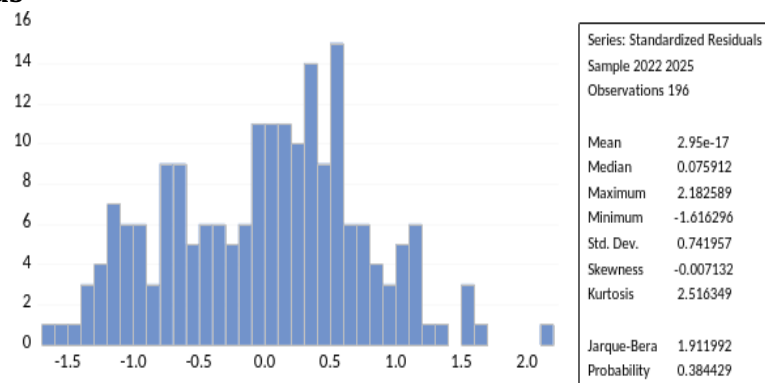
Pengujian	Statistik	Probabilitas	Kesimpulan
Uji Chow	Cross-section F = 39,278	0,0000	FEM lebih tepat dari CEM
Uji Hausman	Chi-Square = 4,497	0,2126	REM lebih tepat dari FEM
Uji LM (Breusch-Pagan)	Cross-section = 235,934	0,0000	REM lebih tepat dari CEM

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Berdasarkan hasil ketiga pengujian pada Tabel 5, Random Effect Model (REM) dipilih sebagai model estimasi terbaik dalam penelitian ini. Selanjutnya, dilakukan uji

asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat dasar sehingga hasil estimasi bersifat valid dan tidak bias.

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas residual dengan nilai Jarque-Bera sebesar 1,912 dan probabilitas sebesar 0,384, lebih besar dari taraf signifikansi 5%, sehingga residual model dinyatakan berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

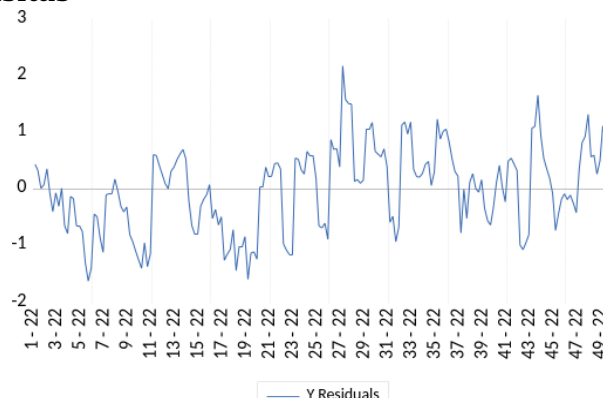
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	X1	Z1	Z2
X1	1,000000	0,188198	-0,271529
Z1	0,188198	1,000000	0,071199
Z2	-0,271529	0,071199	1,000000

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh nilai korelasi antarvariabel independen berada jauh di bawah ambang batas 0,80 yang umum digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas, dengan korelasi tertinggi terjadi antara X1 dan Z2 sebesar -0,271529. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius di antara variabel independen dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Gambar 3 menunjukkan bahwa nilai residual berada pada rentang sekitar -1,6 hingga 2,1, jauh di bawah ambang batas yang umum digunakan (500 dan -500), sehingga varian residual bersifat relatif konstan (homoskedastis) sepanjang observasi dan model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Uji autokorelasi tidak dilakukan dalam penelitian ini mengingat karakteristik data yang tergolong micro panel, yaitu data dengan jumlah cross-section (49 perusahaan) yang jauh lebih besar dibandingkan jumlah periode time series (4 tahun), sehingga estimasi model regresi lebih condong pada karakteristik regresi cross-section.

Hasil Regresi Pengaruh Langsung

Tabel 7. Hasil Regresi Pengaruh Langsung

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0,219316	0,072058	-3,043603	0,0027
X1	0,914152	0,104609	8,738774	0,0000

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Tabel 8. Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0,373099	0,220436	1,692551	0,0922
X1	-0,050774	0,278519	-0,182300	0,8555
Z1	0,008901	0,023679	0,375898	0,7074
Z2	-1,034926	0,307362	-3,367120	0,0009
X1Z1	0,011813	0,032334	0,365327	0,7153
X1Z2	1,194874	0,554610	2,154443	0,0325

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Uji F dan Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi

Keterangan	Nilai
R-squared	0,167643
Adjusted R-squared	0,145739
F-statistic	7,653479
Prob(F-statistic)	0,000001

Sumber: Data diolah menggunakan EViews 12 (2026)

Hasil regresi pengaruh langsung pada Tabel 7 menunjukkan bahwa CFO Gender Diversity (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Financial Conservatism (koefisien = 0,914; $t = 8,739$; prob. = 0,000), sehingga H1 diterima. Hasil Moderated Regression Analysis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa interaksi CFO Gender Diversity dengan Professional Experience (X1Z1) tidak signifikan (koefisien = 0,0118; prob. = 0,7153), sehingga H2 ditolak — professional experience tidak terbukti memoderasi pengaruh CFO gender diversity terhadap financial conservatism. Sebaliknya, interaksi CFO Gender Diversity dengan Good Corporate Governance (X1Z2) signifikan dan positif (koefisien = 1,1949; prob. = 0,0325), sehingga H3 diterima — good corporate governance memperkuat secara positif pengaruh CFO gender diversity terhadap financial conservatism. Tabel 9 menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara simultan ($F = 7,653$; prob. = 0,000001), dengan Adjusted R-squared sebesar 0,1457, yang berarti variabel independen dan moderasi dalam model mampu menjelaskan 14,57% variasi Financial Conservatism, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R-squared ini sejalan dengan Biduri et al. (2023) yang melaporkan Adjusted R-squared sebesar 8,6% pada topik serupa, dan masih berada dalam rentang yang dapat diterima untuk penelitian ilmu sosial, yaitu 10%–50% (Ozili, 2023), mengingat tujuan utama penelitian ini adalah menguji signifikansi pengaruh, bukan memaksimalkan daya prediksi model.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh CFO Gender Diversity terhadap Financial Conservatism

Temuan H1 menunjukkan bahwa keberadaan CFO perempuan mendorong penerapan prinsip kehati-hatian yang lebih tinggi dalam pelaporan keuangan. Hasil ini konsisten dengan upper echelons theory (Hambrick & Mason, 1984) dan gender socialization theory (W. Eagly & Wood, 1999), yang menjelaskan bahwa perbedaan basis kognitif dan proses sosialisasi peran gender membentuk CFO perempuan untuk lebih berhati-hati, menghindari risiko, dan mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari keputusan pelaporan keuangan. Temuan ini sejalan dengan Davis & Garcia-Cestona (2023), Yu (2021), Muhammad et al. (2025), Kabir et al. (2023), Adinda et al. (2024), Francis et al. (2015), dan Gupta et al. (2020) yang secara konsisten melaporkan bahwa CFO atau eksekutif perempuan berasosiasi dengan pelaporan keuangan yang lebih konservatif dan risiko financial statement irregularities yang lebih rendah. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan Triyani et al. (2023), Wijaya et al. (n.d.), dan Natalis & Auli (2024) yang tidak menemukan pengaruh signifikan keberadaan perempuan di jajaran direksi/CEO terhadap konservatisme maupun kualitas akrual, yang mengindikasikan bahwa efektivitas gender diversity dapat dipengaruhi oleh konteks industri, tata kelola, serta posisi eksekutif yang diteliti, mengingat CFO memiliki peran yang lebih langsung dalam penyusunan laporan keuangan dibandingkan CEO atau dewan direksi secara umum (Zhang & Zhao, 2024).

Dari perspektif praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa keberagaman gender pada posisi CFO dapat menjadi salah satu indikator kualitas pelaporan keuangan yang dapat dipertimbangkan oleh investor maupun regulator, khususnya pada perusahaan manufaktur yang memiliki kompleksitas transaksi dan risiko litigasi yang cukup tinggi. Perbedaan hasil antarpelitian juga menegaskan pentingnya mempertimbangkan konteks kelembagaan dan sektor industri ketika

menginterpretasikan pengaruh gender eksekutif terhadap kebijakan pelaporan keuangan.

Peran Moderasi Good Corporate Governance

Hasil H3 menunjukkan bahwa proporsi komisaris independen yang lebih tinggi memperkuat pengaruh positif CFO gender diversity terhadap financial conservatism. Temuan ini sejalan dengan agency theory (Jensen & Meckling, 1976), yang menekankan bahwa mekanisme monitoring yang kuat mengurangi agency costs dan mendukung keputusan manajemen yang berkualitas. Komisaris independen memberikan legitimasi struktural bagi CFO perempuan untuk menerapkan kebijakan konservatif secara konsisten, sekaligus mengurangi tekanan untuk pelaporan yang terlalu optimistis. Hasil ini konsisten dengan Davis & Garcia-Cestona (2023), Kabir et al. (2023), Suprpto & Ng (2023), Schopohl et al. (2021), dan Bedeir (2024) yang menunjukkan bahwa keberagaman dan kualitas tata kelola dewan memperkuat efektivitas karakteristik personal eksekutif dalam membentuk kebijakan keuangan yang lebih prudent. Ermawati & Soewarno (2024) turut menunjukkan bahwa keberagaman gender pada dewan komisaris berkontribusi positif terhadap kinerja perusahaan, yang semakin menegaskan relevansi proporsi komisaris independen sebagai representasi kualitas tata kelola pada konteks perusahaan publik di Indonesia.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa dukungan struktur tata kelola, khususnya independensi dewan komisaris, tidak dapat dipisahkan dari upaya mendorong konservatisme pelaporan keuangan melalui keberagaman gender eksekutif. Perusahaan yang ingin memaksimalkan manfaat keberadaan CFO perempuan terhadap kualitas pelaporan disarankan turut memperkuat proporsi komisaris independen sebagai mekanisme pendukung, bukan hanya berfokus pada aspek demografis eksekutif semata.

Peran Moderasi Professional Experience

Hasil H2 menunjukkan bahwa professional experience tidak memoderasi secara signifikan pengaruh CFO gender diversity terhadap financial conservatism. Temuan ini tidak sejalan dengan argumen awal upper echelons theory (Hambrick & Mason, 1984) bahwa pengalaman karier memperkaya basis kognitif manajer. Salah satu penjelasan yang memungkinkan adalah bahwa preferensi risiko yang mendasari konservatisme keuangan pada CFO perempuan bersifat lebih fundamental (gender socialization theory) dan tidak serta-merta diperkuat oleh lamanya masa jabatan. Temuan ini sejalan dengan Schumann et al. (2024) yang menemukan bahwa tenure CFO yang terlalu panjang (entrenched CFOs) justru dapat memoderasi secara negatif hubungan gender diversity dengan kualitas akuntansi, serta Muttakin et al. (2019) yang menunjukkan bahwa pengaruh tenure CFO terhadap konservatisme tidak bersifat linier dan sangat bergantung pada apakah CFO merupakan anggota dewan direksi.

Implikasinya, perusahaan maupun regulator perlu berhati-hati dalam menjadikan lama masa jabatan CFO sebagai proksi tunggal kompetensi atau efektivitas eksekutif dalam mendorong konservatisme pelaporan keuangan. Aspek kualitatif pengalaman, seperti latar belakang pendidikan, sertifikasi profesional, atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan strategis, kemungkinan lebih relevan untuk ditelaah pada penelitian selanjutnya dibandingkan sekadar durasi masa jabatan. Non-signifikansi interaksi X1Z1 ini turut membuka pertanyaan teoretis mengenai kemungkinan boundary condition dan substitution effect antara professional experience dan good corporate governance dalam memperkuat

pengaruh gender diversity terhadap financial conservatism, di mana kualitas mekanisme tata kelola tampak menjadi faktor penguat yang lebih dominan dibandingkan sekadar lamanya pengalaman menjabat.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil regresi data panel dengan Random Effect Model pada 49 perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2022–2025, penelitian ini menyimpulkan bahwa CFO Gender Diversity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Financial Conservatism, sehingga H1 diterima. Good Corporate Governance, yang diproksikan melalui proporsi komisaris independen, terbukti memoderasi secara positif dan signifikan pengaruh tersebut, sehingga H3 diterima. Sebaliknya, Professional Experience tidak terbukti memoderasi pengaruh CFO Gender Diversity terhadap Financial Conservatism secara signifikan, sehingga H2 ditolak. Model penelitian secara simultan dinyatakan layak ($\text{Prob } F = 0,000001$) dengan Adjusted R-squared sebesar 14,57%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model. Secara teoretis, temuan ini memperkaya upper echelons theory dan gender socialization theory dengan menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik demografis eksekutif terhadap kebijakan akuntansi bersifat kontekstual, bergantung pada kualitas mekanisme tata kelola yang melingkupinya, dan tidak selalu diperkuat oleh lamanya pengalaman menjabat semata.

Temuan ini juga menegaskan bahwa ketiga landasan teori yang digunakan saling melengkapi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti: upper echelons theory dan gender socialization theory secara konsisten menjelaskan mengapa CFO perempuan cenderung lebih konservatif, sementara agency theory menjelaskan mengapa kekuatan pengaruh tersebut sangat bergantung pada kualitas mekanisme monitoring di sekelilingnya. Dengan demikian, karakteristik demografis eksekutif tidak dapat dipandang sebagai faktor tunggal yang berdiri sendiri dalam membentuk kebijakan pelaporan keuangan, melainkan perlu dipahami secara kontekstual bersama struktur tata kelola perusahaan yang melingkupinya.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan. Good Corporate Governance hanya diproksikan melalui satu indikator, yaitu proporsi komisaris independen, dan belum menggunakan indeks komposit multi-indikator yang lebih komprehensif. Objek penelitian juga masih terbatas pada sektor manufaktur, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke sektor lain, dan proksi professional experience yang digunakan relatif sederhana sehingga belum menangkap dimensi kualitatif pengalaman secara menyeluruh.

Perusahaan manufaktur disarankan mempertimbangkan keberagaman gender pada posisi CFO sebagai salah satu strategi mendorong konservatisme pelaporan keuangan, sekaligus memperkuat proporsi komisaris independen. Bagi investor, keberadaan CFO perempuan dapat menjadi sinyal positif atas konservatisme pelaporan, sedangkan bagi regulator seperti OJK, temuan ini dapat menjadi masukan untuk memperluas kebijakan keberagaman gender hingga ke posisi eksekutif kunci. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas sampel dari sisi jumlah perusahaan, sektor, dan periode pengamatan, menggunakan indeks komposit multi-indikator untuk mengukur GCG, serta mempertimbangkan proksi professional experience yang lebih komprehensif seperti latar belakang pendidikan atau sertifikasi profesional.

6. Referensi

- Adinda, T., Widiatmoko, J., & Indarti, M. G. K. (2024). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance Dan Gender Diversity Terhadap Konservatisme Akuntansi. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 15(02), 434–448.
- Anggraini, F., & Yanto, F. (2024). Peranan Konservatisme Akuntansi Terhadap Gender Diversity Dan Kinerja Keuangan. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Auditing*, 20(1), 62–74.
- Bedeir, R. E. (2024). The governing role of board gender diversity on conditional accounting conservatism and executive remuneration. *Future Business Journal*, 10(1), 1–17.
- Biduri, S., Maryanti, E., Ahmed, E. R., & Nurasik. (2023). Does Board Gender Diversity Affect Accounting Conservatism and Financial Performance? *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, 14(2), 203–218.
- Davis, J. G., & Garcia-Cestona, M. (2023). Financial reporting quality and the effects of CFO gender and board gender diversity. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 21(2), 384–400.
- Din, N. U., Cheng, X., Ahmad, B., Sheikh, M. F., Adedigba, O. G., Zhao, Y., & Nazneen, S. (2021). Gender diversity in the audit committee and the efficiency of internal control and financial reporting quality. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 1170–1189.
- Dong, L., Wu, B., & Wang, P. (2020). Study on the Relation between Gender Characteristics of CFO and Earnings Management. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 768(7), 1–10.
- Ermawati, N., & Soewarno, N. (2024). The effect of the sex diversity of the board of commissioners on firm performance and the role of the ethnic background of president commissioners. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2319115.
- Francis, B., Hasan, I., Park, J. C., & Wu, Q. (2015). Gender Differences in Financial Reporting Decision Making: Evidence from Accounting Conservatism. *Contemporary Accounting Research*, 32(3), 1285–1318.
- Ganesha, U. P. (2021). Board of Director Characteristics, Institutional Ownership, and Accounting Conservatism. *International Journal of Applied Accounting Research*, 24(2), 289–320.
- Gupta, V. K., Mortal, S., Chakrabarty, B., Guo, X., & Turban, D. B. (2020). CFO Gender and Financial Statement Irregularities. *Academy of Management Journal*, 63(3), 802–831.
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2), 193–206.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360.
- Kabir, A., Ikra, S. S., Saona, P., & Azad, M. A. K. (2023). Board gender diversity and firm performance: new evidence from cultural diversity in the boardroom. *LBS Journal of Management & Research*, 21(1), 1–12.
- Muhammad, H., Paolone, F., & Migliori, S. (2025). Board gender diversity and accounting conservatism: the role of corporate social responsibility. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 16(1), 107–136.
- Muttakin, M. B., Khan, A., & Tanewski, G. (2019). CFO tenure, CFO board membership and accounting conservatism. *Journal of Contemporary Accounting and Economics*, 15(3), 100165.

- Natalis, C., & Auli, F. (2024). Pengaruh Keberagaman Gender terhadap Kualitas AkruaI pada Laporan Keuangan (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di BEI). *Jurnal Akuntansi*, 6(1), 19–27.
- Ozili, P. K. (2023). The Acceptable R-Square in Empirical Modelling for Social Science Research. In *Advances in Knowledge Acquisition, Transfer, and Management* (pp. 134–143). IGI Global.
- Schopohl, L., Urquhart, A., & Zhang, H. (2021). Female CFOs, leverage and the moderating role of board diversity and CEO power. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101858.
- Schumann, F., Thun, T. W., Dauth, T., & Zülch, H. (2024). Does top management team diversity affect accounting quality? Empirical evidence from Germany. *Journal of Management and Governance*, 28(1).
- Suprpto, Y., & Ng, I. (2023). Does Board Gender Diversity Affect Financial Distress. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 14(2), 109.
- Triyani, A., Retnoningsih, S., Setyahuni, S. W., Khoiruddin, M. F., Whini, S., & Fajar, M. (2023). What Factors Affect Conservatism? The Role of Board Gender, CEO Retirement and Financial Distress. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 8(2), 399–417.
- W. Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*, 54(6), 408–423.
- Wang, B., Wang, Z., Wen, J., & Zhang, X. T. (2021). Executive gender and firm environmental management: Evidence from CFO transitions. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7), 1–14.
- Wijaya, K., Kesaulya, A., & Wijaya, K. (n.d.). Pengaruh Financial Distress dan CEO Gender terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Sektor Transportasi yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 62–76.
- Yu, M. (2021). Study on the Influence of CFO Characteristics on Accounting Conservatism of Listed Companies. *E3S Web of Conferences*, 275.
- Zhang, C., & Zhao, Y. (2024). CFO age and R&D investment of gem-listed companies: The moderating role of female executives. *International Journal of Business and Management Science*, 8(4), 70–95.