

**DIVERSITAS MANAJEMEN PUNCAK PERUSAHAAN DAN
PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PENERAPAN AKUNTANSI
YANG KONSERVATIF DALAM LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN
TEKNOLOGI DI INDONESIA**

(Skripsi)

Oleh

Abidzar Septawandra Al-Ghifari



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRACT

DIVERSITY OF TOP MANAGEMENT IN COMPANIES AND ITS INFLUENCE ON THE LEVEL OF IMPLEMENTATION OF CONSERVATIVE ACCOUNTING IN THE FINANCIAL REPORTS OF TECHNOLOGY COMPANIES IN INDONESIA

By

Abidzar Septawandra Al-Ghifari

This study was conducted to observe and analyze the forms of diversity in top management of a technology company and its influence on conservative accounting standards in financial statements, in accordance with the upper echelon theory. The sample used consists of technology companies on the Indonesia Stock Exchange with a research period starting from 2020 to 2023. This study uses a quantitative descriptive method. This study uses secondary data, including the level of female participation in organizational leadership, the level of economic and business educational background in organizational leaders, age, and the level of accounting conservatism from the annual reports and financial statements of companies that are samples and listed on the Indonesia Stock Exchange. The sampling method used is purposive sampling, resulting in a sample of 44 samples from 11 companies. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression. The empirical findings of this study indicate that of the three x variables tested, only educational background has a positive effect on the level of conservative accounting implementation in the financial statements of technology companies. The level of female participation and age actually have no effect on the level of conservative accounting standards in the company's financial statements.

Keywords: Conservatism, Manager's Characteristic, Upper Echelons Theory, and Technology Company

ABSTRAK

Diversitas Manajemen Puncak Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Penerapan Akuntansi Yang Konservatif Dalam Laporan Keuangan Perusahaan Teknologi Di Indonesia

By

Abidzar Septawandra Al-Ghifari

Penelitian ini dilakukan untuk mengamati dan menganalisis apa saja bentuk keberagaman dalam manajemen puncak sebuah perusahaan teknologi dan pengaruhnya terhadap penerapan akuntansi yang konservatif dalam laporan keuangan, sesuai dengan teori eselon atas. Sampel yang digunakan terdiri dari perusahaan teknologi di Bursa Efek Indonesia dengan periode penelitian dimulai tahun 2020 hingga 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan data sekunder, termasuk tingkat partisipasi wanita dalam kepemimpinan organisasi, tingkat latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis dalam kepemimpinan organisasi, usia, dan tingkat konservatisme akuntansi dari laporan tahunan dan laporan keuangan perusahaan yang menjadi sampel serta terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, menghasilkan sampel sebanyak 44 sampel yang berasal dari 11 perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Temuan empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga variabel x yang diuji hanya latar belakang pendidikan yang memiliki pengaruh secara positif terhadap tingkat penerapan akuntansi yang konservatif dalam laporan keuangan perusahaan teknologi. Untuk tingkat partisipasi wanita dan usia nyatanya tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat penerapan akuntansi yang konservatif pada laporan keuangan perusahaan.

Kata Kunci: Konservatisme, Karakteristik Manajer, Teori Eselon Tingkat Atas, Perusahaan teknologi

**Diversitas Manajemen Puncak Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap
Tingkat Penerapan Akuntansi Yang Konservatif Dalam Laporan Keuangan
Perusahaan Teknologi Di Indonesia**

Oleh

Abidzar Septawandra Al-Ghifari

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
Sarjana Akuntansi**

Pada

Jurusan Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **DIVERSITAS MANAJEMEN PUNCAK PERUSAHAAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP TINGKAT PENERAPAN AKUNTANSI YANG KONSERVATIF DALAM LAPORAN KEUANGAN PERUSAHAAN TEKNOLOGI DI INDONESIA**

Nama Mahasiswa : **Abidzar Septawandra Al-Ghifari**

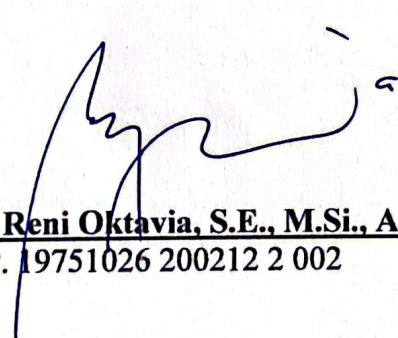
Nomor Pokok Mahasiswa : **2011031034**

Program Studi : **Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

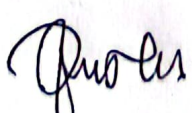
MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing



Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19751026 200212 2 002

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt.

Penguji Utama : Dr. Liza Alvia, S.E., M.Sc., Ak., CA.

Penguji Kedua : Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S.Ak

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 196606211990031003


.....

.....

.....



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 30 Agustus 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abidzar Septawandra Al-Ghifari
NPM : 2011031034
Program Studi : SI Akuntansi
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Perbedaan Abnormal Return Saham Dan Volume Perdagangan Saham Sebelum Dan Sesuda Stock Split" telah ditulis secara sungguh-sungguh dan merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiarisme atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandarlampung, 18 Agustus 2024

Penulis



Abidzar Septawandra Al-Ghifari
2011031034

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Abidzar Septawandra Al-Ghifari lahir di Bandar Lampung pada tanggal 1 September 2000. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Nazaruddin (Alm) dan Ibu Susi Gustina. Kemudian penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Kartini 2, Bandar Lampung pada tahun 2007, Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2013 di SDN 2 Palapa Bandar Lampung, Sekolah Menengah Pertama di SMPN 1 Bandar Lampung dan diselesaikan pada tahun 2016. Dan, melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2019. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Akuntansi Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada tahun 2020 melalui jalur SBMPTN.

Selama kuliah, penulis terdaftar sebagai anggota HIMAKTA (Himpunan Mahasiswa Akuntansi) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama bergabung HIMAKTA penulis juga aktif dalam kegiatan LETNAN PRO yang bergerak dalam bidang akademis dengan menjadi asisten dari para tenaga pendidik di lingkungan jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Kemudian, pada Maret - April 2023 penulis melakukan kegiatan program magang di OJK Provinsi Lampung, penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama kurang lebih 40 hari di Desa Way Nukak, Kecamatan Karya Penggawa, Kabupaten Pesisir Barat Provinsi Lampung.

MOTTO

*"Dan Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."
(Al-Baqarah 2:286)*

"Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan"(Qs. Al Insyirah:5-6)

*"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."
(Q.S Ar-Ra'd: 11)*

"Life is not about you, but your life is yours. Live to the fullest. But don't forget if you're tired, take a short break, because life is ultimately about the journey, not the race"

*"Success is not final, failure is not fatal, it is the courage to continue."
-Winston S. Churchill*

"Keep dreaming, dream as long as you can dream! If you don't dream, what would life be like! Life is truly cruel." – R. A. Kartini

"Do not be afraid of life. Believe that life is worth living, and your belief will help to create the fact." - William James

"Do everything you can, for everyone you meet, in every way you can, for as long as you can." - Hillary Clinton

"You can't go back and change the beginning, but you can always start where you are and change the ending." - C.S. Lewis

*"No matter how hard your past life was, you can always start over."
– Buddha*

"Silence is the source of tremendous power." - Lao Tzu

IKIGAI

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahillobbilamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, rezeki, serta kesabaran dan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi sumber inspirasi dalam segala tindakan dan langkah hidupku, sehingga penulis dapat belajar dan bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati,
saya persembahkan skripsi ini kepada:

Papa dan Mama yang selama ini telah mengajarkan banyak hal, mendidik dengan penuh kasih sayang, melindungiku dan merawatku dengan setulus hati serta memberiku motivasi dan do'a luar biasa untuk menjadi anak yang dapat mewujudkan impian dan membanggakan orang tua dalam kondisi sesulit apapun.

SANWANCANA

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Diversitas Manajemen Puncak Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Penerapan Akuntansi Yang Konservatif Dalam Laporan Keuangan Perusahaan Teknologi Di Indonesia” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. terselesaikan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, doa dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. dan Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang bersamai saat proses kepenulisan skripsi ini;
3. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam memberikan kritik dan saran selama proses penyelesaian skripsi ini;
4. Ibu Dr. Liza Alvia, S.E., M.Sc., Ak., CA. selaku dosen pembahas utama yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini;
5. Ibu Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S.Ak. selaku dosen pembahas dua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini;
6. Ibu Prof. Rindu Rika Gamayuni S.E., M.Si., Akt. selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya selama 9 semester;
7. Bapak, Ibu dosen dan staff jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran berharga dan telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuanyang telah diberikan;

8. Kedua orangtuaku, papa dan mama yang selalu memberi perhatian, kasih sayang serta semangat kepada penulis selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi;
9. Seluruh keluarga besar lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih selalu menjadi penguat penulis untuk dapat menyelesaikan studi;
10. Piy yang namanya tidak bisa disebutkan dengan jelas, akan tetapi saya berterima kasih atas segala hal, begitu banyak yang saya dapatkan dan itu semua akan selalu menjadi kenangan indah dalam setiap perjalanan;
11. Sahabat – sahabat saya ada Arya, Budi, Dewa, Adila, Asep, Indah, Salma, Sherly, Tiara, Ghani, Awan, Bobby, Rahul, Daffa, Radit, dan Ali. Terimakasih telah menjadi sahabat yang baik dan selalu mendukung dan menguatkan saya dalam situasi dan kondisi apapun. Terimakasih atas segala yang telah diberikan selama saya hidup hingga sekarang. Semoga keakraban kita akan terus berlanjut sampai kapanpun;
12. Teman-teman Musyarakah, Teman-teman KKN Way Nukak, serta Teman seperbimbingan. Terimakasih telah memberikan banyak pengalaman dan kenangan dan atas bantuan yang telah diberikan;
13. Keluarga besar Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Lampung angkatan 2020 atas kebersamaan. Semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga selamanya;

Semoga Allah SWT memlimpahkan rahmat dan membalas atas segala kebaiakan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Akan tetapi, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi kita semua. Aamiin.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Upper Esselon Theory	9
2.1.2 Woman Leadership Theory	10
2.1.3 Konservatisme (<i>Conservatisme</i>)	11
2.1.4 Diversitas Manajemen Puncak	13
2.2 Mapping Riset Terdahulu	16
2.3 Kerangka Penelitian	18
2.4 Pengembangan Hipotesis	18
2.4.1 Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Penerapan Prinsip Konservatisme Akuntansi	18
2.4.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Penerapan Prinsip Konservatisme Akuntansi	19
2.4.3 Pengaruh Usia Terhadap Penerapan Prinsip Konservatisme Akuntansi	20
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis dan Sumber Data	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	22
3.3.1 Variabel Dependen (Konservatisme Akuntansi)	22
3.3.2 Variabel Independen	23

3.4	Analisis Data	24
3.4.1	Statistik Deskriptif.....	24
3.4.2	Uji Asumsi Klasik	24
3.4.3	Uji Multikolinearitas	25
3.5	Pengujian Hipotesis	26
3.5.1	Koefisien Determinasi.....	27
3.5.2	Uji Kelayakan Model Regresi	27
3.5.3	Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial	27
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN	29
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	29
4.2	Analisis Statistik Deskriptif	30
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	32
4.3.1	Uji Normalitas.....	32
4.3.2	Uji Multikolinearitas	33
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	33
4.3.4	Uji Autokorelasi.....	34
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	34
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	34
4.5.1	Uji Statistik F	34
4.5.2	Uji Parsial	35
4.5.3	Uji Koefisien Determinasi.....	35
4.6	Pembahasan Pengujian Hasil Hipotesis.....	36
4.6.1	Pengaruh Gender terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Teknologi di Di Indonesia	36
4.6.2	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Teknologi di Di Indonesia	37
4.6.3	Pengaruh Usia terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Teknologi di Di Indonesia	38
BAB 5	PENUTUP	40
5.1	Kesimpulan	40
5.2	Keterbatasan Penelitian	41
5.3	Saran	41
	DAFTAR PUSTAKA	43
	Lampiran.....	47

DAFTAR GAMBAR

Bab I

Gambar 1. 1 Jumlah Perusahaan yang Mengalami Pergantian Direksi 5 tahun terakhir (2018-2022)	2
Gambar 1. 2 Gender CEO pada IDX200	3

Bab IV

Gambar 4. 1 Uji Normalitas	32
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Kriteria Sampel	29
Tabel 4. 2 Sampel Perusahaan.....	30
Tabel 4. 3 Statistik Deskriptif.....	30
Tabel 4. 4 Uji Kosmolgorov Smirnov.....	32
Tabel 4. 5 Uji Multikolinearitas	33
Tabel 4. 6 Uji Autokorelasi	34
Tabel 4. 7 Regresi Linear Berganda	34
Tabel 4. 8 Anova.....	34
Tabel 4. 9 Uji T.....	35
Tabel 4. 10 Koefisien Determinasi	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabulasi data Penelitian.....	48
Lampiran 2 Tabel Statistik Deskriptif	50
Lampiran 3 Tabel Koefisien Determinasi	51
Lampiran 4 Tabel ANOVA (Uji-F)	51
Lampiran 5 Tabel Uji Parsial (Uji-T).....	52

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen puncak sebuah perusahaan merupakan pimpinan langsung yang bertindak sebagai nahkoda utama keberlangsungan hidup perusahaan. Dalam hal ini manajemen puncak menjadi penentu strategi dalam rangka memajukan perusahaan. Sebagai fokus utamanya dalam menjaga keberlangsungan hidup perusahaan tentu saja perlu untuk memonitor segala kegiatan yang berlangsung dalam perusahaan dan hal paling krusial adalah terkait pelaporan atas operasi perusahaan. Laporan keuangan secara umum menstimulus pandangan pihak-pihak terkait dalam bereaksi atas kondisi keuangan perusahaan. Cerminan sebuah usaha yang baik akan terlihat dari kondisi keuangan pada laporan keuangan tersebut.

Perbedaan dalam komposisi manajemen puncak disebuah perusahaan tentu akan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan untuk memajukan perusahaan dan pergantian pimpinan juga bisa berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Perbedaan komposisi ini bisa berasal dari beberapa aspek mulai dari latar belakang pendidikan apakah ia lulusan bisnis atau justru lulusan teknik, gender baik perempuan ataupun laki-laki, ras, dan juga agama. Banyak hal yang memungkinkan adanya perbedaan sudut pandang berasal dari keberagaman komposisi ini.

Dalam lima tahun terakhir, kami menyaksikan pergeseran struktur direksi perusahaan di Indonesia. Selama periode tersebut, ada 35 perusahaan yang mengalami pergantian jajaran direksi sebagai akibat dari masalah internal (gambar 1.1). Di mana salah satu perusahaan yang terkenal dengan masalah ini adalah PT Garuda Indonesia, yang secara tidak langsung melakukan pencatatan keuangan yang tidak konservatif dengan mengakui pendapatan sebesar 5,5T yang belum direalisasi dalam akun pendapatan, yang jelas bertentangan dengan prinsip akuntansi konservatif itu sendiri.

Gambar 1. 1 Jumlah Perusahaan yang Mengalami Pergantian Direksi 5 tahun terakhir (2018-2022)



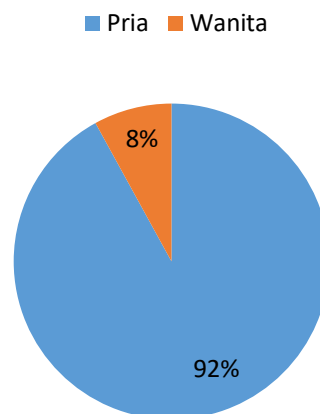
Sumber: <https://www.idx.co.id/id/perusahaan-tercatat/keterbukaan-informasi/> (data diolah)

Pergantian jajaran direksi ini tentu saja berkaitan dengan keragaman didalam struktur manajemen itu sendiri. Dengan komposisi yang cenderung seragam sebuah manajemen perusahaan akan mengalami kecendrungan berjalan sesuai dengan konsep pemikiran sebuah aspek dasar dari latar belakang didalamnya. Hal ini yang menjadikan fenomena ini menarik untuk diamati bagaimana tingkat keragaman didalam manajemen perusahaan bisa mempengaruhi nilai perusahaan itu sendiri.

Melihat salah satu variabel sebagai pembeda seperti gender, secara teoritis perempuan dikatakan akan bertindak dengan mendahulukan perasaan sedangkan laki-laki akan bertindak dengan lebih rasional, disisi lain latar belakang pendidikan seorang pemimpin yang berasal dari sekolah bisnis atau akan lebih memahami dan mendahulukan kebijakan bisnis untuk diterapkan dalam rangka menopang kinerja perusahaan, disatu sisi seorang lulusan teknik pada umumnya akan mendahulukan inovasi yang radikal untuk mendorong pertumbuhan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Dalam gambar 1.2 IBCWE (Indonesia Business Coalition for Women empowerment) menemukan bahwa hanya 4% dari 200 perusahaan di IDX dengan CEO seorang wanita serta sebanyak 94 perusahaan dari perusahaan tersebut tidak memiliki satu perempuan dalam ELTs (Executive

Leadership Teams). Selain itu juga dalam pasar global saja 4 dari 10 pimpinan perusahaan terbesar dunia bukan merupakan seseorang dengan latar belakang belakang *economist* (Uly, 2016). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam keberagaman struktur kepemimpinan dan juga komponen manajemen puncak sebuah perusahaan

Gambar 1. 2 Gender CEO pada IDX200
Perbandingan Gender CEO Pada Perusahaan di IDX200
Periode 2019-2021



Sumber: <https://investor.id/market-and-corporate/291387/duh-jumlah-perempuan-dalam-jabatan-eksekutif-di-perusahaan-tercatat-masih-minim>

Berdasarkan isu yang dijelaskan diatas konsep perbedaan yang menjadikan dinamika pimpinan puncak sangat menarik diamati adalah kaitannya dengan bagaimana penerapan konservatisme sebagai bentuk kehati-hatian dalam pengungkapan nilai aset dan pendapatan akan ditentukan oleh manajemen tingkat puncak tersebut. Keputusan dalam penggunaan prinsip akuntansi yang digunakan tidak akan pernah lepas dari tangan dingin para manajemen puncak untuk menjaga kestabilan pertumbuhan perusahaan dalam rangka mengembangkan usahanya. Kaitannya dalam hal ini konservatisme merupakan sebuah reaksi untuk menghadapi ketidakpastian dalam kemungkinan risiko yang terjadi atas sebuah keputusan. Sebagai ciri utama pelaporan laporan keuangan, konservatisme adalah prinsip pembatas akuntansi yang memainkan peran kunci membatasi perilaku optimis para manajer sebagai pihak yang memberikan informasi dan di sisi lain memberikan estimasi pendapatan minimal untuk pemegang saham dan kreditur

sebagai konsumen utama informasi. Dalam glosarium pernyataan konsep nomor 2, FASB juga menggambarkan konservatisme sebagai reaksi yang hati-hati dalam menghadapi ketidakpastian yang melekat pada perusahaan. Ini dilakukan untuk mencoba memastikan bahwa ketidakpastian dan risiko berada dalam konteks yang sudah cukup dipertimbangkan. Investor dan konsumen memprediksi kinerja masa depan perusahaan tertentu sebagai sarana untuk memberikan nilai kepada perusahaan tersebut. Prinsip ini juga telah menjadi bagian integral dari prinsip akuntansi yang umum diterima dan banyak digunakan oleh perusahaan dalam menyusun laporan keuangannya. Prinsip ini menekankan pada pengakuan kerugian atau potensi kerugian lebih awal daripada pengakuan laba atau potensi laba, sehingga meminimalkan potensi risiko yang terkait dengan ketidakpastian. Oleh karena itu, pelaporan laporan keuangan serta sistem akuntansi memainkan peran penting dalam pasar keuangan dan ini akan sangat bergantung dari segi mana manajemen akan menindaklanjuti-nya.

Memasuki era bisnis digital yang semakin berkembang di Indonesia, komposisi manajemen puncak dan struktur kepemilikan perusahaan digital juga dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap penerapan konservatisme dalam pelaporan keuangan. Perusahaan teknologi, dengan dinamika bisnis yang cepat, seringkali dihadapkan pada ketidakpastian dan risiko yang tinggi. Mengacu konteks ini, kepemilikan manajerial yang tinggi dapat mendorong para manajer untuk lebih berhati-hati dalam mengungkapkan nilai aset dan pendapatan, dengan tujuan untuk mengurangi potensi risiko yang terkait dengan ketidakpastian dalam bisnis digital.

Merujuk kepada sektor tersebut, penting bagi manajemen puncak untuk mempertimbangkan implikasi dari komposisi kepemilikan dan latar belakang mereka dalam pengambilan keputusan terkait pelaporan keuangan. Penerapan konservatisme yang tepat dan transparan dapat memberikan kepercayaan kepada para pemangku kepentingan dan mendorong pertumbuhan yang berkelanjutan bagi perusahaan teknologi di Indonesia. Namun, di sisi lain, konservatisme yang berlebihan juga harus dihindari, karena dapat menghambat potensi pertumbuhan dan inovasi yang diperlukan untuk bersaing di era bisnis yang terus berkembang ini. Mengacu konteks ini, manajemen puncak perusahaan diharapkan mampu

menemukan keseimbangan yang tepat dalam penerapan prinsip konservatisme yang sesuai dengan karakteristik bisnis dan tujuan perusahaan mereka.

Melihat fenomena yang terjadi beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan korelasi antara keragaman dalam manajemen puncak dengan tingkat konservatisme akuntansi itu sendiri. Melalui penelitiannya (Ahmed & Duellman, 2007; Basu, 1997; Watts, 2003) menegaskan bahwa tata kelola yang baik meningkatkan kualitas akuntansi dimana konservatisme adalah salah satu atribut terpentingnya. (García-Sánchez et al., 2017) menunjukkan bahwa dewan direksi yang efektif dapat memperkenalkan pelaporan keuangan yang transparan. Selain itu, penelitian yang ada menunjukkan bahwa konservatisme menguntungkan dewan direksi, pemegang saham, pemegang utang, pemegang saham, serta pihak lain (Boussaid et al., 2015). Misalnya, konservatisme akuntansi membantu dewan direksi untuk mengungkapkan proyek nilai sekarang bersih negatif lebih awal dan meningkatkan peluang investasi bukti masa depan. Selain itu, konservatisme membantu dewan direksi dalam mengendalikan konflik keagenan yang timbul dari informasi asimetris antara pemegang saham dan manajer. Dewan direksi membuat keputusan mereka berdasarkan informasi yang dapat diverifikasi untuk memantau aktivitas manajer dan oleh karena itu diharapkan menuntut kualitas pelaporan yang lebih tinggi.

Penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan dengan dasar keingintahuan akan dampak dari sebuah keberagaman dalam struktur manajemen puncak serta merumuskan sebuah hipotesis dari penelitian yang dilakukan dalam lingkup yang lebih spesifik dengan mengacu pada lingkup perusahaan teknologi di Indonesia. Selain itu, penelitian yang sudah terlebih dulu membahas fenomena ini tidaklah banyak dan mayoritas dari penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada keberagaman gender. (Varadina & Diatmika, 2018) meneliti pengaruh gender CEO dan leverage terhadap konservatisme akuntansi dengan hasil gender CEO berpengaruh positif terhadap tingkat konservatisme akuntansi, sedangkan leverage tidak berpengaruh. Penelitian lainnya, (Wahyudi, 2021) menyatakan bahwa keberagaman gender, kebangsaan serta ukuran perusahaan sebagai variabel kontrol memiliki pengaruh signifikan dalam tingkat konservatisme menggunakan basis akrual sedangkan untuk tingkat pendidikan dan umur tidak memiliki

pengaruh yang signifikan. Dalam penelitian (Sayiq, 2022) juga turut menyatakan ada relasi yang cukup positif mengenai pengaruh gender terhadap tingkat konservatisme akuntansi, akan tetapi dalam lingkup perusahaan dengan skala yang lebih besar menunjukkan tingkat kematangan informasi yang juga memperlihatkan tingkat konservatisme yang cukup tinggi. Chenxuan dan Hasan (2021) juga melihat adanya pengaruh positif mengenai pengaruh peranan direktur perempuan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan struktur kompensasi eksekutif. Melalui fenomena ini saya merasa ada sebuah pembahasan menarik dan akan sangat berdampak pada laju perkembangan ilmu pengetahuan dengan mengemukakan beberapa dugaan atas kemungkinan yang bisa disajikan berdasarkan penelitian yang dilakukan, karena sejauh mana latar belakang seseorang akan mengedepankan rasionalitas dan kehati-hatian dalam menindaklanjuti sebuah kebijakan akuntansi akan dirumuskan secara mendalam dalam riset dengan judul **“Diversitas Manajemen Puncak Perusahaan Dan Pengaruhnya Terhadap Tingkat Penerapan Akuntansi Yang Konservatif Dalam Laporan Keuangan Perusahaan Teknologi Di Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang penulis temui dalam pengamatan terkait fenomena yang menjadi landasan penelitian ini, ditemukan beberapa permasalahan terkait. Adapun rumusan masalah yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah peran perempuan dalam kepemimpinan perusahaan berpengaruh terhadap tingkat konservatisme akuntansi ?
2. Apakah pimpinan perusahaan dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan bisnis berpengaruh terhadap tingkat konservatisme akuntansi ?
3. Apakah usia pemimpin berpengaruh terhadap tingkat konservatisme akuntansi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut sebagai penulis, diharapkan penelitian ini bisa membuktikan beberapa dugaan atas fenomena yang diamati. Adapun keterkaitan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kehadiran pemimpin wanita terhadap tingkat konservatisme akuntansi;
2. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh pemimpin dengan latar belakang pendidikan ekonomi bisnis terhadap tingkat konservatisme akuntansi;
3. Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh usia pemimpin perusahaan terhadap tingkat konservatisme akuntansi;

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Peneliti berharap dengan dilakukan penelitian ini akan didapatkan bukti empiris tentang pengaruh diversifikasi manajemen puncak perusahaan terhadap tingkat penerapan akuntansi yang konservatif dalam laporan keuangan perusahaan. Hasil dari penelitian ini nantinya dapat digunakan untuk mengembangkan teori akuntansi tentang peran diversifikasi manajemen puncak perusahaan dalam meningkatkan kualitas informasi akuntansi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap bisa memberikan anfaat praktis bagi perusahaan dengan memberi informasi tentang pengaruh diversifikasi manajemen puncak perusahaan terhadap tingkat penerapan akuntansi yang konservatif dalam laporan keuangan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan perusahaan. Hal ini tentu dapat meningkatkan kepercayaan investor dan kreditur terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

1.4.2.2 Bagi Investor dan Kreditur

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh investor dan kreditur untuk menilai kualitas informasi akuntansi yang disajikan dalam laporan keuangan perusahaan serta dapat membantu investor dan kreditur untuk membuat keputusan investasi dan kredit yang lebih baik.

1.4.2.3 Bagi Akademisi

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang pengaruh diversifikasi manajemen puncak perusahaan terhadap tingkat penerapan konservatisme akuntansi dalam laporan keuangan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan teori akuntansi tentang peran diversifikasi manajemen puncak perusahaan dalam meningkatkan pengembangan teori atas manajemen puncak dan kualitas pendidikan bagi lulusan akuntansi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Upper Esselon Theory

Upper echelon theory adalah teori yang dikembangkan oleh Hambrick dan Mason (1984) yang berargumen bahwa karakteristik eksekutif tingkat atas, seperti gender, latar belakang pendidikan, dan usia, dapat mempengaruhi kinerja dan strategi perusahaan. Menurut teori ini, eksekutif tingkat atas merupakan pembuat keputusan utama di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan yang mereka buat akan berdampak pada kinerja dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, karakteristik eksekutif tingkat atas dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja dan strategi perusahaan.

Karakteristik eksekutif tingkat atas yang dapat mempengaruhi kinerja dan strategi perusahaan meliputi:

- Gender. Eksekutif perempuan cenderung memiliki karakteristik yang berbeda dengan eksekutif laki-laki. Misalnya, eksekutif perempuan cenderung lebih berhati-hati dan berorientasi pada jangka panjang.
- Latar belakang pendidikan. Eksekutif dengan latar belakang pendidikan ekonomi dan akuntansi cenderung lebih memahami prinsip-prinsip akuntansi dan keuangan.
- Usia. Eksekutif yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak dan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan.

Secara umum, teori eselon atas berpendapat bahwa manajer cenderung menggunakan strategi pengembangan yang sesuai dengan karakteristik mereka sendiri karena kompleksitas lingkungan pasar dan struktur internal perusahaan (Wang et al., 2016). Dengan meningkatkan keahlian dan pengalaman tim manajemen senior atau dewan direksi, keragaman dapat meningkatkan efektivitas tim (Avolio dan Bass, 2004). Selain itu, mereka dapat mempelajari pengaruh tim manajemen senior terhadap manajemen perusahaan, yang mencakup struktur tata kelola, tingkat hutang perusahaan, pilihan strategis, dan arus kas operasi (Wang et al., 2016). Oleh karena itu, teori eselon atas merupakan salah satu landasan teori penting yang digunakan dalam makalah ini.

2.1.2 Woman Leadership Theory

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh manajemen puncak dan tata kelolanya. Saat ini, pemimpin distereotipkan sebagai orang yang didominasi laki-laki sebagai pemimpin. Namun, pengaruh eksekutif perempuan yang merupakan bagian penting dari skuad manajemen puncak sangat signifikan (Koenig et al., 2011). Karena gaya dan kepribadian kepemimpinan perempuan dan laki-laki berbeda, penting untuk membahas bagaimana partisipasi perempuan dalam perusahaan berkorelasi dengan kinerjanya.

Banyak penelitian tentang gender dan gaya kepemimpinan telah menguntungkan karir perempuan, meningkatkan perhatian pada gender manajer atau pemimpin. Helgesen (1990) mengusulkan gaya kepemimpinan perempuan. Pemimpin perempuan umumnya dianggap memiliki perilaku jujur dan kepemimpinan transformasional (Eagly, 2005). Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa eksekutif perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan yang signifikan dalam pendidikan dan pengalaman profesional. Pada dasarnya, eksekutif perempuan mungkin memiliki pandangan yang berbeda tentang keputusan dewan karena variasi dalam pengalaman mereka di tempat kerja (Smith, 2006). Vinkenburg (2011) menyatakan bahwa pemimpin perempuan lebih cenderung mengambil gaya kepemimpinan transformasional. Mereka cenderung mendorong orang lain untuk berpartisipasi serta mencoba meningkatkan rasa harga diri karyawan dengan membiarkan mereka mengambil inisiatif dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara yang sama, Avolio dan Bass (2004) berpendapat bahwa pemimpin transformasional memberikan inspirasi intelektual dan simulasi kepada karyawan. Oleh karena itu, pemimpin perempuan cenderung meningkatkan kinerja tim dan pengakuan terhadap tujuan karena mereka meningkatkan optimisme kolektif dan menyelaraskan tujuan dengan tujuan anggota tim (Bass dan Riggio, 2006). Sehubungan dengan itu, Eagly (2016) menyatakan bahwa "pertimbangan individual" dan "penghargaan kontinjensi" adalah ciri-ciri yang dimiliki oleh eksekutif perempuan. Hasilnya, para eksekutif perempuan meningkatkan semangat dan optimisme karyawan mereka dengan memberi mereka lebih banyak perhatian dan perhatian.

Karena sifat fisik perempuan, manajer perempuan biasanya mengambil gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, perempuan lebih jeli dan lebih mampu menemukan orang yang hebat dan bergabung dengan mereka (Vinkenburg, 2011). Misalnya, manajer perempuan lebih cenderung mendorong partisipasi melalui pembagian informasi dan kekuasaan (Rosener, 1990). Akibatnya, kerja sama tim cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam kepemimpinan transformasional (Bass dan Riggio, 2006). Hasilnya, semakin banyak perempuan yang menjadi manajer yang sukses.

2.1.3 Konservatisme (*Conservatisme*)

Prinsip konservatisme adalah prinsip akuntansi mendasar yang mengharuskan akuntan untuk mencatat pengeluaran dan kewajiban sesegera mungkin, tetapi hanya mencatat pendapatan dan aset ketika sudah pasti akan direalisasikan. Menurut (Basu, 1997) konservatisme adalah prinsip akuntansi yang dihormati dengan menetapkan standar audit yang ketat dalam mengakui kabar baik dalam akuntansi sebagai kerugian. Menerapkan prinsip ini menghasilkan pemilihan kebijakan akuntansi yang melaporkan laba atau aset yang lebih rendah dan kewajiban yang lebih tinggi. Prinsip konservatisme akuntansi mengharuskan perusahaan mengakui kemungkinan rugi yang akan terjadi, namun tidak mengantisipasi laba yang direalisasi juga tidak diakui sebagai pendapatan pada periode tersebut. Menurut IFRS (Standar Pelaporan Keuangan Internasional), aspek konservatisme telah dihilangkan karena laporan keuangan yang mengikuti IFRS harus memenuhi kriteria pemahaman, relevansi, keandalan, dan komparabilitas tanpa adanya kecenderungan konservatif. Walaupun begitu, dalam beberapa implementasi aturan IFRS, elemen-elemen prinsip akuntansi yang bersifat konservatif masih tetap diterapkan, meskipun secara tersirat dalam standar pelaporan keuangan internasional, pendekatan konservatif tidak lagi ditekankan. Penggantian terjadi dalam bentuk konsep prudence. Meskipun keduanya memiliki kesamaan, dalam prinsip konservatif, pengakuan laba dan pendapatan terjadi hanya jika telah terealisasi, dan kerugian diakui segera. Sementara dalam konsep prudence, meskipun belum terealisasi, pengakuan dapat dilakukan untuk laba, pendapatan, atau pengurangan kewajiban dan beban, asalkan kriteria pengakuan

terpenuhi. Namun, jika kriteria pengakuan pendapatan belum terpenuhi, maka pendapatan tidak akan diakui.

Ada sejumlah keuntungan dari prinsip konservatisme. Pertama, ini membantu melindungi investor dan kreditor dari informasi keuangan yang menyesatkan. Kedua, dapat membantu mengurangi risiko tuntutan hukum terhadap akuntan. Ketiga, dapat membantu meningkatkan akurasi laporan keuangan.

Dalam melakukan pengukuran konservatisme (Watts, 2003) menjelaskan tiga tipe pengukuran untuk menilai konservatisme, sebagai berikut:

1. Earning/Accrual Measure

Model teori ini berasumsi bahwa konservatisme menghasilkan akrual negatif yang terus menerus sehingga mereka memfokuskan efek konservatisme pada laporan laba rugi selama beberapa tahun. Akrual adalah perbedaan antara laba bersih sebelum depresiasi/amortisasi dan arus kas kegiatan operasi. Semakin besar akrual negatif maka semakin konservatif akuntansi yang diterapkan. Laporan keuangan yang konservatis akan menunda pengakuan pendapatan yang belum terealisasi dan biaya yang terjadi pada periode tersebut dibandingkan dan dijadikan cadangan pada neraca. Sebaliknya laporan keuangan yang optimis akan cenderung memiliki laba bersih yang lebih tinggi dibandingkan arus kas operasi sehingga akrual yang dihasilkan adalah positif. Depresiasi dikeluarkan dari net income dalam perhitungan CONACC karena depresiasi merupakan alokasi biaya dari aktiva yang dimiliki perusahaan. Pada saat pembelian aset, kas yang dibayarkan termasuk dalam arus kas dari kegiatan investasi dan bukan dari kegiatan operasi. Dengan demikian alokasi biaya depresiasi yang ada dalam net income tidak berhubungan dengan kegiatan operasi dan harus dikeluarkan dari perhitungan

2. Net Asset Measure

Pengukuran ini menggunakan nilai aset yang understatement dan kewajiban yang overstatement. (Beaver & Ryan, 2000) menggunakan proksi pengukuran market to book ratio. (Watts, 2003) menyatakan bahwa jika nilai lebih dari satu maka mengindikasikan penerapan konservatisme yang

tinggi. Market to book ratio menunjukkan nilai perusahaan dari apa yang telah atau sedang ditanamkan oleh pemilik perusahaan, semakin tinggi rasio maka semakin besar tambahan kekayaan yang dinikmati oleh pemilik perusahaan (Gitman, 2021:70)

3. Earning/Stock Relation Measure

Terdapat asimetri waktu pengakuan antara kejadian – kejadian yang merupakan kabar buruk atau kabar baik dalam laba (Basu, 1997). Penyebabnya adalah kejadian yang diprediksi akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan harus segera diakui sehingga menyebabkan kabar buruk lebih cepat terefleksi daripada kabar baik. (Basu, 1997) memprediksi bahwa pengembalian saham dan earning cenderung merefleksikan kerugian dalam periode yang sama, namun return saham merefleksikan keuntungan lebih cepat daripada earnings.

2.1.4 Diversitas Manajemen Puncak

Merujuk pada KBBI, diversitas dimaknai sebagai perbedaan, kelainan, serta keragaman dalam suatu hal seperti dalam budaya, ras, agama, atau faktor-faktor lain yang membedakan suatu individu dan kelompok. Dalam beberapa tahun terakhir, karakteristik demografi manajer mendapat perhatian lebih, terutama dalam studi tata kelola perusahaan. Hal ini dikarenakan pemilik, pemegang saham, dan investor berusaha untuk menunjuk anggota dari berbagai latar belakang sesuai dengan keahlian dan profesionalisme sehingga dewan dapat melindungi hak-haknya (Yusoff, 2010). Selain itu, konservatisme akuntansi telah mendapat perhatian yang signifikan dalam studi tata kelola perusahaan karena pentingnya mengurangi perilaku oportunistik manajerial, meningkatkan nilai pemegang saham, dan dengan demikian melindungi kepentingan pemegang saham minoritas (Watts, 2003). Bagian ini mengulas literatur tentang pengaruh keanggotaan dewan pada konservatisme akuntansi. Sementara penelitian sebelumnya berfokus pada independensi dewan, ukuran dewan, dan struktur tata kelola, studi ini meneliti karakteristik dewan lainnya, seperti demografi direktur (misalnya keragaman gender, tingkat pendidikan, usia rata-rata, dan keragaman nasional). Mereka belum dipelajari secara menyeluruh berdasarkan penelitian

sebelumnya. Secara umum diversitas yang akan menjadi objek amatan dalam penelitian akan dijelaskan sebagai berikut

2.1.4.1 Gender

Perbedaan gender telah lama menjadi perdebatan dalam diskusi terkait siapa yang memiliki kelayakan memimpin lebih baik. Dalam hakikatnya manusia terbagi menjadi dua jenis kelamin yang secara lahiriah diperoleh sejak lahir yaitu laki-laki dan perempuan. Dalam *Webster's New World Gender* diartikan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dari sistem nilai. Dalam Wikipedia bahasa Indonesia, Gender ialah perbedaan antara laki-laki dan perempuan, perbedaan bukan terdapat pada perbedaan jenis kelamin (sex) semata. Namun perbedaan yang dimaksud ialah perbedaan secara sosial, yaitu menurut kedudukan, fungsi dan pembangunan. Gender dapat diartikan sebagai perbedaan peran, fungsi, status dan tanggungjawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil dari bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya” (Puspitawati, 2013).

Studi sebelumnya (Huang & Kisgen, 2013; Mohan & Chen, 2004) meneliti apakah manajer perempuan memiliki pengaruh terhadap keputusan perusahaan yang berbeda, seperti pembiayaan, investasi, dan akuisisi. Mereka berpendapat bahwa keputusan perusahaan yang diperkenalkan oleh perempuan (manajer perempuan) secara signifikan berbeda dari yang dibuat oleh laki-laki (manajer laki-laki). Selain itu, penelitian sebelumnya (Carter et al., 2011) menyimpulkan bahwa direktur wanita memiliki pemikiran independen dan secara signifikan lebih menghindari risiko dan cenderung tidak terlalu percaya diri daripada direktur pria dalam pengambilan keputusan. Selain itu, (Ginesti et al., 2018) berpendapat bahwa keberadaan anggota perempuan meningkatkan transparansi laporan keuangan karena perempuan lebih efisien dalam aktivitas dewan dan fungsi pengawasan. Argumen ini sejalan dengan perspektif *upper echelons theory* dan *woman leadership theory*, yang menegaskan bahwa secara umum diterima bahwa pemimpin perempuan biasanya dicirikan oleh perilaku jujur dan kepemimpinan transformasional (Burke & Collins, 2001; Chen & Hassan, 2021; Eagly, 2007).

2.1.4.2 Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan dapat didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh seseorang melalui proses belajar. Seseorang dianggap memiliki kemampuan untuk melakukan praktik dalam bidang tertentu setelah mendapatkan gelar pendidikan tertentu (Farida, 2020). Pendidikan yang didominasi latar belakang formal di bidang ekonomi seperti manajemen, akuntansi, dan keuangan akan mampu memberikan pengalaman dan pengawasan yang efektif sesuai dengan peraturan terbaru. jenis pendidikan yang diambil oleh seseorang akan menciptakan daya kreatifitas yang berbeda. Dalam hal ini jenis pendidikan memiliki peranan dalam menciptakan kecendrungan dalam gaya memimpin dan mengambil risiko atas sebuah kebijakan. Adapun berdasarkan teori ketergantungan sumber daya, manajemen puncak dipahami sebagai sumber daya utama bagi perusahaan. Oleh karena nya kualifikasi seorang pimpinan yang diikuti dengan gelar dalam bidang pendidikan yang dijalani akan berfungsi sebagai sumber daya strategis karena memiliki perpaduan kompetensi dan kemampuan yang akan membantu mereka dalam menjalankan tugasnya. Kecendrungan jenis pendidikan ini tercermin dalam dua bidang ilmu yang paling umum mendasar dalam dunia profesional, yaitu bidang ilmu sains dan ilmu sosial. Keduanya tentu akan memiliki *core* berbeda dalam menciptakan kecendrungan daya penyelesaian masalah. Hal ini juga akan berdampak pada tingkat pengambilan risiko itu sendiri.

2.1.4.3 Diversitas Usia

Usia merupakan karakteristik demografis yang secara signifikan berkaitan dengan proses interaksi antara individu dalam manajemen puncak serta dengan demikian akan memiliki pengaruh yang kuat dala pengambil keputusan melalui perbedaan latar belakang dan pengamalan anggota (Makhlouf et al., 2018) Individu dengan rentang umur yang berdekatan akan cenderung memiliki pandangan yang sama dalam merespon peristiwa. Adapun keragaman usia juga menjadi aset bagi pengurus dan sebagai bagian dari sumber daya manusia di perusahaan, mengingat fakta bahwa usia akan mencerminkan pengalaman dan pengambilan risiko (Darmadi, 2013).

Menurut teori eselon atas, Hambrick dan Mason (1984) berpendapat bahwa perusahaan dengan direktur yang lebih muda mungkin mengalami pertumbuhan

yang lebih tinggi daripada perusahaan yang memiliki direktur yang lebih tua karena direktur yang lebih tua menghindari untuk mengadopsi strategi berisiko, sedangkan direktur yang lebih muda cenderung mengadopsi pilihan yang berisiko. Dalam konteks ini, anggota yang lebih muda lebih mungkin siap menanggung lebih banyak risiko dan melakukan perubahan struktural yang signifikan untuk meningkatkan peluang masa depan perusahaan, sedangkan anggota yang lebih tua lebih memilih investasi yang menghasilkan pengembalian yang cepat (Antia et al., 2011; Nakano & Nguyen, 2012). Teori ketergantungan sumber daya juga berpendapat bahwa anggota muda mempromosikan proses pengambilan keputusan dan memberikan perspektif dan ide unik kepada perusahaan, yang meningkatkan kinerja dewan dan meningkatkan kreativitas (Van Ness et al., 2010).

2.2 Mapping Riset Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang berhasil dihimpun sejalan dengan penelitian ini akan disajikan dalam tabel berikut:

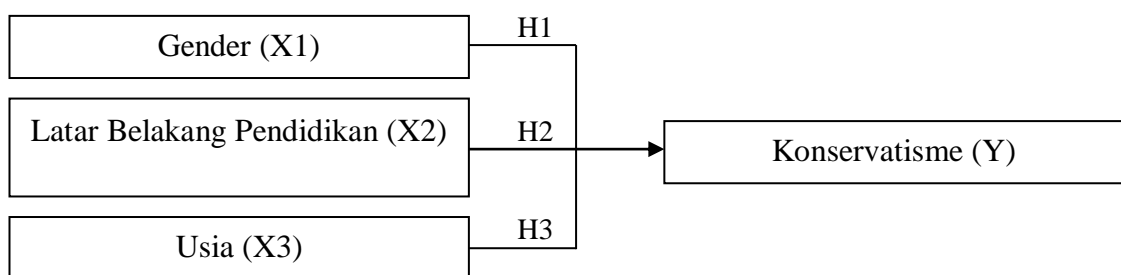
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mohammed Hassan Makhlouf, Fares Jamiel Al-Sufy, dan Haitham Almubaideen (2018)	Board Diversity and Accounting Conservatism: Evidence from Jordania	Terdapat pengaruh signifikan atas perbedaan gender, tingkat pendidikan, dan kebangsaan seorang pimpinan terhadap kredibilitas dalam pelaporan keuangan. Sedangkan dalam hubungan antara umur rata-rata dan konservatisme akuntansi ditemukan hubungan positif yang tidak signifikan.
2	Li Wang (2022)	Board Gender Diversity and Accounting Conservatism: Evidence from Finland	Didapatkan hasil bahwa keragaman gender dewan pimpinan perusahaan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap konservatisme akuntansi. Di satu sisi karakteristik lain seperti ukuran dewan , kebangsaan dan

			aktivitas dewan menunjukkan pengaruh yang lebih signifikan
3	Arwa Hafiz Sayiq (2022)	Impact of Board Gender Diversity on the Level of Accounting Conservatism: An analysis of UK Firms	Terdapat dampak signifikan dan positif dari keragaman gender dewan terhadap konservatisme akuntansi dari perusahaan FTSE100 berbasis di Inggris yang dipilih selama periode dari tahun 2009 hingga tahun 2020. Selain itu, konservatisme akuntansi secara signifikan tetapi berhubungan negatif dengan leverage, ukuran perusahaan, dan profitabilitas. Temuan ini konsisten dengan Boussaid et al. (2015) yang menyatakan bahwa keragaman gender dewan secara signifikan dan positif terkait dengan konservatisme akuntansi.
4	Muthana Rokan Jasim, Ashraf Hashim Faris, dan Ayad Dakheel Saleem (2021)	The Effect of Gender Diversity of Board Directors and Accounting Conservatism on Firm Value	Dewan direksi sebagian besar homogen karena partisipasi luas laki-laki dalam dewan direksi, yang menyebabkan korelasi negatif keragaman gender dengan tingkat konservatisme akuntansi, karena laki-laki biasanya kurang konservatif dibandingkan perempuan, mencatat bahwa variabel konservatisme adalah diukur berdasarkan model (Beaver & Rayn, 2000) Ditemukan bahwa perusahaan kurang konservatif karena tingginya partisipasi laki-laki, hal ini sesuai dengan apa yang dia klaim (Gray 1988; Borker, 2012).
5	Aloysia Putu Devy Varadina dan Nyoman Gede Arya Diatmika	Hubungan CEO Gender dan Leverage dengan Konservatisme Akuntansi Pada	1. Terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara gender CEO dengan konservatisme akuntansi,

	(2018)(Varadina & Diatmika, 2018)	Perusahaan Manufaktur Periode 2015-2017	<p>karena CEO merupakan entitas yang dapat mempengaruhi kualitas pelaporan keuangan dan perbedaan dalam perusahaan dalam proses pengambilan keputusan pengakuan laba dapat didasarkan pada faktor gender.</p> <p>2. Ada hubungan positif yang sangat lemah antara leverage dan konservatisme akuntansi karena kreditor, seperti pihak eksternal, memiliki akses yang sangat terbatas ke perusahaan dan karena itu tidak dapat memantau perusahaan secara ketat dan tidak memberikan tekanan pada manajemen.</p>
--	-----------------------------------	---	---

2.3 Kerangka Penelitian

Setelah memaparkan penjelasan sebelumnya, maka kerangka pemikiran atas penelitian yang dilakukan bisa dideskripsikan dalam gambar berikut:



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Diversitas Gender Terhadap Penerapan Prinsip

Konservatisme Akuntansi

Adanya keberadaan anggota perempuan meningkatkan transparansi laporan keuangan karena perempuan lebih efisien dalam aktivitas dewan dan fungsi

pengawasan. Argumen ini sejalan dengan perspektif *upper echelons theory*, yang menegaskan bahwa karakteristik eksekutif tingkat atas, seperti gender, latar belakang pendidikan, dan usia, dapat mempengaruhi kinerja dan strategi perusahaan (Hambrick & Mason, 1984). Selain itu dalam *woman leadership theory* dijelaskan bahwa dalam kepemimpinan peran perempuan dirasa memiliki dampak transformasional serta bertindak jujur dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja tim (Chen & Hassan, 2021). Studi sebelumnya (Huang & Kisgen, 2013; Mohan & Chen, 2004) meneliti apakah manajer perempuan memiliki pengaruh terhadap keputusan perusahaan yang berbeda, seperti pembiayaan, investasi, dan akuisisi. Mereka berpendapat bahwa keputusan perusahaan yang diperkenalkan oleh perempuan (manajer perempuan) secara signifikan berbeda dari yang dibuat oleh laki-laki (manajer laki-laki). Selain itu, penelitian sebelumnya (Carter et al., 2011) menyimpulkan bahwa direktur wanita memiliki pemikiran independen dan secara signifikan lebih menghindari risiko dan cenderung tidak terlalu percaya diri daripada direktur pria dalam pengambilan keputusan. Selain itu, (Ginesti et al., 2018) berpendapat bahwa kehadiran anggota perempuan meningkatkan transparansi laporan keuangan karena perempuan lebih efektif dalam peran dewan dan pengawasan. Argumen ini konsisten dengan perspektif *upper echelons theory* dan *woman leadership theory*, yang menyatakan bahwa kehadiran perempuan dalam dewan meningkatkan mekanisme kontrol dan menyelaraskan kepentingan manajer dengan kepentingan pemegang saham (Ginesti et al., 2018). Berdasarkan hal ini bisa dirumuskan untuk pengembangan hipotesis yang pertama, yaitu:

H₁: Peran perempuan dalam kepemimpinan perusahaan berpengaruh secara positif terhadap tingkat penerapan konservatisme akuntansi

2.4.2 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Penerapan Prinsip Konservatisme Akuntansi

Dalam penelitian (Wahyudi, 2021) juga dijelaskan bahwasanya secara umum keberagaman dari tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan. Selain itu, berdasarkan bidang pendidikan terdapat perbedaan mendasar dalam sudut pandang antar bidang sains dan sosial. Menurut Taljaard et al. (2015), kompetensi

pendidikan diukur oleh tingkat moral yang tinggi serta kemampuan untuk membuat keputusan secara berkelanjutan dan etis. Menurut Nguyen et al. (2015), anggota manajemen puncak harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam akuntansi, keuangan, dan manajemen jika mereka ingin melakukan tugas pengawasan yang efektif selama proses pembuatan laporan keuangan. Argumen ini diperkuat karena manajemen puncak harus memahami prinsip-prinsip dasar manajemen dan operasional bisnis agar mereka tidak mudah dikelabui oleh manajemen. Ini menjamin bahwa laporan yang mereka buat benar-benar akurat. Hal ini memengaruhi cara seseorang membuat keputusan dan strategi untuk menangani berbagai risiko, kesulitan, dan masalah. Dalam sudut pandang sains sebuah permasalahan haruslah diukur dengan data empiris untuk bisa diselesaikan secara mendasar sedangkan dalam bidang sosial permasalahan dimaknai sebagai sebuah anomali yang akan selalu muncul sehingga terdapat perbedaan perlakuan. Oleh karenanya, melihat perbedaan sudut pandang terdapat perbedaan mendasar dari perlakuan para pemimpin yang berasal dari bidang berbeda dalam menghadapi kehati-hatian sebagai prinsip dasar atas pengakuan aset dan pendapatan dalam akuntansi. Argumen ini sejalan dengan perspektif *upper echelons theory* yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan akan bergantung dengan karakteristik bawaan dari pemimpin itu sendiri dan dalam hal ini latar belakang pendidikan akan berpengaruh terhadap cara memimpin perusahaan yang tentu saja linier dengan tingkat kehati-hatian perusahaan dalam membuat laporan keuangannya. Berdasarkan hal ini bisa diurmuskan untuk pengembangan hipotesis yang kedua, yaitu:

H₂: Pemimpin dengan latar belakang pendidikan ekonomi berpengaruh secara positif terhadap penerapan konservatisme akuntansi

2.4.3 Pengaruh Usia Terhadap Penerapan Prinsip Konservatisme Akuntansi

Dalam upper echelon theory salah satu karakteristik yang dibahas adalah mengenai pengaruh usia dalam peran manajerial. Eksekutif yang lebih tua cenderung memiliki pengalaman yang lebih banyak dan lebih berhati-hati dalam

mengambil keputusan (Hambrick & Mason, 1984). Manajer memiliki informasi yang lebih banyak daripada pemilik perusahaan, sehingga mereka dapat menggunakan informasi tersebut untuk keuntungan pribadi. Prinsip konservatisme akuntansi dapat membantu mengurangi konflik kepentingan ini dengan mengharuskan manajer untuk mengakui kerugian sesegera mungkin, tetapi mengakui keuntungan hanya ketika sudah pasti. Manajer yang lebih tua cenderung memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan daripada manajer yang lebih muda. Mereka juga lebih mungkin memiliki reputasi yang baik untuk integritas dan akuntabilitas. Hal ini membuat mereka lebih mungkin untuk menerapkan prinsip konservatisme akuntansi, karena mereka menyadari bahwa hal ini penting untuk melindungi kepentingan pemilik perusahaan. Dalam penelitian (Wahyudi, 2021) ditemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan mengenai karakteristik umur terhadap penerapan konservatisme akuntansi. Dalam penelitian lainnya (Makhlouf et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif tetapi tidak signifikan mengenai pengaruh karakteristik umur terhadap konservatisme akuntansi. Dengan beberapa amatan melalui penelitian sebelumnya bisa diketahui bahwa penelitian yang meneliti pengaruh karakteristik umur masih cukup sedikit dengan hasil yang bertolak belakang

Oleh karena itu, berdasarkan pembahasan di atas mengenai *upper echelons theory* dan beberapa penelitian yang sudah memiliki hasil terkait bisa disimpulkan dugaan sementara, yaitu:

H₃: Usia berpengaruh positif terhadap penerapan prinsip konservatisme akuntansi

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini berjenis kuantitatif deskriptif, yang artinya dalam penelitian yang dilakukan akan berfokus pada penjelasan fenomena terkait dengan sajian data berupa hasil olah data berupa angka regresi dan nilai analisis lainnya. Adapun jenis data sekunder dipilih sesuai dengan cakupan penelitian ini sendiri yang berfokus pada akses data yang tersedia di Bursa Efek Indonesia (BEI).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini berfokus pada perusahaan yang bergerak di sektor teknologi di Indonesia, hal ini sesuai dengan judul dari penelitian itu sendiri. Pemilihan sampel akan dilakukan dengan metode purposive sampling dengan beberapa kriteria yang dirinci sebagai berikut:

1. Perusahaan di Indonesia
2. Perusahaan yang listing di Bursa Efek Indonesia (BEI)
3. Perusahaan dengan data yang dapat diakses
4. Perusahaan dengan kelengkapan data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Dependen (Konservatisme Akuntansi)

Dalam penelitian ini konservatisme yang diproksikan dengan *accrual conservatism*. Penggunaan proksi ini didasarkan pada model pengembangan Watts (1997) yang kemudian dilanjutkan penyempurnaan nya oleh Givoly dan Hyan (2000). Proksi model ini diperoleh melalui perhitungan selisih laba bersih dari kegiatan operasional dengan arus kas yang berbanding dengan total aset. Dalam perhitungannya nilai yang semakin tinggi mengartikan tingkat yang lebih konservatif.

Secara matematis berikut ini adalah perumusan dari proksi ini:

$$CONACC = \frac{NI - CFO}{\sum Asset} \times (-1)$$

Keterangan:

CONACC = *Accrual-Based Conservatism*

NI = Laba bersih ditambah depresiasi dan amortisasi

CFO = Selisih arus kas masuk dan keluar dari aktivitas operasi

Σ Asset = Total aset tahun berjalan

3.3.2 Variabel Independen

3.3.2.1 Diversitas Gender

Wanita mewakili keragaman gender dewan dan dihitung sebagai persentase direktur wanita di dewan. Variabel ini telah digunakan dalam banyak penelitian sebelumnya sebagai variabel independen (García-Sánchez et al., 2017) Untuk menguji variabel ini, digunakan model rasio proporsi seperti dibawah ini.

$$\text{Gender Diversity} = \frac{\sum \text{Women in Top Management}}{\sum \text{Top Management Members}}$$

3.3.2.2 Diversitas Pendidikan

Dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan pengetahuan yang didapatkan dari proses belajar. Dengan memiliki sebuah gelar pendidikan tertentu, seseorang dapat dianggap memiliki kompetensi dalam menjalankan praktik pada suatu bidang. Dengan tingginya tingkat keberagaman pendidikan yang didominasi latar belakang formal di bidang ekonomis seperti manajemen, akuntansi dan keuangan akan mampu memberikan bekal cukup guna memberikan pengalaman dan pengawasan efektif sesuai regulasi terkini. Variabel ini diperoleh dari bagian profil dewan komisaris yang terdapat pada annual report perusahaan sampel. Menurut penelitian terdahulu, variabel diversitas pendidikan dewan diperoleh dengan mengetahui rasio jumlah manajer puncak yang telah mengenyam pendidikan tinggi pada bidang ekonomi dan bisnis lalu dibagi dengan jumlah keseluruhan manajer tingkat puncak disebuah perusahaan. Konsep rasio ini akan mampu memperoleh informasi tingkat dominasi pendidikan formal ekonomi dan bisnis pada sebuah dewan komisaris terhadap akumulatif dewan komisaris yang sedang menjabat (Pramesti & Nita, 2022).

$$\text{Education Diversity Ratio} = \frac{\sum \text{Top Managers with educational backgrounds in economics}}{\sum \text{Top Management Members}}$$

3.3.2.3 Diversitas Usia Umur

Usia digambarkan sebagai salah satu diversitas dalam manajemen puncak perusahaan. Usia dapat memberikan pengaruh terhadap karakter seseorang, sehingga dapat menentukan bagaimana cara menyikapi suatu masalah dan pengambilan keputusan atas masalah tersebut (Anggraeni dkk., 2016). Diversitas usia yang ditandai dengan representatif komisaris dari berbagai generasi bisa membantu menyeimbangkan pengambilan suara dan risiko dalam menyelesaikan permasalahan yang ada (Katmon dkk., 2019). Komisaris dengan usia yang masih tua dengan segenap pengalamannya dianggap memiliki kepedulian lebih terhadap pentingnya pengungkapan manajemen risiko dan lebih berhati-hati yang bisa memberikan image yang baik terhadap perusahaan. Definisi operasional variabel ini mengacu pada Ibrahim & Hanefah (2016) diversitas dewan komisaris dilakukan dengan menggunakan rasio antara komisaris yang berusia di atas 50 tahun dengan jumlah total komisaris. Dalam penelitian ini, pengukuran usia dewan komisaris mengakumulasikan jumlah dewan komisaris yang berusia di atas 50 tahun dan dibagi dengan jumlah dewan komisaris.

$$\text{Education Diversity Ratio} = \frac{\sum \text{Top Managers over 50 y.o}}{\sum \text{Top Management Members}}$$

3.4 Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan dalam mendeskripsikan dan menggambarkan secara umum mengenai variabel terkait. Ukuran pemusatan data yang akan difokuskan adalah nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum (*max*), nilai minimum (*min*), dan standar deviasi sebagai tingkat sebaran data.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bias yang akan timbul sehingga bisa diminimalisir sebelum dilakukan uji regresi berganda. Dalam uji asumsi klasik ini akan dilakukan beberapa pengujian yang berkaitan, yaitu: uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Penelitian dikatakan tidak mengalami penyimpangan apabila sebarannya terdistribusi secara normal. Memeriksa variabel tersebut untuk menentukan

apakah itu memiliki distribusi yang normal atau tidak adalah apa yang dilakukan uji normalitas. Hal ini dilakukan dengan memfokuskan pada nilai residual variabel. Metode *Kolmogorov-Smirnov* digunakan dalam penelitian ini sebagai uji normalitas pilihan. Menurut metode *Kolmogorov-Smirnov*, berikut ini yang perlu dilakukan untuk menentukan apakah data dalam penelitian memiliki distribusi normal:

- Data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$
- Data tidak terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$

3.4.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika model regresi menemukan korelasi yang baik sempurna atau sangat dekat dengan sempurna antara beberapa variabel independen (Priyanto, 2012). Tujuan dari uji ini yaitu guna memastikan bahwa model regresi mengandung hubungan antara variabel bebas dan variabel independent atau tidak (Ghozali, 2018). Dapat disebut *problem multikolinearitas* (multiko) jika terjadi korelasi. Langkah-langkah berikut harus diambil guna menentukan apakah dalam model regresi terjadi multikolinearitas atau tidak:

- Multikolinearitas dapat terjadi apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan *VIF* > 10
- Multikolinearitas tidak dapat terjadi apabila nilai *tolerance* > 10 dan *VIF* < 10

3.4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan guna menentukan apakah residu dari satu pengamatan secara signifikan berbeda dari residual dari pengamatan lain dalam model regresi (Priyanto, 2012). Sebuah ilustrasi dari uji heteroskedastisitas disediakan oleh diagram scatter dari perkiraan variabel dependen dan residual. Pola titik-titik yang tercantum pada grafik plot yang menampilkan gelombang atau menyebar dan kemudian mempersempit menunjukkan heteroskedastisitas. Jika titik-titik pada scatterplot menunjukkan pola menyempit, menyebar, atau gelombang yang teratur, kita mengatakan bahwa data itu mengalami heteroskedastisitas (Sunyoto, 2016).

3.4.3.2 Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah ada hubungan dalam model regresi linear antara residu dari periode t dan residu periode $t-1$ (data dipengaruhi oleh data sebelumnya) karena fakta bahwa residu tidak independen dari satu observasi ke observasi lain. Data yang terdapat seri waktu didalamnya dapat digunakan pada uji ini. Apabila ditentukan bahwa model regresi tidak menunjukkan autokorelasi, kita dapat mengatakan bahwa model ini berjalan dengan baik (Latan & Temalagi, 2013). Uji Durbin-Watson (DW) adalah salah satu metode yang dapat digunakan guna melihat ada atau tidak adanya masalah dengan autokorelasi:

- Autokorelasi positif dapat terjadi apabila DW bernilai dibawah -2 ($DW < -2$)
- Autokorelasi negatif dapat terjadi apabila DW bernilai diatas $+2$ atau $DW > +2$ atau nilai $DW > -2$
- Autokorelasi tidak dapat terjadi apabila DW bernilai antara -2 dan $+2$ atau $-2 < DW < +2$

3.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan uji regresi berganda. Dalam analisis ini akan diprosikan gender, tingkat pendidikan, bidang pendidikan, serta rata-rata umur sebagai variabel independen dan tingkat konservatisme akuntansi sebagai variabel dependen.

Dalam uji regresi berganda juga akan didapatkan hasil terkait uji signifikansi simultan (ANOVA), uji parsial (Uji T) serta Koefisien Determinasi (R^2) yang menunjukkan keeratan hubungan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : *Konservatisme Akuntansi*

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X_1 : Gender

X2 : Latar Belakang Pendidikan

X3 : Umur

e : Standard Error

3.5.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa baik sebuah model menjelaskan varians dalam variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki dua nilai, yaitu satu dan nol. Kemampuan variabel dependen sangat terbatas jika nilai R^2 rendah. Hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi varians variabel terikat telah disediakan oleh variabel bebas atau independen ketika nilainya berada dekat dengan satu (Ghozali, 2018).

3.5.2 Uji Kelayakan Model Regresi

Uji F digunakan guna menentukan tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas dengan melihat data secara simultan atau dengan melihat kedua set data secara bersamaan. Penelitian menggunakan pengujian significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Angka profitabilitas signifikansi digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan:

- H_a ditolak, tetapi H_0 diterima jika profitabilitas bernilai signifikansi $> 0,05$
- H_a diterima, tetapi H_0 ditolak jika profitabilitas bernilai signifikansi $< 0,05$

3.5.3 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial

Uji parsial (uji T) memiliki tujuan guna menentukan apakah ada pengaruh secara parsial setiap variabel independen pada variabel dependen (X_1, X_2, X_3 dan X_4), dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual pada variabel dependen (FFR), dengan memeriksa hasil perhitungan regresi yang melibatkan koefisien (Sugiyono, 2014). Dasar pengambilan keputusan untuk melihat apakah variabel dependen (FFR) dapat dipengaruhi atau tidak oleh variabel independen (X):

- H_0 diterima apabila signifikan t bernilai $t > 0,05$ yang berarti variabel dependen (FFR) tidak terpengaruh oleh variabel bebas atau independen (X).

- H_0 ditolak apabila signifikansi bernilai $t < 0,05$ yang berarti variabel dependen (FFR) terpengaruh oleh variabel independen (X)

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Meskipun keberagaman gender dalam manajemen puncak adalah penting, itu bukan satu-satunya atau bahkan faktor yang menentukan dalam penerapan konservatisme akuntansi dalam laporan keuangan perusahaan teknologi di Indonesia. Dalam konteks Upper Echelons Theory dan Woman Leadership Theory, hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berpengaruh dalam menentukan tingkat konservatisme perusahaan, dan keberagaman gender tidak dapat dilihat secara terpisah dari konteks organisasi yang lebih luas.
2. Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa latar belakang pendidikan dalam tim manajemen puncak, khususnya kehadiran pemimpin dengan pendidikan di bidang ekonomi atau akuntansi, secara positif mempengaruhi tingkat konservatisme akuntansi dalam laporan keuangan perusahaan teknologi di Indonesia. Ini sejalan dengan Upper Echelons Theory, yang menyatakan bahwa karakteristik pribadi dan profesional eksekutif puncak mempengaruhi strategi dan kinerja organisasi. Penelitian ini juga didukung oleh studi lain yang menunjukkan pentingnya latar belakang pendidikan dalam pengambilan keputusan keuangan yang konservatif.
3. Usia seseorang dalam manajemen puncak berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap tingkat konservatisme akuntansi dalam laporan keuangan perusahaan teknologi di Indonesia. Dalam konteks Upper Echelons Theory, ini mengindikasikan bahwa faktor lain selain usia mungkin lebih penting dalam mempengaruhi strategi dan praktik konservatif perusahaan. Penelitian ini didukung oleh studi-studi lain yang menunjukkan bahwa usia tidak selalu menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan strategis atau pelaporan keuangan konservatif.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sampel terbatas pada industri teknologi yang mana hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke industri lain yang memiliki karakteristik dan dinamika yang berbeda.
2. Variable yang diperiksa masih sangat terbatas. Penelitian ini hanya berfokus pada keberagaman gender, pendidikan, dan usia. Namun, masih banyak variable lain yang bias mempengaruhi tingkat konservatisme akuntansi, seperti dinamika budaya perusahaan, kebijakan internal dan eksternal terkait kondisi pandemic yang tidak diperiksa dalam penelitian ini.
3. Periode penelitian ini hanya dalam rentang waktu 4 tahun yaitu 2020-2023 yang merupakan tahun berlangsungnya pandemi sehingga tidak bisa menggambarkan kondisi pada tahun-tahun terdahulu dengan kondisi yang lebih kondusif bagi industri serupa.
4. Konservatisme akuntansi dalam penelitian ini hanya didasarkan pada satu metode pengukuran yaitu metode akrual.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, berikut adalah beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin lebih mempengaruhi tingkat konservatisme akuntansi seperti budaya organisasi, struktur kepemilikan, dan tekanan regulasi. Analisis mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dengan karakteristik manajemen puncak akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
2. Melakukan studi komparatif antara industri teknologi dengan industri lain di Indonesia, seperti sektor keuangan atau manufaktur, untuk memahami apakah temuan tentang keberagaman latar belakang pendidikan dan usia

dalam manajemen puncak bersifat universal atau spesifik untuk sektor teknologi.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi konservatisme akuntansi dan memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap literatur akuntansi dan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A. S., & Duellman, S. (2007). Accounting conservatism and board of director characteristics: An empirical analysis. *Journal of Accounting and Economics*, 43(2–3), 411–437. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2007.01.005>
- Antia, M., Pantzalis, C., & Park, J. C. (2011). CEO Decision Horizon and Firm Performance: An Empirical Investigation. *SSRN Electronic Journal*, 318. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1107422>
- Basu, S. (1997). The conservatism principle and the asymmetric timeliness of earnings. *Journal of Accounting and Economics*, 24, 3–37. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01151.x>
- Beaver, W. H., & Ryan, S. G. (2000). Biases and Lags in Book Value and Their Effects on the Ability of the Book-to-Market Ratio to Predict Book Return on Equity. *Journal of Accounting Research*, 38(1), 127. <https://doi.org/10.2307/2672925>
- Boussaid, N., Hamza, T., & Sougné, D. (2015). Corporate board attributes and conditional accounting conservatism: Evidence from French firms. *Journal of Applied Business Research*, 31(3), 871–890. <https://doi.org/10.19030/jabr.v31i3.9224>
- Burke, S., & Collins, K. M. (2001). Gender differences in leadership styles and management skills. *Women in Management Review*, 16(5). <https://doi.org/10.1108/09649420110395728>
- Carter, D. A., D'Souza, F. P., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2011). The Diversity of Corporate Board Committees and Firm Financial Performance. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.972763>
- Chen, C., & Hassan, A. (2021). Management gender diversity, executives compensation and firm performance. *International Journal of Accounting and Information Management*, 30(1), 115–142. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-05-2021-0109>

- Darmadi, S. (2013). Do women in top management affect firm performance? Evidence from Indonesia. *Corporate Governance (Bingley)*, 13(3), 288–304. <https://doi.org/10.1108/CG-12-2010-0096>
- Duru, A., & Reeb, D. M. (2002). Geographic and Industrial Corporate Diversification: The Level and Structure of Executive Compensation. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 17(1). <https://doi.org/10.1177/0148558X0201700101>
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. In *Psychology of Women Quarterly* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2007.00326.x>
- García-Sánchez, I. M., Martínez-Ferrero, J., & García-Meca, E. (2017). Gender diversity, financial expertise and its effects on accounting quality. *Management Decision*, 55(2). <https://doi.org/10.1108/MD-02-2016-0090>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariative Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ginesti, G., Caldarelli, A., & Zampella, A. (2018). Exploring the impact of intellectual capital on company reputation and performance. *Journal of Intellectual Capital*, 19(5), 915–934. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2018-0012>
- Gitman, L. J. C. J. Z. (2021). Principles of Managerial Finance. In *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* (Vol. 24, Issue 3). https://doi.org/10.1501/sbfder_0000001153
- Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers. *Academy of Management Review*, 9(2). <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277628>
- Huang, J., & Kisgen, D. J. (2013). Gender and corporate finance: Are male executives overconfident relative to female executives? *Journal of Financial Economics*, 108(3), 822–839. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2012.12.005>
- Latan, H., & Temalagi, S. (2013). Analisis multivariate teknik dan aplikasi

- menggunakan program IBM SPSS 20.0. In *Bandung: Alfabeta*.
- Makhlouf, M. H., Jamiel Al-Sufy, F., & Almubaideen, H. (2018). Board Diversity and Accounting Conservatism: Evidence from Jordan. *International Business Research, 11*(7), 130. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n7p130>
- Mohan, N. J., & Chen, C. R. (2004). Are IPOs Priced Differently Based Upon Gender? *Journal of Behavioral Finance, 5*(1), 57–65. https://doi.org/10.1207/s15427579jpfm0501_6
- Nakano, M., & Nguyen, P. (2012). Do Older Boards Affect Firm Performance? An Empirical Analysis Based on Japanese Firms. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1879825>
- Nguyen, T., Locke, S., & Reddy, K. (2015). Does boardroom gender diversity matter? Evidence from a transitional economy. *International Review of Economics and Finance, 37*. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2014.11.022>
- Priyanto, D. (2012). Belajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS. In *Yogyakarta: Gava Media*.
- Sayiq, A. H. (2022). Impact of Board Gender Diversity on the Level of Accounting Conservatism: An analysis of UK Firms. *International Journal of Advanced Engineering Research and Applications, 7*(12), 197–219. <https://doi.org/10.46593/ijaera.2022.v07i12.002>
- Simons, T., Pelled, L. H., & Smith, K. A. (1999). Making use of difference: Diversity, debate, and decision comprehensiveness in top management teams. In *Academy of Management Journal* (Vol. 42, Issue 6). <https://doi.org/10.2307/256987>
- Sugiyono. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. *Alfabeta*.
- Taljaard, C. C., Ward, M. J. D., & Muller, C. J. (2015). Board diversity and financial performance: A graphical time-series approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences, 18*(3). <https://doi.org/10.17159/2222-3436/2015/v18n3a10>

- Tihanyi, L., Ellstrand, A. E., Daily, C. M., & Dalton, D. R. (2000). Composition of the top management team and firm international diversification. *Journal of Management*, 26(6). <https://doi.org/10.1177/014920630002600605>
- Uly, Y. A. (2016, April). No Title. *Okezone*.
- Van Ness, R. K., Miesing, P., & Kang, J. (2010). Board of Director Composition and Financial Performance in a Sarbanes-Oxley World. *Academy of Business and Economics Journal*, 10(5), 56–74.
- Varadina, A. P. D., & Diatmika, N. G. A. (2018). Hubungan Ceo Gender dan Leverage Dengan Konservatisme Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2017. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 3(1), 36–45.
- Wahyudi, D. A. B. R. T. (2021). *The Influence of Board Members ' Diversity Characteristics on Accounting Conservatism of Service Firms in Infrastructure , Utilities , and Transportation Sectors on the Indonesia Stock Exchange Dini Adyunita Bernadette Robiani Tertiarto Wahyudi University*. 8(3), 44–56. <https://doi.org/10.30845/jbep.v8n3p5>
- Watts, R. L. (2003). Conservatism in Accounting. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.371820>
- Zhang, J. (2008). The contracting benefits of accounting conservatism to lenders and borrowers. *Journal of Accounting and Economics*, 45(1), 27–54. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2007.06.002>