

PENGARUH *FINANCIAL EXPERTISE* DAN *GENDER DIVERSITY* KOMITE AUDIT TERHADAP *EARNINGS MANAGEMENT* DENGAN KUALITAS AUDITOR SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Leydia Azella¹; Yeasy Darmayanti²

Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta, Padang
Jln. Bagindo Aziz Chan, By Pass, Aie Pacah, Padang Telp. (0751) 463250
E-mail: azelaazella23@gmail.com (Korespondensi)

Abstract: Earnings management is an action taken by management that exploits the flexibility of accounting policies to influence reported earnings. This study examines the effect of audit committee financial expertise and gender diversity on earnings management, with auditor quality as a moderating variable, in non-financial healthcare companies listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) during 2021–2025. The sample was determined through purposive sampling, resulting in 23 companies with 115 firm-year observations. Secondary data were obtained from www.idx.co.id and company websites, and analyzed using Moderated Regression Analysis (MRA) processed with SPSS. The results show that financial expertise has a negative and significant effect on earnings management, while gender diversity has no significant effect. Auditor quality does not significantly moderate either relationship. The model explains 21.7% of the variation in earnings management, indicating that other factors outside financial expertise, gender diversity, and auditor quality also play a substantial role in shaping earnings management practices among Indonesian healthcare issuers.

Keywords: *Audit Committee, Auditor Quality, Earnings Management, Financial Expertise, Gender Diversity*

Dalam beberapa tahun terakhir, perekonomian Indonesia menunjukkan dinamika yang cukup kompleks, ditandai dengan pemulihan pasca pandemi, fluktuasi kondisi global, serta meningkatnya partisipasi investor di pasar modal. Pertumbuhan sektor keuangan yang pesat diiringi dengan tuntutan transparansi dan akuntabilitas yang semakin tinggi, khususnya bagi perusahaan publik (Pangestu & Armstrong, 2025). Tekanan untuk menunjukkan kinerja laba yang konsisten mendorong potensi intervensi manajemen terhadap angka-angka akuntansi (Hammond & Opoku, 2023). Fenomena ini dikenal sebagai *earnings management* atau manajemen laba, yaitu tindakan manajemen dalam memanfaatkan fleksibilitas kebijakan akuntansi untuk mempengaruhi angka laba yang dilaporkan demi memenuhi target tertentu (Abdurrahim, 2019). Dalam kerangka *discretionary accruals* sebagai proksi *earnings management*, manajemen memiliki ruang gerak yang luas untuk memanipulasi waktu pengakuan pendapatan dan beban tanpa melanggar standar

akuntansi secara eksplisit (Giang et al., 2025). Fenomena ini tercermin nyata dalam kasus PT Indofarma Tbk (INAF), emiten farmasi BUMN yang terdaftar di BEI. Pada 20 Mei 2024, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menemukan indikasi rekayasa transaksi piutang fiktif dengan kerugian negara sebesar Rp371,8 miliar meski laporan keuangan tahun bersangkutan sempat memperoleh opini wajar tanpa modifikasi dari KAP (BPK RI, 2024; Suara.com, 2024). Kasus ini mengindikasikan bahwa fungsi pengawasan komite audit belum berjalan optimal dalam mencegah *earnings management* (Anindya & Yuyetta, 2020).

Sebagai respons terhadap permasalahan tata kelola tersebut, keberadaan komite audit sebagai organ independen dengan mandat pengawasan atas pelaporan keuangan, pengendalian internal, dan audit eksternal menjadi manifestasi konkret penerapan tata kelola perusahaan. Dalam perspektif *agency theory* (Jensen & Meckling, 1976), komite audit berfungsi mengurangi asimetri informasi antara

manajemen dan pemegang saham, sehingga menekan perilaku oportunistik seperti *earnings management*. Efektivitas komite audit tidak hanya ditentukan oleh keberadaannya secara formal, tetapi juga oleh karakteristik anggotanya, terutama *financial expertise*, yang menjadi benteng penting dalam mendeteksi manipulasi laba (El-Deeb & Mohamed, 2024). *Gender diversity*, yang memberikan dimensi pengawasan berbeda karena perempuan cenderung lebih berhati-hati, beretika, dan kritis (Adams & Ferreira, 2009; Ud Din et al., 2021), meski proporsinya di komite audit Indonesia masih relatif rendah (Yahaya, 2025). Sementara itu, kualitas auditor sebagai variabel pemoderasi diproksikan melalui afiliasi KAP Big Four dan non-Big Four, karena auditor berkualitas tinggi dipercaya mampu menekan manajemen sekaligus memperkuat efektivitas pengawasan komite audit (Indawati & Anggraini, 2021). Ketiga variabel tersebut membentuk sistem pengawasan berlapis yang diuji melalui model moderasi (bukan mediasi) dalam penelitian ini.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara karakteristik komite audit dan *earnings management*, literatur empiris masih menunjukkan perdebatan yang produktif. Sejumlah studi menemukan bahwa *financial expertise* dan keberagaman komite audit menekan manipulasi laba dan meningkatkan kualitas laba (Komal et al., 2021 dan Yuniargo & Harindahyani, 2021). sementara studi lain menemukan *financial expertise* tidak berpengaruh signifikan (Jameel et al., 2024; Lutfi et al., 2022) mengindikasikan bahwa efektivitas komite audit sangat dipengaruhi konteks institusional. Dari sini muncul dua research gap utama: pertama, sebagian besar studi masih mengkaji *financial expertise* dan *gender diversity* secara parsial; kedua, peran moderasi kualitas auditor belum diidentifikasi secara spesifik Muslim et al. (2025), dan studi yang mengaitkan *gender diversity* dengan kualitas auditor masih terbatas pada kualitas audit sebagai variabel dependen,

bukan *earnings management* Nanlohy & Ratnawati (2025).

Beranjak dari kesenjangan tersebut, penelitian yang mengintegrasikan secara simultan *financial expertise*, *gender diversity*, dan kualitas auditor sebagai variabel moderasi pada perusahaan BEI masih sangat terbatas, terlebih dengan data periode pasca-pandemi yang belum banyak digunakan. Penelitian ini karenanya bertujuan menguji pengaruh *financial expertise* dan *gender diversity* komite audit terhadap *earnings management* pada perusahaan non-keuangan sektor healthcare yang terdaftar di BEI, serta menganalisis peran kualitas auditor dalam memoderasi pengaruh kedua variabel tersebut.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas (*causal research*) berbasis data sekunder dengan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) yang diolah dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan non keuangan sektor *healthcare* yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) selama periode pengamatan 2021–2025. Untuk menyeleksi populasi tersebut, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* (*judgment sampling*), yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu, yang secara kumulatif menghasilkan data panel (*firm-year observations*) sebanyak 115 observasi dari 23 perusahaan. Data penelitian ini bersifat *pooled*, yaitu gabungan data *cross-section* dan *time-series*, guna memperbesar jumlah observasi sehingga meningkatkan derajat kebebasan (*degree of freedom*) dan kekuatan statistik pengujian (Ghozali, 2021). Terkait operasionalisasi variabel, *earnings management* diproksikan melalui *discretionary accruals* yang diukur menggunakan *Modified Jones Model* yang dikembangkan oleh Dechow, Sloan, & Sweeney (1995), sementara *gender diversity*

diukur menggunakan rumus proporsi anggota komite audit perempuan (Ud Din et al., 2021), dan kualitas auditor diproksikan menggunakan ukuran afiliasi Kantor Akuntan Publik (KAP) dengan jaringan Big Four (Amara et al., 2025). Selanjutnya, untuk menguji peran kualitas auditor sebagai variabel moderasi, analisis regresi dikembangkan melalui pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu dengan menambahkan variabel interaksi antara variabel independen dan variabel moderasi ke dalam persamaan regresi, yang sekaligus menegaskan bahwa kerangka analitis yang digunakan ini secara spesifik merupakan model moderasi, bukan mediasi.

HASIL Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimu m	Maksimu m	Mean	Std. Deviation
<i>Earnings management</i> <i>t</i> (Y)	115	0,00087	0,65251	0,240656	0,172021
<i>Financial expertise</i> (X1)	115	0,22222	0,88889	0,571015	0,157057
<i>Gender diversity</i> (X2)	115	0,33333	1,00000	0,518841	0,225954
Kualitas Auditor (Z)	115	0,00000	1,00000	0,626087	0,485958

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran umum atas karakteristik data penelitian (Tabel 1). Variabel *Earnings Management* memiliki rata-rata 0,240656 (rentang 0,00087–0,65251). Variabel *Financial Expertise* komite audit rata-rata 57,10% (rentang 22,22%–88,89%), sedangkan *Gender Diversity* rata-rata 51,88%, dengan sebagian perusahaan memiliki komite audit yang seluruhnya beranggotakan perempuan dan sebagian lain dengan representasi perempuan yang masih terbatas. Kualitas Auditor (KA) memiliki rata-rata 0,626087 dan standar deviasi 0,485958 yang mendekati 0,5, menunjukkan proporsi penggunaan auditor Big Four dan non-Big Four yang relatif berimbang sehingga variasi variabel moderasi ini memadai untuk mendeteksi efek moderasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi dasar yang diperlukan. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Hasil pengujian dari uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai	Kriteria (α)	Keputusan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,188	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Berdasarkan Tabel 2, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,188 ($>0,05$), sehingga data residual terdistribusi normal dan model layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
<i>Financial expertise</i>	0,650	1,538	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Gender diversity</i>	0,392	2,550	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Financial expertise</i> * Kualitas auditor	0,167	5,991	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Gender diversity</i> * Kualitas auditor	0,158	6,317	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Tabel 3 menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 (tertinggi pada GD*KA, VIF = 6,317), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas yang serius, termasuk pada kedua variabel interaksi.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	B	t	Sig.	Keputusan
<i>Financial Expertise</i> (FE)	-0,105	-1,945	0,054	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Gender Diversity</i> (GD)	-0,038	-0,991	0,324	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kualitas Auditor (KA)	0,019	1,069	0,288	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Tabel 4 menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05 (FE = 0,054; GD =

0,324; KA = 0,288), sehingga model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas, meskipun nilai FE yang mendekati batas kritis perlu diwaspadai pada penelitian lanjutan.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

dU	Durbin-Watson	4-dU	Keputusan
1,749	< 2,278	> 2,251	Terjadi autokorelasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Tabel 5 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,278, sedikit di atas batas (4-dU) sebesar 2,251 untuk $n=115$ dan $k=3$ pada taraf signifikansi 5%. Namun, mengacu pada Field (2009) yang menyatakan nilai DW baru perlu dikhawatirkan apabila berada di bawah 1 atau di atas 3, nilai 2,278 yang mendekati angka 2 masih dapat ditoleransi dan tidak mengindikasikan gejala autokorelasi yang serius (Ghozali, 2021).

Hasil Uji Hipotesis (MRA)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk menguji pengaruh *financial expertise* dan *gender diversity* komite audit terhadap *earnings management*, serta menguji peran kualitas auditor sebagai variabel pemoderasi melalui pembentukan variabel interaksi (FE*KA dan GD*KA). Hasil pengolahan data untuk model regresi akhir disajikan pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan Interaksi

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0,552	0,062	-	8,880	0,000
<i>Financial Expertise</i> (FE)	-0,384	0,115	-0,351	-3,353	0,001
<i>Gender Diversity</i> (GD)	-0,163	0,103	-0,214	-1,588	0,115
FE*KA	-0,168	0,118	-0,296	-1,433	0,155
GD*KA	0,170	0,120	0,300	1,414	0,160

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 6, dapat dirumuskan persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$EM = 0,552 - 0,384 FE - 0,163 GD - 0,168 (FE*KA) + 0,170 (GD*KA) + e$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa *financial expertise* (FE) berpengaruh negatif signifikan terhadap *earnings management* ($\beta = -0,384$), sedangkan *gender diversity* (GD)

berpengaruh negatif namun tidak signifikan ($\beta = -0,163$). Kedua variabel interaksi moderasi, FE*KA ($\beta = -0,168$) dan GD*KA ($\beta = 0,170$), juga tidak signifikan.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square
0,217	0,189

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Berdasarkan Tabel 7, nilai R Square diperoleh sebesar 0,217 atau 21,7%, yang berarti variabel *financial expertise*, *gender diversity*, dan kualitas auditor secara bersama-sama mampu menjelaskan 21,7% variasi *earnings management* dengan Adjusted R Square sebesar 0,189 atau 18,9%.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

F	Sig.
7,620	<0,000

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 7,620 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak (fit) dan variabel *financial expertise*, *gender diversity*, serta interaksi keduanya dengan kualitas auditor secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Hipotesis	Variabel	Koef. (B)	Sig.	Keputusan
H1	<i>Financial Expertise</i> → EM	-0,384	0,001	Diterima
H2	<i>Gender Diversity</i> → EM	-0,163	0,115	Ditolak
H3	KA memoderasi FE → EM (FE*KA)	-0,168	0,155	Ditolak
H4	KA memoderasi GD → EM (GD*KA)	0,170	0,160	Ditolak

Sumber: Data diolah dengan SPSS 30.0

Tabel 9 merangkum hasil pengujian keempat hipotesis: H1 diterima (FE berpengaruh negatif signifikan terhadap EM), sedangkan H2, H3, dan H4 ditolak karena tidak signifikan secara statistik.

Pembahasan rinci tiap hipotesis disajikan pada bagian berikut.

Terkait variabel moderasi, nilai koefisien interaksi FE*KA sebesar -0,168 dengan nilai signifikansi sebesar 0,155 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa kualitas auditor tidak terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh *financial expertise* terhadap *earnings management*, sehingga H3 dalam penelitian ini ditolak. Demikian pula, nilai koefisien interaksi GD*KA sebesar 0,170 dengan nilai signifikansi sebesar 0,160 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa kualitas auditor juga tidak terbukti memoderasi secara signifikan pengaruh *gender diversity* terhadap *earnings management*, sehingga H4 dalam penelitian ini ditolak.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Financial Expertise* Komite Audit terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *financial expertise* komite audit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management* ($\beta = -0,384$; Sig. = 0,001), sehingga H1 diterima. Temuan ini konsisten dengan *agency theory* (Jensen & Meckling, 1976),): semakin tinggi proporsi anggota komite audit yang memiliki keahlian akuntansi dan keuangan, semakin besar kapasitas komite dalam mendeteksi anomali laporan keuangan dan teknik manipulasi akrual, sehingga ruang gerak manajemen untuk melakukan discretionary accruals menjadi semakin sempit.

Temuan ini relevan dengan kasus manipulasi laporan keuangan PT Indofarma Tbk yang diuraikan pada latar belakang, di mana lemahnya fungsi pengawasan turut berkontribusi terhadap praktik *earnings management*. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Komal et al. (2021) serta penelitian Lutfi et al. (2022) yang menemukan bahwa *financial expertise* komite audit menekan *earnings management*, namun berbeda dengan Jameel et al. (2024) pada sektor perbankan yang tidak menemukan pengaruh signifikan mengindikasikan bahwa efektivitas *financial expertise* bersifat kontekstual, dipengaruhi karakteristik industri dan

kerangka institusional yang berbeda antarnegara.

Temuan ini memperkuat validitas *agency theory* dalam menjelaskan fungsi monitoring komite audit pada pasar modal negara berkembang seperti Indonesia, khususnya sektor *healthcare* yang belum banyak diteliti. Secara praktis, temuan ini merekomendasikan agar perusahaan, OJK, maupun BEI tidak hanya mensyaratkan minimal satu anggota *financial expert* sesuai POJK Nomor 55/POJK.04/2015, tetapi juga mendorong peningkatan proporsi keanggotaan yang memiliki keahlian keuangan secara keseluruhan.

Pengaruh *Gender Diversity* Komite Audit terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *gender diversity* komite audit memiliki koefisien regresi negatif ($\beta = -0,163$) yang arahnya konsisten dengan hipotesis, namun nilai signifikansinya 0,115 ($> 0,05$) membuat pengaruhnya tidak signifikan secara statistik, sehingga H2 ditolak. Temuan ini tidak sepenuhnya konsisten dengan *agency theory* maupun *signaling theory* yang memprediksi bahwa kehadiran perempuan akan memperkuat fungsi monitoring (Adams & Ferreira, 2009; Ud Din et al., 2021).

Salah satu penjelasannya adalah bahwa pengukuran *gender diversity* dalam penelitian ini bersifat proporsional semata, tanpa mempertimbangkan interaksinya dengan keahlian keuangan (*gender financial expertise*). Temuan ini konsisten dengan beberapa studi terkini di Indonesia: Purnomo & Novilia (2017) menemukan keberadaan perempuan pada komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*, sementara posisi perempuan sebagai CFO justru berpengaruh negatif signifikan mengindikasikan bahwa dampak gender lebih ditentukan oleh otoritas dan keterlibatan langsung, bukan oleh keberadaan gender semata. Hal ini sejalan pula dengan Sofian, Dwijayanti, & Wijaya (2020) dan Fitroni & Feliana (2022)

), yang sama-sama menemukan bahwa keragaman gender pada komite audit tidak berpengaruh signifikan terhadap *earnings management*, berbeda dengan level direksi yang memiliki kewenangan eksekutif langsung.

Karakteristik sektor healthcare yang relatif homogen dan diawasi ketat turut dimungkinkan meredam variasi pengaruh *gender diversity* terhadap *earnings management*. Implikasinya, sejalan dengan critical mass theory dari Torchia et al. (2011), kebijakan keberagaman gender pada komite audit tidak dapat dipandang sebagai solusi tunggal, melainkan perlu diintegrasikan dengan penguatan kompetensi keuangan, otoritas pengambilan keputusan, dan pencapaian jumlah kritis representasi perempuan. (Yahaya, 2025).

Peran Kualitas Auditor dalam Memoderasi Pengaruh *Financial Expertise* terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien interaksi FE*KA bernilai negatif ($\beta = -0,168$) dan arahnya konsisten dengan hipotesis penguatan, namun nilai signifikansinya 0,155 ($>0,05$) membuat H3 ditolak kualitas auditor tidak terbukti memoderasi pengaruh *financial expertise* terhadap *earnings management*. Secara teoretis, auditor berkualitas tinggi (KAP Big Four) diharapkan memperkuat efektivitas komite audit melalui komunikasi yang lebih intensif dengan auditor eksternal, tekanan tambahan terhadap manajemen, dan standar pelaporan yang lebih ketat.

Temuan ini tampak bertentangan dengan argumentasi complementary monitoring dalam teori keagenan (Ammer & Mamadjanova, 2025). namun dapat dijelaskan melalui perspektif substitution theory Hassan et al. (2017) komite audit dapat berperan sebagai mekanisme pengawasan yang substitutif, bukan komplementer, terhadap mekanisme tata kelola lainnya. Artinya, ketika *financial expertise* komite audit telah berfungsi efektif secara mandiri (sebagaimana dibuktikan pada H1), kehadiran auditor eksternal berkualitas tinggi cenderung tidak

memberikan tambahan pengaruh signifikan karena kedua mekanisme saling menggantikan, bukan saling memperkuat sehingga peran tambahan auditor Big Four menjadi relatif redundan.

Nilai VIF yang relatif tinggi pada variabel interaksi FE*KA (5,991), sebagai konsekuensi pembentukan variabel interaksi tanpa proses centering, berpotensi memperbesar standard error koefisien (0,118) sehingga menurunkan kekuatan uji untuk mendeteksi efek moderasi yang mungkin sesungguhnya ada.

Temuan ini konsisten dengan Astuti et al. (2021) serta Fitriyani et al. (2014) menunjukkan bahwa penjelasan teoretis memiliki bobot yang setidaknya sebanding dengan keterbatasan metodologis. Hasil ini sejalan dan diperkuat oleh temuan Astuti, Surbakti, & Wijayanti (2021) yang meneliti 516 perusahaan non-keuangan di BEI periode 2017–2019, yang secara eksplisit membuktikan bahwa kualitas audit (diproksikan melalui afiliasi KAP Big Four) tidak mampu memoderasi pengaruh keahlian (*financial expertise*) komite audit terhadap *real earnings management*, meskipun independensi komite audit dan *leverage* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba riil. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Fitriyani, Prasetyo, Mirdah, & Putra (2014) pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI, yang menyimpulkan kualitas audit tidak memoderasi hubungan tersebut baik berbasis akrual maupun aktivitas riil. Konvergensi ini memperkuat dugaan bahwa proksi dikotomis Big Four/non-Big Four belum cukup sensitif untuk menangkap efek moderasi terhadap karakteristik komite audit dalam konteks Indonesia.

Peran Kualitas Auditor dalam Memoderasi Pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Earnings Management*

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa koefisien interaksi GD*KA bernilai positif ($\beta = 0,170$; Sig. = 0,160 $> 0,05$), sehingga H4 ditolak. Arah koefisien yang berlawanan dengan hipotesis

ini, karena tidak signifikan, lebih mencerminkan variasi acak dalam data sampel daripada bukti efek pelemahan yang nyata padahal dalam perspektif teori keagenan, interaksi ini semestinya mencerminkan complementary monitoring antara pengawasan internal (*gender diversity*) dan eksternal (kualitas auditor). Studi Nanlohy & Ratnawati (2025) pada sektor pertambangan dan energi menemukan reputasi KAP memoderasi pengaruh *gender diversity* terhadap kualitas audit, namun temuan tersebut tidak teramplifikasi pada konteks *earnings management* di sektor healthcare.

Temuan ini sejatinya konsisten dengan hasil pengujian H2 yang juga menunjukkan bahwa pengaruh utama (*main effect*) *gender diversity* terhadap *earnings management* tidak signifikan. Secara logika statistik, apabila hubungan dasar antara variabel independen dan dependen belum terbukti kuat secara signifikan, maka kemungkinan besar efek interaksi (moderasi) dari hubungan tersebut juga akan sulit terdeteksi secara signifikan, karena variabel moderasi pada dasarnya berfungsi memperkuat atau memperlemah suatu hubungan yang secara substansi memang sudah ada

Sejalan dengan argumentasi sebelumnya, perspektif *substitution theory* dari turut relevan di sini: karena *gender diversity* belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap *earnings management* (H2), kualitas auditor eksternal pun tidak memiliki ‘hubungan dasar’ yang cukup kuat untuk dimoderasi. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Alexander & Carolina (2024) pada perusahaan sektor teknologi yang terdaftar di BEI periode 2018–2023. Alexander & Carolina (2024) pada perusahaan sektor teknologi di BEI, yang menemukan bahwa *gender diversity* tidak menunjukkan efek moderasi yang signifikan terhadap *earnings management*.

Implikasi dari temuan H3 dan H4 secara bersama-sama, yang kini didukung oleh konvergensi hasil dengan Astuti et al. (2021), Fitriyani et al. (2014), Alexander & Carolina (2024), serta kerangka *substitution*

theory (Hassan et al., 2017) dan *critical mass theory* (Torchia et al., 2011), mengindikasikan bahwa pada konteks perusahaan sektor *healthcare* di Indonesia periode 2021–2025, afiliasi KAP Big Four belum terbukti secara empiris berperan sebagai faktor penguat efektivitas karakteristik komite audit (baik *financial expertise* maupun *gender diversity*) dalam menekan *earnings management*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh *financial expertise* dan *gender diversity* komite audit terhadap *earnings management*, serta peran kualitas auditor sebagai variabel pemoderasi, pada perusahaan non-keuangan sektor healthcare yang terdaftar di BEI selama 2021–2025. Hasil analisis menunjukkan bahwa *financial expertise* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *earnings management*, sedangkan *gender diversity* tidak berpengaruh signifikan, dan kualitas auditor tidak terbukti memoderasi pengaruh keduanya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan: sampel terbatas pada 23 perusahaan sektor healthcare (115 observasi firm-year); karakteristik komite audit hanya mencakup dua dimensi yang diukur secara proporsional; kualitas auditor hanya diprosikan melalui variabel dummy Big Four/non-Big Four; variabel interaksi dibentuk tanpa proses mean-centering; dan nilai koefisien determinasi sebesar 21,7% menunjukkan masih terdapat 78,3% variasi *earnings management* yang dijelaskan faktor lain di luar model ini.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan ke sektor lain di luar healthcare atau membandingkan beberapa sektor, memperpanjang periode pengamatan dan/atau memperbesar sampel, menerapkan pendekatan mean-centering pada variabel interaksi, mempertimbangkan variabel *gender financial expertise* sebagai ukuran gabungan, serta menambahkan karakteristik komite audit lain dan proksi kualitas auditor maupun *earnings management* yang lebih granular (misalnya

real *earnings management*) sebagai pembanding.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahim, A. (2019). Pengaruh mekanisme tata kelola perusahaan dan kualitas auditor terhadap manajemen laba. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 1–18.
- Adams, R. B., & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309.
- Alexander, F. M., & Carolina, Y. (2024). Navigating financial integrity: *Gender diversity* in boards as a moderator in Indonesia's digital economy. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*.
- Amara, N., Bourouis, S., Alshdaifat, S. M., Bouzgarrou, H., & Al Amosh, H. (2025). The impact of *audit quality* and female *audit committee* characteristics on *earnings management*. *Journal of Financial Reporting and Accounting*.
- Ammer, M. A., & Mamadjanova, T. (2025). Financial decision-making as a moderator between *corporate governance*, *audit quality*, and financial reporting quality. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2446346.
- Anindya, P. R., & Yuyetta, E. N. A. (2020). Pengaruh karakteristik komite audit terhadap manajemen laba. *Diponegoro Journal of Accounting*, 9(2), 1–13.
- Astuti, D. D., Surbakti, L. P., & Wijayanti, A. (2021). Pengaruh independensi dan keahlian komite audit terhadap manajemen laba riil dengan kualitas audit sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(4), 345–358.
- BPK RI. (2024). *BPK serahkan LHP investigatif pada PT Indofarma Tbk kepada Jaksa Agung*. Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.
- <https://www.bpk.go.id/news/bpk-serahkan-lhp-investigatif-pada-pt-indofarma-tbk-kepada-jaksa-agung>
- Citraglobal Consulting. (2024). *PT Indofarma Tbk terjerat kasus penyimpangan dengan potensi kerugian negara Rp371,8 miliar*. <https://citraglobalconsulting.com/p-t-indofarma-tbk-terjerat-kasus-penyimpangan-dengan-potensi-kerugian-negara-rp3718-miliar/>
- Dechow, P. M., Sloan, R. G., & Sweeney, A. P. (1995). Detecting *earnings management*. *The Accounting Review*, 70(2), 193–225.
- El-Deeb, M. S., & Mohamed, L. (2024). The moderating role of board *gender diversity* on the association between *audit committee* attributes and integrated reporting quality. *Future Business Journal*, 10(1), 1–23.
- Fitriyani, D., Prasetyo, E., Mirdah, A., & Putra, W. E. (2014). Pengaruh manajemen laba terhadap kinerja perusahaan dengan kualitas audit sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 6(2), 141–152.
- Fitroni, N. A., & Feliana, Y. K. (2022). Pengaruh keragaman gender pada dewan komisaris, dewan direksi, dan komite audit terhadap manajemen laba. *Akuntansi dan Teknologi Informasi*, 15(1).
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giang, N. T., Tran, N. M., & Nguyen, T. T. (2025). *Discretionary accruals and earnings management in emerging markets: Evidence from Vietnam*. *Asian Journal of Accounting Research*, 10(1), 42–58.
- Hammond, P., & Opoku, M. O. (2023). The mediating effect of going concern and *corporate reporting* in the relationship between *corporate*

- governance* and *investor confidence* in financial institutions. *Heliyon*, 9(10), e20447.
- Hassan, Y., Hijazi, R., & Naser, K. (2017). Does *audit committees* substitute or complement other *corporate governance mechanisms*: Evidence from an *emerging economy*. *Managerial Auditing Journal*, 32(7), 658–681.
- IDX. (2024). *IDX statistics 2024*. Bursa Efek Indonesia. <https://www.idx.co.id>
- Indawati, & Anggraini, A. (2021). Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan. *Sebi : Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(2), 27–54. <https://doi.org/10.37567/sebi.v2i2.359>
- Jameel, A. S., Al-Sendy, A. K., & Hamoudi, A. A. (2024). The impact of audit characteristics on *earnings management*: Evidence from Dubai banks. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(5), 185. <https://doi.org/10.3390/jrfm17050185>
- 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. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- Komal, B., Bilal, Ezeani, E., Shahzad, A., Usman, M., & Sun, J. (2021). Age diversity of *audit committee* financial experts, ownership structure and *earnings management*: Evidence from China. *International Journal of Finance & Economics*, 28(2), 1596–1615. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2488>
- Lucuț Capraș, I., Achim, M. V., Rahat, B., & Nicolò, G. (2025). Sustainable auditing governance in a changing landscape: Cross-country evidence on the effect of traditional and innovative audit mechanisms on fraud risk. *Journal of Innovation & Knowledge*, 10(5), 100798. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100798>
- Lutfi, A., Alsyouf, A., Almaiah, M. A., Alrawad, M., Abdelfattah, F., Al-Khasawneh, A. L., Ibrahim, N., & Saad, M. (2022). The influence of *audit committee* chair characteristics on financial reporting quality. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2147038. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2147038>
- Muslim, R. Y., Minovia, A. F., Alhaq, S. F., & Hamdi, M. (2025). *Audit committee* characteristics and earnings quality: The role of *audit quality* and corporate life cycle. *Journal of Accounting and Investment*, 26(1), 1–25. <https://doi.org/10.18196/jai.v26i1.25184>
- Nanlohy, Y. B., & Ratnawati, T. (2025). Pengaruh *gender diversity* komite audit, audit switching, dan asersi manajemen terhadap kualitas audit dengan reputasi KAP sebagai variabel moderasi pada perusahaan sektor pertambangan dan energi yang terdaftar di BEI periode 2022–2024. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 16(1), 1–18.
- Pangestu, M., & Armstrong, S. (2025). Is This Time Different ? Indonesia ’ s Response to Uncertainty. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 4918. <https://doi.org/10.1080/00074918.2025.2588819>
- Paridah, I., & Rokhayati, H. (2022). Analisis Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan: Studi Literatur. *Students’ Conference on Accounting & Bussiness*, 106–120.
- Purnomo, P. I., & Novilia, O. (2017). Does top executive *gender diversity* affect *earnings management*? *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(7), 329–336.

- <https://doi.org/10.26417/ejms.v6i2.p329-329>
- Rudyanto, A., & Kusnadi, Y. (2025). *Audit committee status and gender diversity: Implications for real earnings management*. *Finance Research Letters*, 86(Part B), 108433.
<https://doi.org/10.1016/j.frl.2025.108433>
- Sofian, S., Dwijayanti, S. P. F., & Wijaya, H. (2020). Female in board and *earnings management*: Evidence in Indonesian *non-financial* firms. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 24(4), 449–462.
<https://doi.org/10.26905/jkdp.v24i4.4230>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374.
<https://doi.org/10.2307/1882010>
- Suara.com. (2024). *Gaji karyawan tak dibayar, begini liciknya Indofarma manipulasi laporan keuangan*. <https://www.suara.com/bisnis/2024/05/20/155034/gaji-karyawan-tak-dibayar-begini-liciknya-indofarma-manipulasi-laporan-keuangan>
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299–317.
<https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z>
- Ud Din, N., 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*, 35(1), 1073–1096.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2021.1985566>
- Yahaya, O. A. (2025). *Sustainability reporting quality in the face of the board of directors*. 11, 59–92.
- Yuniargo, F. A., & Harindahyani, S. (2021). Pengaruh *gender financial expertise* komite audit terhadap praktik manajemen laba perusahaan non-keuangan yang terdaftar di BEI periode 2016–2018. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(3), 1–10.