

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Upper Echelon Theory

Upper Echelon Theory (teori eselon atas) dikembangkan oleh Hambrick dan Mouson¹ pada tahun 1984 yang menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dinilai dari pengambilan keputusan para eksekutif puncak perusahaan. Teori eselon atas mengungkapkan bahwa latar belakang manajer dari manajemen puncak atas mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Karakter seperti umur, jenjang pendidikan, kedudukan sosial dan status ekonomi memungkinkan bisa berpengaruh terhadap pemikiran manajemen dikala melakukan perumusan strategi dan pengambilan keputusan.² Teori ini beranggapan jika manajemen atas melakukan suatu tindakan tergantung dari karakteristik mereka. Karakteristik manajemen atas bisa mendukung perusahaan dalam rangkai mencapai tujuan entitas dalam pembuat keputusan.³

Upper echelon theory memicu pemahaman dan penjelasan motivasi yang mendasari keputusan dan perilaku manajemen tingkat atas.⁴ Menurut Hoskisson⁵, *Upper echelon theory* bertindak dalam dua peran, yaitu manajemen tingkat atas bertindak berdasarkan pemahaman dan pengalaman maupun perilaku diri mereka sendiri.

Keberagaman karakteristik dan latar belakang manajemen akan memberikan pandangan dan solusi yang lebih luas untuk meningkatkan kemampuan dan kegunaan dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat membantu direktur manajemen puncak

¹ Hambrick and Mason.

² Ahmad and others.

³ Mingcherng Deng, Joanna L.Y. Ho, and Shuo Li, "Does Managerial Risk Aversion Affect Earnings Management? Evidence from CEO Political Ideology," *SSRN Electronic Journal*, 2018 <<https://doi.org/10.2139/ssrn.3177886>>.

⁴ José Antonio Amador and Erik Gustavsson, "Managerial Risk-Taking Behaviors of CEOs in Family Businesses," *Master Thesis in Business Administration*, May, 2020.

⁵ Robert E. Hoskisson and others, "Managerial Risk Taking: A Multitheoretical Review and Future Research Agenda," *Journal of Management*, 43.1 (2017), 137–69 <<https://doi.org/10.1177/0149206316671583>>.

membuat keputusan inventif untuk meningkatkan kualitas tindakan internal perusahaan.⁶

2. Sustainability Theory

Sustainability Theory dikenalkan oleh Meadows dkk⁷ pada tahun 1974. Konsep keberlanjutan pertama kali diterapkan dalam kaitannya dengan sumber daya alam dan bagaimana pemanfaatannya seharusnya digunakan. Banyak ahli teori merasa bahwa sumber daya alam terbatas dan tidak dapat mendukung kehidupan proyeksi populasi dunia pada tingkat pemanfaatan dan pertumbuhan sumber daya saat ini. Ada Namun, para ahli teori berpendapat bahwa sumber daya harus didefinisikan secara lebih luas persediaan teknologi dan pengetahuan. Seiring dengan meningkatnya pengetahuan dan kemampuan manusia seiring berjalannya waktu, sumber daya justru meningkat. Keberlanjutan kemudian melibatkan mempertahankan pasar bebas dan kapasitas pengetahuan manusia. Pada pandangan pertama, ancaman terhadap keberlanjutan terutama berasal dari kelebihan populasi dan konsumsi, sedangkan dalam pandangan kedua ancaman terhadap keberlanjutan berasal dari kebijakan yang buruk.⁸

Menurut *sustainability theory*, respons sosial terhadap masalah lingkungan dan budaya harus diprioritaskan dan diintegrasikan. Contohnya, model ekonomi berfokus pada kelestarian alam dan modal keuangan, model ekologi berfokus pada integritas ekologi dan keanekaragaman hayati, dan model politik berfokus pada sistem sosial yang menciptakan martabat manusia. Agama telah menjadi subjek diskusi karena memiliki simbolisme, nilai kritis, dan sumber inspirasi untuk transformasi budaya.⁹ Konsep keberlanjutan saat ini sedang berkembang dan

⁶ Indrawan Wijaya, "The Effect Of Executive Compensation And Board Of Director's Gender Diversity To Tax Aggressiveness," 1.2 (2021), 55–61.

⁷ Donella H Meadows and Dennis L Meadows, "The Limits to Growth: The 30-Year Update," *Choice Reviews Online*, 42.03 (2004), 42-1517-42-1517 <<https://doi.org/10.5860/choice.42-1517>>.

⁸ Diane Russell and others, "Theory and Practice in Sustainability and Sustainable Development," *U.S. Agency for International Development Center for Development Information and Evaluation*, 703, 1995 <http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNABU367.PDF>.

⁹ Medani P. Bhandari, "Sustainability Theory," *Perspectives on Sociological Theories, Methodological Debates and Organizational Sociology*, 2023, 195–255 <<https://doi.org/10.1201/9781003392880-4>>.

diterapkan dalam konteks keberlanjutan perusahaan. Dunia usaha dan investasi akan meningkat melalui keseimbangan kebutuhan pemangku kepentingan saat ini dan masa depan.¹⁰

3. Good Corporate Governance (GCG)

a. Pengertian Good Corporate Governance (GCG)

GCG (tata kelola perusahaan yang baik) merupakan kumpulan peraturan yang sudah dibuat oleh sekelompok manajemen yang diterapkan sebagai pedoman dalam pengelolaan dan pengendalian suatu perusahaan.¹¹ Menurut IICG (*The Indonesian for Corporate Governance*) GCG didefinisikan suatu proses dan susunan yang ditetapkan guna mewujudkan perusahaan guna meningkatkan value investor dalam jangka panjang dengan tetap melihat kepentingan pihak pesaing lainnya. Selain itu, GCG juga diharapkan dapat menjamin keberlanjutan.¹²

Penerapan GCG yang baik pada perusahaan tidak hanya memprioritaskan kepentingan pemilik saham namun juga *stakeholders*. Pengungkapan GCG perusahaan dan *sustainability report* berprinsip sama yakni bertanggung jawab terhadap *stakeholders*. Bisnis dengan tata kelola yang baik juga sering kali menyediakan data keuangan dengan kualitas lebih baik, sehingga memungkinkan adanya pengawasan langsung terhadap kepemimpinan perusahaan.¹³

GCG merupakan proses struktural yang digunakan bisnis untuk meningkatkan keberhasilan dan akuntabilitas bisnis guna meningkatkan nilai pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap memperhatikan kepentingan

¹⁰ “The Role of Chief Executive Tenure for Public Organizations’ Hiring of Management Consultants | Semantic Scholar” <<https://www.semanticscholar.org/paper/The-role-of-chief-executive-tenure-for-public-of-Pemer-Börjeson/19ceeb0177d63242867d3aec093b074355416ae8>> [accessed 18 November 2023].

¹¹ Petrus Wahyudi, Ika Wulandari, and Martinus Budiantara, “Analisis Pengaruh Intellectual Capital Dan Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan,” *JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta*, 7.2 (2021), 199–205.

¹² IICG (*The Indonesian for Corporate Governance*)

¹³ Jacobus Widiatmoko, “Corporate Governance Mechanism and Corporate Social Responsibility on Firm Value,” *Relevance: Journal of Management and Business*, 3.1 (2020), 13–25 <<https://doi.org/10.22515/relevance.v3i1.2345>>.

pemangku kepentingan lainnya, berdasarkan hukum dan nilai etika. Hal itu berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor KEP-117/M-MBU/2002. GCG dapat digunakan untuk mengurangi konflik keagenan antara manajer dan pemegang saham dalam suatu bisnis. Tata kelola perusahaan yang baik mengacu pada prosedur yang harus diikuti oleh manajemen saat mengelola perusahaan untuk memaksimalkan nilai pemegang saham dengan mempertimbangkan semua pihak yang terlibat dan berkontribusi terhadap bisnis.¹⁴ GCG dapat diukur melalui indikator seperti komite audit, kepemilikan manajemen, independen, dewan komisaris dan dewan direksi.¹⁵

Menurut definisi di atas, tata kelola perusahaan (GCG) yang baik adalah suatu sistem yang mengendalikan, mengawasi, dan mengelola proses pengendalian bisnis yang sedang berlangsung dengan tujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan tetap memperhatikan kepentingan pemangku kepentingan, kreditur, karyawan, dan perusahaan, masyarakat secara luas.

b. Tujuan dan manfaat *Good Corporate*

Penerapan GCG digunakan untuk peningkatan dan pengevaluasi kinerja suatu perusahaan, selain kompetensi responsibilitas perusahaan bentuk pertanggungjawabannya terhadap *stakeholders* lain bersangkutan berdasar aturan yang ditentukan. Tujuan penerapan GCG menurut KNKG yaitu dalam rangka¹⁶:

- 1) Membantu terwujudnya kelangsungan perusahaan dengan berdasarkan lima prinsip yaitu keterbukaan, tanggung jawab, responsibilitas, kemandirian, dan kelaziman serta kesamaan.

¹⁴ Annisa Ayunitha and others, "Does the Good Corporate Governance Approach Affect Agency Cost?," *Solid State Technology*, 63.4 (2020), 3760–70 <www.solidstatetechnology.us>.

¹⁵ Ashari Lintang Yudhanti and Ela Listianto, "Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Dan Kinerja Keuangan Terhadap Pelaporan Pengungkapan Keberlanjutan," *Akuntansi: Jurnal Akuntansi Integratif*, 7.2 (2022), 104–23 <<https://doi.org/10.29080/jai.v7i2.622>>.

¹⁶ Komite Nasional Kebijakan Governansi, "Pedoman Umum Governansi Korporat Indonesia (PUGKI) 2021," *Komite Nasional Kebijakan Governansi*, 2021, 37 <<https://knkg.or.id/wp-content/uploads/2022/06/PUGKI-2021-LORES.pdf>>.

- 2) Membantu untuk memperdayakan fungsi serta independensi tiap bagian perusahaan, seperti dewan komisaris, dewan direksi, dan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).
- 3) Membantu pemilik saham, anggota dewan komisaris dan dewan direksi supaya dalam pembuatan keputusan dan melaksanakan tindakannya sesuai dengan nilai moral dan patuh pada aturan undang-undang.
- 4) Membantu adanya kesadaran serta pertanggungjawaban sosial perusahaan pada masyarakat dan keabadian lingkungan khususnya disekeliling perusahaan.
- 5) Memaksimalkan *value* perusahaan untuk pemilik saham dan tetap mementingkan *stakeholdres* lainnya.
- 6) Membantu peningkatan daya saing perusahaan dengan cara nasional ataupun internasional sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan pasar yang bisa mendorong perputaran investasi serta menumbuhkan ekonomi nasional berkelanjutan.

c. Prinsip *Good Corporate Governance*

Menurut KNKG, ada lima prinsip GCG yang disingkat dengan TARIF meliputi¹⁷:

- 1) *Transparency*
Pengadaan informasi yang konkret dan signifikan yang mudah diterima dan dipahami oleh *stakeholders*. Perusahaan perlu berinisiatif untuk menyampaikan informasi, namun juga hal-hal penting sebagai pembuatan keputusan pemilik saham, kreditur, dan *stakeholders*.
- 2) *Accountability*
Pelaksanaan tanggung jawab kinerja perusahaan dengan cara terbuka dan lazim. Pengelolaan perusahaan harus dengan benar, ternilai dan berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan memperhatikan kepentingan pemilik saham maupun *stakeholders*.
- 3) *Responsibility*
Ketaatan pada aturan perundang-undangan dan menenuhi tanggung jawab kepada masyarakat serta

¹⁷ Komite Nasional Kebijakan Governansi.

lingkungan. Perusahaan bisa menjaga keberlanjutan usaha jangka panjang juga memperoleh pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

4) *Independency*

Perusahaan dikelola secara independen (kemandirian yang tidak terikat pihak manapun) sehingga tiap bagian perusahaan tidak saling menguasai dan pihak lain tidak bisa ikut campur tangan.

5) *Fairness*

Adanya jaminan atas hak pemilik saham dan *stakeholders* lainnya, yang didalamnya ada hak-hak pemilik saham minoritas dan pemilik saham asing, dan juga terdapat jaminan atas pelaksanaan komitmen pada para investor.

Disamping itu, prinsip GCG menurut OECD meliputi hal-hal berikut:¹⁸

- 1) *Shareholder Rights and Essential Ownership Roles* (hak pemegang saham dan peran kepemilikan penting). Kerangka GCG perusahaan meliputi perlindungan dan penyediaan fasilitas pemenuhan hak-hak pemegang saham.
- 2) *The Fair Handling of Stockholders* (perlakuan yang adil terhadap pemilik saham. Kerangka GCG terdapat kepastian dan perlakuan yang sama pada pemilik saham termasuk pemilik saham minoritas juga *stakeholders*).
- 3) *Stakeholders' Place in Corporate Governance* (peran *stakeholders* dalam *corporate governance*). Kerangka GCG memuat pengakuan hak atas *stakeholders* yang ditetapkan oleh hukum dan melalui pembuatan janji yang profitabel dan membantu kerjasama antara entitas dengan *stakeholder* untuk mewujudkan kekayaan, karir dan kesinambungan keuangan perusahaan.
- 4) *Disclosure and Transparency* (pengungkapan dan keterbukaan). Kerangka GCG harus memuat

¹⁸ Nobuyuki Demise, "OECD Principles of Corporate Governance," *Corporate Governance in Japan: From the Viewpoints of Management, Accounting, and the Market*, 2006, 109–17 <https://doi.org/10.1007/978-4-431-30920-8_10>.

pengungkapan secara tepat dan cermat pada seluruh objek perusahaan, yang meliputi kondisi keuangan, kinerja, kepemilikan serta GCG.

- 5) *The Responsibilities of the Board* (tanggung jawab dewan komisaris). Kerangka GCG harus memuat panduan strategis perusahaan, pengamatan selektif pada manajemen oleh dewan dan bentuk tanggung jawab dewan terhadap entitas dan pemilik saham.

d. Mekanisme *Good Corporate Governance*

1) Dewan Komisaris

Menurut UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dewan komisaris menjadi bagian dari susunan institusi yang bertindak mengawasi secara keseluruhan pada dewan direksi yang sesuai dengan estimasi dasar perusahaan.¹⁹

Menurut Egon Zehnder²⁰, Dewan Komisaris bertugas memastikan terlaksananya rencana perusahaan serta pengawasan manajemen dalam organisasi. Pada dasarnya komisaris merupakan proses pengawasan dan pemberian arahan untuk mengendalikan perusahaan. Karena manajemen mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi perusahaan, serta berguna untuk pengawasan manajemen, maka hal tersebut menjadi salah satu penopang ketahanan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Karakteristik dewan komisaris ada dua, yakni ukuran dewan komisaris²¹ dan pendidikan komisaris. Ukuran dewan komisaris memaparkan jumlah dewan komisaris pada suatu perusahaan.²² Banyak peneliti yang menggunakan ukuran dewan komisaris untuk

¹⁹ UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

²⁰ Egon Zehnder, "Egon Zehnder Latin American Board Diversity Analysis," 2016.

²¹ Tamoi Jangu and others, "Does Good Corporate Governance Lead to Better Sustainability Reporting? An Analysis Using Structural Equation Modeling," *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145 (2014), 138–45 <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.06.020>>.

²² Yahya Ali Al-Matari, "Do the Characteristics of the Board Chairman Have an Effect on Corporate Performance? Empirical Evidence from Saudi Arabia," *Heliyon*, 8.4 (2022), e09286 <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09286>>.

mengetahui pengaruhnya terhadap *CSR performance*.²³ Pendidikan dewan komisaris juga nilai penting guna mendapat informasi dan menyusun staretegi dengan tujuan meningkatkan value perusahaan.²⁴

2) Dewan Direksi

Seseorang yang memegang atas seluruh tanggung jawab keanggotaan perusahaan disebut dewan direksi. Dewan direksi merupakan bagan tertinggi dalam suatu perusahaan. Menurut Crifi dkk, Dewan direksi beserta jajarannya merupakan salah satu komponen dari mekanisme internal perusahaan.²⁵ Menurut UU No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 1, Direksi merupakan bagian perusahaan yang memiliki wewenang serta tanggung jawab seluruh atas pengendalian perusahaan demi tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan dari dalam maupun luar perusahaan. Dewan direksi ditentukan oleh pemilik saham dalam RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).²⁶ Peran dewan direksi merupakan hal penting dalam rangka implementasi GCG. Tugas dewan direksi antara lain:

- a) Mengendalikan perusahaan melalui kebijakan perusahaan yang telah dibuat.
- b) Menunjuk, menentukan, dan mengamati kinerja karyawan dan kepala bagian.
- c) Menerima anggaran tahunan perusahaan.
- d) Memberikan laporaan keuangan pada pemilik saham atas kinerja perusahaan

²³ Issabella Alodia and Adwin Surja Atmadja, "The Effect of Firm-Characteristics and Corporate Governance on Corporate Social Responsibility and Future Firm Performance," *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 45.1 (2018), 102–23.

²⁴ Taïeb Hafsi and Gokhan Turgut, "Boardroom Diversity and Its Effect on Social Performance: Conceptualization and Empirical Evidence," *Journal of Business Ethics*, 112.3 (2013), 463–79 <<https://doi.org/10.1007/s10551-012-1272-z>>.

²⁵ Ni Putu Frishca Ardiani, Lindrawati, and Susanto Adi, "Pengaruh Mekanisme Good Corporate Governance Terhadap Pengungkapan Sustainability Report Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia," *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 8.1 (2022), 78–90.

²⁶ UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Berdasarkan Peraturan No. 33/PJOK04/2014 tentang direksi dan dewan komisaris emiten atau perusahaan publik²⁷, kepengurusan dewan direksi yakni:

- a) Direksi perusahaan publik minimal 2 orang anggota direksi.
- b) Salah satu anggota menjadi direktur utama atau presiden direktur.

4. CEO Narcissism

Pimpinan perusahaan mempengaruhi pembaharuan perusahaan, khususnya CEO narsistik, seperti Bill Gates, mantan CEO Microsoft; SpaceX; Steve Jobs, mantan CEO Apple; Elon Musk, CEO Tesla dan CEO lain dari perusahaan ternama memperlihatkan macam-macam level kecondongan sifat narsistik. Problem ini sudah menjadi perhatian khusus golongan sosial dan ilmuwan untuk membantu perusahaan supaya mampu melawan tantangan teknis, meningkatkan kinerja pembaharuan dan mewujudkan keberhasilan.²⁸

CEO (*Chief Executive Office*) menduduki posisi tertinggi dari manajemen perusahaan dan memenuhi tanggung jawab atas aktivitas serta kinerja perusahaan.²⁹ CEO dipilih perusahaan dengan berdasar kemampuan, pengetahuan, dan skill mereka untuk mewujudkan nilai bagi pemilik saham karena CEO berperan penting dalam menuntun dan memfokuskan keberhasilan perusahaan.³⁰

Sikap dari CEO yang merupakan direktur utama perusahaan dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan yang salah satunya yaitu sikap narsisme. Narsisme merupakan

²⁷ Peraturan No. 33/PJOK04/2014 tentang direksi dan dewan komisaris emiten atau perusahaan publik

²⁸ Ormonde Rhees Cragun, Kari Joseph Olsen, and Patrick Michael Wright, "Making CEO Narcissism Research Great: A Review and Meta-Analysis of CEO Narcissism," *Journal of Management*, 46.6 (2020), 908–36 <<https://doi.org/10.1177/0149206319892678>>.

²⁹ Iman Harymawan and others, "CEO Busyness and Firm Performance: Evidence from Indonesia," *Heliyon*, 5.5 (2019), e01601 <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01601>>.

³⁰ José I. Rojas-Méndez, Steven A. Murphy, and Nicolas Papadopoulos, "The U.S. Brand Personality: A Sino Perspective," *Journal of Business Research*, 66.8 (2013), 1028–34 <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.12.027>>.

keadaan mencintai diri sendiri yang menumbuhkan sifat egois.³¹ Narsisme menyinggung pada aspek psikologis yang berhubungan dengan ciri khas kepribadian diantaranya harga diri, bangga terhadap diri sendiri, prestasi, kekuasaan, percaya bahwa dirinya orang istimewa terutama suka pada rasa kagum dan rasa perhatian, memperkuat citra diri melalui pujian dari luar.³²

Dampak dari sikap narsisme tersebut dapat negatif maupun positif. Dampak negatif seperti kerugian perusahaan akibat kesalahan saat membuat keputusan karena kepercayaan CEO yang sangat tinggi. Kemudian, dampak positifnya yaitu adanya kepercayaan diri yang tinggi, CEO narsistik mungkin bisa memotivasi karyawan dalam rangka peningkatan kinerja dengan semangat dan intensitas mereka.³³

Santrock mengungkapkan bahwa narsisme ialah pelekatan pada orang lain yang berpusat dan berfokus pada diri sendiri. Biasanya, sikap narsisme tidak dirasakan oleh pelaku dan bagaimana pihak lain menilai mereka. Ketidaktahuan ini menimbulkan masalah bagi mereka CEO. Orang narsis sangat berorientasi pada diri sendiri dan sering memikirkan diri mereka sendiri dan menganggap mereka sempurna (mengucapkan selamat pada diri sendiri), dan menempatkan keinginan dan harapan mereka dirimulah yang terpenting dan jangan memikirkan orang lain.³⁴

5. Kinerja Keberlanjutan

Kinerja keberlanjutan merupakan suatu komponen yang mencakup tujuan ekonomi, sosial, juga lingkungan dari kegiatan perusahaan yang menjadikan *value* perusahaan

³¹ Engkus, dkk, 'PERILAKU NARSIS PADA MEDIA SOSIAL DI KALANGAN REMAJA NARCISSISTIC BEHAVIOUR ON SOCIAL MEDIA AMONG', 20.2 (2017), 121–34 <<https://doi.org/10.20422/jpk.v20i2.220>>.

³² Kadek Ernawan and Debby Ratna Daniel, "Pengukuran Narsisme Ceo Dalam Penelitian Di Bidang Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi: Sebuah Studi Literatur," *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6.1 (2020), 46–58 <<https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2861>>.

³³ Muttiarni Muttiarni and others, "Pengaruh CEO Narsisme Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia," *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5.1 (2022), 15–22 <<https://doi.org/10.35326/jiam.v5i1.2045>>.

³⁴ John W. Santrock, "Educational Psychology," *The Social Science Encyclopedia*, 2004, 288–89 <<https://doi.org/10.15864/ijelts.5102>>.

meningkat.³⁵ Kinerja keberlanjutan menjadi cara untuk membuat perusahaan tetap akuntabel dan memberikan informasi tentang bagaimana operasi mereka mempengaruhi pembangunan berkelanjutan baik secara positif atau buruk.³⁶ Kinerja keberlanjutan perusahaan merupakan konsep multifaset yang menggantikan pandangan konvensional mengenai kinerja perusahaan, yang utamanya menunjukkan apresiasi kepada pemilik modal. Hal ini didasarkan pada gagasan permulaan yang berkesinambungan.³⁷

Penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi efisiensi strategi yang dijalankan. Jika kinerja keberlanjutan mengalami peningkatan yang positif maka akan mempengaruhi pada kinerja perusahaan.³⁸ Penyatuan aspek kinerja keberlanjutan pada penyusunan strategi perusahaan diperlukan adanya pengukuran kinerja keberlanjutan. Pengukuran kinerja keberlanjutan merupakan salah satu metode sebagai upaya peningkatan kinerja perusahaan yang menjadi perhatian para peneliti selama dua dekade ini.³⁹ Menurut penelitian KPMG yang dilansir dari News Center GRI pada tanggal 1 Desember 2020 dikemukakan jika 96% dari G250 sudah mengangkat *sustainability report* pada kinerja keberlanjutan mereka. Angka

³⁵ Giorgia Nigri and Mara Del Baldo, "Sustainability Reporting and Performance Measurement Systems: How Do Small- and Medium- Sized Benefit Corporations Manage Integration?," *Sustainability (Switzerland)*, 10.12 (2018) <<https://doi.org/10.3390/su10124499>>.

³⁶ Sabrina Spallini and others, "The Dimension of Sustainability: A Comparative Analysis of Broadness of Information in Italian Companies Sustainability The Dimension of Sustainability: A Comparative Analysis of Broadness of Information in Italian Companies," January, 2021 <<https://doi.org/10.3390/su13031457>>.

³⁷ Marie PavlÁková Dočekalová, Alena Kocmanová, and Jiří Koleňák, "Determination of Economic Indicators in the Context of Corporate Sustainability Performance Verslas : Teorija Ir Praktika / Business : Theory and Practice Determination of Economic Indicators in the Context of Corporate Sustainability Performance," June, 2016 <<https://doi.org/10.3846/btp.2015.450>>.

³⁸ Atanu Chaudhuri and Jayanth Jayaram, "A Socio-Technical View of Performance Impact of Integrated Quality and Sustainability Strategies," *International Journal of Production Research*, 57.5 (2019), 1478–96 <<https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1492162>>.

³⁹ Gopal Kumar and Mohit Goswami, "Sustainable Supply Chain Performance, Its Practice and Impact on Barriers to Collaboration," *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68.8 (2019), 1434–56 <<https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2018-0425>>.

itu menjelaskan jika *sustainability report* ialah salah satu sarana untuk pengungkapan tindakan mereka terkait problem-problem keberlanjutan yang meliputi aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan.⁴⁰ Penelitian Pham menjelaskan jika *sustainability report* di Swedia berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan perusahaan.⁴¹

B. Penelitian Terdahulu

Riset sebelumnya sudah pernah dilakukan terkait penelitian ini yang digunakan sebagai acuan dalam menyusun penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Kesimpulan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Bryan W. Husted and José Milton de Sousa-Filho (2018) ⁴²	<i>Board structure and environmental, social, and governance disclosure in Latin America</i>	Ukuran dewan memiliki pengaruh positif terhadap sosial, ekonomi dan pengungkapan tata kelola
2	Yiming Ma, dkk (2019) ⁴³	<i>Relationship Between a CEO's Level of Education and Corporate Social Responsibility: Evidence from Chinese Listed</i>	Pendidikan dewan memiliki pengaruh positif pada performance perusahaan.

⁴⁰ Charika Channuntipat, "Can Sustainability Report Assurance Be a Collaborative Process and Practice beyond the Ritual of Verification?," *Business Strategy and the Environment*, 30.2 (2021), 775–86 <<https://doi.org/10.1002/bse.2653>>.

⁴¹ Duc Cuong Pham and others, "The Impact of Sustainability Practices on Financial Performance: Empirical Evidence from Sweden," *Cogent Business and Management*, 8.1 (2021), 0–19 <<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1912526>>.

⁴² Bryan W. Husted and José Milton de Sousa-Filho, "Board Structure and Environmental, Social, and Governance Disclosure in Latin America," *Journal of Business Research*, 102.November 2016 (2019), 220–27 <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.017>>.

⁴³ Ma.

		<i>Firms</i>	
3	Yasir Shahab, dkk (2019) ⁴⁴	<i>Chief executive officer attributes, sustainable performance, environmental performance, and environmental reporting: New insights from upper echelons perspective</i>	Pendidikan CEO memiliki pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan
4	Correa Garcia dkk (2020) ⁴⁵	<i>Corporate governance and its implications for sustainability reporting quality in Latin American business groups</i>	Ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh positif terhadap pelaporan berkelanjutan
5	Maria Khushi, dkk (2020) ⁴⁶	<i>Effects Of Profitability Measures On Free Cash Flow; Evidence From Pakistan Stock Exchange</i>	Narsisme CEO mempunyai pengaruh positif pada kinerja perusahaan.
6	Linda Arisanty,	<i>The Role of CEO Narcissism in</i>	Narsisme CEO mempunyai pengaruh

⁴⁴ Yasir Shahab and others, "Chief Executive Officer Attributes, Sustainable Performance, Environmental Performance, and Environmental Reporting: New Insights from Upper Echelons Perspective," *Business Strategy and the Environment*, 29.1 (2020), 1–16 <<https://doi.org/10.1002/bse.2345>>.

⁴⁵ Jaime Andres Correa-Garcia, Maria Antonia Garcia-Benau, and Emma Garcia-Meca, "Corporate Governance and Its Implications for Sustainability Reporting Quality in Latin American Business Groups," *Journal of Cleaner Production*, 260 (2020), 121142 <<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121142>>.

⁴⁶ Maria Khushi, Sajid Mohy Ul Din, and Mohammed Ali Bait Ali Sulaiman, "Effects of Profitability Measures on Free Cash Flow; Evidence from Pakistan Stock Exchange," *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9.1 (2020), 3882–89.

	dkk (2020) ⁴⁷	<i>Creating Firm Value (Study on BUMN Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange 2015-2019)</i>	pada CSR perusahaan karena CSR dianggap merupakan respons terhadap kebutuhan pribadi CEO akan perhatian dan penguatan citra dan reputasi.
7	Laila dan Aria (2020)	Peran Narsisme CEO Terhadap Pengungkapan ESG di Negara ASEAN-5	Narsisme CEO memiliki dampak positif pada pengungkapan ESG perusahaan.
8	Bambang Tjahjadi, dkk. (2021) ⁴⁸	<i>Good Corporate Governance And Corporate Sustainability Performance In Indonesia: A Triple Bottom Line Approach</i>	Ukuran dewan komisaris berdampak positif signifikan pada kinerja keberlanjutan ekonomi. Ukuran dewan komisaris tidak berdampak signifikan pada kinerja lingkungan. Ukuran dewan komisaris berpengaruh negatif signifikan pada kinerja keberlanjutan sosial. Sedangkan pendidikan dewan komisaris berdampak positif pada kinerja keberlanjutan ekonomi. Pendidikan dewan komisaris berdampak negatif pada kinerja lingkungan. Pendidikan

⁴⁷ Linda Arisanty Razak and Ismail Badollahi, "The Role of CEO Narcissism in Creating Firm Value," *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5.11 (2020), 221–25.

⁴⁸ Bambang Tjahjadi, Noorlailie Soewarno, and Febriani Mustikaningtiyas, "Good Corporate Governance and Corporate Sustainability Performance in Indonesia: A Triple Bottom Line Approach," *Heliyon*, 7.3 (2021), e06453 <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06453>>.

			dewan komisaris tidak berdampak signifikan pada kinerja keberlanjutan sosial.
9	Lan Zhang, dkk (2021) ⁴⁹	<i>Relationships Among CEO Narcissism, Debt Financing and Firm Innovation Performance: Emotion Recognition Using Advanced Artificial Intelligence</i>	CEO <i>Narcissism</i> berdampak positif pada kinerja perusahaan.
10	Desak Nyoman Werastuti (2022)	Apakah <i>Good Corporate Governance</i> Berperan dalam Meningkatkan Kinerja Keberlanjutan?	Ukuran dewan komisaris dan direksi berdampak positif pada kinerja ekonomi dan lingkungan. Sedangkan pendidikan dewan komisaris dan direksi berdampak negatif pada kinerja ekonomi dan lingkungan.
11	Kusiyah, dkk (2022)	Pengaruh Narsisme Ceo Dan Arus Kas Bebas Terhadap	Narsisme CEO secara parsial berpengaruh secara positif terhadap laporan keberlanjutan dilihat dari hasil regresi menunjukkan angka positif.
12	Benny Kurnianto, dkk. (2023)	Kinerja Perusahaan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan	Narsisme CEO memiliki pengaruh positif pada laporan keberlanjutan ditinjau

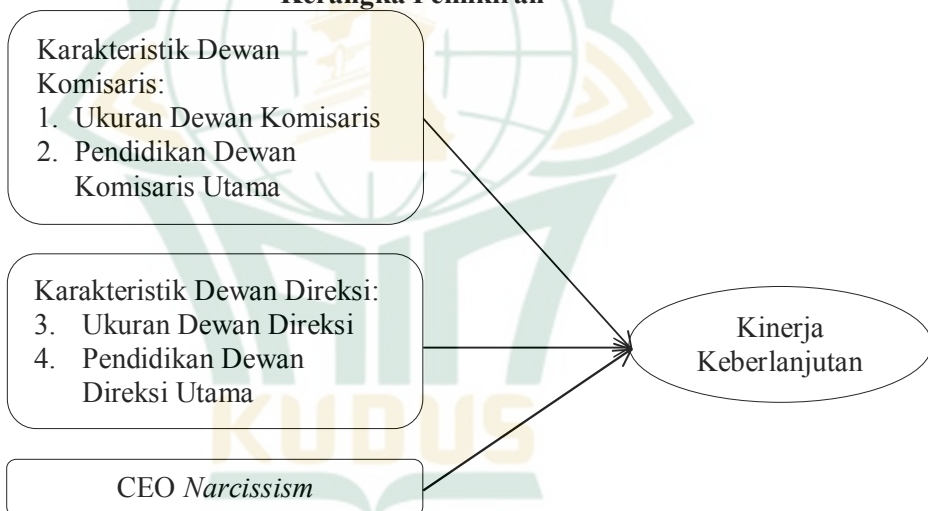
⁴⁹ Lan Zhang and others, "Relationships Among CEO Narcissism, Debt Financing and Firm Innovation Performance: Emotion Recognition Using Advanced Artificial Intelligence," *Frontiers in Psychology*, 12.September (2021), 1–12 <<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.734777>>.

		Sustainability Report	dari hasil regresi melihat angka positif.
--	--	-----------------------	---

C. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini akan membahas mengenai Apakah *Good Governance* Dan *Narcissism CEO* Berpengaruh Terhadap Kinerja Keberlanjutan? (Studi Pada Perusahaan Pertambangan Yang Tedaftar Di ISSI Tahun 2019-2022). *Good Corporate Governance* dan *CEO Narcissism* merupakan suatu yang terbuka atas penetapan tujuan perusahaan, pencapaiannya, penilaian kinerjanya dan pengaruhnya pada kinerja keberlanjutan. Berdasar pada landasan teori tersebut, maka peneliti menyusun kerangka konseptual, seperti berikut:

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya dengan menerapkan sistem *one-tier*.

1. Ukuran Dewan Komisaris dan Kinerja Keberlanjutan

Sustainability theory menjelaskan keprihatinan keberlanjutan bergantung pada sistem masyarakat dimana keseimbangan antara ekonomi, sosial, dan lingkungan diciptakan dalam kehidupan. Keputusan dewan sangat berkaitan

dengan sistem yang dilaksanakan⁵⁰. Semakin besar ukuran dewan, perusahaan berpotensi mempunyai banyak profit karena memiliki beragam pandangan dan gagasan yang berbeda sehingga mampu menciptakan strategi yang lebih baik untuk perusahaan⁵¹.

Semakin kecil ukuran dewan, beban kerja bertambah bagi tiap anggota dewan sehingga kualitas kontrol mereka menurun.⁵² Ukuran dewan memiliki pengaruh positif pada pengungkapan lingkungan⁵³. Penelitian oleh Husted dan de Sousa-Filho juga menjelaskan bahwa ukuran dewan memiliki pengaruh positif terhadap sosial, ekonomi dan pengungkapan tata kelola⁵⁴. Penelitian ini juga didukung oleh peneliti yang menjelaskan bahwa ukuran perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap pengungkapan CSR (majeed). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

H1 : ukuran dewan komisaris mempunyai pengaruh terhadap kinerja keberlanjutan.

2. Pendidikan Komisaris Utama dan Kinerja keberlanjutan

Sustainability theory menjelaskan bahwa TBL (*triple bottom line*) dapat membantu para pimpinan dalam rangka pengimplementasian visi yang dimiliki supaya dapat bertahan dalam jangka panjang.⁵⁵ *Upper echelons theory* menyebutkan bahwa latar belakang pimpinan perusahaan berpengaruh terhadap sistem dan kinerja perusahaan⁵⁶. Penelitian yang dilakukan oleh Chang dkk menyebutkan bahwa perbedaan latar

⁵⁰ Meadows and Meadows.

⁵¹ Sarra Berraies and Wajdi Ben Rejeb, "Boards of Directors' Roles and Size: What Effects on Exploitative and Exploratory Innovations? Case of Listed Tunisian Firms," *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 23.2 (2019), 161–79 <<https://doi.org/10.1504/IJEIM.2019.098148>>.

⁵² Nazim Hussain, Ugo Rigoni, and René P. Orij, "Corporate Governance and Sustainability Performance: Analysis of Triple Bottom Line Performance," *Journal of Business Ethics*, 149.2 (2018), 411–32 <<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3099-5>>.

⁵³ Claudia Arena, Alessandro Cirillo, and others, "Women on Board: Evidence from a Masculine Industry," *Corporate Governance (Bingley)*, 15.3 (2015), 339–56 <<https://doi.org/10.1108/CG-02-2014-0015>>.

⁵⁴ Husted and Sousa-Filho.

⁵⁵ Meadows and Meadows.

⁵⁶ Hambrick and Mason.

belakang pendidikan bisa mengembangkan sumber daya yang berbeda, dengan demikian, bisa mengendalikan berbagai jenis kebutuhan pemangku kepentingan serta mengembangkan kinerja CSR yang lebih optimal.⁵⁷

Berbagai ragam latar belakang pendidikan dapat pula mengembangkan teknologi pada perusahaan.⁵⁸ Penelitian oleh Kagzi dan Guha⁵⁹ dan penelitian Yang⁶⁰ menyebutkan bahwa pendidikan dewan memiliki pengaruh positif pada *performance* perusahaan. Dewan yang berpendidikan tinggi dan berpengalaman di luar negeri memiliki pengaruh positif pada kinerja CSR⁶¹. Penelitian oleh Martin dan Herrero mengungkapkan jika pendidikan dewan memiliki pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan lingkungan⁶². Penelitian oleh Pereira dan Filipe juga mengungkapkan jika latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan perusahaan.⁶³ Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

⁵⁷ Young Kyun Chang and others, “Exploring the Relationship Between Board Characteristics and CSR: Empirical Evidence from Korea,” *Journal of Business Ethics*, 140.2 (2017), 225–42 <<https://doi.org/10.1007/s10551-015-2651-z>>.

⁵⁸ Ram Kumar Mishra and Shital Jhunjhunwala, *Diversity and the Effective Corporate Board*, *Diversity and the Effective Corporate Board*, 2013 <<https://doi.org/10.1016/C2012-0-06237-0>>.

⁵⁹ Muneza Kagzi and Mahua Guha, “Does Board Demographic Diversity Influence Firm Performance? Evidence from Indian-Knowledge Intensive Firms,” *Benchmarking*, 25.3 (2018), 1028–58 <<https://doi.org/10.1108/BIJ-07-2017-0203>>.

⁶⁰ Ma.

⁶¹ Nese Colakoglu, Mehmet Eryilmaz, and Jennifer Martínez-Ferrero, “Is Board Diversity an Antecedent of Corporate Social Responsibility Performance in Firms? A Research on the 500 Biggest Turkish Companies,” *Social Responsibility Journal*, 17.2 (2021), 243–62 <<https://doi.org/10.1108/SRJ-07-2019-0251>>.

⁶² C. José García Martín and Begoña Herrero, “Do Board Characteristics Affect Environmental Performance? A Study of EU Firms,” *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27.1 (2020), 74–94 <<https://doi.org/10.1002/csr.1775>>.

⁶³ V. M. Morais Pereira and J. A. Candeias Bonito Filipe, “Quality of Board Members’ Training and Bank Financial Performance: Evidence from Portugal,” *International Journal of Economics and Business Administration*, 6.3 (2018), 47–79.

H2 : pendidikan komisaris utama mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan.

3. Ukuran Dewan Direksi dan Kinerja Keberlanjutan

Sustainability theory mengungkapkan penerapan standar GRI 94 menjadi patokan bagi manajemen perusahaan untuk menelusuri kekurangan serta mengembangkan kinerja keberlanjutan perusahaan.⁶⁴ Penelitian terdahulu pada sistem *one-tier* masih minim mengkaji ukuran TMT. Sistem *one-tier* disebut juga dewan direksi dengan TMT karena melaksanakan tugas yang sepadan dengan dewan direksi di Indonesia, yaitu pimpinan tertinggi yang berpengaruh langsung terhadap perumusan strategi perusahaan.⁶⁵

Dari penelitian sebelumnya ditemukan keterkaitan antara TMT dengan pembuatan keputusan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembuatan keputusan yaitu *value*, *trust*, wawasan serta tanggapan manajer puncak.⁶⁶ Penelitian Arena dkk menyebutkan ukuran TMT berdampak negatif signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan.⁶⁷ Kearney dan Gebert berpendapat semakin banyak ukuran TMT menyebabkan lambatnya ketepatan interkasi anggota sehingga menimbulkan *information asymmetry*.⁶⁸ Penelitian lain dilakukan oleh Lai dan Liu yang mengungkapkan bahwa semakin banyak ukuran TMT akan berpengaruh negatif pada pengoptimalan pemodalan

⁶⁴ Meadows and Meadows.

⁶⁵ Tomohiko Tanikawa, Soyeon Kim, and Yuhee Jung, "Top Management Team Diversity and Firm Performance: Exploring a Function of Age," *Team Performance Management*, 23.3–4 (2017), 156–70 <<https://doi.org/10.1108/TPM-06-2016-0027>>.

⁶⁶ M. Carmen Díaz-Fernández, M. Rosario González- Rodríguez, and Biagio Simonetti, "Top Management Team Diversity and High Performance: An Integrative Approach Based on Upper Echelons and Complexity Theory," *European Management Journal*, 38.1 (2020), 157–68 <<https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.006>>.

⁶⁷ Claudia Arena, Simona Catuogno, and others, 'Gender Diversity in Public Hospitals' TMT: The Impact on Financial and Non-Financial Performance', *International Conference on Gender Research*, 2019, 43–50, X, XIII, XXII

⁶⁸ Eric Kearney and Diether Gebert, "Managing Diversity and Enhancing Team Outcomes: The Promise of Transformational Leadership," *Journal of Applied Psychology*, 94.1 (2009), 77–89 <<https://doi.org/10.1037/a0013077>>.

perusahaan.⁶⁹ Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

H3: ukuran dewan direksi mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan.

4. Pendidikan Direktur Utama dan Kinerja keberlanjutan

Sustainability theory mengungkapkan pimpinan perusahaan yang menerapkan sistem TBL (*triple bottom line*) sebagai bentuk penilaian kinerja keberlanjutan akan menaikkan profit bersaing dan bertahan dalam waktu lama.⁷⁰ *Upper echelons theory* mengungkapkan latar belakang pemimpin suatu perusahaan memiliki pengaruh terhadap cara pandang problem intern maupun ekstern serta pembuatan keputusan.⁷¹ Penelitian Saidu & Sani menjelaskan bahwa pendidikan merupakan kecakapan, berpendidikan dan berpengalaman yang luas dapat mengembangkan keahlian manajer puncak sehingga perusahaan dapat bertahan dalam waktu lama.⁷² Penelitian yang dilakukan King dkk mengungkapkan pimpinan perusahaan berlatar belakang pendidikan bisnis akan meningkatkan keahlian manajer daripada keahlian teknik. Gagasan tersebut melihat jika perusahaan yang berkembang dengan cepat dan lebih kompleks karena perkembangan teknologi serta pembaharuan dalam implementasi bisnis.⁷³

Penelitian Papadimitri dkk menjelaskan jika CEO berlatar belakang *MBA* mempunyai metode yang kuat dalam kegiatan perusahaan.⁷⁴ Jenjang pendidikan CEO menjadi impian pada perusahaan mengenai keahlian dalam mengatur perusahaan

⁶⁹ Shu Miao Lai and Chih Liang Liu, "Management Characteristics and Corporate Investment Efficiency*," *Asia-Pacific Journal of Accounting and Economics*, 25.3-4 (2018), 295-312 <<https://doi.org/10.1080/16081625.2016.1266270>>.

⁷⁰ Meadows and Meadows.

⁷¹ Hambrick and Mason.

⁷² Sani Saidu, "CEO Characteristics and Firm Performance: Focus on Origin, Education and Ownership," *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9.1 (2019) <<https://doi.org/10.1186/s40497-019-0153-7>>.

⁷³ Martina De Lillo and Heather J. Ferguson, "Kent Academic Repository," *European Journal of Social Psychology*, 40.2 (2022), 366-74.

⁷⁴ Panagiota Papadimitri and others, "The Effects of Board of Directors' Education on Firms' Credit Ratings," *Journal of Business Research*, 116.462 (2020), 294-313 <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.059>>.

secara efektif.⁷⁵ Penelitian Naseem dkk menyatakan pula jika pendidikan CEO memiliki pengaruh positif pada kinerja keuangan perusahaan.⁷⁶ Penelitian Tran dan Pham menyebutkan jika jenjang pendidikan CEO memiliki pengaruh pada kinerja perusahaan lingkungan.⁷⁷ Penelitian Manner menyatakan CEO berlatar belakang pendidikan akan mengembangkan kinerja sosial perusahaan.⁷⁸ Penelitian Shahab dkk mengemukakan hasil penelitiannya yaitu pendidikan CEO memiliki pengaruh positif pada kinerja keberlanjutan.⁷⁹ Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

H4 : pendidikan direktur utama mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan.

5. CEO Narcissism

Upper echelon theory menyatakan bahwa konsep *top executive* sebagai pengambil keputusan strategi penting bagi perusahaan. Hal itu menunjukkan manajemen tingkat atas bertanggung jawab pada organisasi secara totalitas sehingga apa yang dilakukan mereka dan cara mereka melakukannya bagaimana akan berpengaruh terhadap pembuatan keputusan.⁸⁰

Sikap narsisme sudah banyak terlihat hampir di seluruh CEO perusahaan ternama, sehingga hal ini sedemikian rupa berada pada setengah grafik teratas dari populasi kecenderungan narsistik. Hal ini menyiratkan bahwa CEO yang ada pada perusahaan-perusahaan

⁷⁵ David Javakhadze, Stephen P. Ferris, and Dan W. French, "Social Capital, Investments, and External Financing," *Journal of Corporate Finance*, 37.October 2018 (2016), 38–55 <<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.12.001>>.

⁷⁶ Muhammad Akram Naseem and others, "Does Capital Structure Mediate the Link between CEO Characteristics and Firm Performance?," *Management Decision*, 58.1 (2020), 164–81 <<https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0594>>.

⁷⁷ Nhat Minh Tran and Bich Ngoc Thi Pham, "The Influence of CEO Characteristics on Corporate Environmental Performance of SMEs: Evidence from Vietnamese SMEs," *Management Science Letters*, 10.8 (2020), 1671–82 <<https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.013>>.

⁷⁸ Mikko H. Manner, "The Impact of CEO Characteristics on Corporate Social Performance," *Journal of Business Ethics*, 93.SUPPL. 1 (2010), 53–72 <<https://doi.org/10.1007/s10551-010-0626-7>>.

⁷⁹ Shahab and others.

⁸⁰ Lex Donaldson, "Strategic Leadership: Top Executives and Their Effects on Organizations," *Australian Journal of Management*, 22.2 (1997), 221–24 <<https://doi.org/10.1177/031289629702200205>>.

besar hampir semua teramati memiliki sifat narsisme ini.⁸¹ Tingginya sikap narsisme yang dimiliki CEO mengakibatkan besarnya pengaruh CEO dalam pembuat keputusan di sebuah perusahaan.⁸²

Riset sebelumnya menyebutkan jika sikap narsisme CEO tinggi akan berkomitmen yang lebih kuat pada CSR.⁸³ Penelitian Kusiyah dkk mengungkapkan bahwa Narsisme CEO tidak berpengaruh pada kinerja perusahaan.⁸⁴ Sedangkan penelitian Khushi dkk mengungkapkan bahwa Narsisme CEO mempunyai pengaruh positif pada kinerja perusahaan.⁸⁵ Penelitian Zhang dkk juga mengungkapkan bahwa CEO *Narcissism* berdampak positif pada kinerja perusahaan.⁸⁶ Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini yaitu:

H6 : CEO *narcissism* mempunyai pengaruh pada kinerja keberlanjutan.



⁸¹ Teresa Chiu and Rosemary Oliver, “Factor Analysis and Construct Validity of the SAFER-HOME,” *OTJR Occupation, Participation and Health*, 26.4 (2006), 132–42 <<https://doi.org/10.1177/153944920602600403>>.

⁸² Yohanes Andri Putranto, “Narsisme CEO Dan CSR,” *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20.2 (2022), 86–96 <<https://doi.org/10.32524/jkb.v20i2.699>>.

⁸³ Jae Kyu Myung, Yoon Hyuk Choi, and Jong Dae Kim, “Effects of CEOs’ Negative Traits on Corporate Social Responsibility,” *Sustainability (Switzerland)*, 9.4 (2017) <<https://doi.org/10.3390/su9040543>>.

⁸⁴ Kusiyah, Kalbuana, and Rusdiyanto.

⁸⁵ Khushi, Din, and Sulaiman.

⁸⁶ Zhang and others.