



PERAN CEO NARCISSISM DALAM MELIHAT PENGARUH KARAKTERISITIK DEWAN TERHADAP CORPORATE RISK DISCLOSURE

Budi Chandra^{1*}, Andi²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Universitas Internasional Batam, Sei Ladi, Jl. Gajah Mada, Baloi Permai,
Kec. Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau 29442, Indonesia

E-mail: ^{1*}budi.chandra@uib.ac.id, ²1942100.andi@uib.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui peran CEO *narcissism* dalam melihat pengaruh karakteristik dewan terhadap *corporate risk disclosure*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *board size* dan *gender diversity*. Penelitian ini berfokus pada hubungan karakteristik dewan terhadap *corporate risk disclosure* yang dilakukan perusahaan dengan peran CEO *narcissism* sebagai moderasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini berupa perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEI pada tahun 2017 sampai 2021. Penelitian ini terdiri dari 176 populasi dan melalui kriteria yang ditentukan terpilih 113 perusahaan sebagai sampel. Penelitian menggunakan analisis regresi panel. Penelitian ini menunjukkan bahwa *board size* tidak berpengaruh signifikan terhadap *corporate risk disclosure*. *Gender diversity* berpengaruh signifikan negatif terhadap *corporate risk disclosure*. CEO *narcissism* di dalam perusahaan memperkuat *gender diversity* terhadap *corporate risk disclosure*, namun memperlemah *board size* terhadap *corporate risk disclosure*.

Kata kunci: Pengungkapan Risiko Perusahaan, Tata Kelola Perusahaan, Ukuran Direksi, Keragaman Gender, Narsisme CEO

THE ROLE OF NARCISSISM CEO IN SEEING THE EFFECT OF BOARD CHARACTERISTICS ON CORPORATE RISK DISCLOSURE

Abstract

This study is intended to determine the role of CEO *narcissism* in seeing the effect of board characteristics on *corporate risk disclosure*. The independent variables in this study are *board size* and *gender diversity*. This study focuses on the relationship between the characteristics of the board and the company's *corporate risk disclosure* with the role of CEO *narcissism* as moderating. This study uses quantitative methods. Sampling using *purposive sampling* technique. The sample of this research is manufacturing companies listed on the Indonesia Stock Exchange in 2017 to 2021. This study consisted of 176 populations and through the specified criteria, 113 companies were selected as samples. The study used panel regression analysis. This study shows that *board size* has no significant effect on *corporate risk disclosure*. *Gender diversity* has a significant negative effect on *corporate risk disclosure*. CEO *narcissism* within the company strengthens *gender diversity* on *corporate risk disclosure*, but weakens *board size* on *corporate risk disclosure*.

Keywords: Corporate Governance, Corporate Risk Disclosure, Board Size, Gender Diversity, CEO Narcissism

Article History: Received: 21 Sep 2022 Revised: 10 Oct 2022 Accepted: 21 Oct 2022

PENDAHULUAN

Corporate risk disclosure (CRD) dan determinannya telah diidentifikasi sebagai area penelitian yang penting dan telah menarik para peneliti di bidang akuntansi sejak tahun 2000-an setelah terjadinya skandal akuntansi (Habtoor *et al.*, 2019). Skandal akuntansi dan pasar saham seperti xerox, enron, dan satyam adalah hasil dari praktik pelaporan risiko yang tidak jelas dan tidak memadai serta kegagalan tata kelola perusahaan (Khandelwal *et al.*, 2020). Perusahaan secara praktik masih ada yang tidak transparan dalam penyampaian informasi pada laporan tahunan yang ditujukan kepada pemegang saham dan calon investor menyebabkan adanya asimetri informasi yang dapat merugikan investor. CRD merupakan salah satu praktik *Good Corporate Governance* (GCG) (Erviando *et al.*, 2021). CRD ini bertujuan untuk membantu mengatasi dan mengantisipasi risiko, mengurangi adanya asimetri informasi dan membantu mempermudah *stakeholder* untuk memahami profil risiko perusahaan (Muslih & Mulyaningtyas, 2019).

Menurut Achmad *et al.* (2017), pemerintah Indonesia serius dalam mengelola risiko yang muncul di dalam perusahaan. Salah satu bentuk keseriusan pemerintah adalah dengan memberlakukan aturan pengungkapan risiko seperti yang tertuang dalam peraturan pengungkapan informasi risiko dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 60/PSAK 60. Adanya regulasi tersebut menunjukkan adanya reformasi dalam praktik tata kelola perusahaan. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Falendro *et al.* (2018) bahwa praktik CRD merupakan bagian penting dari reformasi tata kelola perusahaan.

Teori *agency* dapat digunakan sebagai dasar untuk memahami praktik CRD.

Menurut Kencana & Lastanti (2018), CRD adalah hubungan antara pemilik perusahaan dan manajemen yang bertugas mewujudkan GCG yang dapat dikendalikan perusahaan untuk mengurangi asimetri informasi dan konflik keagenan (*agency conflict*) antara *principal* dan *agent*. *Principal* sangat membutuhkan informasi terkait risiko guna memperbaiki pertimbangannya dalam pengambilan keputusan (Puspawardani & Juliarto, 2019).

Corporate Governance (CG) mengacu pada bagaimana sebuah perusahaan dikelola dalam berbagai hubungan antara manajemen, dewan, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. Menurut Yeo & Suparman, (2021), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengungkapan suatu perusahaan, salah satunya yaitu karakteristik dewan direksi.

Board size memiliki peran penting untuk membentuk kemampuan direksi dalam mengawasi manajer dalam meningkatkan transparansi dalam hal keputusan untuk mengungkapkan risiko dipertimbangkan oleh direksi (Kiflee & Khan, 2020). Dengan peningkatan *board size* dengan memasukkan lebih banyak direktur dengan perspektif berbeda membawa peningkatan kualitas keputusan termasuk CRD (Saggar & Singh, 2019).

Krisis keuangan global dan kegagalan perusahaan telah memicu perdebatan tentang praktik tata kelola perusahaan yang lemah dan telah menekankan regulator untuk menyelidiki alasan yang relevan untuk kejatuhan tersebut. Ternyata dalam pemeriksaan, ada salah sorotan yang menyebabkan terjadinya kegagalan perusahaan adalah dewan perusahaan yang didominasi oleh laki-laki (Saggar *et al.*, 2021). Penulis lebih lanjut seperti Saggar & Singh, (2019) menggambarkan dapat

membantu peluang pertumbuhan dan meningkatkan pengambilan keputusan dengan memasukkan perspektif yang berbeda dari laki-laki. Salem *et al.*, (2019) menyatakan kehadiran perempuan di jajaran direksi ternyata berdampak positif terhadap CRD.

CGC yang efektif tidak cukup untuk mendorong tingkat CRD yang lebih banyak. Kepribadian CEO menjadi peran penting yang dapat mempengaruhi CRD. Alasan utama mengapa CEO memainkan peran penting dalam sebuah organisasi; Menurut Li *et al.* (2018), CEO merupakan salah satu pihak pengambil keputusan utama memiliki kendali langsung atas sebuah perusahaan. Salah satu dari kepribadian CEO yang signifikan dapat mempengaruhi perilaku pengambilan keputusan adalah *narcissism* (Falah & Mita, 2020). Chiu & Oliver, (2006) menyatakan bahwa *narcissism* memang teramati di hampir semua CEO perusahaan besar, sehingga hal ini sedemikian rupa berada pada setengah grafik teratas dari populasi kecenderungan narsistik. Hal ini menjelaskan bahwa CEO yang ada di perusahaan besar teramati hampir semua memiliki sifat *narcissism*.

Sifat CEO *narcissism* dapat memperkuat atau memperlemah CRD. Lebih lanjut, Muttiarni *et al.* (2022), menjelaskan CEO *narcissism* pada dasarnya memiliki nilai dan dampak tersendiri bagi perusahaan, meskipun terkadang dipandang sebagai hal negatif yang dapat merugikan bisnis jika terlibat dalam kasus hukum untuk kepercayaannya dalam membuat keputusan yang sangat berisiko. Di samping itu, Harga diri CEO juga memiliki nilai positif bagi kepemimpinan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya berkat antusiasme dan energi yang diberikan

oleh CEO dari kepercayaan dirinya yang kuat.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti *board size* sebagai faktor yang mempengaruhi CRD (Alshirah *et al.*, 2020; Khandelwal *et al.*, 2020; Haj-Salem *et al.*, 2020). Penelitian sebelumnya juga meneliti *gender diversity* sebagai faktor yang mempengaruhi CRD (Haj-Salem *et al.*, 2020; Khandelwal *et al.*, 2020; Saggat *et al.*, 2021). Namun belum pernah ada yang meneliti *board size* terhadap CRD yang dimoderasi oleh CEO *narcissism* dan *gender diversity* terhadap CRD yang dimoderasi oleh CEO *narcissism*. Kontribusi penelitian ini yang membedakan beberapa penelitian sebelumnya adalah mengkaji sifat CEO *narcissism* terhadap CRD. Dengan demikian, hal inilah yang melatarbelakangi hubungan CEO *narcissism* sebagai moderator dalam hubungan GCG terhadap CRD.

Atas penguraian yang telah dilakukan oleh penulis, hal inilah yang memotivasi penulis dalam pengkajian terkait CRD. Lebih jelas lagi CRD pada sektor manufaktur yang terdaftar di BEI tahun 2017-2021. Penelitian ini mengkaji bagaimana CRD terpengaruh oleh *board size*, dan *gender diversity* melalui variabel moderasi yakni CEO *narcissism*.

LANDASAN TEORI

Teori Agency

Teori *Agency* menggambarkan hubungan antara *agent* atau manajemen perusahaan dan *principal* atau pemegang saham (Jensen & Meckling 1976). Perbedaan hubungan antara *agent* dan *principal* membutuhkan GCG yang dapat meminimalisir *agency conflict*. Menurut Alshirah *et al.* (2020), *board size* yang lebih besar menambah efisiensi manajemen sehingga mengurangi *agency conflict* antara *agent* dan *principal*. Peningkatan efisiensi

manajemen dan ekspansi *board size* dapat berdampak positif terhadap CRD (Saggar & Singh, 2017). Teori *agency* menunjukkan keberadaan *gender diversity* dapat meningkatkan independensi dewan dan meningkatkan pengawasan (Saggar & Singh, 2019). Literatur menunjukkan bahwa pengalaman, latar belakang dan sikap yang berbeda dapat membawa manfaat, terutama dalam GCG (Salem *et al.*, 2019). Terwujudnya GCG yang efektif dapat meningkatkan CRD (Haj-Salem *et al.*, 2020).

Teori *Agency* dapat digunakan sebagai dasar dalam memahami CRD. Menurut Puspawardani & Juliarto (2019), *agent* sebagai pihak yang lebih tahu tentang keadaan perusahaan harus mengikuti praktik tersebut. Memang, informasi risiko merupakan informasi penting yang dapat mempengaruhi pertimbangan *principal* terhadap kondisi masa depan yang akan dihadapi perusahaan.

Corporate Risk Disclosure

CRD adalah penyebaran informasi kuantitatif atau kualitatif tentang ketidakpastian atau risiko yang dihadapi perusahaan (Ibrahim *et al.*, 2019). CRD merupakan hal mendasar untuk menyediakan informasi yang transparan dan mengembangkan kepercayaan pemangku kepentingan (Alshirah *et al.*, 2020). Menurut Nahar *et al.* (2016), CRD dapat menurunkan biaya modal untuk meningkatkan kepercayaan investor terhadap bisnis. Dibandingkan dengan investor yang kurang informasi, investor yang percaya diri dan memiliki informasi yang baik dapat menilai secara lebih akurat nilai perusahaan dan membantu dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Board Size

Board size memiliki peran penting untuk membentuk kemampuan direksi dalam mengawasi manajer dalam meningkatkan transparansi (Kiflee & Khan, 2020). Berdasarkan teori *agency*, *board size* yang lebih besar memiliki hubungan positif dengan informasi yang diungkapkan oleh perusahaan, yang mencerminkan pengendalian manajerial yang baik. Namun, dewan yang lebih kecil akan menghasilkan koordinasi, komunikasi, dan pemantauan yang lebih baik dibandingkan dengan dewan yang lebih besar (Seta & Setyaningrum, 2018).

Gender Diversity

Gender diversity mengacu pada profil berbeda yang mungkin dimiliki anggota dewan dan bagaimana keragaman memengaruhi proses pengambilan keputusan (Allini *et al.*, 2016). Karakteristik yang perlu dipertimbangkan ketika mengukur keragaman termasuk jenis kelamin, usia, riwayat kerja, dan pendidikan. Dari jumlah tersebut, gender bisa dibidang merupakan faktor paling kontroversial dalam komposisi dewan. *Gender diversity* di dewan direksi berarti bahwa perusahaan memiliki direktur wanita di dewan direksi (Saggar & Singh, 2017). Salem *et al.* (2019), menyatakan bahwa bahwa pengalaman, latar belakang dan sikap yang berbeda dapat membawa manfaat, terutama dalam tata kelola perusahaan. ASEAN CG Scorecard juga memasukkan unsur-unsur *gender diversity* sebagai faktor yang meningkatkan praktik tata kelola perusahaan, dan berpendapat bahwa *gender diversity* diperlukan dalam hal keahlian, kompetensi, pengetahuan dan pendekatan, serta sudut pandang perilaku (Seta & Setyaningrum, 2018)

CEO Narcissism

Narcissism adalah sifat kepribadian yang meliputi kebesaran, kesombongan, mementingkan diri sendiri, kejujuran, harga diri yang rapuh, dan permusuhan (Bouzouitina *et al.*, 2021). *Narcissism* CEO menciptakan keinginan kuat untuk mendapatkan perhatian sosial dan tepuk tangan untuk menegaskan kembali citra sosial positif mereka; dengan demikian, mereka terus-menerus mengejar peluang untuk mendapatkan perhatian publik (Lin *et al.*, 2020).

Mengingat posisi mereka dalam organisasi, CEO memiliki keunggulan informasi mengenai semua keputusan strategis organisasi relatif terhadap orang lain termasuk badan tata kelola, seperti pengungkapan risiko (Karaibrahimoglu *et al.*, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa CEO *narcissism* memiliki toleransi yang lebih rendah untuk pemantauan dan preferensi yang kuat untuk menggunakan kekuatan dan dominasi informasi (Young *et al.*, 2016) yang membuat mereka enggan untuk berbagi informasi mengenai pengungkapan risiko, karena fokus mereka pada keberhasilan yang kuat dan orientasi pencapaian dan menghindari ketakutan dan kegagalan (Marquez-illescas *et al.*, 2019).

Pengaruh Board Size terhadap Corporate Risk Disclosure

Board size yang lebih besar menambah efisiensi manajemen dengan menggagalkan upaya manajemen untuk mengeksploitasi pemegang saham. Dengan demikian, dewan yang lebih besar dapat membantu dalam mengurangi konflik antara pemilik orang dalam dan pemilik minoritas. Selain itu, dengan adanya jumlah anggota direksi yang cukup besar kemungkinan akan mengaktifkan fungsi pengawasan di

perusahaan sehingga dapat membantu dalam menghindari terjadinya asimetri informasi.

Peningkatan *board Size* dengan memasukkan lebih banyak direktur dengan perspektif berbeda membawa peningkatan kualitas keputusan termasuk CRD (Saggar & Singh, 2019). Dengan adanya pembahasan di atas dan studi pengungkapan risiko sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan positif antara *board size* dan CRD yang didukung oleh Saggar & Singh, (2019), Alshirah *et al.* (2020), Khandelwal *et al.* (2020), dan Kiflee, (2020). Dengan adanya pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

H1: *Board Size* berpengaruh positif terhadap *Corporate Risk Disclosure*

Pengaruh Gender Diversity terhadap Corporate Risk Disclosure

Perspektif yang didukung oleh teori *agency*, yang menganjurkan bahwa dewan yang beragam gender membantu perusahaan memperbaiki kemampuan pemantauan dan independensi dewan, kemungkinan lebih lanjut untuk meningkatkan transparansi dalam CRD (Saggar *et al.*, 2021).

Salem *et al.* (2019) menyatakan bahwa kehadiran perempuan di jajaran direksi ternyata berdampak positif terhadap CRD. Dengan nada yang sama, Saggar *et al.* (2021) menyatakan dewan yang terdiri dari beragam latar belakang gender cenderung mengungkapkan lebih banyak daripada dewan dengan latar belakang gender yang homogeny. Dengan adanya pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

H2: *Gender diversity* berpengaruh positif terhadap *Corporate Risk Disclosure*

Pengaruh *Board Size* terhadap *Corporate Risk Disclosure* yang dimoderasi oleh CEO *Narcissism*

Menurut Seta & Setyaningrum, (2018) berdasarkan teori keagenan, *board size* yang lebih besar memiliki hubungan positif dengan informasi yang diungkapkan oleh perusahaan yang mencerminkan pengendalian manajerial yang baik dan dewan yang lebih kecil akan menghasilkan koordinasi, komunikasi, dan pemantauan yang lebih baik. Dengan peningkatan *board size* dengan memasukkan lebih banyak direktur dengan perspektif berbeda membawa peningkatan kualitas keputusan termasuk CRD (Saggar & Singh, 2019).

Direksi yang narsis cenderung mendominasi dalam menentukan strategi perusahaan. Mereka akan fokus pada kepuasan pemangku kepentingan dengan terlibat dalam CRD (Daniel & Ernawan, 2019). Bouzouitina *et al.*, 2021 menyatakan bahwa direksi yang narsis memiliki ambisi untuk meningkatkan kemampuan superior mereka dengan memaksimalkan keuntungan dengan mendapatkan kekaguman dan sorak-sorai dari orang lain. Oleh karena itu, perilaku narsistik berpotensi menunjukkan hasil yang positif dalam memoderasi hubungan *board size* dengan CRD. Dengan adanya pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

H3: *Board size* berpengaruh positif terhadap *Corporate Risk Disclosure* yang dimoderasi oleh CEO *Narcissism*

Pengaruh *Gender Diversity* terhadap *Corporate Risk Disclosure* yang dimoderasi oleh CEO *Narcissism*

Dari perspektif dewan perusahaan, ada berbagai fitur yang ada di antara anggota dewan atau direktur yang berbeda, yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan

mereka terutama yang berkaitan dengan kebijakan dan praktik CRD (Bufarwa *et al.*, 2020). Menurut Seta & Setyaningrum, (2018) berdasarkan pendapat ASEAN CG Scorecard, unsur-unsur *gender diversity* termasuk sebagai faktor yang meningkatkan praktik tata kelola perusahaan, dan berpendapat bahwa *gender diversity* diperlukan dalam hal keahlian, kompetensi, pengetahuan dan pendekatan, serta sudut pandang perilaku.

Menurut Saggar *et al.* (2021) dalam upaya mempromosikan transparansi perusahaan melalui praktik CRD, sangat diperlukan dewan direksi wanita yang akan memberikan pemahaman dan kewaspadaan yang berharga tentang upaya manajemen yang mencurigakan. Jika dengan adanya sifat *narcissism* akan membawakan dampak yang positif terhadap CGC. Menurut Daniel & Ernawan, (2019) menemukan bahwa pemimpin *narcissism* mengungkapkan visi yang lebih berani dan dengan demikian dianggap lebih karismatik daripada pemimpin non-narsistik. Dengan adanya pembahasan di atas, maka dapat dinyatakan dalam hipotesis sebagai berikut:

H4: *Gender Diversity* berpengaruh positif terhadap *Corporate Risk Disclosure* yang dimoderasi oleh CEO *Narcissism*

METODE

Populasi pada penelitian ini meliputi laporan tahunan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* dengan kriteria penerbitan laporan tahunan yang telah diaudit secara lengkap dari tahun 2017 hingga 2021 dan memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian. Kami mengumpulkan 113 perusahaan dengan 565 data observasional dan terdapat 230 jumlah *outlier*. Total akhir

data penelitian ini adalah sebanyak 335 data yang disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah
Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di BEI	176
Perusahaan yang tidak memenuhi kriteria penelitian	Perusahaan (63)
Perusahaan yang memenuhi kriteria	113
Jumlah data penelitian yang digunakan (5 tahun)	565 Data
Jumlah data outlier	(230 Data)
Data Penelitian	335 Data

Sumber: Data yang diolah (2022)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi panel. Variabel dependen adalah *corporate risk disclosure* (CRD). Sedangkan variabel dependen terdiri dari *board size* (BZ) dan *gender diversity* (GNDR). Variabel moderasi adalah CEO *narcissism* (NARC). Terakhir, variabel kontrol terdiri dari *firm size* (SIZE) dan *leverage* (LEV). Penelitian ini memiliki 2 model untuk menguji dan membuktikan hipotesis dan digambarkan dalam persamaan berikut. Berikut daftar variabel dan pengukurannya disajikan dalam tabel 2.

$$CRD = \beta_0 + \beta_1 BZ_1 + \beta_2 GNDR_2 + \beta_3 SIZE_3 + \beta_4 LEV_4 + \epsilon \dots \dots (1)$$

$$CRD = \beta_0 + \beta_1 BZ_1 + \beta_2 GNDR_2 + \beta_3 SIZE_3 + \beta_4 LEV_4 + \beta_5 (BZ * NARC)_5 + \beta_6 (GNDR * NARC)_6 + \epsilon \dots \dots (2)$$

Tabel 2. Pengukuran Variabel

	Pengukuran
CRD	Jumlah kalimat terkait risiko
BZ	Jumlah total dewan direksi
GNDR	Jumlah direksi wanita / jumlah total dewan direksi
SIZE	Log dari total asset
LEV	Total liabilitas / total asset

Sumber: Data yang diolah (2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	Min	Max	Mean	Std. Dev	N
CRD	4	99	43,72	18,410	335
BZ	2	14	4,81	2,301	335
GNDR*	0	0,75	0,1269	0,1685	335
NARC*	0	0,8333	0,0714	0,1361	335
SIZE	25,0573	32,8203	28,2756	1,61129	335
LEV*	0,0125	2,8210	0,4593	0,2913	335

* = x100%

Sumber: Data yang diolah (2022)

Tabel 3 merupakan hasil pengujian statistik deskriptif. Pertama, nilai tertinggi CRD adalah 162, ditunjukkan pada PT. Unilever Indonesia Tbk mengindikasikan bahwa perusahaan mengungkapkan risiko dan cara menangani risiko yang dapat menarik perhatian dari investor. Nilai terendah CRD adalah 3, ditunjukkan pada PT. Berlina Tbk mengusulkan agar perusahaan memaksimalkan dalam pengungkapan risiko untuk meningkatkan nilai perusahaan.

Kedua, nilai rata-rata BZ adalah 4,81, menunjukkan secara umum jumlah direksi beranggota lima orang per perusahaan. Nilai ini merupakan jumlah direksi yang optimal dalam perusahaan (D nescu *et al.*, 2021). Ketiga, nilai rata-rata GNDR adalah 12,69%, menunjukkan hanya ditemukan satu perempuan per 7-8 total jumlah direksi. Nilai ini merupakan nilai yang kecil dan perlu dikaji apakah diskriminasi berpengaruh pada CRD. Terakhir, nilai rata-rata NARC adalah 7,14%, menunjukkan tingkat narsisme tergolong cukup rendah di Indonesia. Nilai ini perlu dikaji apakah dengan sifat yang narsistik memoderasi variabel lain yang berpengaruh pada CRD.

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

	Probabilitas (F-Statistic)	Kesimpulan
CRD	0,000000	Model dapat digunakan

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas adalah 0,000000. Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Sebaliknya jika nilai probabilitas lebih dari 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Kesimpulan dari uji F berdasarkan tabel di atas ini adalah variabel independen penelitian ini yaitu *board size*, *gender diversity* berpengaruh terhadap CRD secara simultan.

Uji Goodness of Fit

Tabel 5. Hasil Uji Goodness of Fit

	R-squared	Adjusted R-squared
CRD	0.838585	0.773476

Sumber: Data yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji di atas pada tabel 5, menunjukkan CRD dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada di dalam model penelitian sebesar 77,34%. Sisanya sebesar 22,66% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak termasuk ke dalam model penelitian.

Uji Hipotesis (Statistik T)

Tabel 6. Hasil Uji T-Statistik

	Koefisien	Prob.	Hipotesis
BZ	0,4242	0,6913	Ditolak
GNDR	-16,4279	0,0328	Ditolak
SIZE	6,4241	0,0084	Diterima
LEV	12,2726	0,0010	Diterima
BZxNARC	-5,4144	0,0048	Ditolak
GNDRxNARC	40,8176	0,0481	Diterima

Sumber: Data yang diolah (2022)

Pembahasan hasil pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 pada tabel 6 di atas, variabel *board size* memiliki hubungan positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap *corporate risk disclosure*. Nilai koefisien mendapatkan hasil 0,42, menunjukkan bahwa dampaknya positif. Nilai *probability* menunjukkan hasil 0,69 yaitu $> 0,05$, menjelaskan variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Saggar & Singh, (2019), Alshirah *et al.* (2020), Khandelwal *et al.* (2020), dan Kiflee, (2020), dimana terdapat hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap CRD.

Pembahasan hasil pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 pada tabel 6 di atas, variabel *gender diversity* memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *corporate risk disclosure*. Nilai koefisien mendapatkan hasil -16,42, menunjukkan bahwa dampaknya negatif. Nilai *probability* menunjukkan hasil 0,03 yaitu $< 0,05$, menjelaskan variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini sama dengan Jonty & Mokoteli, (2016) dan Taufik & Chua, (2021) yang menyatakan bahwa keberadaan direktur wanita masih kecil dibandingkan ukuran direksi sehingga tidak berpengaruh positif. Dikarenakan jumlah direktur wanita sangat terbatas, mereka pun kesulitan dalam memberikan perspektif dan sudut pandang yang berbeda.

Pembahasan hasil pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 pada tabel 6 di atas, variabel *board size* yang dimoderasi CEO *narcissism* memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap *corporate risk disclosure*. Nilai

koefisien mendapatkan hasil -5,41, menunjukkan bahwa dampaknya negatif. Nilai *probability* menunjukkan hasil 0,00 yaitu $< 0,05$, menjelaskan variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan penelitian Karaibrahimoglu *et al.* (2021), mengungkapkan bahwa individu yang narsistik sebagian besar dicirikan sebagai egois, tidak suka bertanggung jawab, dan transparan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa hal ini memperlemah *board size* terhadap CRD.

Pembahasan hasil pengujian hipotesis 4

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 pada tabel 6 di atas, variabel *gender diversity* yang dimoderasi CEO *narcissism* memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap *corporate risk disclosure*. Nilai koefisien mendapatkan hasil 40,81, menunjukkan bahwa dampaknya positif. Nilai *probability* menunjukkan hasil 0,04 yaitu $> 0,05$, menjelaskan variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kehadiran direktur wanita dengan sifat yang narsistik berpengaruh signifikan positif, berdasarkan analisis deskriptif hanya ditemukan sebesar 12,69% atau 1 perempuan per 7-8 *board size* yang dikonfirmasi secara empiris pada tabel 3. Meskipun jumlah direktur wanita relatif sedikit di Indonesia, dengan adanya sifat yang narsistik dapat membawa perspektif dan sudut pandang yang berbeda dengan direktur laki-laki.

SIMPULAN DAN SARAN

Sejauh ini beberapa penelitian terdahulu meneliti *board size* dan *gender diversity* terhadap CRD. Hasil dari penelitian terdahulu ternyata berbeda. Ada yang positif dan negatif. Penulis lebih lanjut meneliti

CEO *narcissism* sebagai variabel yang memperkuat dan memperlemah dalam mendorong tingkat CRD. Atas dasar olah data dan analisis, penulis menyimpulkan bahwa *board size* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap CRD. Namun berdasarkan hasil yang diteliti, terdapat juga pengaruh *board size* yang negatif tetapi signifikan setelah dimoderasi CEO *narcissism*. Demikian pula, variabel *gender diversity* menghasilkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap CRD. Namun setelah variabel *gender diversity* dimoderasi oleh CEO *narcissism* menghasilkan pengaruh positif dan signifikan terhadap CRD.

Penulis lebih lanjut menjelaskan jika seluruh CEO memiliki sifat *narcissism* akan menimbulkan dampak negatif bagi operasi perusahaan. Sebab menurut Bouzoutina *et al.* (2021) *narcissism* didefinisi sebagai sifat kepribadian yang meliputi kebesaran, kesombongan, mementingkan diri sendiri, dan permusuhan. Ada beberapa penelitian yang menjelaskan sifat CEO *narcissism* bisa membawa keputusan yang berbeda dibandingkan dengan CEO *non-narcissism* (Daniel & Ernawan, 2019). Hal tersebut menjelaskan *gender diversity* dengan adanya sifat *narcissism* akan memberikan efek positif dalam mendorong CRD. CEO *narcissism* dapat memberikan efek positif dan negatif dalam organisasi perusahaan, salah satunya pelaporan CRD. Menurut Lin *et al.*, (2020), CEO *narcissism* cenderung lebih menginspirasi dan sukses ketika organisasi membutuhkan inovasi yang kuat dan mereka juga bisa saja menyebabkan masalah yang memungkinkan menimbulkan kemusuhan dalam organisasi.

Adapun keterbatasan yang ditemukan oleh penulis dalam penelitian ini di mana pemilihan sampel hanya perusahaan manufaktur sebanyak 113 perusahaan dari 173 entitas perusahaan manufaktur dari tahun

2017 - 2021 yang terdaftar di BEI. Terdapat juga beberapa perusahaan yang laporan tahunannya tidak memenuhi kriteria dalam penelitian ini.

Penulis menyarankan agar dapat menambahkan variabel penelitian yang berbeda dari penelitian ini dan dapat melakukan penambahan sampel penelitian agar semakin efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, T., Faisal, F., & Oktarina, M. (2017). Factors influencing voluntary corporate risk disclosure practices by Indonesian companies. *Corporate Ownership and Control*, 14(3), 286–292.
<https://doi.org/10.22495/cocv14i3c2art2>
- Allini, A., Manes Rossi, F., & Hussainey, K. (2016). The board's role in risk disclosure: an exploratory study of Italian listed state-owned enterprises. *Public Money and Management*, 36(2), 113–120.
<https://doi.org/10.1080/09540962.2016.1118935>
- Alshirah, M. H., Abdul Rahman, A., & Mustapa, I. R. (2020). Board of directors' characteristics and corporate risk disclosure: the moderating role of family ownership. *EuroMed Journal of Business*, 15(2), 219–252.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-09-2019-0115>
- Alshirah, M. H., Abdul Rahman, A., Mustapa, I. R., & Alshira'h, A. F. (2020). The Effect of firms characteristics on corporate risk disclosure: empirical evidence from Amman stock exchange. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(3).
<https://doi.org/10.6007/ijarafms/v10-i3/8083>
- Alshirah, M. H., Rahman, A. A., & Mustapa, I. R. (2020). Board of directors' characteristics and corporate risk disclosure: the moderating role of family ownership. *EuroMed Journal of Business*, 15(2), 219–252.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-09-2019-0115>
- Bouzouitina, A., Khaireddine, M., & Jarboui, A. (2021). Do CEO overconfidence and narcissism affect corporate social responsibility in the UK listed companies? the moderating role of corporate governance. *Society and Business Review*, 16(2), 156–183.
<https://doi.org/10.1108/SBR-07-2020-0091>
- Bufarwa, I. M., Elamer, A. A., Ntim, C. G., & AlHares, A. (2020). Gender diversity, corporate governance and financial risk disclosure in the UK. *International Journal of Law and Management*, 62(6), 521–538.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2018-0245>
- Chiu, T., & Oliver, R. (2006). Factor analysis and construct validity of the narcissistic personality inventory. *OTJR Occupation, Participation and Health*, 26(4), 132–142.
<https://doi.org/10.1177/153944920602600403>
- D nescu, T., Sp t cean, I. O., Popa, M. A., & Sîrbu, C. G. (2021). The impact of corporate governance mechanism over financial performance: evidence from Romania. *Sustainability (Switzerland)*, 13(19), 1–14.
<https://doi.org/10.3390/su131910494>
- Daniel, D. R., & Ernawan, K. (2019). The influence of CEO narcissism on corporate social responsibility disclosure. *Jurnal Akuntansi*, 23(2), 253.
<https://doi.org/10.24912/ja.v23i2.587>
- Erviando, R., Mukhzarudfa, & Yudi. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengungkapan risiko perusahaan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Universitas Jambi*, 6(4), 267–278.
- Falah, L. J., & Mita, A. F. (2020). Peran narsisme CEO terhadap pengungkapan

- ESG di negara ASEAN-5. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 8(2), 393–404.
- Falendro, A., Faisal, & Ghozali, I. (2018). Karakteristik dewan komisaris, komite dan pengungkapan risiko perusahaan. *Jurnal Reviu Dan Akuntansi Keuangan*, Vol. 8, No(Corporate Governance, Board of Commissioneer, Enterprise Risk Management, Risk Management Committee, Disclosure).
- Habtoor, O. S., Hassan, W. K., & Aljaaidi, K. S. (2019). The impact of corporate ownership structure on corporate risk disclosure: evidence from the kingdom of saudi arabia. *Business and Economic Horizons (BEH)*, 15(2), 325–356. <https://ageconsearch.umn.edu/record/301151>
- Haj-Salem, I., Damak Ayadi, S., & Hussainey, K. (2020). The joint effect of corporate risk disclosure and corporate governance on firm value. *International Journal of Disclosure and Governance*, 17(2–3), 123–140. <https://doi.org/10.1057/s41310-020-00079-w>
- Ibrahim, A., Habbash, M., & Hussainey, K. (2019). Corporate governance and risk disclosure: evidence from saudi arabia. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 15(1), 89–111. <https://doi.org/10.1504/IJAAPE.2019.096748>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Corporate Governance: Values, Ethics and Leadership*, 3, 77–132. <https://doi.org/10.2139/ssrn.94043>
- Jonty, T., & Mokoteli, T. M. (2016). The impact of gender diversity in the boardroom on firm performance: a south african perspective. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 11(1), 71–79. <https://doi.org/10.26905/jkdp.v24i4.4676>
- Kencana, A., & Lastanti, H. S. (2018). Pengaruh good corporate governance dan karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan risiko. *Seminar Nasional Pakar 1 Tahun 2018, 2002*, 161–166.
- Khandelwal, C., Kumar, S., Madhavan, V., & Pandey, N. (2020). Do board characteristics impact corporate risk disclosures? the indian experience. *Journal of Business Research*, 121(July), 103–111. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.08.004>
- Kiflee, A. K. R. bin. (2020). *Risk Disclosure And Corporate Governance Characteristics*. 1–15. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.1>
- Kiflee, A. K. R. bin, & Khan, M. N. A. bin A. (2020). Risk disclosure and corporate governance characteristics. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 1–15. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.10.1>
- Li, Y., Gong, M., Xiuye, Z., & Koh, L. (2018). The impact of environmental, social, and governance disclosure on firm value: The role of CEO power. *British Accounting Review*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bar.2017.09.007>
- Lin, F., Lin, S. W., & Fang, W. C. (2020). How CEO narcissism affects earnings management behaviors. *North American Journal of Economics and Finance*, 51, 101080. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2019.101080>
- Marquez-illescas, G., Zebedee, A. A., & Zhou, L. (2019). Hear me write: does ceo narcissism affect disclosure? *Journal of Business Ethic*, 159(1), 401–417. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3796-3>
- Muslih, M., & Mulyaningtyas, C. T. (2019). Pengaruh corporate governance, kompetisi dan karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan risiko

- perusahaan. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(1), 179–188. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i1.17303>
- Muttiarni, M., Putri, L. N., Nurmagfirah, Indrayani, S., & Arman, A. (2022). Pengaruh perilaku CEO narsisme dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Manajemen*, 5(1), 15–22. <https://doi.org/10.35326/jiam.v5i1.2045>
- Nahar, S., Azim, M., & Jubb, C. A. (2016). Risk disclosure, cost of capital and bank performance. *International Journal of Accounting and Information Management*, 24(4), 476–494. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-02-2016-0016>
- Puspawardani, M., & Juliarto, A. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengungkapan risiko perusahaan. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(4), 1–11.
- Saggar, R., Arora, N., & Singh, B. (2021). *Gender diversity in corporate boardrooms and risk disclosure : Indian evidence*. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0174>
- Saggar, R., & Singh, B. (2017). Corporate governance and risk reporting: indian evidence. *Managerial Auditing Journal*, 32(4–5), 378–405. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2016-1341>
- Saggar, R., & Singh, B. (2019). Drivers of corporate risk disclosure in indian non-financial companies: a longitudinal approach. *Management and Labour Studies*, 44(3), 303–325. <https://doi.org/10.1177/0258042X19851918>
- Salem, I. H., Ayadi, S. D., & Hussainey, K. (2019). Corporate governance and risk disclosure quality: tunisian evidence. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 9(4), 567–602. <https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2019-0005>
- Seta, A. T., & Setyaningrum, D. (2018). Corporate governance and risk disclosure: indonesian evidence. *Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR)*, 55(January 2018), 847–852. <https://doi.org/10.2991/iae-17.2018.7>
- Taufik, M., & Chua, L. (2021). *BOD characteristics and firm performances : evidence from indonesia*. 6(2), 99–110.
- Yeo, J., & Suparman, M. (2021). Peranan karakteristik dewan direksi dan struktur kepemilikan dalam pengungkapan sukarela perusahaan publik indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(3), 511–522. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i3.896>
- Young, S. M., Du, F., Dworkis, K. K., & Olsen, K. J. (2016). It’s all about all of us: the rise of narcissism and its implications for management control system research. *Journal of Management Accounting Research*, 28(1), 39–55. <https://doi.org/10.2308/jmar-51024>
- Zengin-Karaibrahimoglu, Y., Emanuels, J., Gold, A., & Wallage, P. (2021). Audit committee strength and auditors’ risk assessments: The moderating role of CEO narcissism. *International Journal of Auditing*, 25(3), 661–674. <https://doi.org/10.1111/ijau.12243>