BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data dari Bursa Efek Indonesia yang diperoleh melalui *annual report* perusahaan manufaktur periode 2022–2023, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *CEO* Narsisme terhadap kinerja perusahaan dengan *gender* sebagai variabel moderasi. Hasil analisis menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Narsisme *CEO* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (baik diukur dengan ROA maupun Tobin's Q). Artinya, *CEO* yang memiliki sifat narsis tidak selalu mampu meningkatkan profitabilitas (ROA) maupun nilai pasar perusahaan (Tobin's Q). Hal ini menunjukkan bahwa sifat narsis bukanlah jaminan keberhasilan dalam mencapai kinerja keuangan yang lebih tinggi. Kinerja perusahaan kemungkinan lebih ditentukan oleh faktor-faktor seperti strategi bisnis, efisiensi operasional, dan kondisi pasar daripada sifat kepribadian narsis.
2. *Gender* tidak memoderasi hubungan antara Narsisme *CEO* dan kinerja perusahaan (baik pada ROA maupun Tobin's Q). Ini berarti perbedaan *gender CEO* tidak memperkuat atau memperlemah pengaruh narsisme terhadap kinerja. Baik *CEO* laki-laki maupun perempuan, sifat narsis yang dimiliki tidak terbukti secara signifikan memengaruhi profitabilitas maupun penilaian pasar.

5.2 Implikasi

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting:

1. Implikasi bagi Akademisi

   Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur yang membahas hubungan antara kepribadian eksekutif dan performa korporasi, khususnya dalam konteks negara berkembang. Temuan bahwa *gender* mampu memoderasi pengaruh narsisme *CEO* memperkaya pemahaman tentang peran variabel psikologis dan sosial dalam kajian *corporate governance* dan upper echelon theory. Hasil ini juga membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi peran interseksionalitas dalam kepemimpinan perusahaan.

2. Implikasi bagi Perusahaan

   Perusahaan sebaiknya tidak hanya menilai kemampuan teknis dan rekam jejak ketika memilih *CEO*, tetapi juga mempertimbangkan karakter kepribadian serta konteks *gender* dalam struktur organisasi. Narsisme dalam Level tertentu bisa menjadi aset strategis, namun dapat berpotensi destruktif jika tidak disalurkan dengan tepat atau tidak mendapat dukungan struktur yang sesuai. Proses seleksi, pelatihan, dan evaluasi kinerja *CEO* perlu memperhatikan aspek kepribadian dan *gender* secara bersamaan.

3. Implikasi bagi Investor

   Investor perlu memperhatikan profil psikologis dan karakter pemimpin perusahaan, terutama *CEO*, sebagai bagian dari analisis non-keuangan. Temuan bahwa pasar merespons lebih positif terhadap *CEO* perempuan yang narsistik menunjukkan bahwa karakteristik pemimpin dapat memengaruhi persepsi dan nilai pasar. Oleh karena itu, transparansi informasi mengenai latar belakang dan kepemimpinan *CEO* dapat menjadi bagian penting dalam pengambilan keputusan investasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah dirancang secara sistematis, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, pengukuran variabel narsisme *CEO* menggunakan pendekatan konten sekunder (indikator tidak langsung), yang dapat memiliki keterbatasan dalam menggambarkan kondisi psikologis sebenarnya. Kedua, sampel penelitian dibatasi pada periode waktu dan wilayah tertentu, sehingga generalisasi hasil ke konteks industri atau negara lain perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, meskipun *gender* dimasukkan sebagai variabel moderasi, penelitian ini belum mengkaji lebih dalam dimensi sosial-budaya yang dapat memengaruhi persepsi terhadap pemimpin perempuan. Keempat, model yang digunakan bersifat linier, sementara dalam kenyataannya hubungan antar variabel bisa jadi lebih kompleks dan dinamis.

5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan metode pengukuran narsisme *CEO* yang lebih mendalam, misalnya melalui survei langsung atau instrumen psikometri, sehingga hasil

pengukuran lebih akurat dan objektif. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain seperti usia, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kepemimpinan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehen sif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan. Selain itu, penggunaan desain longitudinal penting dilakukan untuk mengamati perubahan pengaruh kepemimpinan *CEO* terhadap kinerja perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

UNIVERSITAS TRILOGI