

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha di Indonesia yang semakin pesat dan dinamis memberikan lapangan pekerjaan yang beragam bagi angkatan kerja. Menurut Putri (2015), profesi dibidang perpajakan merupakan salah satu profesi akuntansi.

Profesi konsultan pajak di Indonesia masih sangat dibutuhkan. Konsultan pajak memiliki fungsi memberikan jasa konsultasi, jasa pengurusan, jasa perwakilan, jasa pendamping dan membela klien dalam rangka penyelidikan dan pengadilan pajak, dan jasa lainnya di bidang perpajakan (www.pajak.go.id).

Karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari berdirinya sebuah organisasi (Margaretha, 2012). Peran vitalnya didalam organisasi atau perusahaan dapat menentukan kemana arah perusahaan tersebut akan berlayar dan juga sebagai alat penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Margaretha, 2012). Menurut Wijaya & Suhaji (2012), salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efisien.

Menurut Ivancevich (2007:85) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan (Sumarsono, 2004: 168). Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi (Sumarsono,

2004: 168). Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Sumarsono, 2004: 168).

Tujuan didirikannya sebuah perusahaan pada awalnya adalah mencari keuntungan sebesar-besarnya bagi para pemegang sahamnya (*shareholders*) (Risa, Sulastris & Pramono, 2011). Namun, perusahaan dituntut untuk melakukan peran sosialnya yang lebih nyata dan melakukan kewajiban-kewajiban sosial berupa interaksi langsung dengan tenaga kerja dan konsumen maupun interaksi tidak langsung kepada masyarakat sekitar sehingga perusahaan tidak hanya fokus mencari keuntungan semata tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan, masyarakat sekitar, dan lain-lain (Risa, Sulastris & Pramono, 2011).

Menurut Keraf (2012) perusahaan memiliki tanggung jawab kepada pekerja, seperti: Pertama, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, dasar dari hak atas perlindungan keamanan, keselamatan, dan kesehatan kerja adalah hak atas hidup. Kedua, hak untuk diperlakukan secara sama. Artinya, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan entah berdasarkan warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, dan sebagainya, baik dalam sikap dan perlakuan, gaji, maupun peluang untuk jabatan, pelatihan atau pendidikan lebih lanjut. Ketiga, hak atas kebebasan suara hati. Ia harus dibiarkan bebas mengikuti apa yang menurut suara hatinya adalah hal yang baik. Konkretnya, pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan tertentu yang dianggapnya tidak baik seperti melakukan korupsi, menggelapkan uang perusahaan, menurunkan standar atau ramuan produk tertentu demi memperbesar keuntungan menutup-nutupi kecurangan yang

dilakukan perusahaan atau atasan, dia tidak boleh dipaksa untuk melakukan hal ini kalau berdasarkan pertimbangan suara hatinya hal-hal itu tidak baik dan tidak boleh dilakukannya.

Tanggung jawab sosial perusahaan atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) adalah suatu konsep bahwa organisasi, khususnya perusahaan memiliki berbagai bentuk tanggung jawab terhadap seluruh pemangku kepentingannya yang diantaranya adalah konsumen, karyawan, pemegang saham, komunitas dan lingkungan dalam segala aspek operasional perusahaan yang mencakup aspek ekonomi, sosial dan lingkungan (Suparman, 2013). *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) merupakan sebuah kesepakatan dari *World Summit on Sustainable Development* (WS-SD) di Johannesburg Afrika Selatan 2002 yang ditunjukkan untuk mendorong seluruh perusahaan di dunia dalam rangka terciptanya suatu pembangunan yang berkelanjutan (*sustainable development*). Kesadaran *stakeholder* akan pentingnya pembangunan berkelanjutan yang dilakukan oleh perusahaan mendorong perusahaan untuk mengungkapkan praktik-praktik atau kegiatan CSR yang dilakukan (Awuy, Sayekti & Purnamawati, 2016). Secara konseptual, CSR bersinggungan dan bahkan sering dipertukarkan dengan frasa lain, seperti *corporate responsibility*, *corporate sustainability*, *corporate citizenship*, dan *corporate stewardship* (Wardhana, 2009:1).

Menurut Abrmas (2008), tanggung jawab sosial juga mencakup perlakuan perusahaan pada karyawan yang sejalan dengan nilai yang ditunjukkan dan dikomunikasikan oleh kultur perusahaan. Apakah memberikan kompensasi yang adil pada karyawan, apakah menyediakan atau paling tidak memberi kontribusi paket keuntungan yang layak, apakah lingkungan bisnis bebas dari masalah ras,

jenis kelamin, usia, dan masalah lainnya yang akan menimbulkan situasi lingkungan kerja yang tidak nyaman. Walaupun perusahaan tidak memasukan hal ini dalam rencana bisnis, tetapi menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai kode etik bisa menguntungkan. Hal tersebut berdampak pada peningkatan kesetiaan dan produktivitas karyawan, mengurangi biaya pergantian pada pelatihan karyawan, dan meningkatkan citra perusahaan. Dampak lebih lanjut, hal tersebut menyebabkan kesetiaan konsumen yang makin besar dan keuntungan yang lebih tinggi, serta kepuasan mengetahui bahwa manajemen menciptakan lingkungan kerja yang hebat.

Seperti kasus yang terjadi pada tanggal 27 Maret 2018, akibat dari perusahaan kurang memperhatikan tanggung jawab sosialnya kepada para pengemudi ojek online, para pengemudi ojek online melakukan demonstrasi di depan Istana Merdeka. Mereka menuntut untuk menaikkan tarif per kilomertnya dan rela menghapus setiap skema bonus yang diberikannya. Selain itu, para pengemudi ojek online memiliki waktu kerja yang berlebihan yakni, 19 jam per harinya dan juga mereka (pengemudi ojek online) tidak diberikan asuransi perlindungan dan kesejahteraan, dan pendapatan yang mereka terima pun tidak sepadan dengan jerih payah yang sesuai dengan jam kerja mereka yang tinggi (Agung, 2018). Kasus lainnya yang terjadi menurut fenomena dari berita yang ditulis oleh Fauzi (2018) pada tanggal 28 Maret 2018, di kompas.com seringkali perusahaan ojek online tidak memperhatikan mitranya padahal mitranya tersebut berperan cukup besar dalam memajukan perusahaan, tanpa merekalah perusahaan tidak akan berdiri, seringkali perusahaan hanya memikirkan besarnya laba yang diperoleh tanpa memikirkan kondisi karyawannya.

Menurut Budiarti & Raharjo (2014), penerapan kegiatan *Corporate Sosial Responsibility* (CSR) didasarkan pada banyak alasan dan tuntutan, sebagai panduan antara faktor internal dan eksternal. Pertimbangan perusahaan untuk melakukan kegiatan CSR antara lain umumnya karena alasan-alasan seperti: Untuk memenuhi regulasi, hukum, dan aturan; Sebagai investasi sosial perusahaan untuk mendapatkan *image* yang positif; Bagian dari strategi bisnis perusahaan; Untuk memperoleh *licence to operate* dari masyarakat setempat; Bagian dari *risk management* perusahaan untuk meredam dan menghindari konflik sosial.

Dalam melancarkan fungsi-fungsi bisnis di dalam perusahaan, sejumlah aktivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian yang penting. Aktivitas-aktivitas tersebut meliputi, proses perekrutan, penerimaan, pelatihan, promosi, dan pemberian kompensasi juga merupakan dasar bagi tanggung jawab sosial korporasi terhadap karyawan (Griffin & Ebert, 2006).

Pemberian tunjangan bagi karyawan merupakan salah satu aktivitas dalam bentuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Pemberian tunjangan dibagi dalam dua bentuk yaitu, pemberian tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap merupakan salah satu komponen penghasilan atau gaji yang diharapkan oleh karyawan dan pencari kerja. Tunjangan tetap merupakan pembayaran yang dilakukan secara teratur tanpa melihat kehadiran atau pencapaian prestasi dari karyawan itu sendiri. Beberapa tunjangan tetap yang biasanya diberikan oleh perusahaan, antara lain yaitu tunjangan keluarga, tunjangan perumahan, dan tunjangan jabatan. Sedangkan tunjangan tidak tetap diberikan kepada karyawan yang diukur berdasarkan performa dan kebutuhan

karyawan seperti pemberian dalam bentuk uang maupun fasilitas tertentu (tunjangan makan maupun tunjangan kendaraan). Tujuan perusahaan memberikan tunjangan tidak tetap adalah untuk memacu kinerja karyawannya (Mulyapradana, 2016:69-70).

Selain CSR terhadap karyawan dalam bentuk tunjangan, adapula CSR terhadap karyawan seperti pemberian manfaat pensiun yang diberikan uang secara berkala kepada karyawan yang telah berhenti bekerja karena sudah memasuki usia pensiun. Adapula pemberian asuransi, program rekreasi, pemberian fasilitas, dan lain sebagainya (Mulyapradana, 2016:71-72).

Pemberian fasilitas bagi karyawan merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk non-tunai, tetapi bisa dinikmati secara individu maupun berkelompok. Selain untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan sebagai sarana pendukung dalam beraktivitas di tempat bekerja, pemberian fasilitas bagi karyawan memiliki tujuan antara lain, yaitu: Meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan; memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya; meningkatkan gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja bagi karyawan; menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman; menurunkan tingkat absensi dan *turn over* karyawan; membantu melancarkan pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan; memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan; mengaktifkan pengadaan karyawan; membantu pelaksanaan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia; mengurangi kecelakaan kerja dan kerusakan peralatan perusahaan; dan meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya (Mulyapradana,

2016:79-80). Selain dengan pemberian fasilitas, pemberian bonus bagi karyawan juga penting bagi perusahaan karena dapat mendorong karyawan agar bekerja disiplin dan memiliki semangat yang lebih tinggi sehingga dapat tercapainya kualitas produksi yang lebih baik, meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan faktor produksi, serta mencegah terjadinya *turn over* karyawan yang tinggi. Di samping manfaat pemberian bonus bagi perusahaan, adapula manfaat pemberian bonus bagi karyawan yaitu dapat mendorong untuk lebih mengembangkan dirinya dengan lebih baik, terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, dan akan lebih loyalitas terhadap perusahaan (Mulyapradana, 2016:86).

Menurut Limberg et al (2009), menyatakan dalam pengembangan konsep *Corporate social responsibility*, diharapkan setiap perusahaan tidak hanya bertanggung jawab apabila ada paksaan dan hanya berusaha mencapai batas atau ketentuan yang diwajibkan, namun dengan sukarela akan berbuat lebih daripada yang diwajibkan (*beyond compliance*). Berikut analisa kepentingan dan peran para pemangku kepentingan kunci dalam pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial.

Tabel 1.1 Analisa Kepentingan dan Peran Para Pemangku Kepentingan Kunci Dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial

PIHAK	KEPENTINGAN	PERAN DALAM TJS
Perusahaan (manajemen)	<ul style="list-style-type: none"> - Operasi usaha berjalan lancar. - Memperoleh keuntungan. - Citra perusahaan terjaga. - Kepercayaan para investor terjaga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi hukum. - Memperhatikan lingkungan sekitarnya agar tidak merugikan pihak lain atau merusak lingkungan hidup. - Mengembangkan strategi tanggung jawab sosial dan memastikan bahwa semua orang dalam perusahaan

PIHAK	KEPENTINGAN	PERAN DALAM TJS
		<p>melaksanakannya.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi pelopor bagi pihak lain untuk melaksanakan tanggung jawab sosial secara luas.
Perusahaan (karyawan)	<ul style="list-style-type: none"> - Memperoleh nafkah. - Berada di lingkungan kerja yang aman dan nyaman. - Kelangsungan bekerja terjamin. - Ada peluang untuk pengembangan diri. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ikut bertanggung jawab secara individu dan berperan aktif dalam mensukseskan program tanggung jawab sosial di masing-masing tempat kerja dan menjaga citra perusahaan.
Pemerintah daerah	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatnya pendapatan daerah. - Meningkatnya kesejahteraan masyarakat. - Citra daerah yang lebih baik. - Tidak terjadi konflik, dan stabilitas keamanan di daerah terjaga. - Kepatuhan terhadap aturan (nasional dan daerah) terjaga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Berperan sebagai mediator/pengatur antara perusahaan dan masyarakat. - Mengembangkan perangkat hukum dengan melindungi kepentingan umum. - Menciptakan mekanisme kerja sama yang jelas. - Menegakkan hukum dan aturan. - Menerapkan peraturan secara merata dan adil.
Masyarakat di sekitar perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran perusahaan tidak merugikan atau membahayakan (lingkungan sosial & lingkungan hidup). - Kehadiran perusahaan punya dampak positif (langsung: misalnya kesempatan kerja; maupun tidak langsung: pemberdayaan, pelatihan, dsb). 	<ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi hukum. - Membangun hubungan yang sehat dengan perusahaan (misalnya punya program yang jelas untuk pembangunan masyarakat/desa; berani menolak program yang tidak tepat sasaran dan tetap kritis). - Meminta dukungan dari pihak lain berdasarkan kebutuhan, bukan berdasarkan keinginan. - Mengembangkan aksi bersama dalam mengelola kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.

PIHAK	KEPENTINGAN	PERAN DALAM TJS
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengutamakan partisipasi semua pihak dalam masyarakat, termasuk kelompok terpinggirkan. - Memantau kinerja program tanggung jawab sosial perusahaan (termasuk dampak terhadap lingkungan).
Kontraktor	<ul style="list-style-type: none"> - Operasi usaha berjalan lancar. Citra perusahaan terjaga. - Kepercayaan perusahaan 'induk' terjaga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mematuhi hukum. - Ikut bertanggung jawab (bukan melempar tanggung jawab ke perusahaan induk). - Mengembangkan inisiatif tanggung jawab sosial sendiri. - Mendorong perusahaan induk agar menerapkan tanggung jawab sosial.
Pemasok	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan bisnis yang stabil dan bertahan lama. - Pembayaran tepat waktu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan. - Menjalankan usaha yang bertanggung jawab terhadap aspek lingkungan, ekonomi dan sosial.
LSM	<ul style="list-style-type: none"> - Pembangunan masyarakat berlangsung mulus. - Kelestarian lingkungan hidup terjaga. 	<ul style="list-style-type: none"> - Menjadi fasilitator antara masyarakat dan perusahaan. - Turut mengawasi praktek kerja perusahaan, agar tidak melanggar aturan. - Memberi masukan bagi perusahaan tentang pelaksanaan tanggung jawab sosialnya. - Memberikan bantuan teknis bagi perusahaan dalam menjalankan tanggung jawab sosialnya.
Konsumen	<ul style="list-style-type: none"> - Memperoleh produk/jasa dengan mutu yang baik. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hanya menggunakan produk/jasa dari perusahaan yang

PIHAK	KEPENTINGAN	PERAN DALAM TJS
	- Tidak ada dampak negatif dari kegiatan perusahaan.	bertanggung jawab. - Memberi tekanan kepada perusahaan yang tidak diketahui tidak bertanggung jawab.
Pemegang saham	- Memperoleh keuntungan atas investasi.	- Ikut bertanggung jawab atas dampak investasi terhadap pihak lain, tidak hanya mengejar keuntungan. - Melakukan investasi di bidang/kegiatan yang tidak merusak lingkungan atau berwawasan lingkungan (investasi hijau/green investment).

Pada era bisnis masa kini, CSR mulai dikaitkan dengan keterikatan karyawan (*employee enaggement*) karena keduanya mempunyai keterkaitan dimana secara keseluruhan, dimensi CSR memiliki pengaruh positif secara tidak langsung terhadap keterikatan karyawan. Tanggung jawab sosial (CSR) mempunyai dampak positif terhadap keterikatan karyawan karena umumnya dianggap sebagai hal yang berhubungan dengan visi, misi, nilai, dan budaya perusahaan dengan cara yang praktis. Semakin pekerjaan dan lingkungan kerjanya memenuhi kebutuhan dan kepribadian karyawan, maka meningkat pula derajat kepuasan kerjanya sehingga dapat mengarahkan keterikatan karyawan karena hanya karyawan yang merasa puas yang dapat menimbulkan keterikatan terhadap perusahaannya (Fauziati, 2017).

Dalam sebuah perusahaan, keterikatan karyawan atau yang lebih dikenal sebagai *Employee Engagement* ini juga penting karena dapat mendorong kinerja

individu, tim dan semua yang terlibat dalam sebuah perusahaan (Kahn, 1990). Ketika individu sangat peduli dengan apa yang ia lakukan dan komitmen untuk melakukan hal itu sebaik mungkin, ia akan merasa terdorong untuk berbuat daripada hanya diam. Inilah bagian dari engagement (Kahn, 1990).

Berdasarkan Sirota Survey Intelligence, Klein & Ramsay (2009:9), bahwa untuk mendapatkan reaksi karyawan berupa *engaged* atau *satisfied* terlebih dahulu karyawan mendapatkan apa yang ia cari dari sebuah perusahaan berupa *equity* (penerapan keadilan), *achievement* (pengakuan), dan *camaraderie* (hubungan kekerabatan).

Meskipun *employee engagement* merupakan suatu konsep yang relatif baru yang muncul pada awal tahun 2000an, hal ini dianggap penting dalam sebuah perusahaan karena dapat meningkatkan kesuksesan dalam berbisnis (Gallup, 2011). Berikut manfaat dari *employee engagement* yang diungkapkan oleh Siddhanta & Roy (2010:171) dalam Ramadhan & Sembiring (2014), yang menyatakan bahwa *employee engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, produktivitas, keselamatan kerja, kehadiran dan retensi, kepuasan pelanggan, loyalitas pelanggan, hingga profitabilitas. Perusahaan-perusahaan yang mempunyai kinerja terbaik tahu bahwa tingkat *employee engagement* yang tinggi terkait dengan pencapaian tujuan perusahaan, dan membedakan mereka dari pesaing mereka, dan oleh karena itu merupakan hal yang penting untuk menyertakan *employee engagement* dalam strategi bisnis (Gallup, 2011).

Menurut Thomas (2007), *Employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan

lingkungan tempat individu bekerja. Employee engagement tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau dengan kata lain dapat membuat karyawan menjadi lebih loyalitas terhadap perusahaan (Macey & Schneider, 2008).

Menurut fenomena dari berita yang dikutip dari motivasi.karyawan.co.id pada tanggal 22 Mei 2017 dengan judul Manfaat Employee Engagement Bagi Perusahaan bahwa *Employee Engagement* adalah komitmen emosional seorang karyawan terhadap tempat mereka bekerja serta tujuan dari sebuah perusahaan. Pada tingkat ini karyawan benar-benar peduli terhadap kemajuan sebuah perusahaan serta kualitas kerja yang mereka hasilkan. Jika karyawan merasa dihargai bahwa perasaan mereka adalah bagian dari sebuah perusahaan itu sendiri dan memiliki hubungan yang lebih kuat. Jika terus memiliki perasaan tersebut dalam jangka waktu yang lama, maka akan membawa beberapa keuntungan seperti mendorong *engagement*, moral, loyalitas serta produktivitas ke tempat yang lebih tinggi. Menurut riset dari *Incentives Research Foundation*, program insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja tim hingga 44%, mendorong *engagement* karyawan hingga 27%, serta menarik karyawan yang berpotensi serta berkualitas ikut bergabung. Ketika karyawan nyaman dengan pekerjaannya serta tempat mereka bekerja, mereka akan bekerja lebih keras menunjukkan kinerja yang maksimal dan cenderung setia tetap tinggal bersama perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Employee engagement adalah hasrat anggota organisasi terhadap pekerjaan mereka dimana mereka bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama melakukan pekerjaan (Kahn, 1990). Definisi berbeda diungkapkan oleh Thomas, yang menyatakan bahwa employee engagement direpresentasikan sebagai hubungan dua arah antara karyawan dan organisasi dimana kedua pihak ini sadar akan kebutuhan satu sama lain dan bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut (Henryhand, 2009).

Hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan adalah dengan adanya hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan apa yang dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut (Vroom, 1964). Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal pada perusahaan jika kepuasan kerja diperolehnya, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada keluarnya pegawai, tingkat kehadiran yang rendah serta sikap negatif lainnya (Sari, Hakam & Susilo, 2015). Turnover merupakan kenyataan akhir yang dihadapi organisasi yakni jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Sari, Hakam & Susilo, 2015). Ketidakpuasan kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penyebab *turnover intention* (Sari, Hakam & Susilo, 2015). Tingginya *Turnover intention* dikarenakan karyawan tidak nyaman berada di tempat kerja dan ingin keluar dari perusahaan tersebut (Shuck & Reio, 2013).

Dewasa ini, penting bagi perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai sumber daya utama dalam menggerakkan perusahaan.

Perusahaan perlu fokus dalam kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan (Soegandhi, Soetanto & Setiawan, 2013). Menurut Nasution (2009), pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi merupakan suatu fenomena penting untuk sebuah organisasi, pergantian karyawan dapat berdampak positif, namun sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*.

Berbagai survei dari perusahaan konsultan mengidentifikasi manfaat *Employee Engagement* yang dapat dibuktikan melalui pengurangan angka *turnover* karyawan, peningkatan nilai bagi pemegang saham, dan sebagai pemacu performa karyawan (Hayase, 2009). Perlu diperhatikan bahwa persoalan *Employee Engagement* dapat terjadi di seluruh bidang perusahaan yang erat kaitannya dengan modal manusia, salah satunya adalah perusahaan penyedia layanan jasa bersisten *outsourc*e atau alih daya.

Indonesia memiliki sistem perpajakan dengan kompleksitas yang tinggi baik dari banyaknya jumlah peraturan perpajakan yang berlaku dan pembaruan peraturan yang cukup sering dilakukan dari waktu ke waktu (Sutanto & Tjondro, 2013). Hal ini semakin menyulitkan wajib pajak dalam mengikuti perkembangan peraturan pajak dan memenuhi perpajakannya (Gargalas & Lehman, 2010 dalam Sutanto & Tjondro, 2013). Dalam Standar Profesi Konsultan Pajak, dijelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, konsultan pajak harus memiliki

kebebasan profesional. Artinya, konsultan pajak harus mempertahankan kebebasan profesionalnya dengan cara tidak dipengaruhi oleh kepentingan klien. Menurut Direktur Jenderal Pajak Kementerian Keuangan Fuad Rahmany, tugas Konsultan Pajak bukan untuk berhadapan dengan pemerintah dan membela wajib pajak. Filosofinya, konsultan pajak bagian dari pemerintah yang membantu masyarakat untuk memenuhi kewajiban dengan benar (Beritasatu.com, 2013). Menurut Johartono & Widuri (2013), berdasarkan *pilot survey* kepada salah seorang pemilik kantor konsultan pajak, dapat diketahui bahwa *turnover intention* di lingkungan kantor konsultan pajak jarang terjadi, mengingat karyawan yang bekerja di kantor konsultan pajak jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan Kantor Akuntan Publik (KAP). Namun demikian, karyawan tersebut memiliki peran yang sangat vital bagi kantor konsultan pajak itu sendiri, karena bisa jadi satu orang karyawan konsultan bertanggungjawab untuk menangani beberapa klien perusahaan. Penting bagi manajemen maupun pemilik kantor konsultan untuk memahami faktor-faktor apa yang kiranya dapat dipertimbangkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* pada karyawan yang bekerja.

Berdasarkan kutipan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris bahwa “Pengaruh Praktik Tanggung Jawab Sosial Karyawan Berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan di Kantor Konsultan Akuntansi dan Perpajakan” di profesi akuntan yang bekerja di kantor konsultan daerah Bandung.

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan penjelasan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh praktik tanggung jawab sosial karyawan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di Kantor Konsultan Akuntansi dan Perpajakan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah pengaruh praktik tanggung jawab sosial karyawan mempunyai hubungan terhadap keterikatan karyawan di Kantor Konsultan Akuntansi dan Perpajakan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan tambahan bagi penulis, dan membuat penulis lebih memahami permasalahan-permasalahan yang terjadi mengenai CSR terhadap karyawan dan keterikatan karyawan dalam sebuah organisasi sehingga dapat membuat sebuah organisasi lebih berkembang lagi.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi pembaca dan dapat menjadi informasi tambahan bagi pembaca terkait hubungan antara CSR dan *employee engagement* dalam organisasi terutama organisasi konsultan Akuntansi di Indonesia.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak yang memiliki

organisasi serupa agar para karyawan menjadi lebih produktif dan loyalitas terhadap organisasi.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah wawasan pembaca, serta dapat berguna untuk dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

5. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi untuk melanjutkan pokok bahasan mengenai penelitian ini.

