

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting dari suatu perusahaan. Kesuksesan perusahaan dapat dipengaruhi dari kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan tersebut. Ditambah dengan persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus berlomba-lomba dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi maka dapat disebutkan bahwa perusahaan akan kesulitan dalam mengembangkan perusahaan, karena pola pergantian karyawan yang terjadi terus menerus. Tingginya tingkat *turnover intention* merupakan hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Karena sebenarnya hal tersebut merupakan masalah klasik yang sudah dihadapi sejak era revolusi industri (Valentine & Godkin, 2017).

Bila dilihat secara global, dari tahun ke tahun tingkat turnover selalu meningkat. Oleh karena itu, sampai saat ini turnover masih menjadi salah satu permasalahan yang sering terjadi (DiBlasi, 2021). Ditambah dengan Covid-19, menyebabkan tingkat turnover meningkat hingga 20%. Berdasarkan data, pada Desember 2019, karyawan yang keluar dari perusahaannya dapat mencapai 3.5 juta, sedangkan pada Juli 2022 bisa mencapai 5.9 juta. Data berikut dilihat dari berbagai sector pekerjaan, seperti bidang transportasi, kesehatan, sosial hingga penyedia jasa. Selain

itu biaya bila terjadinya turnover tergolong tinggi. Karena perusahaan harus mencari pengganti dari posisi yang ditinggalkan tersebut. Menurut data biaya yang diperlukan untuk merekrut karyawan baru bisa mencapai 2 kali gaji dari karyawan tetap. Biaya tersebut termasuk seperti, biaya perekrutan, pelatihan karyawan baru, dll (Robinson, 2022).

Salah satu perusahaan yang kesulitan bila adanya pergantian karyawan yang terlalu sering terjadi adalah Kantor Akuntan Publik. Setiap auditor yang bekerja dalam kantor akuntan publik tentunya memiliki standar kecerdasan yang tidak jauh berbeda, tetapi dalam melakukan audit, kecermatan, keuletan dan ketepatan dalam bekerja tentunya sangat membantu dalam melakukan pekerjaan (Alleyne et al., 2018). Banyak cara yang dilakukan Kantor Akuntan Publik untuk tetap mempertahankan karyawannya, salah satunya yaitu dengan melakukan tanggung jawab sosial perusahaan atau biasa disebut *corporate social responsibility* (CSR).

Corporate Social Responsibility biasanya bisa disebut juga dengan kegiatan sosial yang dilakukan perusahaan untuk masyarakat. *Corporate Social Responsibility* (CSR) juga merupakan pintu gerbang bagi perusahaan untuk menggabungkan bisnis dengan etika dan dipersatukan untuk memperluas fokus perusahaan, sehingga tidak hanya sekedar garis keuntungannya (Sharma, 2019). Selain itu terdapat juga *Internal CSR*, yaitu program CSR yang dilakukan untuk internal perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan rasa aman dan dihargai untuk para karyawan yang bekerja untuk perusahaan tersebut. Bahkan dengan melakukan

program internal CSR, perusahaan dapat membuat karyawan merasa lebih dihargai dan dibutuhkan. Juga, dapat membuat karyawan lebih bersemangat melakukan pekerjaannya. Program *internal* CSR yang sering dilakukan oleh perusahaan yaitu, memberikan sumbangan untuk karyawan yang keluarganya sedang sakit keras atau terkena musibah, menyediakan beasiswa, dan lainnya. Selain itu memberikan upah gaji yang layak, memfasilitasi karyawan, serta menyediakan tempat kerja yang nyaman bisa termasuk sebagai internal CSR (Rupp et al., 2018).

Diketahui bahwa karyawan merupakan aset suatu perusahaan yang harus dijaga. Semakin baik kualitas aset tersebut maka dapat menghasilkan kinerja yang semakin baik pula. Salah satu cara menjaga karyawan yaitu dengan menyediakan program CSR internal. Terlepas dari pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaan, masih sedikit yang mengetahui tentang bagaimana persepsi karyawan tersebut terhadap CSR yang dijalankan di perusahaan tempatnya bekerja (Asante Boadi et al., 2020). Dari beberapa tahun sebelum ini, pembahasan tentang CSR pada perusahaan merupakan hal yang sangat sering dibahas. Bahkan banyak penelitian yang dilakukan untuk mencari tahu dampak dari pemberlakuan CSR dalam perusahaan. Baik CSR eksternal maupun CSR internal. Meskipun CSR eksternal masih menjadi fokus besar dalam perusahaan tetapi CSR internal juga semakin ditingkatkan dari tahun ke tahun, guna memperbaiki kualitas dalam perusahaan tersebut.

Sesuai dengan QS An-Nisa ayat 86, yang membahas tentang keharusan untuk saling menghormati dan menghargai sesama manusia.

Yang berbunyi,

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا

“Dan apabila kamu dihormati dengan suatu (salam) penghormatan, maka balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik, atau balaslah (penghormatan itu, yang sepadan) dengannya. Sungguh, Allah memperhitungkan segala sesuatu”.

Sedangkan persepsi karyawan atas CSR internal yang berjalan dalam perusahaan akan berbeda tiap individu. Tentunya akan menimbulkan standar ganda akan seperti apa CSR internal yang baik. tak jauh berbeda dengan itu, *perceived organizational support* atau dukungan yang dirasakan oleh karyawan juga berbeda, karena adanya interaksi antar individu yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya memastikan hubungan keterikatan karyawan terjalin dengan baik. Keterikatan karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dan dapat memberikan banyak manfaat seperti peningkatan produktivitas, penurunan gesekan dan peningkatan reputasi internal (Duthler & Dhanesh, 2018). Seperti yang disampaikan pada QS Sad ayat 26 yang membahas tentang bersikap baik dan adil kepada sesama manusia.

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ

إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang

sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan”.

Alasan penulis memilih topik ini karena, pada suatu seminar, *Chairman* KNKG Achmad Daniri mengatakan program CSR seharusnya dimulai dari karyawan perusahaan itu sendiri, karena biasanya program CSR lebih sering berfokus terhadap konsumen, sebenarnya hal itu harus dimulai dari ‘rumah’ atau internal perusahaan (Santoso, 2020). KNKG merupakan singkatan dari Komite Nasional Kebijakan Governansi yaitu komite yang bertanggung jawab dalam pengembangan penerapan governansi di Indonesia. Selain itu, masih sedikit penelitian yang terkonsentrasi pada persepsi karyawan atas CSR internal perusahaan serta jika dan bagaimana persepsi ini dapat terjadi bermanfaat untuk yang terakhir (Mory et al., 2016). Menurut Wollard & Shuck (2011) kunci utama dari keterikatan karyawan yaitu tanggung jawab sosial perusahaan, dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support*) (Kalidass & Bahron, 2015). Dengan masih kurangnya penelitian tentang persepsi karyawan atas CSR internal dan POS, pada Kantor Akuntan Publik yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian berikut. Selain itu dengan kegiatan auditor yang mengharuskan berhubungan dengan klien terus menerus, serta melakukan pengambilan data ke lokasi klien, maka akan ada perbedaan interaksi sosial (Ritonga & Suyanto, 2021).

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian (Prastiawati & Suyanto, 2021) dengan modifikasi pada variabel, lokasi penelitian, dan alat peneliti. Gap pada penelitian berikut yaitu pada penelitian (Tian & Robertson, 2019),

menunjukkan CSR pada karyawan berpengaruh secara tidak langsung pada keterikatan. Pada penelitian Kim et al, (2018) mengasilkan csr internal berpengaruh tidak signifikan terhadap turnover intention. Pada penelitian (Biswan & Bhatnagar, 2013) menunjukkan employee engagement dan perceived organizational support menunjukkna hasil yang positif. Maka dengan kondisi dan data yang sudah dilampirkan diatas, peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Persepsi Karyawan atas Corporate Social Responsibility Internal dan Perceived Organizational Support terhadap Turnover Intention pada Auditor dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening.**”

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diambil, yaitu:

1. Apakah pengaruh persepsi karyawan atas *corporate social responsibility internal* terhadap *turnover intention*?
2. Apakah pengaruh pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*?
3. Apakah pengaruh keterikatan karyawan terhadap *turnover intention*?
4. Apakah pengaruh persepsi karyawan atas *corporate social responsibility internal* terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan sebagai variabel *intervening*?

5. Apakah pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan oleh penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas *corporate social responsibility internal* terhadap *turnover intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas *corporate social responsibility internal* terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan sebagai variabel *intervening*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui keterikatan karyawan sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Dengan tujuan penelitian yang sudah dituliskan oleh penulis tersebut, diharapkan penelitian ini dapat berguna untuk:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pengetahuan dan informasi tambahan yang bermanfaat bagi para pembaca, serta dapat dipergunakan sebagai referensi bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis.

Hasil dalam penelitian ini yang diharapkan agar memberikan informasi dan gambaran atas pengaruh persepsi karyawan atas *CSR internal* dan POS terhadap *turnover intention* dengan keterikatan karyawan sebagai variabel intervening. Sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperbaiki program *internal CSR*, serta saling mendukung antar individu dan meningkatkan keterikatan kerja dengan harapan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* dengan mempertimbangkan hasil dari penelitian berikut

