

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Audit bisa dilakukan terhadap satu divisi atau departemen, atau mungkin juga dilakukan terhadap keseluruhan organisasi. Dari hasil audit akan diketahui apakah kebutuhan potensial SDM perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal aktivitas SDM yang masih bisa ditingkatkan kinerjanya.

Susilo (2010:63) mengungkapkan pengertian audit sumber daya manusia adalah : “Pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang” Menurut Bayangkara (2011: 60) audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM.

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dan penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya dan mengukur produktivitas selama bekerja. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi m juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para karyawannya.

Menurut Iqbal, Ahmad, Haider, Batool dan Ain (2011), kinerja organisasi yang baik mengacu pada kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik tidak terjadi secara otomatis begitu saja. Aspek-aspek seperti standar manajerial, pengetahuan dan keterampilan, komitmen dan penilaian kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menilai, dapat menggunakan Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA) sebagai salah

satu metode dalam melakukan tolak ukur. Penilaian Kinerja atau Performance Appraisal (PA) adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penggunaan penilaian kinerja ini dapat meningkatkan performa kerjakaryawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan. Kegunaan dalam penggunaan penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan performa kerja dari karyawan. Penilaian kinerja benar-benar didesain sedemikian rupa untuk membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi dan memotivasi performa karyawan.

Produktivitas kerja adalah ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian Audit Sumber Daya Manusia di Thoha Snack dengan mengambil judul “ Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Penilaian Kinerja pada Produktivitas Kerja di Thoha Snack. Dalam penelitian ini penulis meneliti UMKM Thoha Snack yang berada di Cilacap. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah audit sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Thoha Snack Cilacap ?
2. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Thoha Snack Cilacap?

### **Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh audit sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja di Thoha Snack Cilacap
2. Untuk menganalisis penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di Thoha Snack Cilacap

## **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat atau kontribusi dari penelitian adalah sebagai berikut:

a. **Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk memperdalam pengetahuan pada bidang teori akuntansi serta audit tentang aspek audit sumber daya manusia dan penilaian kinerja untuk menaikkan produktivitas kerja perusahaan. Penelitian ini dapat digunakan menjadi tolak ukur peneliti dalam mengaplikasikan teori yang telah dipelajari ke dalam praktek.

b. **Bagi Perusahaan**

Pihak perusahaan bisa memanfaatkan yang akan terjadi penelitian ini menjadi bahan masukan untuk menaikkan produktivitas kerja perusahaan. Penelitian ini dibutuhkan dapat memberikan berita tentang pentingnya audit sumber daya manusia serta penilaian kinerja sehingga bisa menaikkan produktivitas kerja perusahaan.

c. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

- 1) Bisa dipergunakan untuk menambah pengetahuan pada bidang teori akuntansi dan audit melalui aspek audit sumber daya manusia serta penilaian kinerja yang digunakan sebagai aspek pendukung buat menaikkan produktivitas kerja perusahaan.
- 2) bisa digunakan sebagai acuan buat penelitian lebih lanjut pada masa yang akan tiba.
- 3) bisa menambah pengetahuan bagi pihak-pihak yang tertarik serta berkepentingan pada bidang yang dibahas pada penulisan ini serta menjadi tambahan buat referensi ilmiah bagi fakultas.

