

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan jaman saat ini, menuntut perlunya peningkatan kualitas dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya. Kemudian akan dilakukan audit atas kualitas dan kemampuan tersebut, untuk memastikan sesuai standar yang ditetapkan. Seorang pekerja pada dasarnya memiliki ciri khas dan keunikan tersendiri, dengan masing-masing pekerja memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan dan kekurangan tersebut perlu untuk ditata guna menghasilkan peningkatan kualitas dan kemampuan yang diharapkan.

Dukungan audit manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi memiliki korelasi positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil dalam perusahaan (Bayangkara, 2011:59). Proses pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan diselenggarakan oleh bagian yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Dalam proses menjalankan pembentukan SDM tersebut, manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu telah dilakukan dengan benar. Kenyataannya, proses tersebut tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang tidak hanya berasal dari fungsi SDM saja, tetapi juga dipengaruhi oleh semua bagian dalam perusahaan. Masalah yang terjadi dapat dipengaruhi oleh suasana kerja, sikap pimpinan, tekanan, dan sebagainya. Oleh karena itu, perusahaan menggunakan suatu alat yaitu audit manajemen SDM untuk memastikan bahwa SDM di kelola dengan baik.

Terdapat fenomena di berbagai perusahaan saat ini, untuk bersaing tidak hanya secara produk tetapi juga pada persaingan SDM. Dan itu semua berujung pada saling merasa unggul satu dengan yang lain sehingga menganggap manajemen

“PERSEPSI KARYAWAN ATAS AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER DAYA DIAN MANDIRI
MALANG”

Author: tri aprillia wulan NPK: A.2012.1.31957

SDM yang dikelola jauh lebih profesional dan berkualitas. Maka dari itu, diperlukan suatu audit yang menjadikan standar penilaian baku dan resmi sehingga diakui. Tugas manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas dua fungsi : (1) fungsi manajerial, dan (2) fungsi operasional, meliputi : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. (Cushway, 2014).

Fokus pembahasan audit sumber daya manusia terutama pada pengorganisasian sumber daya manusia Simamora (2001). Tugas utama audit sumber daya manusia adalah untuk mengelola unsur manusia secara baik melalui proses kepemimpinan (*leadership process*) agar diperoleh kinerja SDM dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam organisasi. Segala risiko kinerja yang buruk tidak dapat dihilangkan, namun risiko tersebut dapat dikelola dengan menerapkan prinsip manajemen yang baik.

PT Sumber Daya Dian Mandiri Malang adalah salah satu perusahaan yang melakukan audit manajemen pada SDM yang dimilikinya. PT sumber daya dian mandiri telah melakukan audit manajemen dalam beberapa tahun ini untuk mengetahui dan mengevaluasi tujuan, kebijakan, sasaran, peraturan, prosedur dari struktur perusahaan yang belum ditentukan sebelumnya, mengevaluasi kriteria pengukuran pencapaian tujuan, dan penilaian prestasi manajemen.

Peranan fungsi SDM pada PT sumber daya dian mandiri Malang selain untuk mewujudkan visi misi perusahaan, juga sangat membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan. Penempatan karyawan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan mereka tentu sangat membantu kelangsungan hidup perusahaan. Kemudian dapat diamati dan dinilai apakah departemen Sumber Daya Manusia pada PT sumber dian mandiri Malang telah melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dan telah mengerahkan seluruh kemampuan untuk mengelola Sumber Daya Manusia yang mereka miliki, mulai

“PERSEPSI KARYAWAN ATAS AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER DAYA DIAN MANDIRI
MALANG”

Author: tri aprillia wulan NPK: A.2012.1.31957

dari proses mencari, merekrut dan menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

Secara independen dan objektif, audit manajemen digunakan untuk menilai prestasi individual dan kegiatan unit tertentu. Selain itu, juga digunakan untuk menilai efisiensi, efektivitas kehematan sistem perencanaan, pengendalian manajemen, dan menemukan atau mengidentifikasi masalah yang timbul jika mungkin menentukan penyebabnya.

Audit manajemen SDM merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan, serta berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagus apapun tujuan strategi perusahaan, tidak akan berguna apabila sumber daya manusia tidak memiliki kemampuan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2017), audit SDM merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan. Audit SDM penting dan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui apakah para karyawan bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana. Pelaksanaan audit SDM ini sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2006), audit merupakan kontrol kualitas keseluruhan yang mengecek aktivitas SDM di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh organisasi. Audit sumber daya manusia (Human resource audit) mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia didalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk membenahi aktivitas tersebut.

Menurut Bayangkara (2011), kompetensi yang dapat dijadikan dasar untuk menilai audit manajemen di antaranya ialah perencanaan, pengelolaan dan penghentian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uraian masalah

berkaitan fenomena dalam audit manajemen sumber daya manusia, maka peneliti memutuskan untuk menelaah lebih lanjut audit manajemen SDM.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, masalah penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Apakah persepsi karyawan atas audit manajemen SDM dari segi perencanaan, pengelolaan dan penghentian SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah persepsi karyawan atas audit manajemen SDM dari segi perencanaan, pengelolaan dan penghentian SDM berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?
3. Variabel manakah di antara persepsi karyawan atas audit manajemen SDM pada perencanaan, pengelolaan dan penghentian SDM yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas audit manajemen SDM atas perencanaan, pengelolaan dan penghentian SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan atas audit SDM.
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas audit manajemen SDM atas perencanaan, pengelolaan dan penghentian SDM secara simultan terhadap kinerja karyawan atas audit SDM.
3. Untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan atas audit variabel dominan yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

“PERSEPSI KARYAWAN ATAS AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER DAYA DIAN MANDIRI
MALANG”

Author: tri aprillia wulan NPK: A.2012.1.31957

1.4 Manfaat penelitian

Selain tujuan, penelitian ini memiliki manfaat yang dapat disebutkan sebagai berikut ini:

1. Dari segi teoritis, penelitian ini akan memperkuat konsep audit manajemen yang selama ini ada dan memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan ilmu audit manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan
2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini akan berguna sebagai masukan pada PT Sumber Daya Dian Mandiri Malang guna memperbaiki pelaksanaan audit manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia.