

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring persaingan pasar di Indonesia yang semakin ketat perusahaan di Indonesia harus segera mencari solusi agar produk yang ditawarkannya dapat tetap bersaing dalam pasar yang semakin ketat ini. “Salah satu solusi agar dapat bersaing dalam pasar adalah meminimalkan biaya produksi tanpa mengurangi kualitasnya yakni dengan minimalisasi biaya produksi, perusahaan akan dapat meminimalkan harga pasarnya” (Wirautama, 2015). Selain faktor biaya produksi yang menjadi hal penting lain agar perusahaan dapat bersaing di era ini adalah kualitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan, “Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang handal adalah dengan di usahakan nya suatu cara dalam meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah direncanakan” (Soedarsa et al., 2014).

Terdapat beberapa fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang professional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah keperusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai asset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena ketiga

yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya. Namun sangat disayangkan saat ini audit manajemen tergolong masih jarang dilakukan secara berkala oleh perusahaan, salah satunya karena belum adanya regulasi yang mengharuskan perusahaan untuk menerapkan audit manajemen dalam kegiatan perusahaannya. **(Soedarsa et al., 2014)**

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari para karyawannya. “Pada sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja dari sumber daya manusia, dalam hal ini sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting diantara sumber-sumber daya yang lain dalam suatu perusahaan.” **(Hanifatusa'idah et al., 2019)** Dalam operasionalnya perusahaan dapat memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan yakni dengan melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi SDM dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan melaksanakan audit manajemen sumber daya manusia, dengan adanya pengelolaan SDM yang tepat

dapat menunjukkan bahwa perusahaan bisa mengelola karyawannya sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk mewujudkan efektivitas SDM ialah dengan melakukan audit manajemen atas SDM yang ada.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai satu-satunya perusahaan perkertaapian yang dimiliki BUMN pun tidak terlepas dari variable-variabel yang dibahas di atas, dimana perusahaan ini memiliki karyawan yang mempunyai keahlian masing-masing dalam bidangnya. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal para karyawan tersebut. Sehingga dapat mengikuti perkembangan dan dapat mengantisipasi persaingan dari luar perusahaan.

Dalam hasil wawancara dengan Kepala bagian sumber daya manusia PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dalam penelitian (**Royan, 2015**) menyatakan bahwa penilaian kinerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung telah dilakukan secara rutin yaitu setiap 6 bulan sekali, namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal, hal ini dikarenakan dalam melakukan Penilaian Kinerja karyawan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam perusahaan, misalnya penilai kurang jujur, kurang adil serta masih adanya unsur nepotisme, suku agama ras dan antar golongan dalam penilaian kerja karyawan. Sehingga menyebabkan penilaian menjadi bias, hal ini terjadi sebagai akibat ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Sebagai contoh seorang penilai

memberikan penilaian negatif terhadap orang yang tidak disenangi, padahal sebenarnya apabila dinilai secara objektif, karyawan tersebut memperoleh nilai positif. Sebaliknya jika seorang bawahan yang secara pribadi disenangi oleh penilai memperoleh nilai positif meskipun sesungguhnya kinerja kerjanya rendah, dan akibatnya terjadilah kecemburuan sosial diantara para karyawan, kurangnya keharmonisan, loyalitas dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai perusahaan yang dimiliki sepenuhnya oleh negara secara konsisten menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab kemandirian, dan profesionalisme dalam mengelola menjalankan bisnisnya dengan tetap berpedoman pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) perlu mengelola aktivitas SDM dengan baik mulai dari proses rekrutmen untuk memperoleh SDM yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Setelah itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dan pemberian kompensasi juga perlu dilakukan untuk memotivasi dan meningkatkan jiwa berkompetisi karyawannya. Tahapan akhir dari aktivitas SDM ialah melakukan pemutusan hubungan kerja yang biasanya dikarenakan kinerja buruk dari karyawannya. Dari beberapa aktivitas tersebut, bisa saja muncul permasalahan yang menjadikan kegiatan fungsi SDM justru berjalan tidak efektif dan dapat memberikan kerugian bagi perusahaan. (Wirautama, 2015)

Salah satu sektor publik yang perlu untuk dinilai keberhasilan dari kinerja perusahaannya yakni Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Berdasarkan jenisnya, perusahaan BUMN dapat dikategorikan menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), dan Perusahaan Umum (Perum). Setiap perusahaan BUMN akan berusaha untuk mencapai tujuan pendirian BUMN berdasarkan UU Nomor 19 tahun 2003 yaitu salah satunya “Menjadi BUMN yang profesional untuk meningkatkan nilai BUMN”. Salah satu faktor penting keberhasilan BUMN dalam mencapai tujuannya adalah pengelolaan keuangan yang baik dan benar, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan ekonomis

Untuk mewujudkan perusahaan yang efektif, efisien, dan ekonomis dibutuhkan pengelolaan keuangan yang kompeten, hal ini bertujuan untuk menjaga pengelolaan keuangan perusahaan berjalan secara baik dan benar, yang mana hal tersebut dapat dilakukan audit manajemen dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kegiatan pengelolaan keuangan, dengan kata lain, audit manajemen terhadap fungsi keuangan sebagai suatu antisipasi terjadi kesalahan/kelemahan, sehingga terwujud pengelolaan keuangan yang efektif, efisien dan ekonomis.

Untuk mengetahui masalah yang ada, perusahaan memerlukan sebuah evaluasi atas aktivitas-aktivitas yang telah dilaksanakan perusahaan sebagai dasar penilaian atas kinerja SDM perusahaan. Penelitian dengan topik audit manajemen ini merupakan penelitian replikasi yang mengacu pada penelitian M. Adam Wirautama (2015). Penelitian M. Adam Wirautama (2015) yang dilakukan di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi IV Semarang. Penelitian ini menggunakan model studi kasus untuk 1 (satu) perusahaan yang dipilih untuk memahami implementasi

audit manajemen sumber daya manusia secara mendalam. Dalam penelitian ini terdapat hal- hal yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan perusahaan telah merubah beberapa aturan dan kebijakannya. Berdasarkan uraian tersebut mengenai pentingnya audit manajemen SDM, penelitian ini akan diberi judul **“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN di DIVISI KEUANGAN PT KAI (Persero) Daerah Operasi II Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah pelaksanaan Audit Sumberdaya Manusia di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung telah dilakukan, namun dalam pelaksanaannya masih belum optimal, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahannya, yaitu apakah Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Divisi Keuangan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau informasi yang berkaitan dengan topik yang dibahas serta untuk memenuhi salah

satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi akuntansi jenjang strata satu Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, yaitu untuk mengetahui pengaruh dari Audit Manajemen Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop II Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan agar dapat bermanfaat dan memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang audit manajemen. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan, informasi tambahan, dan pertimbangan perusahaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja perusahaan agar perusahaan lebih baik sesuai dengan visi dan misinya, serta dapat meningkatkan kinerja SDM di perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan memperluas wawasan peneliti dalam bidang audit manajemen SDM di sebuah perusahaan dan dapat menerapkan teori yang telah diperolehnya.

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

Dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan bisnis ada beberapa tantangan yang harus dihadapi yakni bagaimana meningkatkan efektivitas, efisiensi, kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan serta adanya audit manajemen terhadap SDM dalam perusahaan. (Umi Fadhillah, 2021)

Menurut **Sukrisno Agoes** dalam bukunya *Auditing (petunjuk praktis pemeriksaan akuntan)* oleh **KAP (2017: 184)** pengertian audit manajemen yaitu:

“Audit manajemen disebut juga *operational audit, functional audit, system audit*, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.”

Dalam hal ini perusahaan diharuskan memiliki kriteria keberhasilan perusahaan, hal ini bertujuan agar penilaian terhadap kinerja suatu perusahaan dapat dilaksanakan.

Adapun tujuan dari audit manajemen itu sendiri menurut **Sukrisno Agus (2017:184)** yaitu :

“Tujuan Umum dari *management audit* adalah untuk 1. menilai kinerja (*performance*) dari manajemen dan berbagai fungsi dalam perusahaan 2. menilai apakah berbagai sumber daya (manusia, mesin, dana harta lainnya) yang dimiliki perusahaan telah digunakan secara efisien dan ekonomis 3. menilai efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan (*objective*) yang telah ditetapkan *management* 4. dapat membartikan rekomendasi kepada *top management* untuk memperbaiki kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam penerapan pengendalian intern, sistem pengendalian manajemen, dan prosedur operasional perusahaan, dalam rangka meningkatkan efisiensi, keekonomisan, dan efektivitas dari kegiatan operasi perusahaan”.

Audit manajemen merupakan suatu aktivitas atau teknik audit secara sistematis atas operasional, fungsional, dan kebijakan-kebijakan dalam perusahaan agar perusahaan tersebut berjalan secara efisien, efektif, dan ekonomis, dimana

hasil dari aktivitas audit ini adalah untuk memberikan rekomendasi perbaikan perusahaan bagi manajemen.

Menurut **Bayangkara (2015:106)**, pengertian audit sumber daya manusia, yaitu:

“Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program sumber daya manusia. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen sumber daya manusia, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia 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 sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut. Dari hasil audit akan diketahui apakah kebutuhan potensial sumber daya manusia perusahaan telah terpenuhi atau tidak dan berbagai hal dalam aktivitas sumber daya manusia yang masih bisa ditingkatkan kinerjanya.”

Untuk mengoperasikan perusahaan tentulah memerlukan karyawan, dan dalam hal ini pimpinan perusahaan memerlukan manajemen yang handal dalam pengelolaan SDM agar kinerja karyawan bisa optimal dan handal, dan untuk membantu audit manajemen sumberdaya manusia dalam mengatur hubungan dan peranan kinerja karyawan dibutuhkan beberapa indikator dalam audit manajemen sumberdaya manusia, menurut (**Nur Annisa, 2016**) yaitu sebagai berikut :

a) Perencanaan Tenaga Kerja

Manfaat yang dapat diambil jika perencanaan tenaga kerja berjalan dengan baik, sebagai berikut:

- (1) Peningkatan penggunaan sumber daya manusia.
- (2) Menyelaraskan dengan tepat kegiatan para karyawan dengan berbagai sasaran.
- (3) Menghemat biaya dalam pengadaan tenaga kerja baru.

- (4) Meletakkan dasar-dasar yang kokoh bagi terciptanya pangkalan informasi dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia.
- (5) Pengenalan yang tepat tentang kondisi pasaran tenaga kerja yang dapat dikerjakan.
- (6) Peningkatan koordinasi pelaksanaan berbagai kebijaksanaan perusahaan dalam bidang sumber daya manusia. Demi peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas suatu perusahaan, perencanaan tenaga kerja sebagai salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting, wajar dan harus dilakukan.

b) Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Proses rekrutmen dilakukan setelah perencanaan disusun dan ditetapkan, proses ini akan berjalan dengan lancar apabila para pencari tenaga kerja baru telah memahami dengan baik.

c) Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja baru yang diinginkan tergantung pada penyelenggaraan proses seleksi.

Teori tentang manajemen sumber daya manusia menekankan ada tiga sasaran utama yang ingin dicapai melalui proses seleksi, yaitu:

- (1) Terpenuhinya persyaratan kualifikasi oleh para pelamar.
- (2) Memperoleh gambaran tentang kemampuan dan kemauan calon karyawan untuk melakukan berbagai penyesuaian perilaku sehingga sesuai dengan kultur perusahaan.

(3) Tersedianya informasi yang mungkin hanya bersifat indikatif tentang ketangguhan calon karyawan menghadapi stress dalam menjalankan tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya.

d) Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Program orientasi yang diselenggarakan perusahaan dipersiapkan untuk karyawan baru dalam melaksanakan tugasnya, penyelenggaraan program orientasi yang efektif sangat penting karena sebagai program sosialisasi, orientasi untuk memperkenalkan perusahaan kepada para karyawan baru.

e) Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan merupakan unsur paling penting dalam suatu perusahaan, investasi yang paling terpenting dalam perusahaan adalah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Salah satu implikasinya adalah suasana keberhasilan perusahaan maupun permasalahan, manajemen harus mengambil sikap bahwa pelatihan dan pengembangan untuk karyawan harus terus dilaksanakan.

- 1) Sikap para karyawan yang positif terhadap rumah sakit dan tugasnya.
- 2) Pemilikan tenaga kerja yang terampil dan peningkatan semangat kerja karyawan.
- 3) Hubungan atasan dan bawahan yang serasi.
- 4) Peningkatan organisasi menyelesaikan permasalahan yang timbul.
- 5) Peningkatan loyalitas dan dedikasi para karyawan.
- 6) Meningkatnya hubungan dengan serikat pekerja.
- 7) Makin lancarnya komunikasi dalam seluruh organisasi.
- 8) Berkurangnya konflik.

Menurut **Mangkunegara (2015:67)** kinerja karyawan, yaitu:

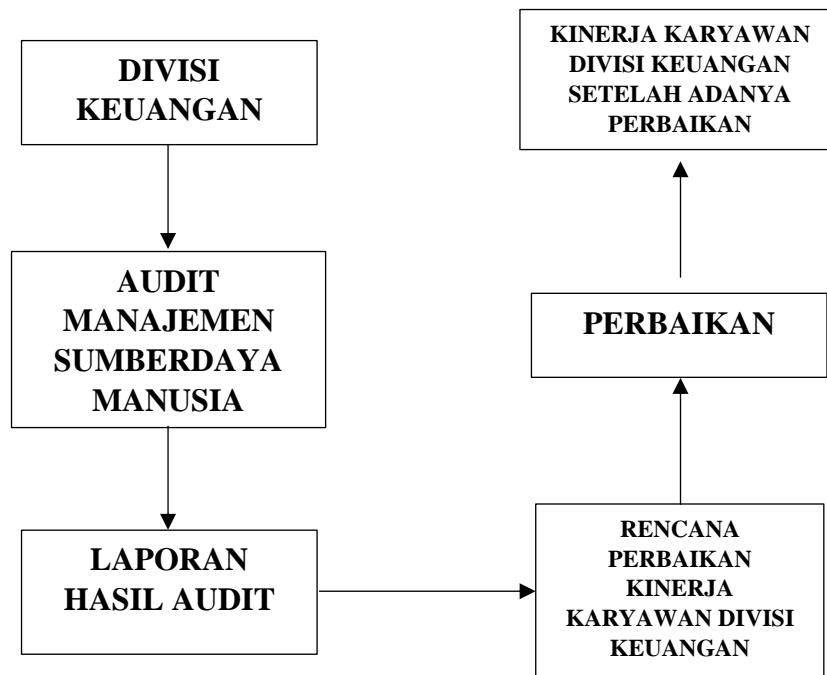
“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam penilaian kinerja tersebut dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar keberhasilan kinerja suatu perusahaan, hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pun pelakunya. Kinerja juga dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcom dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja karyawan memerlukan adanya penilaian untuk memberikan gambaran pencapaian atas prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa hal, sebagaimana **Sastrohadiwiryo** dalam buku **Masram (2017:143)** sebagai berikut ini :

1. Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab;
2. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
3. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya;

4. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang;
5. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya;
6. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan;
7. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas;
8. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Berdasarkan landasan teori yang telah dijabarkan, menurut peneliti jika dihubungkan dengan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik maka akan berpengaruh baik pula terhadap kinerja karyawan. kemudian peneliti dapat menggambarkan dalam bentuk kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

1.6.2 Studi Empiris

Dalam rangka mendukung penelitian yang akan dilakukan, peneliti melakukan studi empiris terhadap hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dengan rinci sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Studi Empiris

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Wirautama, 2015)	Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumberdaya Manusia	Pada hasil penelitian bahwa secara umum fungsi SDM pada PT. KAI (Persero) Daerah Operasi IV Semarang

		(Studi Kasus Pada PT. KAI (Persero) Daerah Operasi IV Semarang)	telah berjalan secara efektif. Hal ini dapat disimpulkan dengan cara membandingkan antara kriteria yang didasarkan pada aturan dan kebijakan PT. KAI (Persero) dan peraturan undang-undang yang berlaku dengan kondisi aktual pada perusahaan, serta penyebab yang merupakan pelaksanaan fungsi SDM pada PT. KAI (Persero) Daerah Operasi IV Semarang
2.	(Zainuddin & Anfas, 2021)	Pengaruh Audit Manajemen Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung)	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Audit Manajemen

			<p>Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini menyatakan keberadaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dengan tingkat keeratan kuat. Adapun kontribusi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung juga cukup tinggi.</p>
3.	Abdul Wahid & Afifudin, (2020)	Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	<p>Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1</p>

		(Studi Empiris Pada Hotel Swiss Bellin Surabaya)	diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Audit Sumber Daya Manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil ini menunjukkan bahwa melalui pelaksanaan perencanaan dengan adanya komunikasi yang baik untuk melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kerja, penjelasan mengenai aturan-aturan, pengarahan terkait dengan tugas yang akan diterima seperti kejelasan dalam
--	--	--	---

			<p>pembagian shift kerja karyawan akan mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju dan hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memiliki pedoman kerja yang jelas.</p>
--	--	--	--

1.6.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63) Pengertian hipotesis, yaitu:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”

Dalam penelitian ini penulis mengambil suatu rancangan pengujian hipotesis yaitu: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Divisi Keuangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada bulan maret 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 1. 2 Waktu Penelitian

TIME SCHEDULE PENELITIAN MARET-JULI 2022																					
No	Uraian Kegiatan	Maret-2022				April-2022				Mei-2022				Juni-2022				Juli-2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pembagian Pembimbing		■																		
3	Penyusunan Judul		■	■																	
4	Studi Pendahuluan		■	■																	
5	Penyusunan BAB I-III		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
6	Revisi BAB I			■	■	■															
7	Revisi BAB II						■	■	■												
8	Revisi BAB III										■	■	■	■							
9	Sidang UP														■						
10	Penyusunan BAB IV-V															■	■	■	■	■	
11	Revisi BAB IV																	■	■	■	
12	Revisi BAB V																	■	■	■	
13	Ujian Skripsi																			■	
14	Revisi Dan Penjilidan																				■
15	Pengumpulan Skripsi																				■