

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan salah satu asset penting dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya karyawan kelancaran dan proses produksi dalam sebuah perusahaan mungkin tidak akan terjadi. Dalam hal ini suatu perusahaan pastinya sangat membutuhkan karyawan dalam mengelola usahanya, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Tekstil ialah serat yang diolah menjadi benang dan kain. Dari benang dan kain akan di produksi terlebih dahulu yaitu barang kebutuhan manusia yang harus melalui proses pengolahan atau proses produksi sebelum di pergunakan.

Jika kita membahas barang produksi wol, wol dapat kita pergunakan setelah di pintai dan di proses, hal ini pasti berhubungan dengan garmen, dimana garmen yaitu industri yang memproduksi berbagai macam olahan kain dan benang. Olahan kain dan benang akan menjadi barang jadi, barang jadi yaitu barang kebutuhan manusia yang dapat langsung di pergunakan atau di konsumsi, seperti contoh pakaian. Dalam hal ini perusahaan garmen pastinya membutuhkan karyawan, sebagai Salah satu faktor penentu keberhasilan kerja (pencapaian tujuan perusahaan) adalah perusahaan garmen memiliki karyawan yang berkualitas, dimana karyawan tersebut memegang peranan penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini karyawan membantu suatu perusahaan garmen dalam pencapaian target dan kesuksesannya.

Dalam menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standar dan tolak ukur yang telah ditentukan. Hal ini mendorong suatu perusahaan garmen untuk melakukan audit manajemen. Audit manajemen salah satu strategi untuk mewujudkan suatu organisasi untuk besaing. Hal ini sesuai dengan karakteristik audit manajemen yaitu memperbaiki metode dalam kinerja perusahaan, melalui kehematan, efisien, dan efektifitas untuk organisasi masa yang akan datang.

Audit manajemen merupakan audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur – unsur manajemen suatu organisasi tersebut apakah telah direncanakan, dilaksanakan dan dikendalikan dengan tahapan audit manajemen. Ada lima tahapan audit manajemen yaitu audit pendahuluan dilakukan untuk mendapatkan informasi latar belakang terhadap objek yang akan diteliti, review dan pengujian untuk menilai efektivitas pengendalian manajemen, audit terinci tahap ini auditor melakukan pengumpulan bukti yang cukup dan kompeten untuk mendukung tujuan audit yang telah ditentukan, pelaporan untuk mengkomunikasikan hasil audit termasuk rekomendasi yang diberikan kepada berbagai pihak yang berkepentingan, dan yang terakhir tindak lanjut untuk mendorong pihak-pihak yang berwenang untuk melaksanakan tindak lanjut (perbaikan) sesuai dengan rekomendasi yang diberikan.

Dengan demikian audit manajemen telah menjalankan operasionalnya sesuai tahapan, prosedur dan kebijakan yang ada. Akan tetapi, apabila perusahaan dalam menjalankan tidak sesuai dengan tahapan, prosedur dan kebijakan maka auditor dapat memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen.

Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Menurut **Bayangkara (2011 : 60)** pengertian audit sumber daya manusia yaitu :

“Mengemukakan bahwa audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM.”

Peningkatan investasi di sektor industri harus disambut dengan upaya penyediaan sumber daya manusia (SDM) yang siap kerja sesuai kebutuhan dari perkembangan teknologi dan proses manufaktur saat ini.

Audit sumber daya manusia sangat di butuhkan untuk perusahaan garmen yang membutuhkan banyak sumber daya manusia dan seluruh upaya penelitian guna memeriksa kualitas secara menyeluruh dari aktivitas yang dilakukan pada suatu perusahaan garmen untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Audit Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses sistematis dan formal yang di desain untuk mengukur biaya dan manfaat keseluruhan program manajemen SDM dan untuk membandingkan efisiensi dan efektifitas keseluruhan program manajemen SDM tersebut dengan kinerja organisasi di masa lalu, kinerja organisasi lain yang dapat di bandingkan efektivitasnya, dan tujuan organisasi, merupakan suatu proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi berbagai fungsi SDM, kebijakan dan prosedur SDM, serta kinerja setiap program SDM.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun fungsi sumber daya manusia sebagai kontribusi besar bagi suatu perusahaan garmen.

Dalam hal ini perusahaan garmen menjadi fokus meningkatkan hasil produksi dengan otomatisasi dan digitalisasi. Otomatisasi yang dilakukan perusahaan dalam memproduksi dapat menambah produksi hingga dua kali lipat, tapi juga tetap memanfaatkan pekerjanya. Ini merupakan bentuk efisiensi mengingat perusahaan jadi tidak perlu menambah pabrik baru untuk meningkatkan produksinya. Sebelumnya, Dirjen Industri Kimia, Tekstil, dan Aneka (IKTA) Achmad Sigit Dwiwahjono menyebutkan Kementerian Perindustrian melakukan beberapa terobosan dalam membuat program percepatan guna penyiapan ketersediaan SDM industri dan peningkatan kompetensinya yang sesuai permintaan dunia kerja sekarang.

Sementara itu, Sekjen Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Ernovian G Ismy menuturkan, tiap tahun kurang lebih ada peningkatan 10% jumlah tenaga kerja di sektor tekstil. Catatan API pada tahun 2017, jumlah tenaga kerja untuk industri tekstil mencapai 1.661.680 orang naik dari periode tahun sebelumnya sebanyak 1.599.705 orang. Hal ini termasuk peningkatann yang terjadi pada perusahaann garmen yang salah satu pendorong kegiatan produktivitas kerajinan tekstil. Pimpinan perusahaann garmen harus memberikan perhatian khusus untuk kinerja karyawannya. <https://industri.kontan.co.id/news/industri-tekstil-dan-produk-tekstil-butuh-sdm-mumpuni>

Dalam perusahaan ini masih terjadi fenomena pada aktivitas fungsi sumber daya manusia yang masih belum efektif, terdapat kendala dalam hal komunikasi antara fungsi SDM dengan karyawan. Perusahaan harus dapat memastikan bahwa audit dan fungsi SDM bisa menjalankan tugas operasionalnya dengan baik dan sesuai program yang ada. Fungsi SDM yang terkait meliputi, perencanaan dan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kesejahteraan sumber daya manusia yang belum optimal. Masih adanya karyawan yang terlambat dalam bekerja, hal ini harus di perhatikan untuk tujuan suatu perusahaan untuk pengembangan perusahaan di masa depan. Jika hal ini terus terjadi maka akan merugikan dan menurunkan produktivitas dan tujuan perusahaan garmen.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. QUTY KARUNIA GARMEN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Aktivitas pada fungsi sumber daya manusia masih belum efektif, terdapat kendala dalam hal komunikasi antara fungsi SDM dengan karyawan.
2. Tingkat kualitas kinerja karyawan terhadap perusahaan belum maksimal

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia serta sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Jenjang Strata Satu di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di PT. Quty Karunia Garmen.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya dalam pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

1.6. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

Dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan bisnis salah satu tantangan yang harus dihadapi ialah bagaimana meningkatkan efektivitas, efisiensi, kinerja karyawan dan produktivitas kerja perusahaan dan adanya audit manajemen dalam perusahaan.

Menurut **Bayangkara, IBK. (2015: 2)** pengertian audit manajemen yaitu:

“ Audit manajemen adalah evaluasi terhadap efisiensi dan efektifitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang biasa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan dengan tujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut.”

Dalam perusahaan perlu adanya audit sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi dimasa yang akan datang.

Menurut **Susilo (2009 : 63)** yaitu:

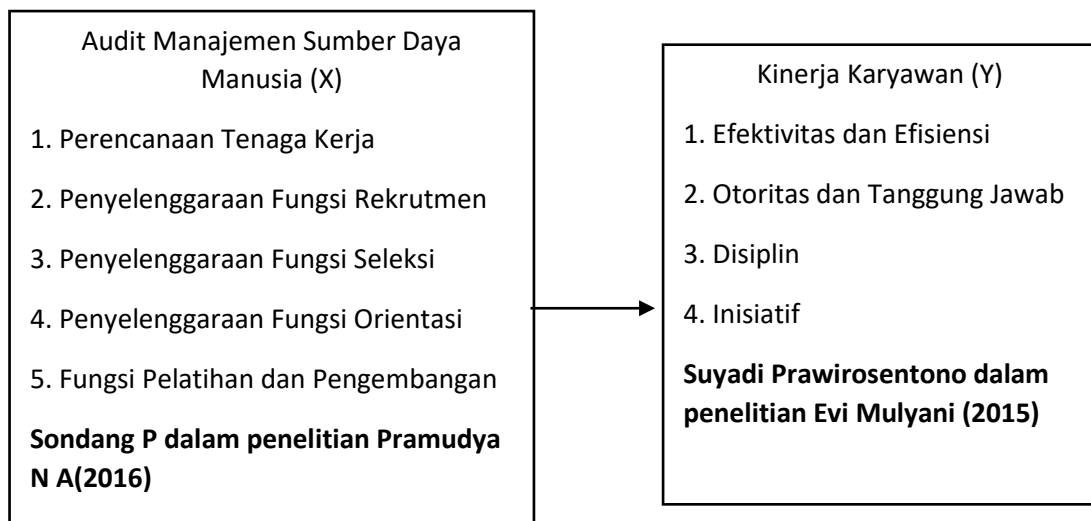
“Menyatakan bahwa audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, obyektif dan terdokumentasi terhadap fungsi – fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran – sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang.”

Adapun pimpinan perusahaan dalam menjalankan tugasnya untuk mengoperasikan kinerja perusahaan , dalam hal ini perlu adanya karyawan untuk membantu pimpinan dalam proses manajemen perusahaan. Hal ini untuk mewujudkan perusahaan dalam tujuannya.

Menurut **Edison (2016)** pengertian kinerja yaitu:

“kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



1.6.2 Studi Empiris

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
Dessy Herlisnawati (2015)	Peranan Audit Operasional Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Mekar Langgeng	Audit operasional SDM dilakukan oleh auditor yang kompeten ,memiliki latar belakang pendidikan formal sesuai dengan tugasnya.Dalam penilaian kinerja karyawan PT. Mekar Langgeng telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku .Audit operasional sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.
Pramudya Nur Annisa (2016)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dirumah sakit umum purbowangi kabupaten kebumen. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana tabel 2 diperoleh. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

Erlita (2017)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh fungsi sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan tepat akan berdampak pada keefektifan audit manajemen. Hubungan antara variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan adalah cukup kuat dan searah karena hasilnya positif.
----------------------	--	--

1.6.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017 : 63) pengertian hipotesis yaitu:

“Menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.”

Hipotesis yang dapat disajikan oleh peneliti sebagai dasar pemikiran dalam penelitian yaitu: Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dalam perusahaan yang berlokasi di Jalan Industri No.km 3, Babakancikao, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat 41151. Dan untuk waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari 2021 sampai dengan selesai.