

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk menjadi lebih unggul dari perusahaan lain karena dunia usaha semakin berkembang. Manajemen memiliki kemampuan untuk menggunakan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan untuk memastikan bahwa bisnis mereka terus berkembang (Atikasari, 2017). Sumber daya manusia juga merupakan komponen yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan. Kegiatan manajemen terdiri dari upaya untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan (Hariyanto, 2016). Kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah kunci keberhasilan perusahaan, dan kualitas SDM hanya dapat diperoleh melalui pengelolaan SDM yang baik. Sumber daya manusia (SDM) bertanggung jawab untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia. Selain itu, fungsi SDM berusaha untuk menjaga lingkungan kerja yang ramah dengan terus melacak kegiatan dan kebutuhan SDM (Arunde et al., 2019). Oleh karena itu, perusahaan memerlukan audit manajemen untuk menilai apakah program dan tindakan fungsi SDM sudah cukup untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu aspek penting dari audit organisasi adalah audit fungsi sumber daya manusia. Audit ini dapat membantu menjaga hubungan antara bagian SDM dan manajer teknis dan fungsional (Amini, 2015).

Menurut Irmayanti et al. (2023) Dunia kerja saat ini mengalami beberapa fenomena yang menarik, Salah satunya adalah sebagai berikut: yang

pertama, Perusahaan yang beroperasi di Indonesia harus mampu mempertahankan tenaga kerja yang profesional dan produktif agar tidak pindah ke perusahaan lain. Yang kedua Audit sumber daya manusia masih kurang diperhatikan. Ini karena sumber daya manusia adalah substansi yang paling berharga di perusahaan dan harus dioptimalkan sepenuhnya dan yang ketiga Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan mereka, Ini akan menghambat upaya untuk meningkatkan produktivitas karena karyawan tidak tahu apa yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini penulis meneliti PT. Haleyora Powerindo (HPI) Jakarta. PT. Haleyora Powerindo (HPI) adalah anak perusahaan PT. Haleyora Power (PLN Group) merupakan perusahaan alih daya yang bergerak di bidang pengamanan, *Industrial Cleaning*, *Building Management*, Layanan Operasi dan Pemeliharaan (Ophar) pada jaringan transmisi tegangan menengah, tegangan rendah dan jaringan distribusi tenaga listrik. Dengan visi menjadi “Perusahaan terkemuka dalam penyajian pengelolaan SDM yang Profesional di bidang Operasi dan Pemeliharaan Transmisi dan Distribusi Tenaga Listrik dan Bidang Pendukung lainnya.”

Dalam perjalanannya PT. Haleyora Powerindo (HPI) Jakarta sering menghadapi permasalahan-permasalahan yang mengharuskan adanya perbaikan dan pengembangan di banyak hal seperti; system dan prosedurnya. Perbaikan tersebut berguna untuk menciptakan situasi yang kondusif untuk semua perusahaan demi tercapainya tujuan. Evaluasi pelaksanaan untuk kemajuan perusahaan dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas

dan tanggung jawab sudah dilakukan namun masih kurang optimal sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Namun baru-baru ini perusahaan mengalami permasalahan terkait penilaian kinerja yang disebabkan oleh penilaian kinerja yang masih menggunakan metode manual dimana kepala cabang kesulitan memberikan penilaian terhadap karyawan sebagai bahan evaluasi.

Untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di perusahaan manajemen sumber daya manusia diperlukan keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan menjelaskan bagaimana bisnis dapat merekrut, mengembangkan dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan keahlian mereka untuk mencapai tujuan mereka (Mustika & Widiastoeti, 2023). Perusahaan harus terus melakukan perbaikan jika mereka ingin tetap unggul dalam persaingan.

Kinerja karyawan adalah bagian penting dari keberhasilan suatu perkumpulan atau perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada seorang karyawan karena penurunan kinerja seorang karyawan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan (Sonali et al., 2024). Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan untuk maju. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas yang sesuai dengan tujuan tersebut, agar perusahaan dapat bersaing sejak awal dan mencegah perubahan. Salah satu metode yang dapat digunakan perusahaan untuk mengatasi masalah ini adalah merekrut karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian khusus dan pengalaman dalam

bidang pekerjaan mereka. Untuk memiliki karyawan yang produktif, keduanya diperlukan kemampuan dan motivasi (Putri & Hwihanus, 2024). Kemampuan karyawan bekerja berkaitan dengan keahlian mereka, sedangkan motivasi karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan uang, meningkatkan potensi mereka dan menerima imbalan. Dunia usaha harus terus berkembang jika mereka ingin tetap kompetitif. Audit sumber daya perusahaan dapat membantu manajer menemukan perbedaan antara keadaan sebenarnya dan keadaan yang diinginkan. Audit tidak hanya akan mempercepat perubahan tetapi juga dapat digunakan untuk perbaikan. Audit manajemen sumber daya manusia memungkinkan evaluasi kebijakan dan sistem kerja fungsi sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia dapat membantu manajemen mengidentifikasi dan mengevaluasi yang menyimpang (Nurmiana & Km, 2020).

Tabel 1. 1 Pra Survey Terkait Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kuesioner Terkait Kinerja Karyawan (Y)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan melaksanakan tugas tambahan secara tepat waktu.	5	33,3%	10	66,7%
2	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan tanpa harus diawasi pimpinan setiap saat.	9	60%	6	40%
3	Saya bertindak sesuai dengan target perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	40%	9	60%
4	Saya memiliki kemampuan dan kreativitas yang memadai untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.	9	60%	6	40%

Sumber : 15 orang karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta

Pada Tabel 1.1 menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta adalah masih belum menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan tidak melaksanakan tugas tambahan secara tepat waktu, sebanyak 10 responden dengan hasil 66,7% dan karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta masih belum bertindak sesuai dengan target perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 9 responden dengan hasil 60%.

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan seluruh upaya penelitian yang dilakukan terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia. Tujuan dari audit ini adalah untuk menemukan dan mengevaluasi seberapa baik manajemen membantu berbagai satuan kerja melakukan tugas penting bagi perusahaan (Astuti, 2018).

Dengan melakukan audit tentang cara sumber daya dialokasikan perusahaan, manajer dapat menemukan perbedaan antara keadaan sebenarnya dan yang diharapkan. Audit dapat membantu berbagai hal menjadi lebih baik dan mendorong perubahan. Audit sumber daya manusia dapat digunakan untuk menilai kebijakan dan prosedur departemen sumber daya manusia (Amalia, 2015).

Menurut Awaluddin et al. (2020) Berbagai penelitian yang terkait dengan audit manajemen sumber daya manusia. Penelitian Sabrina Magdalena Jaziane (2007) menyatakan bahwa ada pengaruh audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian,

kinerja, kompensasi, dan hubungan ketenagakerjaan merupakan faktor penting dalam audit manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian dari Diajeng Ratih (2011) menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan kesimpulan bahwa perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, penyelenggaraan fungsi seleksi, fungsi pelatihan dan pengembangan merupakan faktor penting dalam audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dari Rezky Retno Arvianita (2015) menyatakan bahwa ada pengaruh antara audit operasional dan pengendalian internal terhadap efektivitas pelayanan kesehatan.

Tabel 1. 2 Pra Survey Terkait Audit Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan Kuesioner Terkait Kinerja Karyawan (Y)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Karyawan berkoordinasi dan mendapatkan pengarahan terkait tugas sesuai kebijaksanaan perusahaan.	8	53,3%	7	46,7%
2	Perusahaan membuat deskripsi kerja yang jelas untuk karyawan.	6	40%	9	60%
3	Prosedur pendaftaran masuk perusahaan sudah berjalan dengan baik, penempatan jabatan untuk karyawan baru pun sudah sesuai dengan keahliannya.	4	26,7%	11	73,3%
4	Karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan baik, mengetahui deskripsi kerja mereka, dan memahami jadwal kerja.	11	73,3%	4	26,7%

No	Pernyataan Kuesioner Terkait Kinerja Karyawan (Y)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
5	Karyawan mengikuti pelatihan dan evaluasi kerja secara rutin yang menumbuhkan semangat serta memberikan informasi tentang jenjang karir.	7	46,7%	8	53,3%

Sumber : 15 orang karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa Perusahaan belum membuat deskripsi kerja yang jelas untuk karyawan, sebanyak 9 responden dengan hasil 60% , dan karyawan PT. Haleyora Powerindo Jakarta belum melakukan Prosedur pendaftaran masuk perusahaan dengan baik, serta penempatan jabatan untuk karyawan baru pun belum sesuai dengan keahliannya, sebanyak 11 responden dengan hasil 73,3%, dan Karyawan tidak mengikuti pelatihan dan evaluasi kerja secara rutin sehingga menghambat peningkatan semangat dan informasi tentang jenjang karir, sebanyak 8 responden dengan hasil 53,3%.

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

1. 2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil evaluasi kinerja terhadap karyawan masih menggambarkan hasil yang kurang optimal.

2. Kurangnya pelatihan rutin bagi karyawan menghambat peningkatan semangat kerja dan pemahaman tentang jenjang karir.
3. Kurangnya deskripsi kerja yang jelas menunjukkan ketidakjelasan SOP dan kebijakan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan informasi dan data tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta. Ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Jenjang Strata Satu di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.4.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

1. 5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu perkembangan ilmu akuntansi, terutama berkaitan dengan bagaimana Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber data untuk membantu proses pembentukan teori tentang Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta. Selain itu, penelitian ini akan menjadi bagian dari kepustakaan penelitian akuntansi manajemen di Universitas Sangga Buana YPKP.

1. 6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Landasan Teori

Salah satu tantangan yang harus dihadapi saat menjalankan berbagai kegiatan bisnis adalah bagaimana meningkatkan efektivitas, efisiensi, kinerja karyawan, dan produktivitas kerja perusahaan, serta memastikan bahwa perusahaan memiliki audit manajemen.

Menurut Bhayangkara (2017:2), menyatakan bahwa :

“Audit manajemen adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan. Dalam audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan, yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi.

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

Menurut Bhayangkara (2017:114), menyatakan bahwa:

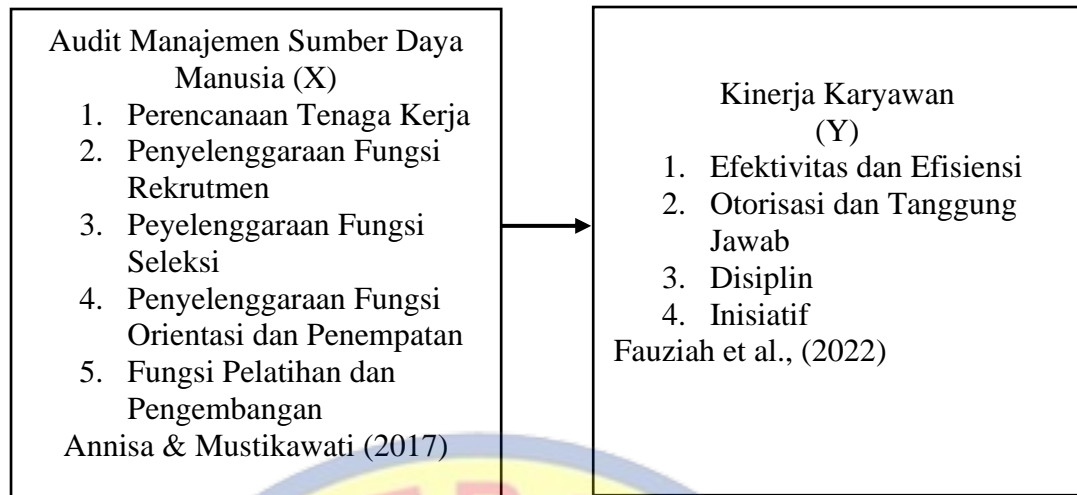
“Audit SDM adalah penilaian dan analisis menyeluruh terhadap program-program SDM. Meskipun audit ini biasanya difokuskan pada secara khusus departemen SDM, namun tidak terbatas hanya pada aktivitas di departemen tersebut. Audit juga mencakup evaluasi fungsi manajemen SDM di seluruh organisasi, termasuk kegiatan yang dilakukan oleh manajer dan supervisor”.

Untuk memastikan bahwa perusahaan mencapai tujuannya, karyawan harus membantu pimpinan dalam proses manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:67), menyatakan bahwa:

“Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Penelitian kemudian membuat kerangka pemikiran dari landasan teori yang disebutkan diatas. Kerangka pemikiran yang dibuat oleh penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.6.1.1 Hubungan Audit Manajemen dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara audit sumber daya manusia dengan kinerja dapat dilihat dari dalil-dalil yang dikemukakan oleh Atikasari (2017),

“ Setelah perencanaan audit sumber daya manusia dilanjutkan dengan pelaksanaan audit sumber daya manusia selanjutnya adalah kegiatan pengukuran kinerja, yaitu suatu proses-proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan”.

Menurut Goenawan et al. (2014), menyatakan bahwa:

“Pelaksanaan audit sumber daya manusia bermuara pada ketiga aspek kinerja manajerial yang dapat dan harus dijadikan sasaran audit yaitu, pertama, kemampuan sumber daya manusia memainkan perannya; kedua, ketangguhan sumber daya menyelenggarakan berbagai aktivitasnya, dan ketiga keterampilan manajer perusahaan yang dihadapkan pada berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal.”

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa melakukan audit sumber daya manusia akan membantu perusahaan mengukur tingkat kinerja sumber daya manusianya dan menemukan cara untuk meningkatkan kinerja mereka.

1.6.2 Studi Empiris

Dalam penyusunan skripsi, penulis merujuk pada temuan penelitian sebelumnya, yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. 3 Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
Atikasari (2017)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Sidoarjo.	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.	Persamaan penelitian Atikasari dengan penelitian saat ini adalah pengumpulan data yang dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner menggunakan pendekatan kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> a. Adanya perbedaan pada tempat penelitian Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Sidoarjo b. Adanya Perbedaan pada tahun penelitian 2017 c. Ada perbedaan pada sampel menggunakan Purposive Sampling
Awaluddin et al., (2020)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Hotel	Pengujian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X (Audit Sumber Daya Manusia) berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan penelitian Awaluddin et al. dengan penelitian saat ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif	Adanya perbedaan pada pengambilan sampel adalah menggunakan probabilitas sampling

Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Swiss Belinn Surabaya).	terhadap Kinerja Karyawan.		
Rachdiansyah & Tesmanto (2021)	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.	Adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Bekasi.	Persamaan penelitian Rachdiansyah & Tesmanto dengan penelitian saat ini adalah menggunakan data primer berupa kuesioner	Adanya perbedaan pada sampel menggunakan metode cluster random sampling

1.6.3 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2017:80), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pernyataan. Penulis dalam penelitian ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Ha: Audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haleyora Powerindo Jakarta.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Haleyora Powerindo (HPI) Jakarta. Jl. Kyai Tapa No. 216, RT.005/RW.001, Grogol, Kec. Grogol Petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan dari bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

