

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring perkembangan bisnis dalam era pasar global ini semakin pesat ditandai dengan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Persaingan bisnis ini telah membuat berbagai perusahaan berlomba untuk merebut atau mempertahankan pangsa pasarnya. Maka dari itu perusahaan harus bisa membuat strategi dalam perusahaan agar bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya dan membantu mencapai tujuan perusahaan (Anjani & Sari Lubis, n.d.). Pengaruh globalisasi menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat dan semakin kompetitif. Iklim persaingan ini membawa kemajuan yang pesat di Indonesia, termasuk kemajuan dalam sektor bisnis. Daya saing antar perusahaan akan semakin tajam dan menuntut perusahaan yang ada dapat mengantisipasi perubahan-perubahan di sekelilingnya agar dapat tetap bertahan dan bersaing dengan kompetitor lainnya. Persaingan ini menuntut perusahaan untuk menemukan keunggulan kompetitif yang dimilikinya guna kelangsungan bisnis perusahaan yang berkelanjutan. Salah satu faktor yang dapat digunakan sebagai keunggulan kompetitif adalah kemampuan sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan (Wahid Mahsuni & Afifudin, n.d.). Perusahaan atau manajer SDM harus bisa membuat perusahaan semakin maju akan juga semakin berkembang guna mengikuti semua kegiatan operasional perusahaannya sehari-hari. Untuk itu mereka membutuhkan “mata dan telinga” untuk membantu mereka dalam mengendalikan perusahaan. Mereka membutuhkan orang-orang yang dapat memeriksa serta

mencari fakta yang sebenarnya terjadi dalam kegiatan operasional perusahaan (Anjani & Sari Lubis, n.d.).

Ada beberapa fenomena penting yang terjadi di dunia kerja saat ini. Bagian dari fenomena tersebut ialah semakin banyaknya perusahaan di Indonesia, sehingga perusahaan-perusahaan tersebut perlu mengembangkan tenaga kerja yang terampil serta efisien guna mempertahankan karyawannya serta mencegah mereka mencari pekerjaan di tempat lain. Pengamatan kedua ialah kurangnya penekanan pada audit sumber daya manusia, padahal sumber daya manusia ialah aset penting bagi perusahaan serta patut dikembangkan secara maksimal. Fenomena ketiga ialah penugasan individu pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Pernyataan ini mungkin menghambat peningkatan produktivitas perusahaan, dikarenakan para karyawan tersebut mungkin kurang memiliki keahlian dalam bidang pengetahuan tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka. (Laeli et al., 2024)

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. Mathis dan Jackson (2011:113) menyatakan bahwa 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 (Wahid Mahsuni & Afifudin, n.d.).

Audit manajemen merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen segala divisi dikhususkan pada divisi sumber daya manusia telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas dan program yang ada telah diatur secara efektif, efisien, dan ekonomis (Agung et al., 2017). Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan, karena hal tersebut dapat memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi yang terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan (*Jurnal 2023\_Fitrilia Diah Ayu Erlina, Widwi Handari Adji, n.d.*). 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 (Wahid Mahsuni & Afifudin, n.d.). Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik (Pramudya & Annisa, n.d.).

Sumber daya manusia memiliki fungsi krusial untuk keberhasilan suatu organisasi. Dalam era persaingan yang semakin ketat dan terus berkembang, organisasi perlu memastikan bahwa SDM mereka berkualitas, terampil, dan berkinerja tinggi. Dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas SDM melalui audit sumber daya manusia. Setiap pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja terbaik dari setiap pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. Karena itu, perusahaan menyadari SDM adalah aset yang harus dikelola dengan benar dan dioptimalkan demi mencapai tujuan (Aminati Zahra & Indupurnahayu Indupurnahayu, 2024). Sumber daya manusia merupakan indikator yang paling signifikan untuk melihat maju atau mundurnya perkembangan suatu negara. Didalam sebuah organisasi/perusahaan sumber daya manusia menjadi penting karena tiga hal. Pertama, efektifitas organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada efektifitas pengelolaan sumber daya manusia. Kedua pemanfaatan faktor-faktor produksi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia. Ketiga kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal yang selalu berubah sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberi respon yang tepat terhadap kondisi eksternal itu sendiri. Berdasarkan hal-hal tersebut sumber daya manusia merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebelum karyawan memulai bekerja, perusahaan akan membuat perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerjaan. Dengan perkiraan jumlah dan tipe

kebutuhan tenaga manusia bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi dan pengembangan tenaga kerja. Pengaruh perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam mengefektifkan sumberdaya manusia, menyesuaikan kegiatan tenaga kerja dengan tujuan organisasi, membantu program penarikan tenaga kerja dari bursa atau pesanan tenaga kerja secara baik, pengadaan tenaga kerja baru secara ekonomis, dan dapat mengembangkan sistem manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan sumber daya manusia tentunya perusahaan akan memperoleh karyawan untuk memenuhi persyaratan-persyaratan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaannya (Jayasukmana et al., 2021).

Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Wahyuni & Astuti, n.d.). Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Sonali et al., 2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi (Wahyuni & Astuti, n.d.). Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila

pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik (Rachdiansyah & Tesmanto, 2021). Kinerja adalah kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh perseorangan atau kelompok. Pengawasan yang tepat di berbagai jenis organisasi bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sementara evaluasi kinerja divisi sumber daya manusia menjadi langkah penting dalam peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia dan audit yang komprehensif terhadap kegiatan sumber daya manusia menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan serta keseluruhan produktivitas dan motivasi dalam perusahaan (Sonali et al., 2024).

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi, Kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya (Pramudya & Annisa, n.d.). Untuk mengukur tingkat keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia dalam membuat perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan akan lebih meningkat dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yaitu dilihat dari seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, dan kehadiran ditempat kerja. Dimana proses perencanaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang ada, nantinya akan memberikan peningkatan kinerja karyawan (Jayasukmana et

al., 2021). Adapun faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Pada penelitian ini, indikator untuk audit sumber daya manusia terdiri dari perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi dan penempatan, serta fungsi pelatihan dan pengembangan (Pramudya & Annisa, n.d.). Jika karyawan tidak menjalankan kinerjanya sesuai dengan peraturan yang berlaku, maka auditor berwenang memberikan rekomendasi kepada atasan untuk ditindaklanjuti sesuai prosedur yang berlaku.

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. PT Pos Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan pos, logistik, dan jasa keuangan pun tidak terlepas dari variable-variabel yang dibahas diatas, dimana perusahaan ini memiliki karyawan yang mempunyai keahlian masing-masing dalam bidangnya. Kantor pusat PT. Pos Indonesia berada di Bandung, Jawa Barat. Kantor Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bandung juga dikenal sebagai Kantor Pos Bandung 40000. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap karyawan di PT. Kantor Pos 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 (*Pos Indonesia*, n.d.).

Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Pos Indonesia (Persero) telah menghadapi perubahan signifikan akibat digitalisasi layanan dan meningkatnya persaingan di industri logistik. Laporan Kementerian BUMN menunjukkan bahwa perusahaan ini telah mengembangkan inovasi digital, seperti aplikasi Superapps, untuk meningkatkan kapasitas produksi dan kinerja perusahaan. Namun, tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan masih perlu diatasi untuk menghadapi dinamika pasar yang semakin kompleks. Laporan kinerja perusahaan menunjukkan bahwa tingkat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk menghadapi dinamika pasar yang semakin kompleks (WAKIL MENTERI BUMN, n.d.). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem manajemen SDM yang diterapkan, termasuk dalam aspek rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja (Anita Sukmawati et al., 2023).

Pada tanggal 21 oktober tahun 2021, salah satu *customer* Kantor Pos mengeluhkan pelayanan Pos Indonesia yang mengecewakan yang dimuat di Media Konsumen, keluhan kali ini terkait dengan pembelian barang dari Singapore dan dikirim menggunakan EMS namun barang tersebut tidak pernah sampai ke rumahnya selama 2 bulan lamanya, *customer* tersebut berinisiatif mengambil barang sendiri ke kantor pos namun ia dibuat kaget karena ada tagihan dengan rincian biaya penyimpanan, PPN, *handling fee* dan administrasi, mereka mengatakan karena barang tersebut tidak pernah diambil sehingga dikenakan biaya penyimpanan dan dihitung per hari, yang membuat *customer* kesal karena barang tersebut memang tidak pernah diantar kurir ke rumah (*Pelayanan Pos*

*Indonesia Mengecewakan*, n.d.). Lalu keluhan pelayanan kasus yang sama juga terjadi kembali pada tanggal 1 oktober 2024, yang mana kiriman paket luar negeri dengan proses dan respon yang begitu lama juga selalu dikenakan biaya yang memberatkan (*Buruknya Pelayanan Pos Indonesia, Pembetulan SPPBMCP Paket Saya Dipersulit Dan Dikenakan Biaya Simpan Yang Tidak Adil*, n.d.). Hal tersebut juga dibetulkan oleh pak Tatang selaku manager operasi dan pelayanan yang ia sampaikan pada tayangan podcast di kanal youtube chanel Pos Indonesia yang di upload pada tanggal 31 maret 2024, beliau menyampaikan bahwa komplain kebanyakan perihal pengiriman paket khususnya dari luar negeri ((5) *Sidak Ke KCU Bandung, Ada Apa Di Kantor Pos Cabang Utama Bandung ?? - YouTube*, n.d.).

Berdasarkan berbagai keluhan pelanggan terkait pelayanan pengiriman internasional di Kantor Pos Indonesia, khususnya perihal keterlambatan pengiriman, kurangnya transparansi biaya, serta lambatnya proses penyelesaian komplain, diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dan sistem operasional yang diterapkan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui audit manajemen SDM guna mengidentifikasi kelemahan dalam sistem pelayanan, efektivitas tenaga kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Dengan adanya audit yang komprehensif, Kantor Pos Indonesia dapat meningkatkan kualitas pelayanan melalui perbaikan alur kerja, peningkatan kompetensi SDM, serta optimalisasi sistem pengiriman dan penyelesaian komplain pelanggan. Peningkatan ini diharapkan dapat menciptakan layanan yang lebih efisien, transparan, dan responsif, sehingga mampu

meningkatkan kepuasan pelanggan dan daya saing perusahaan di industri logistik.

Terkait dengan hal tersebut, Sumber daya manusia merupakan fondasi utama sekaligus motor penggerak perusahaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Oleh karena itu, pengelolaan yang optimal menjadi kunci agar aset tak tergantikan ini mampu memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian target perusahaan. Perusahaan dapat berjalan karena ada manusia yang menjalankannya, tetap hidup karena didukung oleh anggotanya, serta berkembang dan maju berkat peran aktif setiap individu yang terlibat di dalamnya (*Manajemen SDM Adalah Fondasi Kesuksesan Perusahaan | AHS Manajemen, n.d.*).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa masalah yang perlu diidentifikasi dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tingginya keluhan pelanggan terhadap layanan pengiriman internasional
2. Kurangnya respons proaktif terhadap keluhan pelanggan
3. Masih rendahnya produktivitas dan efektivitas kerja karyawan

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama 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 peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangsih dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya pada bidang audit manajemen serta menambahkan bahan referensi untuk menambah

pengetahuan dan pembelajaran mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi rujukan dan perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai sejauh mana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi berbagai pihak serta memberikan tambahan informasi yang berguna bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait.

## **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 (Agung et al., 2017).

Menurut (Sonali et al., 2024) Audit Manajemen (*Management Audit*) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. 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 kinerjanya dari program/aktivitas tersebut. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen sumber daya manusia, meskipun sering terfokus pada aspek keuangan, menjadi alat vital untuk memantau kinerja karyawan, mencegah kecurangan, dan memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Menurut (Agung et al., 2017) Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu dan manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang memengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

Menurut (Nur Pangestu et al., n.d.) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan

oleh organisasi. Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Fitrilia Diah Ayu Erlina, Widwi Handari Adji, 2023) Audit manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alat yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mengukur efektivitas manajemen sumber daya manusia mereka, maka sehingga audit manajemen merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen segala divisi dikhususkan pada divisi sumber daya manusia telah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas dan program yang ada telah diatur secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, peneliti berpendapat bahwa penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hubungan antara kedua variabel tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka pemikiran yang digambarkan 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 dan Tahun Penelitian	Judul skripsi	Hasil Penelitian
1.	Fitrilia Diah Ayu Erlina & Widwi Handari Adji, 2023	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kantor Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung	Audit Manajemen SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Mela Anjani & Anggia Sari Lubis, 2022	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan)	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3.	Ferry Adang & Amin Wijoyo, 2022	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia)	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4.	Ilham Rachdiansyah & Joni Tesmanto, 2021	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi	Terdapat Pengaruh Positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan
5.	Awaluddin, Abdul Wahid Mahsuni & Afifudin, 2020	Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Hotel Swiss Berlin Surabaya)	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### 1.6.3 Hipotesis

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

**“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.”**

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Ada Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kantor Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.”

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kantor Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan Juli 2025.

