

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini masyarakat ekonomi dunia sedang menghadapi proses peralihan besar-besaran dalam bidang ekonomi, yaitu era globalisasi. Era globalisasi mengarah kepada perdagangan bebas dan iklim investasi yang lebih terbuka. Salah satu dampaknya adalah pada tahun 2010 CAFTA (*China Asean Free Trade Agreement*) telah resmi di berlakukan di Negara kita. Perdagangan bebas antara Cina dan Asean menimbulkan persaingan yang lebih besar, sebagai dampaknya perusahaan dituntut untuk beroperasi secara lebih kompetitif dan produktif.

Produktivitas dalam suatu perusahaan diperlukan supaya perusahaan mampu bersaing di pasar global, banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan, salah satunya adalah kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Beberapa aktivitas pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada peningkatan produktivitas adalah perekrutan sumber daya manusia yang berdasarkan kompetensi, deskripsi jabatan untuk menentukan kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia yang diperoleh serta pengawasan terhadap sumber daya manusia. Beberapa pandangan menyatakan bahwa manajemen sumber daya

manusia kurang penting dibandingkan dengan berbagai manajemen bidang fungsional lainnya yang menyelenggarakan tugas pokok, sehingga kegiatan pemeriksaan atau audit terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia dianggap hanya menambah beban atau biaya perusahaan. Kenyataannya penilaian terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan menilai efektivitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Penilaian manajemen sumber daya manusia atau audit manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan bagian dari management audit. Management audit merupakan solusi untuk mengidentifikasi kontribusi satuan kerja yang menangani dan menyelenggarakan seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia seperti penciptaan sistem informasi sumber daya manusia yang handal, perencanaan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, penyelenggaraan orientasi, pendidikan dan pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, perencanaan sistem insentif yang baik, dan penciptaan budaya tenaga kerja produktif yang nyaman.

Audit manajemen sumber daya manusia mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dengan tujuan memperbaiki aktivitas-aktivitas tersebut. Audit ini memberikan umpan balik (*feedback*) mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manajer-manajer operasi dan spesialis-spesialis sumber daya manusia. Audit ini juga memberikan umpan balik perihal seberapa baik manajer memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia mereka.

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan kendali kualitas keseluruhan yang memeriksa aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dan manajemen dapat memperoleh pandangan luas mengenai fungsi sumber daya manusia yang dijalankannya. Pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia, dapat menyelesaikan masalah, dan memperbaiki keadaan yang ada serta meningkatkan operasi, yang mana pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survei pada PT. Kereta Api (Persero))”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia pada PT. Kereta Api (Persero) tersebut?
2. Bagaimanakah tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero)?
3. Apakah terdapat pengaruh pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Kereta Api (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia pada PT. Kereta Api (Persero)
2. Mengetahui produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero)
3. Mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia dengan produktivitas kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Perusahaan
 - a. Masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memotivasi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

2. Penulis

Memperluas pengetahuan dan wawasan serta meningkatkan pemahaman penulis tentang teori yang ada dan aplikasinya di lapangan.

3. Pihak lain

Bahan sumber informasi dan bahan referensi yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sebagai titik tolak bagi penelitian lebih lanjut yang lebih luas

dan mendalam, serta memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan terapan dan bahan kepustakaan.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang digunakan dalam pembuatan skripsi ini adalah :

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan diuraikan secara singkat tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Pengembangan Hipotesis

- Teori-teori yang relevan terhadap masalah yang diteliti disertai dengan kritik, tanggapan, dan kajian terhadap teori-teori tersebut.
- Rangkaian penalaran penelitian berdasarkan teori/konsep dan pengamatan peneliti atas masalah penelitian sehingga dihasilkan suatu model.
- Penyusunan hipotesis berdasarkan latar belakang yang akan diteliti.

Bab III Metode Penelitian

Aspek-aspek yang menjadi perhatian peneliti pada objek penelitian, jenis penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

- Menguraikan hasil pengolahan atau penganalisan data untuk menjawab pertanyaan penelitian (identifikasi masalah).

- Se jauh mana interpretasi dan evaluasi implikasi dari hasil dugaan (hipotesis) yang telah dilakukan.

Bab V Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian

- Kesimpulan

Menjawab identifikasi masalah dan penegasan kembali hal-hal yang ditemukan dalam pembahasan masalah.

- Saran

Langkah-langkah yang dapat ditempuh sebagai implikasi dari temuan/simpulan yang diperoleh, saran-saran spesifik sesuai dengan masalah yang dibahas pada objek penelitian, serta saran-saran ilmiah yang dapat mendorong pengembangan penelitian selanjutnya.

- Keterbatasan penelitian

Menyebutkan keterbatasan-keterbatasan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.