

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan ataupun organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan usahanya, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kegiatan operasional yang efektif. Hal ini sangat penting untuk dapat memastikan dan mempertahankan jalannya usaha dan mencapai tujuan yang diinginkan. Tercapainya operasional yang efektif tidaklah mudah dijalankan, dalam pelaksanaannya tidak jarang perusahaan atau organisasi dihadapkan pada keterbatasan - keterbatasan dalam mengelola kegiatan usahanya, dimana salah satunya adalah perhatian terhadap pelaksanaan audit sumber daya manusia yang jarang sekali mendapat perhatian dari perusahaan, padahal kegiatan operasional perusahaan ataupun organisasi yang efektif tidak akan berjalan baik tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia harus senantiasa diaudit secara regular untuk dapat melihat apakah operasional sumber daya manusia sudah berjalan sesuai dengan peraturan, kebijakan yang telah ditentukan oleh perusahaan serta melihat apakah ada penyebab-penyebab dari penyimpangan yang terjadi sehingga berakibat kepada keuntungan atau kerugian perusahaan baik yang bersifat *financial* maupun *non financial*.

Menurut Wirawan (2015), Audit manajemen sumber daya manusia adalah audit manajemen fungsional khusus untuk fungsi manajemen sumber daya manusia disamping audit fungsional keuangan, pemasaran, produksi dan

sebagainya”. Fungsi dari audit manajemen sumber daya manusia menurut Olalla dan Castilo (2002) menyatakan bahwa “fungsi dari audit manajemen sumber daya manusia adalah: yaitu yang pertama, sebagai sistem informasi manajemen yang balikkannya menyediakan informasi mengenai situasi untuk memfasilitasi perkembangan proses atau perkembangan sumber daya manusia. Kedua, suatu cara mengontrol dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan yang sedang diterapkan dan proses yang sudah terbentuk”.

Hasil audit manajemen sumber daya manusia ini dapat dijadikan informasi sejauh mana pelaksanaan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, serta merekomendasikan langkah – langkah perbaikan yang diperlukan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berkualitas terhadap kinerja karyawan bagi pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh Herry, Chairul dan Shanti (2014) menyatakan bahwa “terdapat beberapa fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini yaitu yang pertama adalah semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia yang masih belum banyak dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin dan fenomena yang ketiga adalah penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dalam penulisannya pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung disebutkan bahwa masih terdapat audit manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan

kerja yang ada belum dipersiapkan dengan baik karena didapati masih terdapat penempatan karyawan yang pekerjaannya ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya serta untuk kinerja karyawan masih terdapat keterlambatan waktu dalam hal penyampaian laporan keuangan sehingga mempengaruhi pencapaian target perusahaan”. Hal-hal tersebut memungkinkan dilakukannya pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kelangsungan hidup perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Disamping perencanaan pengadaan karyawan, upaya mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif, pengembangan karyawan serta penempatan karyawan yang tepat seperti yang dikemukakan peneliti terdahulu di atas, penulis saat ini berpendapat bahwa masih terdapat fenomena-fenomena lain yang memungkinkan dilakukannya audit manajemen sumber daya manusia seperti audit terhadap pelaksanaan penerimaan karyawan baru, audit terhadap pelaksanaan orientasi karyawan baru, audit terhadap pelaksanaan pelatihan pengembangan karyawan, audit terhadap pelaksanaan penilaian atau pengukuran kinerja karyawan dan audit terhadap pelaksanaan sistem imbalan dan kompensasi.

Audit terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya seperti yang penulis jelaskan tersebut di atas, akan berdampak kepada pelaksanaan kerja karyawan di perusahaan. Apabila pelaksanaan kerja karyawan buruk maka akan berakibat merugikan perusahaan sebaliknya apabila pelaksanaan kerja karyawan baik maka akan menguntungkan perusahaan. Sedangkan terhadap kinerja karyawan yang oleh penulis terdahulu menyoroti soal keterlambatan laporan keuangan yang mempengaruhi pencapaian target perusahaan, penulis saat ini melihat adanya

fenomena lain yaitu kurangnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diekspektasikan oleh perusahaan hal ini sebagai akibat dari kurangnya perhatian perusahaan terhadap balas jasa dan kompensasi yang di dasari pada survey pasar.

Melalui audit manajemen sumber daya manusia ini, penyebab-penyebab dari penyimpangan seperti yang penulis jelaskan di atas dapat diidentifikasi dan direkomendasikan kepada manajemen perusahaan untuk dilakukan perbaikan, sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dan berakibat kepada keuntungan perusahaan baik yang bersifat *financial* maupun *non financial*.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis tertarik meneruskan penulisan terdahulu mengenai “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Compassion Indonesia”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, persoalan yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia pada Organisasi Compassion Indonesia?
2. Apakah audit manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Organisasi Compassion Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kegiatan pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia yang berlangsung dalam Organisasi Compassion Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Organisasi Compassion Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, maka penulis berharap penelitian ini mempunyai kontribusi atau manfaat bagi pemakai penelitian ini. Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi:

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi atau saran bagi Organisasi Compassion Indonesia terkait dengan objek yang diteliti serta memberikan evaluasi mengenai kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Bagi penulis:

a. Membantu penulis untuk lebih memahami serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bagaimana pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia secara langsung yang ada dalam organisasi.

b. Salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Maranatha.

3. Bagi pihak lain yang berkepentingan:

Penulis berharap agar penelitian ini memberikan kontribusi bagi pihak lain yang membutuhkan serta memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai

peranan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya.

