

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah penulis sampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis melihat adanya pengaruh yang kuat antara kegiatan pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia dengan peningkatan kinerja karyawan pada organisasi Compassion Indonesia. Hal tersebut didasari pada pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti didapati bahwa koefisien korelasi dalam perhitungan SPSS versi 20 ini terhadap audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan didapati bahwa hasilnya adalah variabel audit manajemen sumber daya manusia (X) di Compassion Indonesia memiliki koefisien korelasi yang kuat yaitu sebesar 0,603 terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Artinya kegiatan audit manajemen sumber daya manusia di Compassion Indonesia mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawannya di dalam organisasi Compassion Indonesia. Berdasarkan Hasil R square dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel audit manajemen sumber daya manusia (X) pada organisasi Compassion Indonesia terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 36,4% , sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan audit manajemen sumber daya manusia pada organisasi Compassion Indonesia memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawannya. Setiap perubahan yang terjadi pada kegiatan audit manajemen sumber daya manusia di Compassion Indonesia akan langsung juga

mempengaruhi kualitas kinerja karyawan pada organisasi Compassion Indonesia ini.

Hasil penelitian tersebut di atas memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herry, Chairul dan Shanti (2014), bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien korelasi termasuk kategori kuat.

Dengan demikian audit manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan kualitas kinerja karyawan pada organisasi Compassion Indonesia. Hal ini sejalan dengan tujuan dan manfaat audit yang disampaikan oleh Bayangkara (2008) yaitu bertujuan mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan atau organisasi, titik beratnya diarahkan pada objek audit yang diperkirakan dapat diperbaiki di masa yang akan datang.

Dalam kegiatan pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia yang berlangsung dalam Organisasi Compassion Indonesia tersebut, berdasarkan hasil penelitian didapati hasil bahwa secara keseluruhan, audit manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di Compassion Indonesia sudah dilaksanakan dengan baik. Beberapa hal yang perlu dipertahankan yang selama ini sudah berjalan dengan baik, yang pertama terkait dengan audit lanjutan khususnya pernyataan nomor 5 dan nomor 6, bahwa auditor sudah dapat memahami tugasnya dengan baik dalam pengumpulan bukti-bukti audit dan pengelompokan temuan audit kedalam kelompok kondisi, kriteria, penyebab dan akibat. Yang kedua yang perlu

dipertahankan terkait dengan pelaporan dan pemberian rekomendasi khususnya pernyataan nomor 7 dimana auditor sudah mampu memberikan rekomendasi perbaikan dengan baik kepada manajemen.

Sementara itu pengaruh yang ditimbulkan dari kegiatan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di compassion indonesia, penulis melihat ada hal yang perlu dipertahankan yang selama ini sudah berjalan dengan baik yaitu terkait dengan kepemimpinan yaitu pernyataan nomor 7, dimanakaryawan mampu mengendalikan seluruh kegiatan pekerjaannya serta dapat menjadi teladan bagi karyawan lain. Namun ada satu hal lain yang perlu menjadi perhatian manajemen Compassion Indonesia terkait dengan motivasi kerja yaitu pernyataan no 9 dimana penyesuaian upah yang tidak dilakukan secara merata, khususnya terhadap posisi *Support level* (*security, office boy, resepsionis, administrasi*) dimana upah yang mereka dapatkan masih berada di bawah survey pasar dibandingkan dengan level profesional (*supervisor*) dan manajemen (*manajer*).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas ada beberapa saran yang ingin dikemukakan peneliti sebagai berikut:

1. Dalam hubungan dengan pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia di Compassion Indonesia, selain kemampuan auditor dalam teknik audit lanjutan, pelaporan dan pemberian rekomendasi audit yang sudah berjalan dengan baik dan perlu dipertahankan, manajemen Compassion Indonesia perlu lebih lagi memberikan pelatihan dan pengembangan pengetahuan dan

kemampuan audit kepada auditor internal khususnya yang berhubungan dengan audit pendahuluan, review, pengujian dan tindak lanjut agar pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dapat lebih berjalan dengan baik sehingga dapat lebih lagi memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan Compassion Indonesia di masa yang akan datang.

2. Terkait dengan kinerja karyawan, manajemen perlu mengevaluasi kembali sistem penyesuaian upah terhadap pasar kerja khususnya memperhatikan level support (*security, office boy, receptionist, administration*) dalam kenaikan upah tahun berikutnya supaya tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan level support seperti menurunnya tingkat kerajinan, kepatuhan kerja, kualitas pekerjaan, hubungan kerja sama, inisiatif dan motivasi kerja yang tentunya juga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

