

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting dan memerlukan perhatian khusus karena unsur tersebut yang mengendalikan unsur-unsur yang lainnya. sumber daya manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuannya. Kesuksesan suatu organisasi dipengaruhi oleh keberhasilan manusia dalam mengelolanya, organisasi berkembang dan maju karena peran para pelaku organisasi yang terlibat di dalamnya. Karenanya harus dipastikan bahwa sumber daya yang tidak bisa diakuisisi ini dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberi kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. sumber daya manusia juga harus dikelola dengan perhatian yang sama sebagaimana halnya dengan sumber keuangan, modal, dan bahan baku sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan harapan manajemen.

Keadaan perekonomian yang belum stabil saat ini menuntut perusahaan harus dapat memanfaatkan segala sumber yang ada pada perusahaan secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilaksanakan dengan menerapkan audit, merupakan alat yang bermanfaat bagi organisasi, kebijakan, perencanaan, prosedur, pencatatan, pelaporan, dan personalia.

Selama ini audit yang dilaksanakan para akuntan pada umumnya adalah audit keuangan yang bertujuan untuk memberikan pendapat atas laporan keuangan yang telah disajikan oleh perusahaan. Tetapi akhir-akhir ini manajemen perlu untuk melakukan audit atas operasional atau kegiatan usahanya di samping audit keuangan. Jika hanya melakukan audit keuangan tanpa melakukan audit operasional, maka usaha yang dijalankan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena audit operasional merupakan alat bantu dalam evaluasi efisiensi dan efektivitas kinerja operasi perusahaan, oleh karena itu dalam menjalankan suatu usaha harus menjalankan audit keuangan dan audit operasional, Tunggal (2001:7).

Audit operasional merupakan suatu kegiatan pemeriksaan dan penilaian sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia, Mulyadi (2010). Cakupan audit sama luasnya dengan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, artinya semua aspek manajemen sumber daya manusia mulai dari strategi, kebijakan, prinsip-prinsip, sampai fungsi-fungsi spesifik manajemen sumber daya manusia bisa menjadi target audit, salah satunya adalah fungsi penilaian dan pengukuran kinerja.

Audit operasional atas fungsi sumber daya manusia dirancang untuk menganalisis dan menilai ulang kinerja perusahaan dengan membandingkannya terhadap berbagai standar dan tolak ukur yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaan audit dinilai apakah fungsi sumber daya manusia telah efektif dan efisien sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang berlaku ditinjau dari kepentingan manajemen perusahaan.

Flamhotz dalam Tunggal (1995) menyebutkan bahwa *“human resource accounting means accounting for people as an organizational resource”*. Artinya, fungsi sumber daya manusia berarti akuntansi untuk manusia sebagai suatu sumber daya organisasi. Hal ini berarti fungsi sumber daya manusia merupakan suatu perkembangan dari ilmu akuntansi yang khusus untuk mengukur manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh organisasi.

Menurutnya audit operasional atas fungsi sumber daya manusia dapat dilakukan pada suatu bagian atau seluruh perusahaan. Melalui pelaksanaan audit sumber daya manusia, diharapkan diperoleh umpan balik mengenai fungsi sumber daya manusia yang telah dijalankan perusahaan. Melalui audit ini pula diperoleh gambaran mengenai prestasi yang telah dicapai departemen sumber daya manusia dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dinilai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan, sebab aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan begitu saja tanpa adanya campur tangan dari sumber daya manusia seperti manajer yang memiliki tanggung jawab besar dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Manajer dituntut agar mampu mengendalikan dan membuat suatu perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki sikap dan keahlian yang baik agar mampu berkembang dan memberikan kemajuan bagi perusahaan.

Oleh karena itu, dengan diadakannya audit operasional atas fungsi sumber daya manusia dapat diketahui sampai sejauh mana keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan tanpa mengesampingkan ditaati dan

dilaksanakan prosedur personalia yang telah digariskan oleh pihak manajemen. Audit operasional juga merupakan salah satu alat bantu untuk membantu pimpinan perusahaan dalam mengusahakan agar suatu kegiatan organisasi/divisi berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan bila perlu juga mengadakan perbaikan-perbaikan didalamnya

Peran dari auditor khususnya fungsi sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai situasi atau kondisi yang terjadi di dalam perusahaan, hal ini bertujuan untuk menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia dalam menjalankan operasional perusahaan pada hotel tersebut. Audit manajemen merupakan salah cara agar sumber daya manusia khususnya yang bekerja di bidang pelayanan jasa perhotelan mampu menghadapi tantangan atau kondisi lingkungan internal maupun eksternal, serta dapat bersikap bijak dalam urusan pribadi maupun urusan pekerjaan. Menghadapi kondisi tersebut diperlukan profesionalisme dalam bekerja dan mampu mengambil sebuah keputusan yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan agar tidak terjadi inefisiensi maupun inefektivitas.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja dan kemampuan, tanggung jawab dan sikap kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, selain sebagai sarana dalam menetapkan pemberian imbalan sesuai dengan hasil penilaian karyawan, juga digunakan sebagai sarana penunjang dalam pelaksanaan program pembinaan karyawan. Didasarkan pada beberapa kriteria, antara lain pengembangan tenaga kerja, kompensasi tenaga kerja, integrasi tenaga kerja, budaya kerja, kompetensi kerja, dan lain-lain. Dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui prestasi kerja seseorang karyawan dimana terdapat kelebihan atau kekurangan yang dimilikinya. Bagi mereka

yang memiliki prestasi kerja yang tinggi memungkinkan dirinya untuk diberikan promosi sebaliknya karyawan yang prestasinya rendah, prestasinya dapat diperbaiki dengan memindahkan ke jabatan yang sesuai dengan kecakapan atau pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan kemampuan karyawan untuk menunjang tercapainya kinerja secara optimal. Kenyataan yang ada di perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum tercapai secara optimal atau belum efektif dan efisien.

Disimpulkan bahwa tingkat produktifitas sumber daya manusia setelah dilaksanakan audit operasional sumber daya manusia meningkat secara signifikan dari pada tingkat produktifitas sumber daya manusia sebelum dilaksanakannya audit operasional terhadap manajemen sumber daya manusia, bahwa ada kecenderungan apabila audit operasional dalam fungsi sumber daya manusia berjalan baik, maka akan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia tersebut

Salah satu jenis usaha bisnis yang memberikan pelayanan bagi pelanggan adalah perhotelan. Hotel itu sendiri merupakan jenis usaha yang bergerak dibidang jasa penginapan dimana hotel digunakan sebagai tempat hunian berbayar sementara bagi wisatawan domestik maupun mancanegara yang memiliki tujuan tertentu, serta di dalamnya memiliki berbagai fasilitas untuk menunjang kenyamanan dan keamanan pelanggan. Peran sumber daya manusia dalam bisnis perhotelan di tuntut agar bersikap profesional dalam melayani tamu, hal ini di dasari oleh kebutuhan perusahaan untuk memperoleh laba perusahaan dan kepuasan pelanggan

Adanya temuan pada beberapa perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan mengenai adanya ketidakefektifan dan efisien yang dilakukan oleh fungsi sumber daya yaitu antara lain belum pada fungsi rekrutmen dan seleksi tenaga kerja,

sering terjadinya penundaan program pelatihan dan pengembangan dari jadwal pelaksanaan yang telah ditetapkan karena belum siapnya materi pelatihan yang akan digunakan dan belum siapnya personil yang menyelenggarakan pelatihan, dalam pelaksanaan program orientasi dan penempatan kerja, materi yang diberikan tidak lengkap, dan tidak terdapat umpan balik atas hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia pada karyawan.

Oleh karena itu, penulis akan mengangkat permasalahan fungsi sumber daya manusia dalam bentuk penulisan skripsi yang berjudul, **“PENGARUH AUDIT OPERASIONAL ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PERHOTELAN DI KOTA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dari itu dalam penelitian ini penulis mencoba membahas tentang pengaruh audit operasional atas fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan di kota Bandung.

1.3 Perumusan Masalah

Dengan demikian, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah audit operasional fungsi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada industri perhotelan di kota Bandung sudah berjalan secara efektif?
2. Berapa besar pengaruh audit operasional fungsi sumber daya manusia pada industri perhotelan di kota Bandung ?
3. Apakah audit operasional fungsi sumber daya manusia memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada industri perhotelan di kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian dalam skripsi ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa aktivitas fungsi sumber daya manusia yang telah dijalankan oleh perusahaan.
2. Untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia perusahaan.
3. Untuk mengevaluasi fungsi sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada industri perhotelan dalam menjalankan fungsi sumber daya manusia yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawannya.

2. Hasil penelitian diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah informasi, memperkaya ilmu Akuntansi, dan akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.
3. Bagi penulis sebagai tempat untuk berfikir secara ilmiah khususnya ilmu Akuntansi yang berkaitan dengan fungsi sumber daya manusia dan kinerja karyawan

1.6 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan empiris, Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris yaitu penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi dan pengalaman Indriantoro dan Supomo (2013:29). Metode penelitian meliputi kegiatan pengumpulan data, penyusunan data, dan analisis data. Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui survey dengan proses pengambilan sampel dari suatu populasi serta kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dengan responden pada bagian internal audit dan orang-orang yang berhubungan dengan produktivitas kinerja sumber daya manusia.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penyusunan proposal ini telah disesuaikan dengan urutan yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk memudahkan pembaca memahami apa yang terkandung di dalamnya. Sistematika pembahasan ini disusun dalam enam bab yang dijabarkan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, Identifikasi masalah, Pembatasan masalah, Perumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian dan Jenis Penelitian.

BAB II :KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa kajian pustaka tentang penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel metode pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta penjelasan dan interpretasi dari hasil-hasil yang didapatkan..

BAB V : PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dan saran - saran yang diberikan oleh penulis.