

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia adalah pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan. Untuk itu dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang “fit” agar mencapai kinerja yang tinggi. Dengan strategi bisnis dan praktik SDM yang sesuai (*fit/match*) maka akan menghasilkan kinerja organisasi yang dapat mencapai keunggulan kompetitif. Semakin pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan, maka mendorong upaya untuk pengevaluasian atau penilaian terhadap pelaksanaan aktivitas ataupun ketidaksesuaian dalam perumusan kebijakan yang dikarenakan perubahan-perubahan lingkungan. Maka departemen sumber daya manusia harus menemukan masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya penyimpangan tersebut. Untuk mencegah terjadinya penyimpangan tersebut harus dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan melakukan pemeriksaan operasional.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemeriksaan operasional memiliki peran yang signifikan dalam penilaian kinerja sumber daya manusia.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan studi kasus dan analisis statistik. Penulis mencoba menyusun, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan fakta yang didapat untuk menjawab dan mengetahui bagaimana kegunaan hasil pekerjaan yang didapat untuk menjawab dan mengetahui bagaimana kegunaan hasil pekerjaan pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan observasi. Objek penelitian dalam skripsi ini adalah PT. X bergerak dalam bidang tekstil Padalarang Bandung. Dengan adanya fungsi internal pemeriksaan tersebut maka dapat diteliti bagaimana peranan pemeriksaan operasional dalam perusahaan dalam penilaian kinerja sumber daya manusia. Dua variabel yang diuji adalah pemeriksaan operasional (*independent variabel*) dengan penilaian kinerja sumber daya manusia (*dependent variabel*). Data-data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan SPSS 12.0 metode *Rank Spearman*. Penulis mengambil hipotesis bahwa “Terdapat hubungan yang signifikan antara pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia”. Dari hasil korelasi *Rank Spearman* yang dilakukan atas 35 responden adalah nilai korelasi sebesar positif 0.918 dan tingkat signifikansi 0.000 dengan angka $\alpha = 0.05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antara pemeriksaan operasional terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat sekali dan pemeriksaan operasional memiliki peran yang signifikan terhadap penilaian kinerja sumber daya manusia.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
1.5 Rerangka Penelitian.....	5
1.6 Metode Penelitian.....	8
1.7 Lokasi Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pemeriksaan.....	11
2.1.1 Pengertian Pemeriksaan.....	11
2.1.2 Jenis-Jenis Pemeriksaan.....	12
2.2 Pemeriksaan Operasional.....	13

2.2.1	Pengertian Pemeriksaan Operasional.....	13
2.2.2	Tujuan Pemeriksaan Operasional.....	15
2.2.3	Manfaat Pemeriksaan Operasional.....	16
2.2.4	Jenis-Jenis Pemeriksaan Operasional.....	16
2.2.5	Ruang Lingkup Pemeriksaan Operasional.....	17
2.2.6	Kriteria Pemeriksaan Operasional.....	18
2.2.7	Tahap-Tahap Pemeriksaan Operasional.....	19
2.2.7.1	Tahap I : Survei Pendahuluan (<i>Preliminary Survey</i>).....	20
2.2.7.2	Tahap II : Tahap Audit Mendalam (<i>Review And Testing Of Management Control System</i>).....	21
2.2.7.3	Tahap III : Pengujian Terinci (<i>Detailed Examination</i>)...22	
2.2.7.4	Tahap IV: Pengembangan Laporan (<i>Report Development</i>).....	23
2.2.8	Laporan Pemeriksaan Operasional.....	23
2.2.9	Keterbatasan Pemeriksaan Operasional.....	24
2.2.10	Perbedaan Pemeriksaan Operasional dan Pemeriksaan Keuangan.....	25
2.3	Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	26
2.3.1	Pengertian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	26
2.3.2	Pengertian Penilaian Kinerja.....	27
2.3.3	Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja.....	27
2.3.4	Pelaksana Penilaian Kinerja.....	30
2.3.5	Waktu Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	31

2.3.6	Teknik/Metode Penilaian Kinerja.....	32
2.3.6.1	<i>Behavior-Oriented Rating Methods</i> (Metode Penilaian Berdasarkan Perilaku).....	33
2.3.6.2	<i>Results-Oriented Rating Methods</i> (Metode Penilaian Berdasarkan Hasil).....	35
2.3.7	Empat Perspektif dalam Pengukuran Kinerja menggunakan <i>Balanced Scorecard</i>	36
2.3.7.1	Perspektif Keuangan.....	36
2.3.7.2	Perspektif Pelanggan.....	37
2.3.7.3	Perspektif Proses Bisnis Internal.....	38
2.3.7.4	Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan.....	38
2.3.8	Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja.....	39
2.3.9	Karakter-Karakter Individu dengan Kinerja Tinggi.....	45
2.3.10	Bias dalam Penilaian Kinerja.....	46
2.4	Pengertian Sumber Daya Manusia.....	47
BAB III METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....		49
3.1	Objek Penelitian.....	49
3.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	49
3.1.2	Kegiatan Usaha Perusahaan.....	50
3.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
3.1.4	Uraian Tugas.....	51
3.2	Metode Penelitian.....	72

3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	72
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	72
3.2.3 Jenis Sumber Data.....	73
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.2.5 Metode Analisis Data.....	75
3.2.6 Teknik Pengolahan Data.....	76
3.2.7 Pengujian Hipotesis.....	77
3.2.7.1 Penetapan Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1).....	78
3.2.7.2 Tahap-Tahap SPSS.....	78
3.2.7.3 Penetapan Tingkat Signifikansi.....	80
3.2.7.4 Penarikan Simpulan.....	81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	82
4.1 Hasil Penelitian.....	82
4.1.1 Tahap Perencanaan (<i>Planning Phase</i>).....	82
4.1.2 Tahap Penyusunan Program kerja (<i>Work Program Phase</i>).....	84
4.1.3 Tahap Pekerjaan Lapangan (<i>Field Work Phase</i>).....	85
4.1.3.1 Wawancara dengan Manajer Personalia dan Umum PT. X mengenai Tujuan Pelaksanaan Pemeriksaan Operasional.....	85
4.1.3.2 Pengumpulan Data Tertulis.....	86
4.1.3.2.1 Struktur Organisasi.....	86

4.1.3.2.2 Jam Kerja Karyawan Shift.....	86
4.1.3.2.3 Jam Kerja Karyawan Non-Shift.....	86
4.1.3.2.4 Laporan Absensi Karyawan PT. X.....	87
4.1.3.2.5 Laporan Perputaran Karyawan.....	87
4.1.3.3 Analisa Laporan Tingkat Absensi Karyawan PT. X.....	88
4.1.3.4 Analisa Tingkat Perputaran Karyawan PT. X.....	90
4.1.4 Tahap Pengembangan antara Temuan dan Rekomendasi (<i>Development of Review Findings and Recommendation</i>).....	92
4.2 Pembahasan.....	94
4.2.1 Analisa Kuesioner.....	94
4.2.1.1 Distribusi Frekuensi Responden.....	94
4.2.1.2 Analisa Kuesioner Terhadap Pemeriksaan Operasional pada PT. X.....	99
4.2.1.3 Analisa Kuesioner Terhadap Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia.....	105
4.2.2 Analisis Koefisien Korelasi Pearson.....	111
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	112
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	116
5.1 Simpulan.....	116
5.2 Saran.....	117

DAFTAR PUSTAKA

SURAT PERNYATAAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	71
Tabel 4.1	Jam Kerja Karyawan Shift.....	86
Tabel 4.2	Jam Kerja Karyawan Non-Shift.....	86
Tabel 4.3	Tingkat Absensi Karyawan PT. X Periode Mei 2006–April 2007.....	87
Tabel 4.4	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode Mei 2006–April 2007..	87
Tabel 4.5	Tingkat Absensi Karyawan PT. X Periode Mei 2006- Oktober 2006.....	88
Tabel 4.6	Tingkat Absensi Karyawan PT. X Periode November 2006- April 2007.....	89
Tabel 4.7	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode Mei 2006- Oktober 2006.....	90
Tabel 4.8	Tingkat Perputaran Karyawan PT. X Periode November 2006- April 2007.....	91
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	94
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	95
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	95
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan...	96
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	96
Tabel 4.15	Jawaban Kuesioner : Pemeriksaan Operasional (X).....	97
Tabel 4.16	Jawaban Kuesioner : Penilaian Kinerja SDM (Y).....	98

Tabel 4.17 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Mengenai Peranan Pemeriksaan Operasional PT. X.....	100
Tabel 4.18 Jawaban Responden Terhadap Pertanyaan Mengenai Penilaian Kinerja SDM.....	106
Tabel 4.19 Total Jawaban Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y).....	111
Tabel 4.20 Hasil Pengujian SPSS.....	112
Tabel 4.21 Nilai-Nilai dari Koefisien Korelasi.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT. X.....	71
Gambar 4.1 Uji Dua Pihak.....	111