

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT GOLDEN BLOSSOM SUMATRA**

SKRIPSI



**Nama : Emilia Sapitri
NIM : 222017197**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN
PADA PT GOLDEN BLOSSOM SUMATRA**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Nama : Emilia Sapitri
NIM : 222017197**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Emilia Sapitri
NIM : 222017197
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Usulan Penelitian : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia
Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan
Pada PT Golden Blossom Sumatra

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2021

METERAI
TEMPEL
8FAB1AHF946533618
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Emilia Sapitri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Golden
Blossom Sumatra

Nama : Emilia Sapitri
NIM : 222017197
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Februari 2021

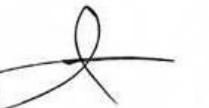
Pembimbing I

Pembimbing II


Aprianto, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0216087201/859190


Fenty Astrina, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0214118803/1188343

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Ketti, S.E., M.Si., AK., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

*“Tidak Masalah Seberapa Lambat Kau Berjalan
Asalkan Tidak Pernah Berhenti”
(Mileee)*

*Dengan Izin-Mu dan dengan Rahmat-Mu ya
Allah Skripsi ini ku persembahkan kepada:*

❖ *Bapakku Iwan Susanto dan Ibu Meli
Marlina*

❖ *Adik-adikku yang Tersayang*

❖ *Pembimbing Akademik dan Skripsi*

❖ *Dosen-Dosen UMP*

❖ *Almamater*



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul “Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra”, telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Hasil dari penulisan skripsi ini bahwa audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra ada beberapa program SDM yang sudah berjalan dengan efektif, namun masih terdapat beberapa program SDM yang belum berjalan dengan efektif ataupun belum dilaksanakan di PT. Golden Blossom Sumatra.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khusus untuk orang tua penulis Bapak Iwan Susanto dan Ibu Meli Marlina yang selalu memberikan dukungan, doa, nasihat serta kasih sayang yang tulus.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Dosen Pembimbing I Bapak Aprianto, S.E., M.Si, dan Dosen Pembimbing II Ibu Fenty Astrina, S.E., M.Si yang telah dengan sabar, tekun, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan penulis dalam menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staf.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.S.i., Ak., CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.S.i., selaku ketua program studi dan sekretaris program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.S.i., Ak., CA., selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dari semester tiga sampai dengan sekarang.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Kepada PT. Golden Blossom Sumatra yang telah membantu memberikan data dan membantu melancarkan proses penelitian untuk penyelesaian skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan untuk penyempurnaan selanjutnya. Atas perhatian dan masukan yang diberikan penulis mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Palembang,
Penulis

Emilia Sapitri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL _____	i
HALAMAN JUDUL _____	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT _____	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN _____	iv
HALAMAN DAFTAR ISI _____	v
HALAMAN DAFTAR TABEL _____	viii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR _____	ix
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN _____	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACK	xvi
BAB I PENDAHULUAN _____	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA _____	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Audit.....	10
a. Pengertian Audit.....	10
b. Jenis-Jenis Audit.....	10
2. Audit Manajemen.....	12
a. Pengertian Audit Manajemen.....	12
b. Tujuan Audit Manajemen.....	13
c. Karakteristik Audit Manajemen.....	14
d. Prinsip-Prinsip Audit Manajemen.....	15
e. Ruang Lingkup Audit Manajemen.....	16
f. Jenis Audit Manajemen.....	19
g. Tahapan Audit Manajemen.....	20
3. Audit Sumber Daya Manusia.....	22

a.	Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	22
b.	Fungsi Audit Sumber Daya Manusia.....	23
c.	Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	24
d.	Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	24
e.	Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya Manusia.....	25
f.	Langkah-Langkah Audit Sumber Daya Manusia.....	28
g.	Sumber Kriteria Audit.....	29
4.	Efektivitas.....	29
a.	Pengertian Efektivitas.....	29
b.	Indikator Efektivitas.....	30
5.	Kinerja Karyawan.....	34
a.	Pengertian Kinerja.....	34
b.	Indikator Kinerja.....	35
B.	Penelitian Sebelumnya.....	36
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN		41
A.	Jenis Penelitian.....	41
B.	Lokasi Penelitian.....	42
C.	Operasionalisasi Variabel.....	42
D.	Data yang Diperlukan.....	42
E.	Metode Pengumpulan Data.....	43
F.	Analisis dan Teknis Analisis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
A.	Hasil Penelitian.....	47
1.	Sejarah Perusahaan.....	47
2.	Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3.	Struktur Organisasi.....	49
4.	Pembagian Tugas.....	50
5.	Tahap-Tahap Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia.....	54
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
A. Simpulan	81
B. Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	86

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Hasil Produksi CPO.....	7
Tabel II.1 Penelitian Sebelumnya.....	39
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel IV.1 Daftar Temuan Audit SDM.....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Golden Blossom Sumatra.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 3	Fotocopy Abstrak Dari Prodi
Lampiran 4	Fotocopy Surat Riset
Lampiran 5	Fotocopy Surat Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 6	Fotocopy Sertifikat Membaca Dan Menghafal Al-Qur'an
Lampiran 7	Fotocopy Sertifikat Pelatihan SPSS
Lampiran 8	Fotocopy Plagiarism
Lampiran 9	Fotocopy Sertifikat yang dimiliki
Lampiran 10	Biodata Penulis

ABSTRAK

Emilia Sapitri / 222017197 / Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra? Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa audit manajemen fungsi sumber daya manusia pada PT. Golden Blossom Sumatra sudah berperan secara efektif namun masih ada beberapa program fungsi sumber daya manusia yang belum berperan atau belum sepenuhnya dijalankan seperti program rekrutmen SDM, pelatihan dan pengembangan, program kepuasan kerja karyawan yang belum dilaksanakan, serta program kompensasi dan balas jasa yang belum berperan secara efektif.

Kata Kunci : Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Emilia Sapitri / 222017197 / Human Resources Function Management Audit in Increasing the Effectiveness of Employee Performance At PT. Golden Blossom Sumatra

Formulation of the problem in this research identified how was the human resource function management audit in improving the effectiveness of employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra. The purpose of this research was to determine the human resource function management audit in improving the effectiveness of employee performance at PT. Golden Blossom Sumatra. The data used in this research were primary data and secondary data. The data collection methods used were interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis method used was descriptive qualitative analysis. The results of this study concluded that the human resource function management audit at PT. Golden Blossom Sumatra had an effective role but there were still several human resource function programs that had not been fully implemented, such as human resources (HR) recruitment programs, training, and development, job employee satisfaction programs that had not been implemented, then compensation and remuneration programs that had not played an effective role.

Keywords: Management Audit, Human Resources Function, Effectiveness, Employee Performance

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A66	<i>Emilia Sapitri</i>	<i>222017197</i>	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi instansinya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. SDM merupakan aset potensial yang dimiliki organisasi dan berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi perusahaan. Sebagus apapun tujuan, visi, misi, dan strategi organisasi tidak akan berguna apabila sumber daya manusianya tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan.

Salah satu yang berperan penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, dalam pencapaian keberhasilannya perusahaan harus melakukan pemeriksaan atau evaluasi terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi secara menyeluruh terhadap program atau aktivitas sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Perusahaan didirikan dengan maksud dan tujuan tertentu. Setiap divisi yang ada di perusahaan harus bekerja sama guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah memastikan adanya pengendalian yang memadai untuk memastikan koordinasi antar divisi dapat berjalan dengan baik. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, manajemen perusahaan selalu dihadapkan pada situasi adanya kelangkaan sumber daya, untuk mengatasi kelangkaan sumber daya tersebut maka perusahaan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan agar semua divisi yang ada dapat beroperasi atau berjalan dengan optimal. Selain itu, pengawasan dan pengendalian juga diperlukan dalam melakukan hal tersebut. Pengawasan dan pengendalian itulah yang disebut dengan aktivitas audit manajemen.

Menurut Sugiharto dan Susalit (2020: 2-3) audit manajemen adalah pemeriksaan manajemen atau pengelolaan atau operasional dalam membantu perusahaan mencapai hasil yang terbaik dengan efisiensi, efektivitas, dan bernilai tambah. Audit manajemen dilaksanakan dalam rangka menganalisis, menilai, meninjau ulang, dan menimbang hasil kerja perusahaan dibandingkan dengan berbagai standar yang telah ditentukan atau pedoman yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Sugiharto dan Susalit (2020: 4) audit sumber daya manusia adalah kegiatan audit yang dilakukan dalam rangka mengevaluasi kompetensi dan gambaran struktur sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan apakah sesuai dengan rencana atau standar yang berlaku dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

Tahapan dalam audit manajemen fungsi sumber daya manusia ada 5 (lima) yang pertama, audit pendahuluan yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi mengenai bisnis perusahaan yang dilakukan dengan tanya jawab dengan manajemen SDM. Kedua, review dan pengujian pengendalian manajemen terhadap aktivitas SDM. Hal ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menguji pengendalian manajemen di perusahaan. Ketiga, audit terperinci dalam hal ini melakukan pemeriksaan terhadap aktivitas SDM perusahaan untuk mengetahui apakah aktivitas tersebut sudah sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dalam hal ini auditor harus melakukan observasi terhadap kegiatan yang ada di fungsi SDM perusahaan.

Tahapan selanjutnya yaitu pelaporan, dalam laporan ini berisi temuan audit mengenai penyimpangan yang terjadi terhadap standar yang ditetapkan sehingga dapat menimbulkan ketidakefektifan, ketidakefisien dan pemborosan serta kelemahan dalam sistem pengendalian manajemen yang terdapat di perusahaan. Selain itu auditor juga akan memberikan saran-saran perbaikan terhadap perusahaan. Audit manajemen dapat dilakukan oleh audit internal dan audit eksternal. Selanjutnya tindak lanjut atas perbaikan dari hasil temuan audit, dalam hal ini keputusan untuk melakukan tindak lanjut sepenuhnya ada pada bagian manajemen, tetapi dalam pelaksanaannya, auditor mendampingi agar tindak lanjut tersebut berjalan sesuai dengan rekomendasi yang diajukan dan dapat mencapai tujuannya.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ervi dan Siti (2016) audit sumber daya manusia untuk meningkatkan keefektifan kinerja karyawan pada PT. Indograha Palembang, dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia masih belum berjalan secara efektif yaitu program kompensasi dan balas jasa, serta kepuasan kerja karyawan, terdapat juga aktivitas yang telah berjalan dengan baik yaitu program perencanaan SDM, proses rekrutmen, seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja serta pemutusan hubungan kerja. Sedangkan untuk audit sumber daya manusia belum dilakukan dengan baik, dikarenakan belum pernah dilakukan audit sumber daya manusia.

Sedangkan menurut Tita, dkk (2017) audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur, dengan hasil penelitian yang dapat diketahui bahwa dari 10 fungsi sumber daya yang telah diaudit telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada didalam perusahaan, namun masih ada beberapa fungsi yang masih perlu penyempurnaan.

Menurut Dimas (2020) audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia di RS. Bhayangkara Surabaya, dengan hasil penelitian, diketahui bahwa perencanaan, rekrutment, seleksi dan penempatan, perencanaan, dan pengembangan karier, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja sumber daya manusia (SDM) masih belum berjalan efektif sedangkan untuk pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sumber daya manusia (SDM) sudah berjalan efektif.

PT. Golden Blossom Sumatra yang beralamat di Desa Prambatan Kecamatan Abab Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit, PT. Golden Blossom Sumatra berdiri pada tahun 2008. Selain itu PT. Golden Blossom Sumatra juga sebagai penjual dan penerima pengelolaan kelapa sawit, tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional PT. Golden Blossom Sumatra ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Survei pendahuluan yang penulis lakukan di PT. Golden Blossom Sumatra terhadap kepala HRD menunjukkan bahwa masih ada kondisi yang belum ideal dimana masih ada kendala pada PT. Golden Blossom Sumatra antara lain, komunikasi para karyawan yang kurang bagus, dan proses penyampaian informasi ke karyawan yang kurang jelas sehingga tugas yang dikerjakan tidak diselesaikan tepat waktu. Ditambah lagi dengan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen hanya terjadi ketika ada kekosongan karyawan dalam suatu unit, karyawan direkrut dari orang-orang yang melamar ke perusahaan. Perusahaan dalam melakukan perekrutmen karyawan tidak membuka informasi secara umum mengenai lowongan pekerjaan, rekrutmen hanya disampaikan dari mulut ke mulut karyawan yang kemudian disampaikan kepada orang yang membutuhkan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut kecil kemungkinan bahwa perusahaan akan mendapatkan karyawan terbaik. Perusahaan sudah memiliki program pelatihan dan pengembangan karyawan namun tidak dilaksanakan secara langsung oleh manajemen, tetapi karyawan yang telah senior memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan baru. Perusahaan juga tidak melakukan penilaian terhadap kepuasan kerja karyawan, perusahaan hanya melihat kepuasan kerja karyawan dari tingkat absensi yang rendah, motivasi karyawan yang tinggi, dan kecepatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pada program kompensasi dan balas jasa perusahaan

belum menetapkan struktur dan kebijakan kompensasi sesuai dengan peraturan pemerintah.

Berikut data hasil produksi CPO pada PT Golden Blossom Sumatra.

**Tabel I.1 Hasil
Produksi CPO
Tahun 2017-2020**

No.	Tahun	Produksi (Ton)
1.	2017	13.765.378
2.	2018	31.016.318
3.	2019	24.739.662
4.	2020	26.782.519

Sumber: PT. Golden Blossom Sumatra

Tabel I.1 menunjukkan bahwa produksi PT. Golden Blossom Sumatra pada tahun 2017 sangat rendah, tetapi terjadi peningkatan yang sangat tinggi di tahun 2018, namun di tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan. Salah satu alasan yang menyebabkan terjadinya penurunan dalam produksi, yaitu sering terjadinya kerusakan pada peralatan kerja yang sudah lama sehingga hal tersebut sangat berpengaruh pada hasil produksi ditambah lagi dengan kurang maksimalnya kerja karyawan dalam panen buah dan penyeteroran buah ke pabrik. Jadi di dalam bagian produksi sering mengalami keterlambatan kerja karena lamanya buah turun ke bagian pabrik, sehingga jam kerja karyawan pada bagian produksi tidak menentu akibatnya karyawan yang bekerja di bagian shift 3 sering mengalami lembur kerja melebihi batas waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasional perusahaan serta memberikan rekomendasi guna meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan PT. Golden Blossom Sumatra dengan judul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka peneliti mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Blossom Sumatra.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka peneliti ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi untuk menambah ilmu pengetahuan mengenai audit manajemen fungsi sumber daya manusia untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan yang dapat dipertimbangkan dalam mempertahankan kinerja perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafia Publishing.
- Antonyella Papina dan Mimin Nur Aisyah. 2016. Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta.
<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5624>.
Diakses pada 9 november 2019.
- Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. Jawa Timur: Airlangga University Press.
- Betri Sirajuddin. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: NoerFikri.
- Dickdick Sodikin, Djaka Permana Suhenda Ada. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Erni Chandra. 2015. Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada CV. Media Printika.
<https://eprints.uny.ac.id/28418/>. Diakses pada 01 Februari 2021.
- Erviyulianti dan Siti Khairani. 2016. Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektivitasan Kinerja Karyawan Pada PT Indograha Palembang.
<http://eprints.mdp.ac.id/1968/1/JURNAL%202013210001.pdf>. Diakses pada 12 November 2020.
- Dimas Anis Dwi Ardiyanto. 2020. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Di RS. Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 9. No. 2. Februari 2020. Diakses pada 19 November 2020.
- I Gusti Agung Rai. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- IBK Bhayangkara. 2014. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Mariana Ayu Ningtyas. Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada PDAM. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol 6, No. 2, Februari 2017. Diakses pada 12 November 2020.
- Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Robert Tua Siregar, Syafrida Hafni Sahir, Sisca, Vivi Candra, Andy Wijaya, Masrul, Efendi Sianturi, Hengki MP. Simarmata, Erika Revida, Sukarman Purba. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siti Qomariah dan Rr. Indah Mustikawati. 2016. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/download/5900/5638>. Diakses pada 9 November 20120.
- Syofian Siregar.2013. *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiharto dan Susalit. 2020. *Manajemen Audit Teknologi*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sukrisno Agoes. 2019. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tita Rosuliana, Ali Rasyidi, dan Siti Rosyafah.2017. Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Akuntansi* Vol. 3. Issue. 3 (2017). Diakses pada 9 November 2020.
- Uma sekaran dan Roger bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- V. Wiratna Sujarweni. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.