

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
PT. THAMRIN BROTHERS PENDOPO  
(Studi kasus Pt. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali)**

**SKRIPSI**



**Nama : Elita Sari**

**NIM : 222017293**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**

**SKRIPSI**

**AUDIT MANAJEMEN FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN  
PT. THAMRIN BROTHERS PENDOPO  
(Studi kasus Pt. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali)**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi**



**Nama : Elita Sari**

**NIM : 222017293**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elita Sari  
Nim : 222017293  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul Skripsi : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Pendopo (Studi Kasus PT. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali)

Dengan ini Saya Menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tulisan dengan jelas dicantumkan sebagian 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 diperbolehkan karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021



Elita Sari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam  
Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT.  
Thamrin Brothers Pendopo  
(Studi Kasus PT. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang  
Pali)  
Nama : Elita Sari  
NIM : 222017293  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal, Agustus 2021

**Pembimbing I,**

**Hj. Rosalina Ghazali, S.E.AK.M.Si**

**NIDN : 0028115802/1021961**

**Pembimbing II,**

**Sackarini Yuliachtri, SE.,AK.,M.**

**NIDN : 0211078301**

Mengetahui,

**Dekan**

**Ketua Program Studi Akuntansi**



**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**

**NIDN/NBM: 0216106902/944806**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ Jangan takut, jangan sedih, berdo'alah semoga apapun yang kamu perjuangkan Allah beri kelancaran.
- ❖ Jangan kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal, kamulah orang-orang yang lebih tinggi derajatnya, jika kamu orang-orang yang beriman.(Q.S Al-Imran:139)

( Elita Sari )

### **PERSEMBAHAN**

**Dengan cinta dan ridho ALLAH SWT**

**Ku Persembahkan Skripsi Ini Khusus Kepada :**

- ❖ **Ayah Dan Ibuku Yang Selalu Mendoakan**
- ❖ **Dosen Pembimbingku**
- ❖ **Almamater Tercintaku**



## **PRAKATA**

### **Assalamualaikum, Wr.Wb**

Alhamdulillah Robbil'alamiin, tiada kata yang dapat penulis sampaikan selain ucapan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "**Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers Pendopo (Studi Kasus PT. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali)**". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan jenjang Strata 1 (satu) guna meraih gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu bab pendahuluan, bab kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan serta bab simpulan dan saran. Meski dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran bantuan serta dorongan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak mungkin dapat tersusun dan terselesaikan dengan sebagaimana mestinya.

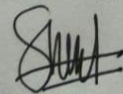
Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada orang tua Ayahanda saya Bapak Silahudin dan Ibunda saya Ibu Nurmini serta keluarga yang telah mendoakan dan memberi semangat dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Ibu Hj. Rosalina Ghazali, S.E.AK,M.Si dan

Ibu Saekarini Yuliachtri, SE.,AK.,M.Si yang telah membimbing dan memberikan masukan guna penyelesaian skripsi ini. Selain itu ucapakan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yhuda Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Ida Zuraidah, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Juli 2021



Elita Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN DAN MOTTO PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
A. Landasan Teori.....	11
1. Teori Keagenan .....	11
2. Audit .....	12
a. Pengertian Audit .....	12
b. Tipe-tipe Audit .....	13
3. Audit Manajemen.....	15
a. Pengertian Audit Manajemen.....	15
b. Tujuan Audit Manajemen .....	16



c.	Manfaat Audit Manajemen .....	17
d.	Karakteristik Audit Manajemen .....	19
e.	Prinsip Dasar Audit Manajemen .....	20
f.	Jenis Audit Manajemen.....	21
g.	Tahapan Audit Manajemen .....	21
4.	Audit Sumber Daya Manusia .....	25
a.	Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	25
b.	Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	26
c.	Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	28
d.	Standar Audit Sumber Daya Manusia.....	28
e.	Tahapan-tahapan Sumber Daya Manusia.....	29
5.	<b>Manajemen Sumber Daya Manusia .....</b>	<b>25</b>
a.	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
6.	<b>Efektivitas .....</b>	<b>30</b>
a.	Pengertian Efektivitas .....	30
b.	Syarat-syarat Efektivitas .....	31
7.	<b>Kinerja Karyawan .....</b>	<b>34</b>
a.	Penilaian Kinerja.....	34
b.	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	35
c.	Mengukur Kinerja Karyawan.....	36
B.	Penelitian Sebelumnya .....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
A.	Jenis Penelitian.....	41
B.	Lokasi Penelitian.....	42
C.	Operasional Variabel.....	42
D.	Data Yang Diperlukan.....	43
E.	Metode Pengumpulan Data .....	43
F.	Analisis Data Dan Teknik Analisis .....	44
1.	Analisis Data .....	44
2.	Teknik Analisis .....	46

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	48
3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	50
4. Tugas dan Wewenang .....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57
1. Audit Pendahuluan .....	57
2. Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen .....	57
3. Audit Lanjutan .....	58
4. Pelaporan.....	63
5. Tindak Lanjut .....	71
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan .....	76
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>

## **DAFTAR TABEL**

<b>Tabel I.1 Kedisiplinan Karyawan.....</b>	<b>7</b>
<b>Tabel I.2 Target Sparepart .....</b>	<b>8</b>
<b>Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya .....</b>	<b>39</b>
<b>Tabel III.1 Operasional Variabel.....</b>	<b>42</b>

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar iv.1 Struktur Organisasi PT. Thamrin Brothers Pendopo .....	51
--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 Fotocopy Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 3 Fotocopy Sertifikat Membaca Dan Menghafal AL-Qu'an

Lampiran 4 Fotocopy Sertifikat SPSS

Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat PKL

Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat Komputer

Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 8 Fotocopy Toefel

Lampiran 9 Fotocopy Biodata Penulis

## **ABSTRAK**

### **Elita Sari / 222017293 / 2021 / Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Pendopo**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Pendopo. Tujuannya untuk mengetahui audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Pendopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan data sekunder diperoleh dari informasi mengenai struktur perusahaan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi sumber daya manusia belum berjalan efektif karena masih terdapat kelemahan yang terjadi pada fungsi SDM. Kelemahan tersebut terdapat pada program perencanaan dan pengembangan karier dan program kepuasan kerja karyawan. Sedangkan audit sumber daya manusia belum pernah dilakukan.


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

**ABSTRACT**

**Elita Sari / 222017293 / 2021 / Management Audit of Human Resources Function in Improving Employee Performance at PT. Thamrin Brothers Pendopo**

The formulation of the problem in this study is how to audit the management of human resource functions in improving the effectiveness of employee performance at PT. Thamrin Brothers Pendopo. The aim is to find out the management audit of the human resource function in enhancing the effectiveness of employee performance at PT. Thamrin Brothers Pendopo. The type of research used is descriptive. The data used in this study are primary data and secondary data— preliminary data obtained through interviews and secondary data obtained from information about the company structure. Data collection techniques that will be used in this study are interviews and observation. The data analysis technique used is qualitative. The study results indicate that the human resource function has not run effectively because there are still weaknesses that occur in the HR function. These weaknesses are found in career planning and development programs and employee job satisfaction programs. Meanwhile, a human resource audit has never been carried out.

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

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
A107	Elita Sari	222017293	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus menjadi pribadi-pribadi yang mampu belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi berkembang secara maksimal. Pesaing di dunia bisnis ini semakin ketat dan hebat, membuat para pelaku bisnis dituntut untuk lebih bisa melakukan suatu kualitas produk, inovasi, pelayanan dan lain-lain. Kemampuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat digunakan oleh seorang manajemen dalam meningkatkan perkembangan perusahaan. Serta dapat mengambil peluang yang ada demi kelangsungan kehidupan perusahaannya. Selain itu, hanya perusahaan yang mampu meningkatkan ekonomisasi, efektivitas dan efisiensi yang akan berhasil dalam persaingan.

Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan maka tidak heran jika banyak perusahaan



mendapatkan sumber daya manusia sebagai asset utama perusahaan dan sangat bergantung kepada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perusahaan juga didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Maka setiap divisi atas fungsi yang ada dalam mencapai tujuan tersebut. Tantangan yang sering dihadapi oleh perusahaan yaitu kelangkaan sumber daya manusia seperti sumber daya manusia, informasi ataupun teknologi. Maka hal ini untuk mengatasi kelangkaan sumber daya tersebut, perusahaan membutuhkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan sehingga semua fungsi divisi atau departemen yang ada dapat beroperasi dengan optimal. Pengawasan dan pengendalian juga diperlukan dalam melakukan hal tersebut. Pengawasan dan pengendalian inilah yang tersebut dengan aktivitas audit manajemen.

Betri (2020:9) mendefinisikan bahwa audit manajemen adalah suatu organisasi untuk secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen apakah telah direncanakan, dijalankan dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga organisasi melalui fungsi-fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi PQCDSE (*productivity, quality, cost, delivery, safety, morale, environment*) secara efektif dan efisien.

Salah satu asset penting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan resources yang tidak berguna. Selain itu, sumber daya

manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi.

Memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik, perusahaan dalam pencapaian keberhasilannya harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Betri (2020:124) mengatakan bahwa audit sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis dan formal untuk mengevaluasi fungsi sumber daya manusia dengan tujuan dan strategi implementasi berbagai fungsi sumber daya manusia, kebijakan dan prosedur sumber daya manusia, serta kinerja setiap program sumber daya manusia.

Audit menelaah seberapa baik manajer mematuhi kebijakan sumber daya manusia. Jika manajer mengabaikan kebijakan sumber daya manusia atau melanggar peraturan hubungan karyawan, audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan ini sehingga tindakan korektif dapat segera diambil. Di samping memastikan ketaatan, audit dapat meningkatkan citra departemen sumber daya manusia dan kontribusinya terhadap perusahaan. Manajer operasi dapat memperoleh respek yang lebih tinggi untuk departemen pada saat tim audit meminta pandangan mereka. Karena pada dasarnya departemen sumber daya manusia merupakan departemen pelayanan. Tindakan ini dapat memperbesar kontribusinya terhadap tujuan-tujuan organisasional perusahaan.

Audit sumber daya manusia berfokus pada pencairan data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif sumber daya manusia, lebih spesifiknya lagi menyangkut masalah-masalah yang secara langsung atau tidak langsung dapat mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya isu sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Dengan demikian, melihat audit sumber daya manusia sebagai suatu prosedur untuk meneliti, memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sudah benar dan sesuai dengan prinsip-prinsip Pembina personel yang tepat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herry Goenawan (2014) ada beberapa fenomena yang menarik terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan 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 yang kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai aset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena yang ketiga yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya.

PT. Thamrin Brothers Pendopo *Finance Tbk* yang beralamat di Jln. Raya Merdeka Handayani Mulya Kelurahan Handayani Mulya kecamatan

Talang Ubi kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir 3121, perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan kendaraan khususnya kendaraan roda dua. Selain itu PT.Thamrin Brothers Pendopo ini juga menawarkan berbagai pelayanan diantaranya penjualan kendaraan, pelayanan *service* kendaraan dan penyediaan sperepart. Tentu saja dalam menjalankan kegiatan operasional ini membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah karyawan yang terdapat pada perusahaan PT.Thamrin Brothers Pendopo adalah 40 orang. Diantaranya 1 (satu) orang sebagai kepala cabang, 2 (dua) orang sebagai manajer, 3 (tiga) orang sebagai administrasi atau pengawas, 5 (lima) orang sebagai *service counter* dan *sparepart counter*, 7 (tujuh) orang sebagai *mechanic*, 5 (lima) orang sebagai *office boy* dan *pre delivery inspektor*, 8 (delapan) orang sebagai *survey* dan *colector*,9 (sembilan) orang sebagai sales lapangan.

Pengawasan personalia yang terdapat pada perusahaan PT. Thamrin Brothers Pendopo cabang pendopo masih lemah. Lemahnya pengawasan personalia tersebut disebabkan oleh kurang tegasnya perusahaan dalam mengatasi karyawan yang datang terlambat, ataupun keluar masuk saat jam kerja.

Penelitian ini di lakukan karena fungsi dari manajemen sumber daya manusia di PT. Thamrin Brothers Pendopo belum dilakukan secara efektif, karena belum dapat berfungsi secara optimal. Hampir semua fungsi sumber daya manusia masih banyak terdapat kelemahan. Kelemahan yang terjadi

PT. Thamrin Brothers Pendopo mulai dari perencanaan yang belum dilakukan peramalan yang tepat terhadap kebutuhan karyawan di masa yang akan datang.

Tahap selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan SDM, yang dilakukan perusahaan sudah cukup baik hanya saja minat karyawan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM yang belum ada. Hanya beberapa karyawan saja yang masih sedikit sehingga hanya beberapa karyawan saja yang antusias untuk mengikuti pelatihan yang diberikan oleh PT. Thamrin Brothers Pendopo.

Terkaitnya dengan kinerja perusahaan yang ada di PT. Thamrin Brothers Pendopo dilihat dari sisi absensi dimana perusahaan telah menetapkan absensi dilakukan dimulai masuk kerja jam 08:00 sampai dengan jam 16:00. Berikut data kedisiplinan karyawan dalam absensi.

Berikut ini data absensi karyawan yang tertera pada tabel I.1

**Tabel I.1**  
**Kedisiplinan Karyawan**  
**Januari - Juni 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Tidak masuk</b>	<b>Masuk tepat waktu</b>	<b>Masuk telat</b>	<b>Pulang tepat waktu</b>	<b>Pulang awal</b>
Januari	40	9	32	8	27	13
Februari	40	5	35	5	24	16
Maret	40	15	37	3	23	17
April	40	13	31	9	28	12
Mei	40	16	36	4	30	10
Juni	40	7	32	8	22	18

Sumber: PT. Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali 2021

Berdasarkan tabel I.1, dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, bahkan tidak masuk bekerja, dikarenakan cuti bekerja, izin sakit, serta kurangnya kepribadian disiplin pada karyawan. Dimana pada peraturan yang telah dibuat, perusahaan menetapkan jam masuk kerja pada pukul 08:00 WIB dan jam pulang kerja pada pukul 16:00 WIB. . Sistem absensi yang digunakan adalah sistem sidik jari atau *FingerPrint*, dengan menentukan jam masuk karyawan mulai dari 08:00 WIB maka karyawan yang melakukan absensi melewati jam tersebut dinyatakan terlambat. Tetapi, pada kenyataannya beberapa karyawan melanggar peraturan tersebut. Hal ini terjadi dikarenakan beberapa faktor, seperti terjebak macet, bangun terlalu siang atau ada urusan pribadi.

Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hal lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah disiplin. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk

memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain. Faktor-faktor tersebut antara lain disiplin kerja. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Target Sparepart pada perusahaan PT. Thamrin Brothers Pendopo 2021 juga masih belum tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berkaitan dengan kedisiplinan karyawan yang masih lemah tersebut sehingga mengakibatkan penjualan sparepart di PT. Thamrin Brothers Pendopo menurun. Berikut ini tabel target Sparepart pada perusahaan PT. Thamrin Brothers Pendopo pada tahun 2021 yang tertera dengan tabel I.2.

**Tabel I.2**  
**Target Sparepart**  
**PT.Thamrin Brothers Pendopo, Cabang Pali**  
**Januari - Juni 2021**

Bulan	Target tahun 2021		Realisasi			
	Jumlah	Unit	Jumlah	%	Unit	%
Januari	Rp 41.000.000	153	Rp.23.250.000	56%	128	83%
Februari	Rp 34.575.000	145	Rp.30.300.000	87%	130	89%
Maret	Rp 37.500.000	170	Rp.31.750.000	84%	145	85%
April	Rp. 31.250.000	155	Rp. 24.320.000	77%	120	77%
Mei	Rp. 35.500.000	125	Rp. 32.335.000	91%	112	89%
Juni	Rp. 42.250.000	165	Rp. 25.650.000	60%	140	84%

Sumber : PT.Thamrin Brothers Pendopo Cabang Pali 2021

Berdasarkan tabel I.2, dapat disimpulkan bahwa karyawan belum maksimal dalam pencapaian target yang diberikan oleh perusahaan dengan realisasi yang terjadi pada PT.Thamrin Brothers Pendopo. Adapun faktor yang mempengaruhi belum tercapainya target salah satunya adalah kurangnya

tanggung jawab karyawan terhadap target yang diberikan oleh perusahaan, banyaknya pesaing dan kurangnya pelayanan karyawan terhadap konsumen. Jika hal ini masih terjadi, maka akan sangat merugikan perusahaan. Dalam hal ini juga perusahaan akan tetap memberikan gaji penuh terhadap karyawan, akan tetapi karyawan bekerja tidak dengan maksimal dalam pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penulis bermaksud untuk melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia dan diharapkan dapat memberikan evaluasi kegiatan operasi perusahaan serta memberikan rekomendasi guna meningkatkan Efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia pada perusahaan PT.Thamrin Brothers Pendopo penulis tertarik untuk menarik judul **“Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Sumber.PT. Thamrin Brothers Pendopo Cabang Pali”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan pada PT. Thamrin Brothers Pendopo Cabang Pali

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian ini adalah untuk melaksanakan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Pendopo Cabang Pali.

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis



Penulis mengharapkan dari penelitian tersebut dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dibidang Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Efektivitas kerja pada PT. Thamrin Brothers Pendopo Cabang Pali.

2. Bagi Perusahaan Penulis mengharapkan dari hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai alat atau gambaran bagi pihak perusahaan yang bergerak dalam perusahaan penjualan dan pelayanan *service*.
3. Bagi Almamater

Penulis mengharapkan hasil penelitian tersebut dapat memberikan sumbangsih pemikiran dan pemahaman juga pengenalan secara pribadi pada bidang pemeriksaan manajemen. Guna dijadikan sebagai referensi dan bacaan bagi mahasiswa-mahasiswi sekaligus sebagai acuan untuk perbandingan bagi penelitian lainnya pada bidang dan objek sejenis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Betri Sirajuddin. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang:Noerfikri.
- Elder, J. randal. 2011. *Jasa Audit dan Assurance*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Herry Goenawan Soedarso dkk.2014. *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol.5, No. 1, Hal.71-77. Diakses pada Maret 2014, dari file
- IBK Bayangkara. 2014. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- IBK Bayangkara. 2015. *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi* Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Intan Fransiska dkk 2019. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi. Vol.7, No.3,Hal. 3708-3717. Diakses pada juli 2019, dari file <file:///C:/Users/INDAH/Downloads/24857-50918-1-SM.pdf>.
- Islahuzzaman. 2012. *Istilah-istilah Akuntansi dan Auditing*. Edisi kesatu : Bumi Aksara.
- Marina Ayunigtyas.2017. *Penerapan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi, Vol 6, Nomor. 2,Hal.799-808.Diakses pada februari 2017, dari <file:///C:/Users/INDAH/Downloads/929-Article%20Text-3369-1-10-20191223.pdf>
- Mulyadi. 2016. *Auditing Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. 2016 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Penerbit Alfabeta.Bandung.

Tita Rosuliana dkk 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, Hal 1-14. Diakses pada Oktober 2017, dari file

<file:///C:/Users/INDAH/Downloads/549-1058-1-SM.pdf>

Vika Mihardjo. 2015. *Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol.3, No. 2, Hal. 612-616.

Diakses pada 2015, dari file <file:///C:/Users/INDAH/Downloads/3756-7112-1-SM.pdf>

V. Wiratna Sujarweni. 2019. *Metodelogi Penelitian Lengkap, Praktis*, Yogyakarta : Pustaka Baru press.