

**ANALISIS RUANG LINGKUP AUDIT MANAJEMEN FUNGSI
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA
JATI RAYA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Tri Handayani

NIM : 222018177

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

SKRIPSI

**ANALISIS RUANG LINGKUP AUDIT MANAJEMEN FUNGSI
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA
JATI RAYA PALEMBANG**

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



Nama : Tri Handayani

NIM : 222018177

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Handayani
NIM : 222018177
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Jati Raya Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
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 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.



Tri Handayani

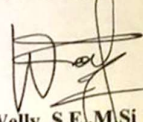
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

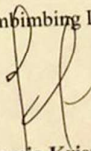
Judul : Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi
Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja
Kayawan Pada PT. Sarana Jati Raya Palembang.
Nama : Tri Handayani
NIM : 222018177
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, Juli 2022

Pembimbing I,


Welly, S.E., M.Si
NIDN : 0212128102

Pembimbing II,


Kurnia Krisna Hari, SE., M.Si
NIDN : 0214049002

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Akuntansi


Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak.CA.
NIDN: 0216106902

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

**“Selama bukan Allah yang hilang dariku maka,
semuanya akan baik-baik saja”**

**Terucap syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala,
Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:**

- ❖ **Suamiku**
- ❖ **Mama dan Papa**
- ❖ **Kakak Perempuanku dan
Kakak Laki-lakiku**
- ❖ **Keluarga besarku**
- ❖ **Dosen Pembimbing**
- ❖ **Sahabat-sahabatku**
- ❖ **Almamater**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Jati Raya Palembang”**. dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada Suamiku terkasih (Rahmad Hidayat, A.Md) dan kedua orang tua, Ayahanda ku (Riyanto) dan Ibunda ku (Rustini) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada disetiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang telah memberikan aku suami dan kedua orang tua yang yang paling baik didunia serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesaiannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas

dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, 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 dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, S.E.,M.Si selaku Koordinator Kelas Malam Program Studi akuntansi sekaligus selaku Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing dari awal semester hingga sekarang.
5. Ibu Welly, S.E.,M.Si dan Ibu Kurnia Krisna Hari, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Bapak Windra Aksa selaku Pimpinan PT. Sarana Jati Raya Palembang yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di perusahaannya.
8. Suamiku terkasih Rahmad Hidayat, A.Md. yang telah mengizinkan ku tetap kuliah meski telah menikah, dan selalu menemaniku, mendukung serta selalu mendoakanku dalam menyelesaikan skripsi ini

9. Kedua orangtua tercinta Papaku Riyanto dan Mamaku Rustini yang tak henti-hentinya medoakan dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Ayukku tercinta Novita Utari, S.E. serta Kakakku tercinta Aris Mantor yang telah mendukung selama saya kuliah dan tak henti-hentinya memberikan masukan serta bimbingan kepada saya.
11. Terima kasih juga kepada teman seperjuangan dari awal masuk kuliah hingga skripsi ini kelas malam Prodi Akuntansi Angkatan 2018 dan semua sahabat-sahabat diluar maupun didalam kampus saya ucapkan terima kasih atas kesabarannya dan semua bantuan selama ini serta telah memberikan kenangan yang baik.
12. Semua pihak yang terlibat dalam penulisan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulisan ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

***Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot
Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.***

Palembang, Juli 2022



Tri Handayani

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian	16
D. Manfaat Penelitian	16
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Landasan Teori	17
1. Audit	17
2. Audit Manajemen.....	20
3. Audit Sumber Daya Manusia.....	25
4. Kinerja Karyawan	32
B. Penelitian Sebelumnya	36

BAB III METODE PENELITIAN

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	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	47
1. Sejarah Singkat PT. Sarana Jati Raya Palembang	47
2. Visi dan Misi PT. Sarana Jati Raya Palembang.....	47
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT.Sarana Jati Raya Palembang	48
4. Aktivitas Perusahaan.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54
1. Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia	54
a. Perencanaan Sumber Daya Manusia	55
b. Rekrutmen Sumber Daya Manusia	57
c. Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia	60
d. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	61
e. Perencanaan dan Pengembangan karier Sumber Daya Manusia	63
f. Penilaian Kinerja.....	65
g. Kompensasi dan Balas Jasa.....	66
h. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	69
i. Kepuasan Kerja	71
2. Kinerja Karyawan	73
a. Kualitas Kerja.....	74
b. Kuantitas Kerja.....	75

c. Ketepatan Waktu	75
d. Efektivitas	76
e. Komitmen.....	77

BAB IV SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kedisiplinan Karyawan PT. Sarana Jati Raya	10
Tabel I.2 Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya.....	13
Tabel I.3 Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya.....	13
Tabel I.4 Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya.....	14
Tabel II.1 Persamaan Dan Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya	39
Tabel III.1 Tabel Operasional Variabel	42
Tabel IV.1 Data Kedisiplinan Karyawan PT. Sarana Jati Raya.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel IV.1 Struktur Organisasi PT. Sarana Jati Raya Palembang	49
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner

Lampiran 2 Hasil Wawancara

Lampiran 3 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 Fotocopy Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian

Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat Membaca dan Menghafal AL-Qur'an

Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat SPSS

Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer

Lampiran 8 fotocopy Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 9 Fotocopy Bebas Plagiarisme

Lampiran 10 Biodata Penulis

ABSTRAK

Tri Handayani /222018177/ 2022/ Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Jati Raya Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana ruang lingkup audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Jati Raya Palembang. Tujuannya untuk mengetahui ruang lingkup audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Jati Raya Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari kuisioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari informasi data absensi dan data penjualan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ruang lingkup audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan belum semuanya berjalan dengan baik karena masih terdapat kelemahan yang terjadi pada fungsi sumber daya manusia. kelemahan tersebut terdapat pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja dan program kepuasan kerja karyawan. Sedangkan audit sumber daya manusia belum pernah dilakukan.

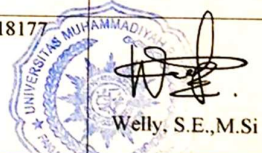
Kata Kunci: Ruang Lingkup Audit Manajemen, Fungsi Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Tri Handayani /222018177/2022/ Scope Analysis of the Management Audit Human Resource Function in Improving Employee Performance at PT. Sarana Jati Raya Palembang.

The formulation of the problem in this study is how the scope of the management audit of the human resource function in improving the performance of employees at PT. Sarana Jati Raya Palembang. The aim is to find out the scope of the management audit of the human resources function in improving employee performance at PT. Sarana Jati Raya Palembang. The type of research used is descriptive. The data used in this study are primary and secondary data. Primary data was obtained from questionnaires and interviews while secondary data was obtained from information on attendance data and sales data. Data collection techniques used in this study were interviews and observation. The data analysis technique used is qualitative. The results of the study indicate that the scope of the management audit of the human resource function in improving employee performance has not all gone well because there are still weaknesses that occur in the human resource function. These weaknesses are found in human resource training and development programs, career planning and development, performance appraisals, compensation and remuneration, occupational health and safety and employee job satisfaction programs. While the human resource audit has never been done.

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

NO	NAMA	NIM	KETERANGAN
	Tri Handayani	222018177	 Welly, S.E., M.Si

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan dengan tujuan salah satunya menghasilkan laba yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut segala aspek perusahaan harus dikelola secara efektif, efisien dan ekonomisasi sehingga dapat tetap berjalan dan tumbuh di tengah persaingan yang ketat. Tantangan yang sering dihadapi perusahaan adalah memastikan koordinasi antar fungsi atau divisi adalah berjalan dengan baik salah satu cara untuk mengetahui apakah perusahaan sudah beroperasi dengan efektif, efisien dan ekonomis tersebut adalah dengan melakukan audit berbagai aset di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen untuk menilai apakah program-program ruang lingkup pada fungsi manajemen dan kebijakan serta sistem kerja fungsi manajemen dapat dinilai.

Menurut Betri (2020: 9) audit manajemen merupakan suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen apakah telah direncanakan, dijalankan serta dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan juga benar sehingga organisasi melalui fungsinya dapat mencapai tujuan yang direncanakan yang mencakup dimensi *PQCDSME (Productivity, Quality, Cost, Delivery, Safety, Marale, Environment)* secara efektif dan efisien.

Tujuan dari audit manajemen adalah untuk menilai efektivitas, efisiensi dan ekonomisasi dari perusahaan. Sedangkan secara keseluruhan tujuan audit

manajemen adalah untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari organisasi. Evaluasi terhadap kinerja perusahaan ini dilakukan terhadap standar yang dibuat oleh manajemen dan pada saat yang sama digunakan untuk menilai keefektifan dari standar-standar dan kebijakan-kebijakan tersebut (Betri, 2020: 10-11)

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 sumber daya Manusia menurut IBK Bayangkara (2017: 106) merupakan dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Walaupun secara khusus audit ini dilakukan pada departemen SDM, tetapi tidak terbatas hanya pada aktivitas yang terjadi pada departemen ini. Audit termasuk studi terhadap fungsi manajemen SDM pada organisasi secara keseluruhan termasuk yang dilaksanakan oleh manajer dan para supervisor. Audit SDM menekankan penelitian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang di audit untuk meningkatkan kinerja dari program aktivitas tersebut.

IBK Bayangkara (2017: 114-154) mengatakan bahwa pelaksanaan audit sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memastikan apakah kebutuhan potensial SDM bagi perusahaan (baik kuantitas maupun kualitas) telah terpenuhi secara ekonomis, efektif dan efisien. Ruang lingkup audit ini mencakup keseluruhan dari program SDM yang meliputi: perencanaan sumber daya manusia (SDM), Rekrutmen, Seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan karyawan, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja, kompensasi dan balas jasa dan keselamatan dan kesehatan kerja.

Perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya, manajemen perusahaan juga selalu dihadapkan dengan situasi adanya kelangkaan sumber daya (*scare of resources*). Salah satu penghambat jalan dan tumbuhnya perusahaan adalah terletak pada sumber daya manusia, maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjang operasional perusahaan. Betri (2020: 125-126) mengatakan manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Tanpa manusia sebagai penggeraknya, organisasi menjadi kumpulan *resources* yang tidak berguna. Perusahaan untuk untuk mendapatkan SDM yang berkualitas harus memilih dengan proses rekrutmen yang terarah. IBK Bayangkara (2017: 122) Rekrutmen Meliputi upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Perusahaan menuntut para karyawan agar bekerja dengan disiplin dan baik agar perusahaan dapat lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan yakni memperoleh laba dengan sebesar-besarnya, namun perusahaan terkadang tidak memerhatikan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas juga dipengaruhi oleh tempat kerja yang berkualitas. Perusahaan sangat penting untuk memerhatikan kesejahteraan, kepuasan dan kenyamanan kerja para karyawannya. IBK Bayangkara (2017: 152) Kepuasan kerja merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kompensasi dan balas jasa yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan karyawan sangat berpengaruh untuk progress kinerja karyawannya. IBK Bayangkara (2017: 142) Kompensasi adalah suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti (imbalan) atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual atau jasa, keahlian atau pekerjaan, dan kesetiaan karyawan kepada bisnis perusahaan.

Fungsi SDM ini bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya yang dimiliki dan dituntut memberikan produktivitas yang optimal. IBK Bayangkara (2017: 129) Pelatihan dan pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik saat ini maupun dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan asset penting dan sebagai

penggerak disetiap perusahaan maka perusahaan harus lebih memerhatikan dan membuat perencanaan audit yang tepat dalam mengalokasi sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendukung operasional perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan yang efektifitas.

Karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik memiliki keinginan untuk meraih kesejahteraan dan keberhasilan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang baik dengan semangat kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target dan memperoleh keuntungan. Sedangkan jika kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan. Novia, dkk (2021: 2) mengatakan kinerja adalah Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Ruang Lingkup Audit Manajemen fungsi sumber daya manusia ini sangat penting untuk dilaksanakan pada suatu perusahaan karena dengan adanya hal ini perusahaan dapat mengevaluasi sumber daya manusia sehingga kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan dengan baik dan efektif. Selain itu perusahaan bisa melakukan perbaikan juga dari evaluasi yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muh (2016) yang berjudul Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel audit manajemen sebesar 0,847 dengan nilai t sebesar 3,611 lebih besar dari nilai t table yaitu sebesar 2.040 sehingga dapat

dinyatakan bahwa audit manajemen berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,01$) dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik audit manajemen berkontribusi, semakin baik fungsi sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Tita, dkk (2017) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 10 fungsi sumber daya yang telah diaudit telah dilaksanakan secara efektif sesuai dengan tujuan dan kebijakan yang ada di dalam perusahaan, namun masih ada beberapa fungsi yang masih perlu penyempurnaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lasrida (2017) yang berjudul Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa kelemahan yaitu : perencanaan sumber daya manusia tidak terdokumentasi dengan baik, belum adanya program pelatihan dan pengembangan karyawan, belum adanya standar yang mengatur mengenai perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja serta perlindungan kesehatan yang belum didapatkan oleh karyawan perusahaan (asuransi).

Penelitian yang dilakukan oleh Sony dan Ketut (2018) yang berjudul Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen Pada Hotel X Seminyak). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan manajemen SDM di Hotel X Seminyak telah berjalan dengan efektif

yakni program rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan, dkk (2019) yang berjudul Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aktivitas SDM yang belum berjalan efektif yaitu penilaian kepuasan kerja karyawan karena tidak dilaksanakan setiap tahunnya. Terdapat juga aktivitas yang telah berjalan sesuai pedoman yaitu rekrutmen.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurmiana, dkk (2019) yang berjudul Audit Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa system manajemen audit sumber daya manusia (SDM) pada Bank Syariah Mandiri sudah sesuai dengan prosedur dan ketentuan PT. Bank Syariah Mandiri. Perlu dilakukan evaluasi secara periodic pada setiap bagian agar tercapai system yang baik dan karyawan yang selalu bekerja dengan optimal yang keduanya akan memberi keuntungan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang.

Penelitian yang dilakukan oleh Indah (2021) yang berjudul Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT. Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari empat program pengelolaan sumber daya manusia yang diaudit, tiga program yang meliputi program pelatihan dan pengembangan karyawan, penilaian kerja dan kepuasan kerja sudah berjalan efektif dan efisiensi sedangkan satu program

yaitu perencanaan dan pengembangan karir belum berjalan secara efektif dan efisien.

Permasalahan yang sama juga dikemukakan oleh para penumpang Lion Air yang membuktikan bahwa komunikasi operator penerbangan swasta buruk sekali. Terkait hal tersebut menteri perhubungan Ignasius Jonan harus berani memberi sanksi tegas bahkan hingga mencabut izin operasinya. Hal ini dikarenakan ribuan penumpang yang terlantar diberbagai bandara tidak mendapatkan itu sehingga sangat wajar jika mereka menjadi emosional bahkan hingga menyandera beberapa karyawan lion air. Komplain penumpang selama ini jarang ditanggapi oleh pihak manajemen lion air. Belajar dari kejadian tersebut penumpang menyarankan adanya aspek komunikasi dalam penilaian kinerja operator pesawat terbang (Detiknews.com 20 Februari 2015)

Permasalahan mengenai manajemen sumber daya manusia serta kinerja karyawan seperti permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Garuda Indonesia (persero) Tbk. Yang mengancam akan mogok kerja jika pemerintah dan para pemegang saham tidak memenuhi aspirasinya. Dimana hal ini didasari oleh kekhawatiran akan kondisi internal perusahaan yang dinilai membahayakan kondisi kelangsungan perseroan kedepan (iNews.id 02 Mei 2018)

PT. Sarana Jati Raya Palembang yang beralamat di Jalan Kolonel Atmo No. 139 Palembang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang penjualan barang berjenis plafon PVC. Perusahaan ini

telah memiliki 3 (tiga) cabang toko untuk menjualkan barang dagangannya yang. Tentu saja PT. Sarana Jati Raya dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta produktif demi mencapai tujuan perusahaan.

Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Sarana Jati Raya Palembang berjumlah 46 orang. Diantanya 3 (tiga) orang sebagai manajer, 3 (tiga) sebagai supervisor, 3 (tiga) orang sebagai pengawas lapangan, 5 (lima) orang sebagai administrasi dan sekretaris, 5 (lima) sebagai staff gudang, 6 (enam) orang sebagai kasir dan pramuniaga toko, 5 (empat) orang sebagai sopir, 5 (empat) orang sebagai pembantu sopir, 7 (tujuh) orang sebagai pekerja lapangan, 1 (satu) orang sebagai security, 1 (satu) orang sebagai office boy.

Kinerja sumber daya manusia pada PT. Sarana Jati Raya ini masih lemah, penyebab lemahnya kinerja pada perusahaan ini disebabkan karena tidak terlaksananya oleh perusahaan berupa pelatihan dan pengembangan SDM secara rutin sehingga menjadikan karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya terutama pada jam kerja dan cenderung mengabaikan peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, PT. Sarana Jati Raya menerapkan jam operasional kerja dimulai masuk kerja pukul 08.000 WIB dan di akhiri pulang kerja pukul 16.00 WIB. Berikut data kedisiplinan karyawan dalam absensi tertera pada tabel I.1

Tabel I.1
Data Kedisiplinan Karyawan PT. Sarana Jati Raya Palembang
Juli-Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Masuk	Masuk Tepat Waktu	Masuk Telat	Pulang Tepat Waktu	Pulang Awal	Pulang Lebih Lama
Juli	46	20	23	23	18	19	9
Agustus	46	17	22	26	27	7	14
September	46	19	27	19	17	11	18
Oktober	46	20	22	24	22	13	11
November	46	22	20	26	28	15	3
Desember	46	19	25	21	20	17	9

Sumber: PT. Sarana Jati Raya Palembang 2022

Berdasarkan tabel I.1 dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam operasional kerja yang telah ditentukan, bahkan banyak juga yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, izin dan lain sebagainya, serta kurangnya kepribadian disiplin pada diri karyawan. Sistem absensi yang digunakan perusahaan adalah dengan pengecekan cctv, dengan menentukan jam masuk karyawan pukul 08.00 WIB maka karyawan yang tidak terlihat pada jam tersebut dari cctv dinyatakan terlambat dan akan dikenakan sanksi pemotongan gaji sejumlah Rp. 1.000 per 1 (satu) menit, dan jika lebih dari 30 menit karyawan tidak hadir tanpa kabar dinyatakan tidak masuk bekerja dan akan dikenakan potongan gaji sebesar Rp. 60.000. Tetapi, pada kenyataannya walaupun perusahaan menerapkan peraturan seperti ini tetap saja dari beberapa karyawan melanggar peraturan tersebut.

Selain tidak adanya pelatihan dan pengembangan SDM yang membuat karyawan tidak disiplin juga karena tidak adanya kesejahteraan yang diberikan

atau tidak di fasilitasi oleh perusahaan kepada karyawan seperti kesehatan dan keselamatan kerja. Tempat kerja yang cenderung kotor, berdebu tebal sering kali membuat karyawan lebih rentan terkena penyakit. Terlebih lagi pada bagian gudang dan lapangan banyak tempat yang rentan terjadi kecelakaan kerja. Perusahaan tidak mengeluarkan anggaran tersendiri untuk antisipasi kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan, bahkan tidak adanya fasilitas jaminan kesehatan atau jaminan ketenagakerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk para karyawan PT. Sarana Jati Raya Palembang. Dampak hal tersebut sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan, karyawan PT. Sarana Jati Raya cenderung tidak merasakan kesejahteraan didalam diri mereka masing-masing, karena perusahaan hanya menuntut laba atau pendapatan yang di realisasikan oleh para karyawan, namun tidak memperhatikan tekanan dan keadilan yang diterima karyawan. Buruknya dalam hal ini berdampak menjadi ketidak disiplin oleh karyawan dan akan mempengaruhi efektivitas kerja dan pertumbuhan pada perusahaan. Disiplin sangat penting digunakan oleh diri pribadi karyawan dalam melakukan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok.

Peraturan berupa sanksi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan haruslah berimbang dengan penghargaan yang semestinya didapatkan karyawan ketika melakukan pekerjaan dengan disiplin dan baik. Namun pada kenyataannya perusahaan tidak mengularkan sedikit pun penghargaan berupa tambahan komisi lebih ketika karyawan pulang lebih dari waktunya karena tuntutan pekerjaan yang mengharuskan karyawan tersebut

pulang lebih lama dari jam operasional kerjanya. Hal ini lah salah satu yang mempengaruhi karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya. Oleh karena itu perlu adanya perubahan peraturan perusahaan dalam menerapkan kebijakan terkait masalah kompensasi dan balas jasa, menerapkan system K3 (Kesehatan dan keselamatan kerja) serta memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kenyamanan bisa membuat semangat karyawan dalam bekerja dan terciptanya perubahan disiplin pada diri karyawan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karena kinerja itu dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Semangat dan disiplin kerja pada diri karyawan berdampak positif bagi pendapatan perusahaan, karena karyawan yang semangat mengerjakan pekerjaannya dan semangat dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Target penjualan barang Plafon PVC di PT. Sarana Jati Raya pada tahun 2021 masih belum sesuai harapan perusahaan. Berikut ini tabel target dan capaian penjualan Plafon PVC pada perusahaan PT. Sarana Jati Raya Palembang tertera pada tabel I.2.

Tabel I.2
Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya
Cabang Toko MP Mangkunegara Penjualan
Periode 2021

NO	NAMA BULAN	TARGET	CAPAIAN	PERSENTASE
1	JANUARI	500,000,000	262,669,000	53%
2	FEBRUARI	500,000,000	333,680,000	67%
3	MARET	500,000,000	314,919,000	63%
4	APRIL	500,000,000	254,001,000	51%
5	MEI	500,000,000	310,578,000	62%
6	JUNI	500,000,000	295,487,000	59%
7	JULI	500,000,000	230,729,000	46%
8	AGUSTUS	500,000,000	163,599,000	33%
9	SEPTEMBER	500,000,000	177,044,200	35%
10	OKTOBER	500,000,000	222,840,000	45%
11	NOVEMBER	500,000,000	218,398,000	44%
12	DESEMBER	500,000,000	184,514,000	37%

Sumber: PT. Sarana Jati Raya Palembang 2022

Tabel I.3
Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya
Cabang Toko KM 12 Penjualan
Periode 2021

NO	NAMA BULAN	TARGET	CAPAIAN	PERSENTASE
1	JANUARI	500,000,000	185,642,000	37%
2	FEBRUARI	500,000,000	245,871,000	49%
3	MARET	500,000,000	310,578,000	62%
4	APRIL	500,000,000	174,650,000	35%
5	MEI	500,000,000	310,100,000	62%
6	JUNI	500,000,000	311,000,000	62%
7	JULI	500,000,000	240,120,000	48%
8	AGUSTUS	500,000,000	154,060,000	31%
9	SEPTEMBER	500,000,000	165,012,000	33%
10	OKTOBER	500,000,000	125,640,000	25%
11	NOVEMBER	500,000,000	210,184,500	42%
12	DESEMBER	500,000,000	190,050,000	38%

Sumber: PT. Sarana Jati Raya Palembang 2022

Tabel I.4
Data Target dan Capaian Penjualan Barang PT. Sarana Jati Raya
Cabang Toko Musi 2 Penjualan
Periode 2021

NO	NAMA BULAN	TARGET	CAPAIAN	PERSENTASE
1	JANUARI	500,000,000	274,546,000	55%
2	FEBRUARI	500,000,000	315,042,000	63%
3	MARET	500,000,000	278,540,000	56%
4	APRIL	500,000,000	154,860,000	31%
5	MEI	500,000,000	210,576,000	42%
6	JUNI	500,000,000	245,000,000	49%
7	JULI	500,000,000	195,450,000	39%
8	AGUSTUS	500,000,000	188,456,000	38%
9	SEPTEMBER	500,000,000	278,050,000	56%
10	OKTOBER	500,000,000	169,200,000	34%
11	NOVEMBER	500,000,000	218,398,000	44%
12	DESEMBER	500,000,000	184,514,000	37%

Sumber: PT. Sarana Jati Raya Palembang 2022

Berdasarkan tabel I.2, tabel I.3 dan tabel I.4 dapat disimpulkan bahwa penjualan barang pada ketiga toko dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan belum bisa dicapai oleh karyawan PT. Sarana Jati Raya, padahal perusahaan menetapkan minimal capaian target yang harus dicapai oleh karyawan itu minimal 75% dari total target sebesar Rp. 500.000.000 untuk masing-masing toko. Faktor-faktor yang mempengaruhi belum tercapainya target penjualan adalah salah satunya tidak adanya pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga karyawan tidak dibekali ilmu terlebih dahulu untuk menjualkan barang dagangan perusahaan.

Kompensasi dan balas jasa juga menjadi faktor yang mempengaruhi hal ini karena kompensasi dan balas jasa yang diterima karyawan belum

sesuai dengan standar UMK atau UMR. Adapun bonus yang diterima karyawan dalam menjualkan barang pun masih jauh untuk capai di standar gaji minimum kota, dan hal ini berdampak buruk pada perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya pelayanan yang baik dari karyawan kepada konsumen, sehingga berpengaruh negatif pada perusahaan karena karyawan belum mampu merealisasikan capaian penjualan sesuai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas penulis bermaksud melakukan penelitian manajemen sumber daya manusia di PT. Sarana Jati Raya Palembang dan diharapkan dapat memberikan evaluasi serta perubahan perusahaan dalam melakukan kegiatan operasinya. Penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Jati Raya Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimanakah ruang lingkup audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Jati Raya Palembang?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang ruang lingkup audit manajemen fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sarana Jati Raya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulis mengharapkan dari penelitian tersebut dapat memberikan manfaat dalam menambah wawasan dibidang Analisis Ruang Lingkup Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Jati Raya Palembang.

2. Bagi PT. Sarana Jati Raya Palembang

Penulis mengharapkan dari hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai alat atau gambaran bagi pihak perusahaan yang bergerak dalam perusahaan penjualan barang.

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 dan mahasiswi sekaligus sebagai acuan untuk perbandingan bagi penelitian lainnya pada bidang dan objek sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes Kamaroellah. 2014. *Manajemen Kinerja (Konsep, Desain, Implementasi dan Penilaian Kinerja)*. Surabaya: Pustaka Radja.
- Betri Sirajuddin. 2020. *Pemeriksaan Manajemen. (Ed. Revisi)*. Palembang: NoeFikri.
- Dirgaharu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asymar. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Vol. 1 NO. 9, 1897 : <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/348>
- Gary Jonathan Mingkid, Daud Liando & Johny Lengkong. 2017. *Efektivitas Penggunaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pembangunan Suatu Studi Di Desa Watutumou Dua Kecamatan Kalawat Kabupaten Minahasa Utara*. Vol. 2 No. 2 :
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/view/18676>
- IBK Bayangkara. 2017. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi. Edisi 2* Jakarta: Salemba Empat.
- Indah Nindya Sari. 2021. *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada PT Sahabat Inti Kurnia Abadi (SIKAB)*. Vol 4 No. 2, 1-22 : <http://repository.untag-sby.ac.id>
- Intan Fransiska Arunde, Jullie J. Sondakh & Anneke Wangkar. 2019. *Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Sulutgo*. Vol. 7 No. 3, 3708-3717 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24857/24563>
- Iska Rifka Sri Rahayu. 2018. *Kinerja Manajemen Buruk, Karyawan Garuda Ancam Mogok Kerja*: iNews.id <https://www.inews.id/finance/bisnis/kinerja-manajemen-buruk-karyawan-garuda-ancam-mogok-kerja>
- Lasrida Sigalingging. 2017. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT. Metalindo Wahana Putra*. Vol. 16 No. 2, 330-339 <https://ojs.trigunadharma.ac.id>
- Muh Syahrums. 2016. *Pengaruh Audit Manajemen Terhadap Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Kantor Pusat PT. Bank Sulselbar Makassar*. No. XIX <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id>
- Mulyadi. 2016. *Auditing. Edisi 6* Jakarta: Salemba Empat
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjun, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin,

- Zackharia Rialmi & Surya Putra. 2021. *Kinerja Karyawan Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung*
- Nurmiana, Husnawati, Fajar Al Husaini. 2019. *Analisis Audit Sumber Daya Manusia Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Calang*. Vol. 2 No.1 <https://jurnal.staitapaktuan.ac.id>
- Roimanson Panjaitan. 2017. *Metodologi Penelitian*. Kupang: Jusuf Aryani Learning.
- Sandu Siyoto, SKM., M.Kes & M. Ali Sodik, M.A. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Siswoyo Haryono. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Jakarta Timur: Luxima Metro Media.
- Sukrisno Agoes. 2019. *Auditing. Edisi 5*. Jakarta: Salemba Empat
- Sony Ricardo Sembiring & Ketut Budiarta. 2018. *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia, Studi Kasus Penerapan Audit Manajemen Pada Hotel X Seminyak*. Vol. 25 No. 2, 1390-1417. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/42783/26539>
- Tita Rosuliana, Ali Rasyidi & Siti Rosyafah. 2017. *Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT. PLN (PERSERO) P2B APB Jawa Timur*. Vol. 3 No. 3 : <http://fe.ubhara.ac.id>
- Uma Sekaran dan Roger. 2017. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- V. Wiratna Sujarweni. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.