

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN  
AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada PT Pos Indonesia Persero Palembang)**

**SKRIPSI**



**Nama : Miftahul Khaira  
NIM : 222018201**

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

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN  
AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada PT Pos Indonesia Persero Palembang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Akuntansi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Miftahul Khaira  
NIM : 222018201**

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

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miftahul Khaira  
NIM : 222018201  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Pos Indonesia Persero Palembang)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Sarjana Strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun 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 data ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2022



Miftahul Khaira

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Audit  
Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja  
Karyawan (Studi Kasus pada PT Pos Indonesia Persero  
Palembang)

Nama : Miftahul Khaira  
NIM : 222018201  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan disahkan  
Pada tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I,

**Hj. Rosalina Ghazali, S.E., Ak., M.Si**  
NIDN:0028115862

Pembimbing II,

**Darmayanti, S.E., Ak., M.M., CA**  
NIDN:0219057901

Mengetahui,  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi

**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
NIDN: 021610902

Motto :

“ Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa Doa ” ( **Ridwan Kamil** )

Lakukan sesuatu hari ini yang mana kita akan berterima kasih padanya dimasa depan nanti ”

Terucap syukur kepada ALLAH SWT

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Kepada Orang Tuaku tercinta ayahku ( Asrul Ahadi ) dan ibuku ( Sri Wahyuni ) yang selalu mendoakan dan memotivasi serta memberi semangat kepadaku
- ❖ Adikku Indra
- ❖ Keluarga Besarku
- ❖ Dosen pembimbingku ibu Rosalina Ghazali dan ibu Darmayanti
- ❖ Almamaterku

## **PRAKATA**

### **Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah Robbilalamin, ucap syukur atas kehadiran ALLAH SWT, karena hanya dengan ridho-Nyalah penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul “ Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan ”, sebagai upaya melengkapi salah satu persyaratan untuk mencapai dan melanjutkan skripsi pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

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

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mendapat banyak bimbingan, bantuan, serta dukungan dan doa dari banyak pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Yudha Mahrom DS. S.E.,M.M 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 Hj. Rosalina Ghazali, S.E.,Ak.,M.Si dan ibu Darmayanti S.E.,Ak.,MM.,CA selaku Pembimbing Skripsi.
6. Ibu Hj. Rosalina Ghazali, S.E.,Ak.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff Pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. PT Pos Indonesia (Persero) Palembang yang telah memberikan izin penelitian untuk keperluan skripsi penulis.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga ALLAH SWT membalas setiap bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini, untuk itu saran dan kritik

yang sifatnya membangun sangat diharapkan. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

**Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Palembang, Agustus 2022

Penulis

Miftahul Khaira



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS...Error!</b>	<b>Bookmark not defined.</b>
A. Landasan Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Sistem Pengendalian Intern .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Sistem Pengendalian Intern.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern...	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Keterbatasan Sistem Pengendalian Intern..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Komponen Sistem Pengendalian Intern .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2. Auditing .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Pengertian Audit.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Jenis-jenis Audit.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Standar Audit .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Audit Manajemen .....	20
a. Pengertian Audit Manajemen.....	20
b. Tujuan Audit Manajemen .....	21
c. Tahap-tahap Audit Manajemen.....	22
d. Ruang lingkup Audit Manajemen .....	23
e. Sasaran Audit Manajemen .....	24
4. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	25
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	25
b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	26
5. Audit Sumber Daya Manusia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
a. Definisi Audit Sumber Daya Manusia .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
c. Manfaat Audit Sumber Daya Manusia.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
d. Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
e. Sasaran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
6. Kinerja Karyawan .....	32
a. Pengertian Kinerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	33
c. Indikator -indikator Kinerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Penelitian Sebelumnya .....	35
C. Kerangka Pemikiran .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengaruh Sistem pengendalian intern terhadap Kinerja Karyawan	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

2. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
A. Jenis penelitian .....	43
B. Lokasi Penelitian .....	44
C. Operasionalisasi Variabel .....	44
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Data yang Diperlukan.....	46
F. Metode Pengumpulan Data .....	46
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	53
a. Sejarah Singkat Perusahaan.....	53
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	53
c. Jenis Layanan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang.....	57
d. Struktur Organisasi Perusahaan.....	61
e. Tugas dan Tanggungjawab Masing-masing Bagian/Divisi.....	62
2. Gambaran Karakteristik Responden.....	66
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	67
3. Hasil Pengolahan Data.....	69
a. Uji Validitas.....	69
b. Uji Reliabilitas.....	72
c. Uji Asumsi Klasik.....	72
1) Uji Normalitas.....	72

2) Uji Multikolinearitas.....	73
3) Uji Heteroskedasitas.....	74
d. Uji Hipotesis.....	76
1) Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
2) Uji Koefisien Determinasi ( R Square).....	77
3) Uji t.....	78
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data pengaduan dan Informasi Pelanggan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang Tahun 2017-2020 .....	9
Tabel I.2	Pendapatan penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang Tahun 2016-2020 .....	11
Tabel II.1	Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya .....	37
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	44
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang .....	45
Tabel IV.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	68
Tabel IV.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	69
Tabel IV.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	69
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern.....	71
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	71
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	72
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel IV.10	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	76
Tabel IV.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linear berganda.....	77

Tabel IV.12 Hasil Uji R square.....	79
Tabel IV.13 Hasil Uji t.....	80

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 .....	41
-------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 3	Surat Keterangan Selesai Riset Dari Tempat Penelitian
Lampiran 4	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 5	Sertifikat Komputer Akuntansi
Lampiran 6	Sertifikat Membaca Dan Menghafal Al-Quran
Lampiran 7	Sertifikat Pelatihan Spss
Lampiran 8	Sertifikat Magang
Lampiran 9	Plagirism Checker
Lampiran 10	Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Miftahul Khaira/ 222018201/2022/Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pos Indonesia Persero Palembang ).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Persero Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 130 orang dengan sampel sebanyak 88 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu proportionate stratified random sampling .Tekhnik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan kuesioner. Tekhnik analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji t. Hasil uji t menunjukkan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :                    Sistem Pengendalian Intern, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan.**

No	Nama	NIM	Keterangan
----	------	-----	------------




	<b>Miftahul Khaira</b>	<b>222018201</b>	
--	------------------------	------------------	--

## ABSTRACT

**Miftahul Khaira /222018201/ the influence of internal control system and human resource management audits on employe performance ( case study at PT Pos Indonesia Persero Palembang ).**

*This study aims to determine the effect of internal control system and human resource management audits on employee performance at PT Pos Indonesia Persero Palembang. The type of research used in associative research. The data used are primary data. The total population in this study was 130 people with a sample og 88 people, with a sampling technique that is proportionate stratified random sampling. Data collection techniques uses multiple linear regression and t test. The results of the t test show that internal control system has no significant effect on employee performance while the human resource management audit has a significant effect on employee performance.*

**Keywords :** *Internal Control System, Source Management Audit Human Resource And Employee Performance*

No	Nama	NIM	Keterangan
	<b>Miftahul Khaira</b>	<b>222018201</b>	

## **BAB I PENDAHULUAN**

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

Era globalisasi hal penting yang menjadi perhatian perusahaan untuk dapat bertahan adalah masalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran penting disemua bidang perusahaan, tidak hanya karyawan yang berkompeten dan berkualitas tetapi yang terpenting ingin berkerja keras dan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dan tidak dapat dipisahkan, sehingga dalam organisasi terdapat departemen yang khusus menangani masalah kepegawaian misalnya departemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan. Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat untuk tetap kompetitif serta bekerja lebih efisien, produktif dan efektif. Departemen SDM yang efektif dalam memenuhi tujuan perusahaan dan kebutuha karyawan. Jika kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, maka ketidakhadiran dan aktivitas serikat pekerja mungkin akan terjadi. Untuk mempelajari berapa baik kebutuhan karyawan. Tim audit mengumpulkan informasi mengenai gaji,tunjangan perencanaan karir dan umpan balik yang diterima karyawan mengenai kinerja mereka.

Saat ini perhatian lebih diarahkan pada sumber daya manusia dan kontribusinya dalam pencapaian perusahaan. Fungsi sumber daya manusia dalam mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian keunggulan bersaing perusahaan

(Bayangkara,2017:105). Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki korelasi yang positif dengan penciptaan nilai tambah dan tingkat kualitas keputusan yang diambil di perusahaan. Hal ini terjadi jika seluruh sumber daya manusia didalam perusahaan menyadari bahwa harus memiliki kontribusi yang tinggi kepada perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain.Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kerja individu dari para karyawannya.

Adanya sumber daya manusia, suatu organisasi dapat melakukan kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sangat sulit bagi perusahaan untuk mengelola perusahaannya. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan tentunya memiliki jenis keahlian dan kompetensi yang berbeda-beda sehingga perusahaan harus mampu melakukan penilaian terhadap setiap sumber daya manusianya. Bayangkara (2017:106) menyebutkan mengingat pentingnya peran fungsi sumber daya manusia terhadap keberhasilan perusahaan, maka perlu dilakukan penilaian atas untuk memastikan apakah fungsi sumber daya manusia telah memberikan kontribusi kepada perusahaan, yang meliputi terpenuhinya sumber daya manusia yang memenuhi kualifikasi perusahaan, proses sumber daya manusia telah berjalan baik dan objektif, pemberdayaan sumber daya manusia menjadi bagian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia, menjadikan kepuasan kerja

karyawan sebagai bagian dari keberhasilan suatu perusahaan, permasalahan lain yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan, sedangkan mengelola sumber daya manusia merupakan suatu masalah yang rumit sehingga perlu melakukan pengendalian intern untuk menentukan kebijakana sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien.

Pengendalian intern dalam perusahaan sangat penting dikarenakan semakin besar perusahaan maka tingkat kinerja karyawan dalam perusahaan akan semakin tingi. Oleh karena itu, diperlukan pengendalian intern yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan (Ananta budi, 2016). Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian intern. Sistem pengendalian intern didesain untuk mengatur aktivitas anggota dalam badan usaha. Tercapainya pengendalian intern yang baik dalam badan usaha tentu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Menurut Yuhanis Ladewi (2019:43) sistem pengendalian intern merupakan suatu perencanaan yang meliputi struktur organisasi dan semua metode dan alat-alat yang dikoordinasikan yang digunakan didalam perusahaan dengan tujuan menjaga keamanan harta milik perusahaan, memeriksa ketelitian dan kebenaran data akuntansi, mendorong efisiensi dan membantu mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Evaluasi secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana dan program-program atau aktivitas sumber daya manusia dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia (Bayangkara, 2017:106). Untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, maka diperlu dilakukannya penilaian terhadap pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia.

Audit Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu prosedur untuk memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam perusahaan sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku yang sesuai dengan kesepakatan bersama. Audit menelaah seberapa baik manajer dalam mematuhi kebijakan SDM (Betri,2020 :124). Jika manajer mengabaikan kebijakan sumber daya manusia ataupun melanggarnya, audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan ini sehingga tindakan koreksi akan diambil. Tujuan dari audit sumber daya manusia yaitu untuk menilai apakah program atau aktivitas sumber daya manusia telah berjalan secara ekonomis, efektif dan efisien.(Betri,2020: 131).

Kedudukan manusia sebagai faktor utama sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Tidak satupun faktor dalam kegiatan bisnis mempunyai dampak yang lebih langsung pada perusahaan kecuali sumber daya manusia. Meskipun perusahaan mempunyai keunggulan-keunggulan lainnya perusahaan tidak dapat memaksimalkan produktivitasnya dan labanya tanpa ada karyawan-

karyawan yang berkompeten dan yang berdedikasi terhadap tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017:9). Kinerja karyawan memberikan efek langsung pada perusahaan, perusahaan dengan karyawan berkinerja tinggi dapat berpartisipasi dalam memajukan perusahaan sehingga dapat terus bertahan dan berkembang. Perusahaan dengan karyawan yang berkinerja buruk dapat membuat perusahaan sulit untuk bertahan lama dan akhirnya hancur.

Ukuran kinerja bisa dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, sebab kinerja karyawan dapat menurun yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Perusahaan akan berhasil jika dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Eksistensi perusahaan akan lebih efektif tergantung pada karyawan yang ada atau pada kemampuan karyawan. Perusahaan harus selalu mengevaluasi karyawannya dan tidak boleh membiarkan karyawannya bekerja sewenang-wenangnya tanpa mengikuti aturan organisasi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hardjono dan Hasea Bona Dea (2016). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa berdasarkan uji t variabel audit sumber daya manusia tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salim Al' Afif dan Siti Rodiah (2018). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jhon Firman (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan audit sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh siska nur angraini dan agus endro (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Wahid Mahsuni dan Afifudin tahun (2020). Hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel X (Audit sumber daya manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Redy Tri Saputra (2020). Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis ditemukan bahwa audit sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh.Faisal Mutaqqin (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hermanus Reo, dkk (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan sistem pengendalian intern berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena terkait dengan sistem pengendalian intern, seperti kasus BPK: Sistem Pengendalian Internal Kementerian Lemah. BPK menyoroti sistem pengendalian intern kementerian/lembaga dinilai masih lemah sehingga terdapat temuan-temuan yang ditemukan BPK dalam laporan keuangan. Anggota BPK I Agung Firman mengatakan “Temuan signifikan yang disebabkan lemahnya sistem pengendalian intern dan ketidakpatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan”. Agung menyebutkan terdapat 29 temuan signifikan berdasarkan hasil pemeriksaan atas Laporan Keuangan Kementerian Lembaga(LKKL). (<https://republika.co.id>)

Fenomena terkait dengan audit manajemen sumber daya manusia seperti Kemenhub desak Lion Air Perbaiki SDM dan SOP. Menteri Perhubungan Budi Karya Sumadi mengungkapkan, hasil audit tersebut meminta Lion Air perbaiki kualitas sumber daya manusia serta operasional manajemen perusahaan. “Special audit sebagian sudah disampaikan ke KNKT. Intinya berkaitan dengan peningkatan SDM dan upaya tingkatkan SOP ”. (<https://www.tribunnewa.com>).

Fenomena terkait kinerja karyawan seperti kasus Parah, Kinerja pegawai RSUD ini dinilai jelek. Direktur RSUD Kuala Pembuang dr Reson Rusdianto mengatakan “Banyak permasalahan yang harus dibenahinya terutama mengenai kedisiplinan pegawai dirumah sakit itu sangat buruk sehingga ini harus segera diluruskan agar pelayanan menjadi lebih baik. “Disiplin karyawan kita sangat buruk ini akan menjadi perhatian saya untuk merubahnya. (<https://sampit.prokal.co>).

PT Pos Indonesia Palembang adalah perusahaan berorientasi bisnis yang saat ini menyediakan layanan pos dan produk yang mendukung layanan pos. PT Pos Indonesia Palembang adalah perusahaan milik pemerintah yang menerima subsidi dan bertindak sebagai agen pemerintah yang menyediakan layanan sosial untuk layanan pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT Pos Indonesia Palembang adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani jasa pos. Pos Indonesia kini berbentuk perseroan terbatas yang sering disebut sebagai PT Pos Indonesia. Bentuk usaha pos ini berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No.5 tahun 1995, peraturan pemerintah mengatur pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berbentuk perusahaan umum (perum) menjadi perusahaan (persero).

Berdasarkan survei yang penulis lakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang terdapat permasalahan yang dihadapi pihak manajemen yaitu kualitas pelayanan. PT Pos Indonesia (Persero) Palembang mengalami tingkat jumlah pengaduan, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT Pos Indonesia (Persero)

Palembang. Dimana adanya keluhan dari masyarakat mengenai masalah pengiriman yang terlambat ataupun tidak sampai.

**Tabel I.1**  
**Data Pengaduan dan Informasi Pelanggan PT Pos Indonesia (Persero)**  
**Palembang Tahun 2017-2020**

No	Tahun	Kantor Pusat
1	2017	129 orang
2	2018	175 orang
3	2019	256 orang
4	2020	378 orang

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Palembang, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengaduan tahun 2017 sebesar 129 orang, tahun 2018 sebesar 175 orang, tahun 2019 sebesar 256 orang dan tahun 2020 sebesar 378 hal ini berarti bahwa pengaduan dari masyarakat tiap tahun ke tahun mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan belum tercapainya kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang dikarenakan hasil kerja dilakukan oleh karyawan belum mencapai target perusahaan, dimana target perusahaan yaitu untuk mengurangi tingkat keterlambatan dalam pengiriman paket serta menyeimbangkan kebutuhan masyarakat yaitu memberikan pelayanan terbaik. Keterlambatan dalam pengiriman paket dan paket surat disebabkan oleh salah input status pengiriman, barang tertukar, permasalahan di gudang perusahaan dan nomor handphone tidak bisa dihubungi. Hal ini menunjukkan lemahnya pengendalian intern yang dilakukan perusahaan. Dari kelemahan diatas ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dalam pengendalian intern terhadap

kinerja karyawan yaitu aktivitas pengendalian, agar tidak melakukan penyimpangan dan melakukan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Fenomena yang ditemukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang adalah perusahaan sudah melakukan audit manajemen sumber daya manusia dan menjalankan program terkait audit manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pelaksanaan perencanaan SDM, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan balas jasa serta keselamatan dan kesehatan kerja . Akan tetapi fungsi perencanaan sumber daya manusia serta seleksi dan penempatan belum terlaksana dengan baik dimana terjadi keterlambatan respon dari pusat mengenai pengajuan permintaan tenaga kerja dan beberapa penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang yang ditempuh sebelumnya.

Belakangan ini perkembangan bisnis layanan jasa kurir dan logistik kian meningkat, hal ini menyebabkan munculnya perusahaan-perusahaan baru di bidang kurir dan logistik yang tentunya akan membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten dan berpengalaman untuk bekerja diperusahaan milik mereka. Fenomena yang ditemukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang berdasarkan wawancara dengan Manajer Penjualan mengatakan bahwa penjualan tahunan berupa produk paket dan paket surat mengalami peningkatan dan penurunan.

**Tabel I.2**  
**Pendapatan penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Palembang**  
**tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target Pendapatan (Paket)</b>	<b>Realisasi Pendapatan (Paket)</b>	<b>Persentase</b>
2016	5.000.000.000	9.000.000.341	180%
2017	5.000.000.000	8.700.877.222	174%
2018	5.000.000.000	9.195.662.836	183%
2019	5.000.000.000	9.538.159.156	190%
2020	5.000.000.000	7.655.927.913	153%

Sumber : PT Pos Indonesia (Persero) Palembang, 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa pendapatan penjualan paket dan paket surat pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang mengalami kenaikan dan penurunan. Faktor yang menjadi penyebab menurunnya pendapatan diantaranya karena kinerja dari para karyawan kurang maksimal, dalam hal pelayanan maupun pengirimannya. Yang mana akan berdampak pada keberalihan masyarakat ke cara pengiriman yang lainnya (pesaing), yang akan mengurangi jumlah pendapatan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan kasus-kasus diatas dan penelitian terdahulu maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Persero Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap karyawan PT Pos Indonesia Persero Palembang?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Persero Palembang?
2. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap karyawan PT Pos Indonesia Persero Palembang?

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya :

#### 1. Bagi Penulis

Sebagai bukti empiris yang ada tentang pengaruh sistem pengendalian intern dan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pos Persero Palembang.

#### 2. Bagi PT Pos Persero Palembang

Perusahaan disini ialah PT Pos Indonesia Persero Palembang, sehingga penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan, pertimbangan dan evaluasi untuk perkembangan terhadap sistem pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Alamamater

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan pembaca mengenai pengaruh sistem pengendalian intern dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Rimadhina. (2018). *Pengaruh pengendalian internal, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indocement di Tarjun*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia
- Ananta Budi Laso (2016), *Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Brother Silver*. Vol 5 NO 11.
- Anwar Prabu Mangkunegara , A.A (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara , A.A (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Anditama.
- Awaluddin. (2020). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Empiris pada Hotel Swiss Bellin Surabaya)*. Vol 09 N0.06
- Betri. (2020). *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang. NoerFikri
- Bayangkara. IBK (2016). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Bayangkara.IBK (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Hardjono. (2016). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penilaian Kerja pada Produktifitas Kerja di CV Karunia Dharma Sentosa Cabang Situbondo*. Vol 14 No 02.
- Hasibuan, S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hermanus Reo dkk (2021), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem pengendalian Intern terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinjam di Kabupaten Sikka*. Vol 15 No 9.
- Ibnu Fajar (2018), *Evaluasi penerapan Sistem Pengendalian Internal BRI dengan COSO Framework*. Vol 20 No 04.
- Jhon Firman Fau. (2018). *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Nias Selatan*. Vol 03 No 01.



- Moh. Faisal Muttaqin & Aden Prawiro Sudarso. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sushi Tei Cabang Gandaria City*. Vol 01 No 02.
- Mulyadi. (2013). *Auditing*. Buku 1 Edisi 6. Jakarta. Salemba Empat.
- Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru. Zanafa Publishing.
- Pramudya Nur Annisa (2016). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowongi Kabupaten Kebumen*. Skripsi. Universitas Negri Yogyakarta.
- Redy Tri Saputra, dkk (2020). *Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BRI Syariah di Batam)*. Vol 04 No 01.
- Romney, Marshal B; Steinbart, Paul John. 2017. *Sistem Informasi Akuntansi*. Cetakan Keenam. Edisi Ketiga Belas. Jakarta : Salemba Empat
- Salim Al' Afif, dkk (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, Audit Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Produktifitas Karyawan*. Vol 05 N0 02.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung. Penerbit Maju Mundur.
- Siska Nur Anggraini(2019), *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern, Budaya Organisasi dan Gender terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Area Klaten*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sukrisno Agoes.(2019). *Auditing*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- William F.Messier, dkk (2014) *Jasa Audit dan Assurance*. Buku 1 Edisi 8. Jakarta. Salemba Empat.
- Wiratna, Sejarweni (2019). *Metode Penelitian*. .Cetakan Pertama. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Yuhanis Ladewi (2019). *Sistem Informasi Akuntansi 1*. Edisi Kelima. Universitas Muhammadiyah Palembang.