

**AUDIT MANAJEMEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN, KOMPENSASI
DAN BALAS JASA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK BRI UNIT
POLYGON PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Amalia
NIM : 222018075**

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

**AUDIT MANAJEMEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN, KOMPENSASI
DAN BALAS JASA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS
KINERJA PERUSAHAAN PADA BANK BRI UNIT
POLYGON PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada Program
Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Amalia
NIM : 222018075**

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Amalia
NIM : 222018075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Manajemen
Judul : Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada Bank BRI Unit Polygon Palembang

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, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tulisan 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 sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi lainnya.

Palembang, 9 Agustus 2022



Amalia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah -
Palembang

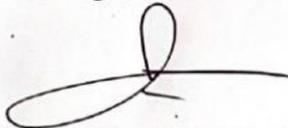
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon Palembang

Nama : Amalia
NIM : 222018075
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Mata Kuliah Pokok : Pemeriksaan Manajemen

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 2022

Pembimbing 1,



Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

Pembimbing 2



Darmayanti, SE., Ak., M.M., CA
NIDN/NBM : 0219057901

Mengetahui,
Dekan
U-1 Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., Ak., M.Si., CA
NIDN/NBM : 0216106902/944806

MOTTO

- ❖ *“...Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” (Qs. Al-Baqarah: 286)*
- ❖ *“Jangan kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman” (Qs. Ali Imran: 139)*

Terucap syukur kepada Allah SWT,

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada

- Nenek dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan segala hal yang dibutuhkan
- Dosen Pembimbing yang selalu senantiasa membantu dan memberi saran.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil alamiin, segala puji dan syukur kehadiran atas Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon Palembang”, sebagai upaya melengkapi syarat untuk mencapai jenjang Sarjana Stara 1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 kesimpulan dan saran. Meski penulis telah mencurahkan segenap kemampuan yang dimiliki, tetapi penulis yakin tanpa adanya saran, bantuan, dorongan serta do'a maka skripsi ini tidak dapat tersusun sebagaimana mestinya.

Ucapan terima kasih penulis juga sampaikan terutama kepada keluarga yang telah mendo'akan sehingga memiliki makna besar dalam proses ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA dan Ibu Darmayanti, S.E., Ak., M.M.,CA yang telah membimbing dan memberikan masukan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli,S.E.,M.M, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS,S.E.,Ak.,M.Si.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA, selaku Ketua Program Studi Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina,S.E.,M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Betri, S.E.,Ak.,M.Si.,CA dan Ibu Darmayanti, S.E., Ak., M.M.,CA, selaku dosen pembimbing saya.
5. Bapak, Ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bank BRI Unit Polygon yang telah membantu dalam pengisian kuesioner dan wawancara.
7. Bapak dan Ibu Dosen, Penelaah satu, Penelaah dua, serta staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Orangtua Ibu dan Nenek yang selalu mendukung dan mendoakan disetiap saat.

Semua pihak yang telah banyak membantu penulisan skripsi ini sampai selesai yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan atas seluruh bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian penelitian ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan

kekurangan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan saya ucapkan terima kasih.

Palembang, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	16
A. Latar Belakang	16
B. Rumusan Masalah	25
C. Tujuan Penelitian	25
D. Manfaat Penelitian	25
BAB II KAJIAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Landasan Teori.....	Error! Bookmark not defined.
1. Audit Manajemen	Error! Bookmark not defined.
2. Audit Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
3. Indikator	Error! Bookmark not defined.
4. Efektivitas Kinerja Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.

B. Penelitian Sebelumnya	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Lokasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Operasionalisasi Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
D. Data yang Diperlukan	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
	defined.
A. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Hasil Audit Pendahuluan	Error! Bookmark not defined.
B. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Audit Pendahuluan	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Review dan Pengujian Pengendalian Manajemen Fungsi Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Balas Jasa Bank BRI	Error! Bookmark not defined.
3. Audit Lanjutan.....	Error! Bookmark not defined.
4. Audit Pelaporan	Error! Bookmark not defined.
5. Tindak Lanjut	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	27

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Absensi Karyawan	24
Tabel II. 1 Program Audit-Kepuasan Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel II. 2 Program Audit- Kompensasi dan Balas Jasa.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel II. 3 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 1 Program Audit Kepuasan Kerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 2 Program Audit Kompensasi Dan Balas Jasa....	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3 Daftar Temuan Audit	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV. 1 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN ..**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Penulis

Lampiran 2 Plagiarisme Checker

Lampiran 3 Fotocopy Surat Keterangan Aktivitas Bimbingan

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

ABSTRAK

Amalia/ 222018075/ 2022/ Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Balas Jasa dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan cara melakukan penilaian efektivitas pada fungsi personalia berdasarkan perbandingan antara kondisi, kriteria, penyebab, dan akibat. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kelemahan-kelemahan yang mengakibatkan belum tercapainya efektivitas sumber daya manusia yaitu perusahaan belum memiliki standar atau kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, Selain itu perusahaan belum mengadakan penilaian kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: Audit Manajemen, Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi dan Balas Jasa

ABSTRACT

Amalia/ 222018075/ 2022/ Management Audit of Employee Job Satisfaction, Compensation and Remuneration Increasing the Effectiveness of Company Performance at Bank BRI Polygon Unit

The formulation of the problem of this research is how the implementation of the Management Audit of Employee Job Satisfaction, Compensation and Rewards to Improve the Effectiveness of Company Performance at Bank BRI Polygon Unit. The type of research used is descriptive research. The data used are primary and secondary data. This research is descriptive qualitative by assessing the effectiveness of the personnel function based on a comparison between conditions, criteria, causes, and effects. Based on the results of the study, it shows that there are weaknesses that have resulted in not achieving the effectiveness of human resources, namely the company does not yet have standards or criteria that regulate human resource planning in meeting human resource needs, In addition, the company has not conducted an employee job satisfaction assessment.

Keywords: Management Audit, Employee Job Satisfaction, Compensation and Retribution

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis di era globalisasi saat ini mengalami kemajuan yang semakin pesat seperti sumber daya manusia, informasi dan teknologi yang semakin modern. Berbagai keterbatasan yang dihadapi perusahaan dalam kepemilikan sumber daya sangat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam memasuki atau mempertahankan pasar yang telah dikuasai. Oleh karena itu, perusahaan harus membuat perencanaan yang tepat dalam mengalokasi sumber daya yang dimiliki untuk mendukung operasional perusahaan. Salah satu kekuatan penting dan membutuhkan perhatian yang lebih dalam mendukung operasional perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia menjadi aset terpenting karena manusialah yang menjalankan dan menjadi pelaku pada seluruh aktivitas yang ada pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah perusahaan yang dijalankan. Sumber daya manusia merupakan aset potensial yang dimiliki perusahaan dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai penggerak dalam sebuah perusahaan. Sebagus apapun tujuan, visi, misi dan strategi organisasi tidak akan berguna jika sumber daya manusia tidak diperhatikan dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu

dikelola dengan baik dan profesional agar tercapai keseimbangan antara Kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemajuan dunia usaha.

Cara memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan mampu menyumbangkan kontribusi yang baik. Perusahaan dalam pencapaian keberhasilannya harus melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan dan pengendalian program sumber daya manusia yang dikembangkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Evaluasi menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program/kegiatan sumber daya manusia yang dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia.

Betri (2020: 6) mendefinisikan audit merupakan alat yang akan digunakan untuk memverifikasi bukti dalam menilai seberapa berhasil proses yang telah dilaksanakan dan seberapa efektif pencapaian target yang telah ditetapkan, untuk kepentingan organisasi perusahaan. Audit manajemen merupakan audit terhadap manajemen suatu organisasi secara keseluruhan untuk menilai unsur-unsur manajemen suatu organisasi tersebut apakah telah direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik dan benar sehingga fungsi-fungsi pada suatu organisasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi serta kesesuaian terhadap kebijakan setiap operasi yang dilaksanakan.

Bayangkara (2016: 2) Menjelaskan audit manajemen mencakup semua operasi internal perusahaan yang harus bertanggung jawab kepada berbagai pihak yang memiliki kewenangan lebih tinggi. Audit manajemen

dirancang secara sistematis untuk mengaudit kegiatan, program yang diselenggarakan atau bagian dari entitas yang dapat diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, dan apa tujuan dari program dan kegiatan tersebut yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Betri (2020: 124) Mendefinisikan audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk memeriksa apakah cara pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sudah benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai prinsip yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Audit memeriksa seberapa baik manajer dalam mematuhi kebijakan sumber daya manusia, jika manajer mengabaikan kebijakan sumber daya manusia atau melanggar peraturan hubungan karyawan, audit akan mengungkapkan kesalahan-kesalahan tersebut sehingga tindakan korektif dapat segera diambil.

Bayangkara (2016: 106) menyebutkan audit sumber daya manusia menekankan pada penilaian terhadap berbagai kegiatan sumber daya manusia yang terjadi di perusahaan guna memastikan apakah kegiatan tersebut telah tercapai secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi dalam kegiatan sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau kegiatan tersebut.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengkoordinasikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di sebuah perusahaan, mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan karyawan, menilai kinerja karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan, hingga dalam hal menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh karyawan.

Suatu hal untuk mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan, departemen sumber daya manusia membutuhkan fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan di masa depan. Masih ada masalah yang sering muncul dan tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Misalnya, jika seorang karyawan terlambat dalam jam kerja, tidak pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang kemudian dapat merugikan perusahaan tersebut.

Kegiatan dari audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia ini dapat membantu bagian personalia suatu perusahaan dalam menilai, mengevaluasi, dan melakukan perbaikan untuk masa yang akan datang bagi perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Ahyakudin (2017) dengan hasil penelitian dapat diketahui dari 7 fungsi sumber daya yang telah di audit sudah berjalan secara efektif, terkecuali di bagian rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang belum berjalan secara efektif.

Penelitian Selanjutnya yang dilakukan oleh Arunde, dkk (2019) diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia yang belum berjalan

efektif antara lain penilaian kepuasan kerja karyawan dikarenakan perusahaan tidak melakukan penilaian kepuasan kerja karyawan untuk setiap tahunnya. Perusahaan tidak dapat mengetahui sampai sejauh mana tingkat kepuasan karyawan untuk setiap tahunnya. Perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan program-program pada fungsi sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan, pelatihan dan pengembangan karier, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja sumber daya manusia, kompensasi dan balas jasa, hubungan ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, serta pemutusan hubungan kerja (PHK) telah berjalan secara efektif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rosuliana,dkk (2017) dengan cara membandingkan antara kriteria yang didasarkan pada tujuan dan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada fungsi spesifik sumber daya manusia dengan causes atau aktivitas aktual yang terjadi secara umum pelaksanaan sudah efektif. Dari 10 fungsi spesifik sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, penilaian kinerja sumber daya manusia, kompensasi dan balas jasa, keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Papina dan Nur Tahun 2016 Pada proses perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh LotteMart Wholesale Yogyakarta

belum berjalan efektif. Tidak ada standar/ pedoman/ prosedur/ kriteria yang mengatur tentang perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia yang cenderung bersifat reaktif terhadap kebutuhan sumber daya manusia.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sigalingging Tahun 2017. Penelitian ini yaitu perencanaan sumber daya manusia pada Metalindo Wahana Putra belum berjalan secara efektif karena masih terdapat kelemahan-kelemahan. Hal ini dikarenakan belum adanya prosedur akan perencanaan sumber daya manusia yang mengakibatkan perencanaan sumber daya manusia tersebut tidak terdokumentasi dengan baik.

Penelitian sebelumnya oleh Yulianti dan Siti Tahun 2016. Audit sumber daya manusia pada PT Indograha Palembang belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan belum pernah dilakukan audit sumber daya manusia. Jadi, penelitian ini merupakan audit sumber daya manusia yang pertama dilakukan.

Salah satu fungsi yang terpenting dalam perusahaan adalah fungsi sumber daya manusia, yaitu yang berhubungan langsung dengan karyawan perusahaan dimana mereka adalah tenaga pelaksana dari kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya pelaksanaan yang baik pada fungsi sumber daya manusia maka diharapkan kegiatan perusahaan akan berjalan secara baik. Maka dari itu, seorang pimpinan perusahaan harus dapat melaksanakan fungsinya dalam hal perencanaan, pengorganisasian, penyusunan dan pengawasan.

Fungsi sumber daya manusia telah berjalan dan sanggup memberikan kontribusi terbaiknya dalam pencapaian keberhasilan perusahaan, perlu dilakukan kegiatan evaluasi/penilaian pada pelaksanaan dan pengendalian program-program sumber daya manusia yang dikembangkan pada fungsi ini demi mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi sumber daya manusia. Audit fungsi sumber daya manusia dilakukan bertujuan agar perusahaan mengetahui kinerja dari fungsi sumber daya manusia agar dapat mengukur efektivitas dan ekonomisnya kegiatan yang digunakan.

Bank BRI merupakan salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia . Fungsi sumber daya manusia disini menjelaskan bagaimana bank dapat mengembangkan usahanya, serta bergerak sesuai dengan tujuan perusahaan yang direpresentasikan melalui visi dan misi. Peranan fungsi sumber daya manusia pada Bank BRI selain untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, juga sangat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Penempatan karyawan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan mereka tentu akan sangat membantu keberlangsungan hidup perusahaan (*going concern*). Dari sinilah dapat dilihat apakah departemen sumber daya manusia Bank BRI telah melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka dan telah mengerahkan seluruh kemampuan terbaik mereka dalam mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki mulai dari proses mencari, merekrut, menyeleksi, dan menempatkan karyawan sesuai dengan tingkat kemampuan mereka.

Suatu perusahaan, sumber daya manusia dituntut untuk memberikan produktivitas yang ideal untuk kepentingan operasi. Produktivitas karyawan ditunjang oleh kualitas yang dimilikinya. Pemilihan karyawan pada umumnya diseleksi oleh bagian departemen didalam devisi sumber daya manusia yaitu rekrutmen. Proses rekrutmen dimulai dengan merekrut calon pelamar, interview/wawancara, dan penerimaan karyawan. Dalam rangkaian proses rekrutmen perusahaan, biasanya berdasarkan pada sebuah prosedur yang tertulis, namun berdasarkan realita banyak juga karyawan yang proses perekrutannya tidak sesuai dengan prosedur perusahaan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan bapak Ramadan aziz selaku kepala unit menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan balas jasa terdapat perencanaan pengadaan sumber daya manusia, Selain itu, pihak bank juga mendorong mereka yang berada didalam bank untuk menjadi *human capital* dalam arti sumber daya manusia yang memiliki inovasi, kemauan untuk belajar dan berubah, serta mampu memberikan daya dorong yang kreatif di tempat mereka bekerja. Adanya kebijakan *reward* dan *punishment* yang konsisten dan adil kepada seluruh pekerja. Kebijakan *reward* berdasarkan pencapaian kerja satu tahun yang diberikan pada tahun berikutnya dan *punishment* yang konsisten dan adil seperti sp 1 sampai 3 dan PHK.

Berikut ini absensi karyawan pada Bank BRI Unit Polygon Palembang Tahun 2021.

Tabel I. 1
Absensi Karyawan Bank BRI Unit Polygon
Januari-Desember 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Yang Hadir	Sakit	Izin	Terlam-bat	Masuk Kerja Awal	Pulang Kerja Akhir
1	Januari	13	10	2	1	-	5	6
2	Februari	13	11	-	1	1	7	7
3	Maret	13	10	3	-	-	-	6
4	April	13	11	-	2	-	7	5
5	Mei	13	10	-	2	1	4	-
6	Juni	13	13	-	-	-	9	4
7	Juli	13	9	1	2	1	5	-
8	Agustus	13	13	-	-	-	5	9
9	September	13	13	-	-	-	-	7
10	Oktober	13	9	4	-	-	6	5
11	November	13	12	-	1	-	7	9
12	Desember	13	9	1	2	1	9	9

Sumber: Bank BRI Unit Polygon, 2022

Berdasarkan dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingginya tingkat absensi dapat mempengaruhi kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan belum ditetapkannya indikator-indikator penting kepuasan kerja karyawan dengan tingkat perputaran karyawan yang rendah mengakibatkan rendahnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian audit manajemen kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan balas jasa di Bank BRI Unit Polygon. Hal ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk aktivitas/kegiatan Bank BRI unit Polygon serta dapat memberikan rekomendasi kepada Bank BRI Unit Polygon yang bertujuan dapat digunakan untuk perbaikan yang efektif bagi manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan pada Bank BRI Unti Polygon pada umumnya di masa yang akan datang melalui penelitian yang berjudul “**Audit**

Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon Palembang”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana Pelaksanaan Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pelaksanaan Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan Pada Bank BRI Unit Polygon Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya dalam mata kuliah pemeriksaan manajemen tentang Audit Manajemen Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi Dan Balas Jasa Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perusahaan.

2. Bagi Koperasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan juga dapat dijadikan sebagai bahan informasi bagi Bank BRI Unit Polygon Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada universitas dan menjadi salah satu sumber referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2016). *Auditing: Petunjuk Praktik Pemeriksaan Akuntansi Oleh Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ahyakudin, (2017) Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah Bukopin. *Journal of Islamic Economics, Finance and Banking* Vol.1 No.2, November 2017.
- Arunde, I. F., Sondakh, J. J., & Wangke, A. (2019). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Bayangkara. 2016. *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Betri. 2020. *Pemeriksaan Manajemen*. Palembang: Penerbit Noefikri.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hessel, N . (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Indonesia.
- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mulyadi. 2016. *Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Papina, A., & Aisyah, M. N. (2016). Audit Manajemen Untuk Menilai Efektivitas Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Lottemart Wholesale Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*.
- Rosuliana, T., Rasyidi, A., & Rosyafah, S. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Perusahaan PT PLN (Persero) P2B APB Jawa Timur. *E-Journal Akuntansi "EQUITY"*.
- Sigalingging, L. (2017). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia PT Metalindo Wahana Putra. *Sains dan Komputer*.
- Sugiyono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

UMP, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. (2020). Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi. Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. ISBN 979-98813-2-3.

Yulianti, E., & Khairani, S. (2019). Audit Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Keefektivan Kinerja Karyawan Pada PT Indograha Palembang.