

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN AUDIT MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PATRA SRIGUNA MANDIRI**

SKRIPSI



**Nama : Debi Agustina
NIM : 222024059P**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN AUDIT MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PATRA SRIGUNA MANDIRI**

**Diajukan Untuk Menyusun skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Debi Agustina
NIM : 222024059P**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Debi Agustina
Nim : 222024059P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Keuangan pada PT Patra Sriguna Mandiri

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, 12 Agustus 2026



Debi Agustina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen
Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada
PT Patra Sriguna Mandiri
Nama : Debi Agustina
NIM : 222024059P
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi

Diterima dan disahkan

Pada tanggal Agustus 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Muhammad Fahmi, S.E., M.Si. ACPA.
NIDN/NBM : 0029097804/1197277



Welly, S.E., M.Si.
NIDN/NBM : 0212128102/1085022

Mengetahui,
Dekan

u.b Ketua Program Akuntansi



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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya engkau berharap.”
(Q.S Al-Insyirah : 8)

Persembahan :

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

- ❖ Kepada Kedua orang tuaku tercinta, Bapak dan Ibu Tersayang
- ❖ Adik dan Keluargaku Tercinta
- ❖ Kepada dosen pembimbing skripsi, Bapak Muhammad Fahmi, S.E., M. Si., dan Ibu Welly, S.E., M.Si.
- ❖ Orang-orang terdekat dan teman-teman seperjuangan
- ❖ Kepada Almamater tercinta

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allahamdulillahi rabbil'alaamiin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, ridho dan karunia-Nya. Sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Sriguna Mandiri ”** telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dan kerjasama dari berbagai pihak serta berkah dan karunia dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat diatasi sebagaimana mestinya. Penulis menyampaikan ribuan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya, khususnya kepada kedua orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan untuk menjadi lebih baik. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing I Bapak Muhammad Fahmi, S.E., M. Si., dan dosen pembimbing II Ibu Welly, S.E., M.Si. yang telah sabar, tekun, tulus serta dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta memberikan bimbingan dan motivasi yang membangun semangat penulis selama menyusun skripsi. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Aprianto, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi, Ibu Fenty Astrina, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Welly, S.E., M. Si. selaku Pengelola Kelas Reguler B dan Bapak Arradytia Permana, S.E., M.M. selaku Sekretaris Pengelola Kelas Reguler B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Seluruh bapak dan ibu Dosen yang telah membekali ilmu sehingga pengetahuan penulis semakin bertambah, serta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan ibu yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Patra Sriguna Mandiri.
7. Kedua orang tua tersayang, Bapak dan IbuTerima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan.
8. Sahabat seperjuangan penulis terutama 222024007P, 222024060P dan teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan semangat dalam penulisan skripsi.
9. Terakhir tidak lupa, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri “Debi Agustina” yang telah berusaha bertahan, bangkit, dan terus

melangkah dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Perjalanan ini tidak selalu mudah, penuh dengan tantangan, keraguan, serta berbagai rintangan yang harus dihadapi. Namun, dengan izin Allah SWT, penulis mampu melewati setiap tahap hingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga setiap usaha, doa, air mata, dan pengorbanan yang telah dilalui menjadi bagian dari proses pendewasaan diri serta langkah awal untuk terus berkembang, memberikan manfaat, dan menggapai cita-cita di masa yang akan datang.

Semoga Allah SWT membalas budi baik atas seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukkan saya ucapkan terima kasih.

Waalaikumsallam Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palembang, Agustus 2026



Debi Agustina

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Kepustakaan	12
1. Teori Keaagenan (Agency Theory).....	12

2. Audit	15
3. Pengendalian Internal	18
4. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	20
5. Kinerja Karyawan.....	32
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Pemikiran	37
D. Hipotesis.....	42
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	43
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	48
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	55
A. Hasil Penelitian.....	55
1. Sejarah Singkat Perusahaan Berdirinya PT. Patra Sriguna Mandiri ...	55
2. Gambaran Profil Responden	62
3. Pengujian Data	65
4. Analisis Data	68
5. Uji Asumsi Klasik	99
6. Uji Hipotesis.....	101

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	105
1. Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	105
2. Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan.....	112
3. Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan	118
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	126
A. Simpulan.....	126
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	128
AMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Karyawan PT. Patra Sriguna Mandiri Tahun 2026.....	6
Tabel II. 1 Persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sebelumnya .	36
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel III. 2 Jumlah Responden PT. Patra Sriguna Mandiri	45
Tabel IV. 1 Gambaran Profil Perusahaan	63
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas Pengendalian Internal	65
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	66
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	68
Tabel IV. 6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	69
Tabel IV. 7 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Lingkungan Pengendalian	70
Tabel IV. 8 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Penaksiran Resiko	71
Tabel IV. 9 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Aktivitas Pengendalian.....	73
Tabel IV. 10 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Komunikasi dan Informasi	74
Tabel IV. 11 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pemantauan	75
Tabel IV. 12 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Perencanaan.....	76
Tabel IV. 13 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Rekrutmen	78
Tabel IV. 14 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pelatihan dan Pengembangan.	79
Tabel IV. 15 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Perencanaan dan Pengembangan Karir	81
Tabel IV. 16 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Seleksi	82
Tabel IV. 17 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Keselamatan dan Kesehatan	

Kerja.....	84
Tabel IV. 18 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Penilaian Kerja	85
Tabel IV. 19 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kepuasan Kerja	87
Tabel IV. 20 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kompensasi dan Balas Jasa....	88
Tabel IV. 21 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kuantitas.....	90
Tabel IV. 22 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kualitas.....	92
Tabel IV. 23 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kendalan.....	93
Tabel IV. 24 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kehadiran	94
Tabel IV. 25 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Kerjasama	95
Tabel IV. 26 Hasil Statistik Deskriptif Indikator Pengetahuan	96
Tabel IV. 27 Uji Normalitas.....	98
Tabel IV. 28 Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel IV. 29 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	101
Tabel IV. 30 Uji Koefisien Determinasi	102
Tabel VI. 31 Hasil Uji F.....	103
Tabel IV. 32 Hasil Uji t.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT Patra Sriguna Mandiri	57
Gambar IV. 2 Uji Normalitas P-P Plot	98
Gambar IV. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	100

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner
Lampiran 3	Data Tabulasi
Lampiran 4	Tabel r
Lampiran 5	Tabel f
Lampiran 6	Tabel t
Lampiran 7	Hasil Output Spss
Lampiran 8	Surat Keterangan BPP
Lampiran 9	Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 10	Fotokopi Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 12	Fotokopi Sertifikat Membaca & Menghapal Al-Qur'an
Lampiran 13	Fotokopi Sertifikat SPSS
Lampiran 14	Fotokopi Sertifikat <i>Certified Forensic Audit Senior</i> (CFAS)
Lampiran 15	Fotokopi Sertifikat <i>Certified Professional Fraud Investigator</i> (CPFI)
Lampiran 16	Fotokopi Sertifikat <i>Certified Tax Audit Senior</i> (CTAS)
Lampiran 17	Fotokopi Sertifikat SPT Orang Pribadi
Lampiran 18	Fotokopi Plagiarisme
Lampiran 19	Biodata Penulis
Lampiran 20	Artikel

ABSTRAK

DEBI AGUSTINA / 222024059P / Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Patra Sriguna Mandiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asiatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Patra Sriguna Mandiri dengan jumlah responden 35 responden. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis data dibantu *Oleh Software Statistical Program For Special Science* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengendalian Internal, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

DEBI AGUSTINA / 222024059P / *The Effect of Internal Control and Human Resource Management Audit on Employee Performance at PT Patra Sriguna Mandiri*

This study aims to determine and analyze the effect of internal control and human resource management audit on employee performance at PT Patra Sriguna Mandiri. This study employed an associative research design. The population of this study consisted of employees of PT Patra Sriguna Mandiri, with a total of 35 respondents. The sampling technique used was saturated sampling. The data used in this study consisted of primary and secondary data. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation. The data were analyzed using a quantitative analysis method. The data analysis was carried out using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) software. The results of this study indicate that, simultaneously, internal control and human resource management audit have a significant effect on employee performance. Partially, internal control has a significant effect on employee performance, whereas human resource management audit has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Internal Control, Human Resource Management Audit, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dalam era globalisasi perlu meningkatkan strategi yang tepat dalam menghadapi persaingan usaha. Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan yang berguna untuk kemajuan usahanya. Sumber daya manusia dituntut profesional agar mampu memberikan kontribusi yang baik bagi suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, baik pimpinan maupun karyawan. Maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi sesuai dengan bidang keahliannya.

Menurut Agoes (2019, p. 184), Audit Manajemen merupakan pemeriksaan terhadap kegiatan operasional perusahaan untuk menilai apakah kegiatan tersebut telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia perlu dievaluasi secara berkala agar dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan telah berjalan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, audit manajemen perlu dilakukan sebagai alat evaluasi untuk menilai serta meningkatkan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan tujuan, diantaranya yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu perusahaan penting untuk

melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia untuk mengetahui suatu penerapan program-program sumber daya manusia apakah telah berjalan dengan baik dan efektif dalam pencapaian kemajuan perusahaan. Evaluasi tersebut dilakukan secara menyeluruh atas perencanaan, pengorganisasian, tujuan, serta program sumber daya manusia dengan cara melakukan audit sumber daya manusia.

Menurut Bayangkara (2015, p. 60) Audit Sumber Daya Manusia (SDM) menekankan penilaian (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.

Menurut Sirajuddin (2020, p. 124) audit sumber daya manusia adalah suatu prosedur untuk meneliti atau memeriksa apakah cara membina sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan itu sudah benar dan menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku dan prinsip-prinsip pembinaan yang tepat sesuai kesepakatan bersama. Selain audit sumber daya manusia, perusahaan juga membutuhkan pengendalian yang dapat mengendalikan dan mengawasi dalam kegiatan operasional perusahaan salah satunya adalah pengendalian internal.

Menurut Hery (2023, p. 159) pengendalian internal adalah seperangkat kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin tersedianya informasi akuntansi perusahaan yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan)

hukum/undang-undang serta kebijakan manajemen telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh seluruh karyawan perusahaan. Setiap perusahaan mengharapkan keberhasilan dalam organisasinya, kesejahteraan karyawan, dan kepuasan bagi pengguna jasanya. Oleh karena itu diperlukan suatu usaha dalam menangani setiap organisasi secara efektif dan efisien.

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan harus menempatkan posisi karyawan dengan tepat baik melalui pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia agar lebih maksimal. Hal ini akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakannya. Menurut (Ratnasari et al., 2020, p. 2) Kinerja karyawan adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang dikutinya.

Penelitian mengenai audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan telah menghasilkan temuan yang beragam. Zannah (2022) dan Fitriani (2018) menemukan bahwa audit manajemen sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan. Sebaliknya, Pratiwi (2022), Durahman (2019), serta Agustin & Tri (2021) menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten.

Sementara itu, penelitian mengenai pengendalian internal menunjukkan hasil yang relatif konsisten. (Zannah, 2022), Fitriani (2018), (Durahman, 2019),

serta (Agustin & Tri, 2021) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, Putra & Widyawati (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar komponen pengendalian internal, yaitu lingkungan pengendalian, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan, berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan, meskipun komponen penilaian risiko tidak berpengaruh.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang diperoleh masih menunjukkan adanya perbedaan temuan, terutama terkait pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, sedangkan penelitian lainnya menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan perdagangan bahan bakar minyak yang memiliki karakteristik pengelolaan sumber daya manusia dan sistem pengendalian internal yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya.

Penerapan audit manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan guna mengevaluasi sumber daya manusia sehingga tetap berjalan dengan baik dan efektif dalam kegiatan operasional

perusahaan. Selain itu, pengembangan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendukung peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Permasalahan mengenai pengendalian internal masih menjadi perhatian dalam berbagai organisasi. Badan Pemeriksaan Keuangan (2024) dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2024 mengungkapkan masih terdapat berbagai kelemahan sistem pengendalian intern (SPI) pada entitas yang diperiksa. Kelemahan tersebut meliputi kelemahan sistem pengendalian akuntansi dan pelaporan, kelemahan sistem pengendalian pelaksanaan anggaran, serta kelemahan struktur pengendalian intern. Selain itu, BPK juga mengungkap ribuan permasalahan yang berkaitan dengan kelemahan sistem pengendalian intern dalam hasil pemeriksaannya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung efektivitas operasional organisasi serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku.

PT Patra Sriguna Mandiri merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan Pertamina melalui pengelolaan Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Perusahaan ini bergerak di bidang perdagangan ritel energi dan distribusi bahan bakar minyak (BBM) kepada masyarakat. Jumlah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Patra Sriguna Mandiri dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. 1
Data Karyawan
PT. Patra Sriguna Mandiri
Tahun 2026

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan Tetap
1.	Direktur	1
2.	Manager	2
3.	Pengawas	2
4.	Finance	2
5.	Administrasi	6
6.	Operator	20
Total		35

Sumber: PT. Patra Sriguna Mandiri, 2026

Berdasarkan dari tabel I.1 terlihat bahwa data karyawan tetap pada PT. Patra Sriguna Mandiri berjumlah 35 orang. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu Karyawan PT. Patra Sriguna Mandiri menyatakan bahwa langkah yang diambil PT. Patra Sriguna Mandiri dalam menghadapi persaingan pasar yaitu dengan tindakan yang berlandaskan kompetensi dan cara inovatif untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan daya saing sumber daya manusia dengan memperlakukan karyawan sebagai aset penting perusahaan, untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan efektif. Namun, dalam pelaksanaannya perusahaan tetap perlu melakukan evaluasi secara berkala karena kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang telah diterapkan belum tentu seluruhnya berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan fungsi sumber daya manusia dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain melakukan evaluasi dan pengawasan secara internal, PT Patra Sriguna Mandiri juga memperoleh pemeriksaan atau audit secara tidak langsung

yang dilakukan oleh pihak eksternal. Adanya pemeriksaan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan perusahaan juga menjadi bagian dari proses pemeriksaan oleh pihak di luar perusahaan. Pemeriksaan tersebut secara tidak langsung menunjukkan pentingnya pengendalian terhadap kegiatan perusahaan serta pengelolaan sumber daya manusia. Namun, berdasarkan hasil wawancara awal masih ditemukan beberapa permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengendalian internal perusahaan, sehingga diperlukan pengkajian lebih lanjut untuk mengetahui efektivitas kedua aspek tersebut dalam mendukung kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan karena kegiatan sumber daya manusia pada PT. Patra Sriguna Mandiri belum berjalan secara efektif dan efisien yang ditunjukkan oleh masih terdapatnya beberapa kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kelemahan yang terjadi di perusahaan diantaranya mulai dari perencanaan sumber daya manusia belum dilakukannya peramalan yang tepat terhadap kebutuhan karyawan di masa yang akan datang. Selanjutnya perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen karyawan tidak membuka informasi secara luas mengenai lowongan pekerjaan. Rekrutmen hanya disampaikan melalui komunikasi antar karyawan atau penyebaran informasi secara lisan yang kemudian diteruskan kepada pihak yang membutuhkan pekerjaan. Selain itu perusahaan juga tidak menindaklanjuti (*follow up*) terhadap pelamar kerja, sehingga pelamar tersebut tidak mengetahui berkasnya diterima atau tidak. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kerjasama antar manajemen divisi. Sehingga Kondisi tersebut berpotensi membatasi kesempatan perusahaan dalam memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang diharapkan.

Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan pengembangan kompetensi karyawan belum berjalan secara optimal sehingga perusahaan masih bergantung pada beberapa karyawan yang memiliki kemampuan tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dampaknya, pemerataan kompetensi antar karyawan belum sepenuhnya tercapai sehingga dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Program penilaian kinerja yang ada di PT. Patra Sriguna Mandiri sudah terdokumentasikan dengan jelas apa yang menjadi penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan. Namun masih ada karyawan yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan pihak manajemen PT. Patra Sriguna Mandiri, diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan efektivitas pengendalian internal perusahaan. Pihak manajemen menyatakan bahwa lemahnya pengawasan terhadap karyawan disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan disiplin kerja, terutama terkait keterlambatan karyawan serta aktivitas keluar masuk pada saat jam kerja berlangsung. Selain itu, sistem absensi yang diterapkan perusahaan masih menggunakan dua metode, yaitu absensi manual dan finger print. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat karyawan yang hanya menggunakan absensi manual, sehingga berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian dalam pencatatan kehadiran. Kondisi tersebut dapat menyebabkan data kehadiran yang tercatat tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Permasalahan lainnya adalah masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan di luar

uraian tugas (job description) yang telah ditetapkan, sementara terdapat karyawan lain yang belum memanfaatkan waktu kerjanya secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara awal ditemukan berkaitan dengan kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun perusahaan telah menyediakan kedua program tersebut sebagai bentuk perlindungan sosial bagi karyawan, masih terdapat sebagian karyawan yang tidak bersedia didaftarkan. Pada program BPJS Kesehatan, beberapa karyawan menyatakan telah memiliki Kartu Indonesia Sehat (KIS), sedangkan pada program BPJS Ketenagakerjaan sebagian karyawan beranggapan bahwa program tersebut belum diperlukan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemahaman sebagian karyawan mengenai pentingnya kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan masih belum optimal, sehingga pelaksanaan kebijakan perusahaan terkait perlindungan tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan sesuai yang diharapkan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa fungsi pengawasan dan pengendalian internal perusahaan masih belum berjalan secara optimal. Apabila tidak dilakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, berbagai permasalahan yang terjadi berpotensi memengaruhi kedisiplinan, tanggung jawab, rasa aman dalam bekerja, serta efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena tersebut juga menunjukkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan dengan pelaksanaannya di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi melalui pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia untuk

mengetahui sejauh mana kedua aspek tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengendalian Internal dan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimanakah pengaruh pengendalian Internal dan Audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri?
- 2 Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri?
- 3 Bagaimanakah pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

- 1 Pengaruh pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri.

- 2 Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri.
- 3 Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain yaitu:

- 1 Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh pengendalian internal dan audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

- 2 Manfaat Bagi PT. Patra Sriguna Mandiri

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Patra Sriguna Mandiri.

- 3 Manfaat Bagi Almamater

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah bahan referensi dalam dunia ilmu Akuntansi yang berfokus pada audit manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2019). *Auditing* (5th ed.). Salemba empat.
- Agustin, R., & Tri, S. (2021). Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pusat Grosir Sidoarjo). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5). <http://untag-sby.ac.id>
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Nurrahmi, E. S. M., & Choiriyah. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. NoeFikri.
- Asnawi, M. A. (2019). Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: studi kasus atas pengaruh fasilitas kerja dan karakteristik pekerjaan. *Gorongtalo: CV. Athra Samudra*.
- Badan Pemeriksaan Keuangan. (2024). *Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I Tahun 2024*.
- Bayangkara, I. B. K. (2015). Audit manajemen: Prosedur dan implementasi. In *Jakarta: Salemba Empat*.
- Chandrarini, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- COSO. (2013). *Internal Control—Integrated Framework*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- Durahman, A. A. (2019). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan (Survey Pada PT Pindand (Persero), PT INTI(Persero), PT Kereta Api Indonesia (Persero)*. <https://repository.unpas.ac.id/42772/>
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan Eviews untuk Teknik Analisis Data*. Salemba Empat.
- Fitriani, N. (2018). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Cakra Indo Pratama Groupe*. [https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/19785/Haryono, S. \(2018\). Manajemen Kinerja SDM: Teori dan Aplikasi. Luxima Metro Media](https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/19785/Haryono,%20S.%20(2018).%20Manajemen%20Kinerja%20SDM:%20Teori%20dan%20Aplikasi.%20Luxima%20Metro%20Media).
- Hery, S. E. (2023). *Akuntansi Dasar 1 dan 2 Ed Revisi*. <https://books.google.co.id/books?id=vhTtEAAAQBAJ>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. In *Journal of financial Economics*. Gower.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka.
- Miranda, Ramli, & Steponus, M. (2019). Audit SDM. In *Universitas Terbuka* (p. 572). Universitas Terbuka. <https://saragih.staff.telkomuniversity.ac.id/files/2017/11/SDM-012th-Audit-SDM.pdf>
- Mulyadi. (2014). *Auditing* (6th ed.). Salemba empat.
- Pratiwi, A. (2022). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan*

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang.* <https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/20212/>
- Putra, M. D., & Widyawati, D. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(9).
- Rahardjo, S. S. (2018). *Etika dalam Bisnis & Profesi Akuntan dan Tata Kelola Perusahaan*. Salemba empat.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti., E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Empat.
- Sirajuddin, B. (2020). *Pemeriksaan Manajemen* (NoeFikri).
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Pustaka baru press.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Gadjah Mada University Press.
- Zannah, N. M. (2022). *Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Studi kasus pada BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Selatan)*. <https://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/32854/>