

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini masyarakat ekonomi dunia sedang menghadapi proses peralihan besar-besaran dalam bidang ekonomi, yaitu era globalisasi. Era globalisasi mengarah kepada perdagangan bebas dan iklim investasi yang lebih terbuka. Salah satu dampaknya adalah pada tahun 2010 CAFTA (*China Asean Free Trade Agreement*) telah resmi di berlakukan di Negara kita. Perdagangan bebas antara Cina dan Asean menimbulkan persaingan yang lebih besar, sebagai dampaknya perusahaan dituntut untuk beroperasi secara lebih kompetitif dan produktif juga mampu menghasilkan keuntungan untuk menjamin kelangsungan hidup dan perkembangnya perusahaan di masa yang akan datang.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan profitabilitas dan kemampuan daya saing di dalam perusahaan adalah produktivitas. Upaya peningkatan produktivitas dianggap sebagai persyaratan pokok (*necessary condition*) untuk mempertahankan dan memulihkan profitabilitas perusahaan.

Perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya, agar para karyawannya dapat bekerja lebih produktif. Sebagaimana yang sering terdengar karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bahagia dalam pekerjaannya. Siagian (2002:113) menyebutkan ada empat hal yang menjadi indikator bahagia atau tidaknya para karyawan, yaitu :

- tingkat produktivitas yang tinggi,
- tingkat kemangkiran yang rendah,
- tingkat perpindahan pegawai yang rendah
- tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Produktivitas suatu perusahaan dipengaruhi berbagai faktor, salah satu faktor yang penting adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Banyak aktivitas yang merupakan pelaksanaan dari manajemen sumber daya manusia, yang akan berdampak dalam peningkatan produktivitas. Dimulai dari pengadaan

sumber daya manusia (*recruitment*) berdasarkan deskripsi jabatan (*job description*) untuk menentukan kompensasi yang diberikan, sampai dengan kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia yang diperolehnya. Yang pada akhir pengelolaan akan dinyatakan apakah para pekerja sudah bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan atau dengan kata lain apakah sumber daya manusia yang ada telah dimanfaatkan secara optimal atau tidak.

Selama ini banyak yang berpandangan bahwa manajemen sumber daya manusia kurang penting dibandingkan dengan berbagai manajemen bidang fungsional lainnya yang menyelenggarakan tugas pokok, sehingga kegiatan pemeriksaan atau audit terhadap aktivitas manajemen sumber daya manusia dianggap hanya menambah beban atau biaya organisasi. Sedangkan kenyataannya penilaian terhadap aktivitas sumber daya manusia memberi manfaat yang tidak sedikit bagi perusahaan. Selain memberikan kontribusi bagi peningkatan dan perbaikan fungsi sumber daya manusia menuju kearah peningkatan kinerja perusahaan juga untuk menilai sejauh mana keefektifan dari pemanfaatan sumber daya manusia yang ada harus dilakukan pemeriksaan atau audit pada manajemen sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut.

Audit manajemen merupakan alat untuk memberikan keyakinan bahwa performa manajemen telah sesuai (*compliance*) dengan peraturan dan ketentuan (*law, policies, and regulation*) yang ada sehingga mampu melaksanakan perbaikan yang tepat sasaran secara terus menerus pada performa manajerialnya, sehingga dapat diketahui apakah pengaturan aktivitas serta program yang ada telah diatur secara ekonomis, efisien, dan efektif atau belum.

Human resources audit atau audit manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan bagian dari *management audit*. *Management Audit* juga merupakan solusi untuk mengidentifikasi kontribusi satuan kerja yang menangani dan menyelenggarakan seluruh fungsi manajemen sumber daya manusia seperti penciptaan sistem informasi sumber daya manusia yang handal, perencanaan tenaga kerja, pengadaan tenaga kerja, penyelenggaraan orientasi, pendidikan dan pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, perencanaan sistem insentif yang baik, dan penciptaan budaya tenaga kerja produktif yang nyaman.

Audit manajemen sumber daya manusia mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dengan tujuan memperbaiki aktivitas-aktivitas tersebut. Audit ini memberikan umpan balik (*feedback*) mengenai fungsi sumber daya manusia kepada manajer-manajer operasi dan spesialis-spesialis sumber daya manusia. Audit ini juga memberikan umpan balik perihal seberapa baik manajer memenuhi tanggung jawab sumber daya manusia mereka.

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dalam menjalankan perusahaannya mempunyai visi yaitu harus mampu menyediakan berbagai produk jasa telekomunikasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat luas yang dikelola dengan manajemen modern dan professional dengan memanfaatkan teknologi mutakhir sehingga menjadi perusahaan dengan citra terbaik, pelayanan terbaik dan memberikan hasil terbaik bagi semua pihak terkait. Serta menumbuhkan kreativitas, produktivitas dan kesejahteraan sumber daya manusia. Dan tersirat dalam misinya memberikan layanan "*One Stop InfoCom Services with Excellent Quality and Competitive Price and To Be the Role Model as the Best Managed Indonesian Corporation*" dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan berkualitas, dengan harga kompetitif. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, penggunaan teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

Beberapa fenomena yang menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain dengan semakin berkembangnya perusahaan asing di Indonesia, menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah ke perusahaan asing tersebut. Fenomena menarik lainnya yang terjadi dalam era globalisasi dan pasar bebas sekarang ini salah satunya adalah masalah produktivitas. Produktivitas menjadi alat ukur sejauh mana perusahaan dapat bersaing di pasar saat ini. Perusahaan telekomunikasi terkena dampak pasar bebas dengan munculnya

sejumlah pesaing yang mengancam jumlah penjualan yang menjadi salah satu indikator output dari perhitungan produktivitas. Karena itu guna menjaga produktivitas maka perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas.

Fenomena lainnya yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatarbelakangi pekerjaannya, justru sebaliknya kemampuan yang dimilikinya tidak dapat dimaksimalkan. Fenomena lain yang terjadi adalah praktek “koneksi” atau kekeluargaan dalam pengadaan pegawai, hubungan kekeluargaan ataupun imbalan jasa berupa uang atau prestasi lainnya dapat menarik pihak yang berwenang dalam *recruiting* untuk menyimpang dari prosedur yang wajar. Hal ini memungkinkan diperolehnya pegawai yang tidak sesuai dengan semestinya.

Menghilangkan atau mengurangi dampak negatif dari hal-hal tersebut diatas, PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dalam menjalankan operasinya. membutuhkan suatu sistem pemeriksaan, pengawasan dan pengendalian terhadap semua divisi yang ada di perusahaan. Pemeriksaan atau manajemen audit PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. dilakukan oleh internal audit, yang berkedudukan langsung di bawah direktur utama.

Departemen internal auditor PT. Telekomunikasi Tbk. membantu manajemen dalam menghasilkan:

1. Ketaatan, kecermatan, reliabilitas, keamanan
2. Terjaminnya pencapaian tujuan perusahaan
3. Perbaikan sistem
4. Rekomendasi manajemen
5. Jaminan kualitas
6. Keputusan investasi dan resiko bisnis

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. sebagai perusahaan besar tentu saja memiliki banyak karyawan, oleh karena itu divisi sumber daya manusia dituntut agar dapat mengelola karyawannya secara efektif, efisien dan ekonomis.

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan tersebut meliputi perencanaan, pemeriksaan, pengujian dan pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil-hasil pemeriksaan dan menindaklanjuti temuan hasil pemeriksaan serta memberikan masukan berupa rekomendasi atau saran. Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan ini dilakukan untuk mencapai sasaran dari manajemen yaitu efisiensi dan efektifitas.

Pandangan dari segi manajemen, jika rekomendasi atas temuan hasil pemeriksaan yang disampaikan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) oleh satuan pengawasan intern tidak ditindaklanjuti oleh pihak manajemen akan mengakibatkan pihak manajemen menerima sejumlah resiko yang dapat merugikan perusahaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap menurunnya tingkat produktifitas sumber daya manusia yang menimbulkan kerugian tersebut.

Singkatnya, audit manajemen sumber daya manusia merupakan kendali kualitas keseluruhan yang memeriksa aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan dan manajemen dapat memperoleh pandangan luas mengenai fungsi sumber daya manusia yang dijalankannya. Dilakukannya audit manajemen, disamping menyelesaikan masalah, juga dapat memperbaiki keadaan yang ada atau meningkatkan operasi. Pada akhirnya dengan semakin baiknya fungsi ini maka produktivitas sumber daya manusia yang dimilikinya diharapkan dapat meningkat.

Penelitian ini berdasarkan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Widi Nugraha (2009) yang meneliti tentang *Peranan Audit Operasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Peranan audit operasional ditunjukkan dengan kualifikasi auditor dan tahap-tahap audit sedangkan untuk kinerja karyawan diukur dengan menilai kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, kepemimpinan. Penelitian dilakukan pada Call Center PT. Telkomsel Bandung. Dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah bahwa pelaksanaan audit operasional berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian oleh M. Rachman J.P. (2009) meneliti *Pengaruh Biaya Pendidikan dan Pelatihan Internal Terhadap Produktivitas*

Sumber Daya Manusia dan Profitabilitas. Indikator variabel X yaitu biaya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Periode 2003-2007. Kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian tersebut adalah bahwa biaya pendidikan dan pelatihan internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia dan tingkat produktivitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap profitabilitas sedangkan biaya pendidikan dan pelatihan internal tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap profitabilitas.

Terdapat beberapa perbedaan dengan peneliti-peneliti tersebut diantaranya pada penelitian diatas untuk variabel X yaitu pelaksanaan audit operasional indikatornya dilihat dari kualifikasi auditor dan tahap-tahap audit sedangkan dalam penelitian penulis indikator variabel X dilihat dari fase-fase audit operasional atau manajemen yang datanya dikumpulkan dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Sedangkan untuk teknik analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi rank Pearson. Sedangkan untuk variabel Y yaitu produktivitas sumber daya manusia penelitian diatas dilihat dari nilai tambah sedangkan dalam penelitian penulis indikator variabel Y dilihat dari faktor yang mempengaruhi produktivitas seperti sikap mental, pendidikan, keterampilan manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kesempatan berprestasi .

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam judul :

“ Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Terhadap Produktivitas Sumber Daya Manusia (Studi kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.) ”

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka masalah dalam penelitian ini identifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah audit manajemen yang dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?

2. Bagaimanakah tingkat produktivitas sumber daya manusia di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?
3. Berapa besarkah pengaruh pelaksanaan audit manajemen terhadap produktivitas sumber daya manusia di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi serta mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengaruh pelaksanaan audit manajemen terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah audit manajemen yang dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?
2. Bagaimanakah tingkat produktivitas sumber daya manusia di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. ?
3. Berapa besarkah pengaruh pelaksanaan audit manajemen terhadap produktivitas sumber daya manusia di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk ?

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat digunakan oleh :

1. Penulis

Berguna untuk menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam merumuskan, menganalisa serta mencoba memecahkan masalah untuk mengetahui lebih jelas penerapan dari teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dan dengan kenyataan yang ada, serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Univesitas Widyatama.

2. Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan bahan pertimbangan serta saran yang berarti bagi kemajuan perusahaan tempat penulis melakukan penelitian.

3. Pihak lain

Sebagai sumber informasi dan bahan referensi yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan sebagai titik tolak bagi penelitian lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam.

1.5. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting, karena akan tidak bermanfaatnya sumber daya yang lain modal dan teknologi tanpa sumber daya manusia yang andal.

Agar potensi sumber daya manusia ini dapat diperoleh secara maksimal diperlukan suatu pengelolaan yang baik, meliputi kebijakan-kebijakan manajemen, prosedur maupun sistem yang diterapkan. Dalam suatu perusahaan, pengelolaan ini diserahkan kepada departemen sumber daya manusia yang bertanggung jawab untuk mendapatkan, memberdayakan sumber daya manusia.

Semakin pentingnya peran sumber daya manusia, di dalam organisasi telah mendorong munculnya upaya evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi tersebut. Karena departemen sumber daya manusia tidak luput dari berbagai penyimpangan, kesalahan dalam pelaksanaan aktivitas, ataupun ketidaksesuaian dalam perumusan kebijakan yang dikarenakan perubahan-perubahan lingkungan. Melalui dilakukannya evaluasi terhadap pelaksanaan aktivitas sumber daya manusia, departemen sumber daya manusia dapat lebih dini menemukan masalah-masalah yang menyebabkan terjadinya penyimpangan tersebut sebelum akibatnya menjadi terlalu besar bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Evaluasi atau penilaian terhadap manajemen sumber daya manusia ini dilakukan dengan *management audit*. Perkembangan *management audit* didorong oleh semakin disadarinya oleh perusahaan bahwa tanpa mengurangi arti

pentingnya audit keuangan, diperlukan suatu bentuk audit guna menghadapi tuntutan peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kehematan (ekonomis). Dengan kata lain, dibutuhkan konsep pemeriksaan yang preventif dan konstruktif terhadap kinerja manajemen, yang melibatkan beberapa penilaian terhadap semua aspek pemanfaatan sumber daya, hasil kerja dan manfaat, yang mana kebutuhan ini tidak akan terpenuhi oleh *financial audit*.

Menurut **Suharli** (2006:48) pengertian audit manajemen adalah :

“ Audit Manajemen adalah investigasi dari suatu organisasi dalam semua aspek kegiatan manajemen dari yang paling tinggi sampai dengan ke bawah dan pembuatan laporan audit mengenai efektifitasnya atau dari segi profitabilitas dan efisiensi kegiatan bisnisnya. ”

Pengertian *management audit* tersirat dalam definisi kalangan akademisi.

Berikut beberapa definisi menurut **Holmes dan Overmyer** (1975) :

“ *The management audit means the examination and evaluation of all information gathering functions and all phases of management functions and activities, in order to ascertain if operating are conducted in an effective and efficient manner.* ”

Pengertian *management audit* atau *operational audit* menurut **Arens et al** (2008:13) adalah sebagai berikut :

“ *An operational audit evaluates efficiency and effectiveness of any part of an organization's operating procedures and methods.* ”

Pelaksanaan kegiatan pemeriksaan diatur dalam *standards of the professional practice of internal auditing* no.400 **Ratliff** (1988:63) yang menyatakan :

“ *Audit work should include planning the audit, examining and evaluating information, communicating results, and following up.* ”

Berdasarkan standar tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pemeriksaan meliputi perencanaan pemeriksaan, pengujian dan pengevaluasian informasi, pemberitahuan hasil-hasil pemeriksaan, dan tindak lanjut hasil temuan pemeriksaan. Hasil pemeriksaan dapat berupa berbagai temuan, kesimpulan atau pendapat, dan rekomendasi atau saran-saran yang diperlukan yang dituangkan dalam laporan hasil pemeriksaan (LHP). Temuan-temuan pemeriksaan adalah hal yang berkaitan dengan fakta. Temuan-temuan pemeriksaan dihasilkan dari proses

perbandingan antara “ apa yang seharusnya terdapat ” dan “ apa yang ternyata terdapat “. Berdasarkan pada berbagai temuan dan kesimpulan pemeriksaan, maka satuan pengawasan intern (SPI) dapat memberikan rekomendasi yang dibuat dengan tujuan untuk meminta tindakan guna perbaikan terhadap keadaan yang ada atau meningkatkan operasi.

Management audit yang digunakan untuk mengevaluasi manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan *human resources audit* atau audit manajemen sumber daya manusia. Sebagaimana halnya *management audit*, audit sumber daya manusia juga ditujukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi khususnya pada departemen sumber daya manusia.

Menurut Rivai (2004 : 548) audit sumber daya manusia adalah :

“ Audit SDM adalah pemeriksaan kualitas kegiatan Sumber Daya Manusia secara menyeluruh dalam suatu departemen, divisi atau perusahaan, dalam arti mengevaluasi kegiatan-kegiatan SDM dalam suatu perusahaan dengan menitikberatkan pada peningkatan atau perbaikan. “

Menurut Rivai (2004 : 567) audit SDM bertujuan untuk :

1. Menilai efektifitas SDM
2. Mengenali aspek-aspek yang masih dapat diperbaiki
3. Mempelajari aspek-aspek tersebut secara mendalam
4. Menunjukkan kemungkinan perbaikan, serta membuat rekomendasi untuk pelaksanaan perbaikan tersebut.

Audit manajemen sumber daya manusia melakukan peningkatan atau perbaikan pada manajemen dengan cara memberikan rekomendasi. Rekomendasi tersebut kemudian ditindak lanjuti guna terciptanya efektivitas, efisiensi dan peningkatan produktivitas sumber daya manusia perusahaan.

Pengertian efisiensi menurut Mardiasmo (2002 : 132) adalah sebagai berikut :

“ Efisiensi merupakan output tertentu yang merupakan hasil proses produksi atau hasil kerja tertentu yang dicapai dengan penggunaan sumber daya dan dana yang serendah-rendahnya (*spending well*). ”

Pengertian efektivitas menurut **Komaruddin** (1994 : 296) adalah sebagai berikut :

“ Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan (atau kegagalan) kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. ”

Adapun produktivitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia yang baik akan selalu memperhitungkan pencapaian produktivitas dalam setiap kebijakan, prosedur maupun sistem yang meliputinya.

Menurut **Kussriyanto** (1993 : 1) Produktivitas adalah :

“ Produktivitas merupakan nisbah atau rasio antara hasil kegiatan (*output*, keluaran) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (*input*, masukan). ”

Menurut **Gomes** (1995 : 157) yang termasuk *input* dan *output* adalah :

“ *Input* bisa mencakup biaya produksi (*production cost*) dan biaya peralatan (*equipment cost*). Sedangkan *output* bisa terdiri dari penjualan (*sales*), *earnings* (pendapatan), *market share*, dan kerusakan (*defects*). “

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa produktivitas merupakan perbandingan dari jumlah barang yang di produksi dengan jumlah sumber daya yang dipakai untuk memproduksi. Biasanya, jika kita berbicara tentang produktivitas sumber daya manusia (tenaga kerja) secara spesifik yang dimaksud adalah perbandingan antar hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam orang).

Produktifitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin. Sumber daya manusia memegang peran penting proses peningkatan produktifitas, karena manusia bersifat statis yang hanya digerakan oleh manusia.

Tingkat produktifitas yang tinggi merupakan harapan bagi manusia untuk meningkatkan kerja, banyak sekali faktor yang mempengaruhi, seperti pemberian upah yang adil dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan,

kesempatan berkarir, kesempatan untuk maju, fasilitas yang mendukung, dan lain-lain.

Dilaksanakannya audit manajemen, maka akan diketahui bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan oleh manajemen. Apabila ditemukan penyimpangan-penyimpangan, maka akan diberikan rekomendasi untuk tindakan perbaikan. Pada akhirnya jika rekomendasi ini ditindaklanjuti diharapkan akan tercapai efektivitas dan efisiensi yang mana produktivitas sumber daya manusia pun akan meningkat.

Berdasarkan uraian, penulis merumuskan hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

“ Audit manajemen yang dilaksanakan secara efektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas sumber daya manusia ”

1.6 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan studi kasus. Metode ini menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta pada perusahaan tersebut, untuk kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan analisis statistik agar dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang sedang diteliti.

Metode deskriptif adalah suatu metode yang meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kilasan peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurasi mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2003;54).

Variabel yang dioperasionalisasikan adalah semua variable yang terkandung dalam hipotesis yaitu :

1. Pelaksanaan audit manajemen sebagai variabel independen (X)
2. Produktivitas sumber daya manusia sebagai variabel dependen (Y)

Selanjutnya akan diuji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap tingkat produktivitas sumber daya manusia PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk.

Mengenai uji statistik yang akan digunakan, penulis akan menguraikan secara lebih terperinci pada bab III Objek dan Metode Penelitian. Rancangan untuk pengujian indikator variable X dan Y secara garis besarnya adalah dilakukan pengumpulan data secara kuesioner yang akan menghasilkan data ordinal dan selanjutnya akan dirubah menggunakan MSI menjadi data interval yang kemudian dicari hubungannya antar keduanya menggunakan metode analisis regresi sederhana. Serta mengenai rancangan pengujian hipotesis meliputi :

- Menghitung Koefisien Korelasi Pearson
- Menghitung Koefisien Determinasi
- Statistik Uji t

Adapun sumber data yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan penelitian diperoleh dengan :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian lapangan adalah data diolah dari studi lapangan yang berhubungan dengan tindak lanjut audit manajemen sumber daya manusia terhadap produktivitas sumber daya manusia.

Dengan teknis pengumpulan data sebagai berikut :

- 1) Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun pertanyaan terstruktur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara Tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 3) Observasi adalah pengamatan terhadap keadaan perusahaan guna mendapatkan gambaran yang seharusnya.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data dengan cara membaca literatur-literatur di bidang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, dokumen-dokumen serta catatan yang digunakan perusahaan.

1.7 Tempat dan Waktu Penelitian

Guna penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada Unit *Internal Auditor* PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. berlokasi di jalan Japati no.1, Bandung 40122. Waktu penelitian dilakukan bulan Mei 2010 sampai selesai.

