

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai, salah satunya adalah untuk memperoleh profit (*profit oriented*). Untuk dapat mencapai setiap tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan menggunakan faktor-faktor produksi yang meliputi modal, *skill*, teknologi dan karyawan yang ada (Fawzy, 2012).

Karyawan menempati peranan yang sangat penting apabila dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan (Fawzy, 2012). Pada dasarnya sumber daya manusia adalah merupakan modal kekayaan dari setiap kegiatan manusia, karena manusia merupakan unsur mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan secara optimal (Fathoni, 2006:8). Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2011:14). Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya yang mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan. Kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, human capital juga merupakan inti dari suatu perusahaan (Mayo, 2000:115).

Berbagai kasus mengenai kinerja karyawan yang buruk sering terjadi di berbagai perusahaan seperti salah satunya yang terjadi di PT Pos Indonesia (Persero). PT Pos Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di bidang Jasa terbesar di Indonesia yang menyediakan layanan Jasa Kurir dan Logistik. Menjadi perusahaan tertua dengan usia 270 tahun, sekaligus didukung oleh jaringan sangat luas dan puluhan ribu karyawan bukanlah jaminan bahwa perusahaan bisa memberikan pelayanan dengan baik.

Berdasarkan informasi artikel yang dikutip dari www.aksi.co pada tahun 2016 yang berjudul "Banyak Paket dan Surat Tak Sampai, Warga Keluhkan Pelayanan PT Pos Indonesia". Artikel tersebut menyebutkan bahwa warga Kota

Bandung dan sejumlah kota lainnya di Jawa Barat, mengeluhkan pelayanan PT Pos Indonesia. Warga mengeluh dengan pelayanan pengiriman barang dan surat yang terlambat, bahkan tak sampai ke tangan penerima. Terang saja, masyarakat yang seharusnya terbantu dengan jasa pelayanan yang beragam, kini justru merasa dirugikan karena buruknya pelayanan di PT Indonesia. Salah satu keluhan, mencuat dari seorang pejabat perbankan di Kota Kembang yang namanya enggan disebutkan. Ia mempertanyakan kinerja PT Pos Indonesia khususnya cabang Bandung, karena banyak kiriman dari mitra kerja di luar kota yang tidak sampai. Keluhan lainnya adalah keengganan PT Pos Indonesia untuk mengantar kiriman tepat waktu, sehingga baik penerima maupun pengirim harus bolak-balik ke kantor pos untuk mengecek.

Dari kasus di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Pos Indonesia dinilai masih buruk, hal ini disebabkan karena kurangnya efektifnya pengelolaan sumber daya manusia di PT Pos Indonesia sehingga berimbas pada kurang efisien dan efektifnya kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu karyawan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan mampu bekerja dengan efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu cara meningkatnya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan adanya pelaksanaan audit sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan

terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang terpengaruh oleh manajemen SDM dengan tujuan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran-sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang (Susilo, 2010:63).

Audit manajemen sumber daya manusia mengevaluasi efisiensi dan efektifitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi (Bayangkara, 2013:2). Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia 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 diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program atau aktivitas tersebut (Bayangkara, 2013:60). Pelaksanaan audit sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, akan memberikan *feed back* kepada perusahaan untuk kemudian digunakan dalam mengukur tingkat kinerja masing-masing sumber daya manusia dan selanjutnya dicari tindak lanjut atau solusi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (karyawan) tersebut (Wildam, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Soedarsa dkk (2014) yang meneliti mengenai pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya

menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wildam (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul yang akan diajukan sebagai berikut :

“Pengaruh Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan audit sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sedangkan tujuan penelitian yang dilakukan penulis berkaitan dengan masalah-masalah yang telah diidentifikasi diatas yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan audit sumber daya manusia pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya pada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dapat memperdalam dan menambah pengetahuan dan wawasan penulis berkenaan dengan pelaksanaan audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta sebagai syarat dalam menempuh ujian sarjana ekonomi program studi akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau informasi untuk PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung dalam

mengelola sumber daya manusia di perusahaan melalui pelaksanaan audit sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta dapat memberikan informasi tambahan mengenai pengaruh pelaksanaan audit sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Bandung Kantor Regional V Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Pahlawan No. 87 Bandung 40123. Adapun waktu penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan mulai dari bulan Agustus 2017 sampai dengan September 2017.