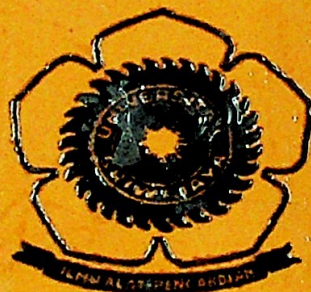


EN

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

SKRIPSI

**AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT BUSSAN AUTO FINANCE PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

**APRINA FADHILLA
NIM. 01043110047**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

S
658.307
faa
a
2007

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**



SKRIPSI

**AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT BUSSAN AUTO FINANCE PALEMBANG**

16330
16692



Diajukan Oleh:

**APRINA FADHILLA
NIM. 01043110047**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : APRINA FADHILLA
NIM : 01043110047
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT BUSSAN AUTO FINANCE
PALEMBANG**

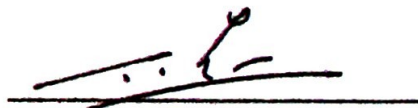
PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal 5/11/07

Pembimbing I :



Drs. Supardi A. Bakri, MPA

Tanggal 5/11/07

Pembimbing II :



Drs. M. Kosasih Zen, MSi

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF

**NAMA : APRINA FADHILLA
NIM : 01043110047
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
RANGKA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PT BUSSAN AUTO FINANCE
PALEMBANG**

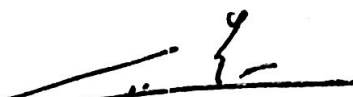
Telah diuji di depan panitia ujian komprehensif pada tanggal 15 November 2007 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 15 November 2007**

Ketua,

Anggota,

Anggota,



**Drs. Supardi A. Bakri, MPA
NIP. 130687187**



**Drs. M. Kosasih Zen, M.Si
NIP. 130527940**



**Drs. H. Adlyn Komaruddin
NIP. 130703463**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



**Drs. Yuliansyah M. Diah, MM
NIP. 131474902**

Motto :

**Buku adalah: Teman bicara yang tidak mendahuluiimu.
Teman bicara yang tidak memanggilmu ketika kamu
bekerja. Teman bicara yang tidak memaksamu berdandan
ketika menghadapinya. Teman hidup yang tidak
menyanjungmu. Kawan yang tidak membosankan.
Penasihat yang tidak mencari-cari kesalahan.
-Ahmad bin Ismail-**

**You see things that are and say WHY ? But I dream things
that never were and say WHY NOT ?
-George Bernard Shaw-**

Kuperssembahkan Untuk :

- ↪ Ad-dienku**
- ↪ Kedua Orang Tuaku Tercinta**
- ↪ Keempat Saudaraku Tersayang**
- ↪ Sahabat Terbaikku**
- ↪ Teman-teman Seangkatan**
- ↪ Almamaterku, FE UNSRI**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ke hadirat Allah S.W.T, karena atas rahmat dan izinNya jualah penulisan skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi ini mengambil judul “Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bussan Auto Finance Palembang” yang dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Adapun skripsi ini terdiri dari lima bab, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Bab I Pendahuluan, dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metodologi penelitian, dan sistematika penulisan. Bab II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini dijelaskan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian. Bab III Gambaran Umum Perusahaan, bab ini menjabarkan gambaran umum PT Bussan Auto Finance Palembang. Bab IV Analisis dan Pembahasan, dimana penulis menguraikan analisis dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan. Bab V Kesimpulan dan Saran, penulis mencoba memberikan kesimpulan sekaligus saran yang didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan.

Data utama yang digunakan adalah data sekunder perusahaan yang diperoleh dari perusahaan yang bersangkutan.

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti istilah “tak ada gading yang tak retak”. Oleh karena itu, saran maupun kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kemajuan penulisan-penulisan serupa dimasa yang akan datang.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dimasa mendatang. Amin.

Penulis

Aprina Fadhillah

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah S.W.T. karena atas rahmat dan hidayahNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bussan Auto Finance Palembang ” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya baik moril maupun materil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Allah SWT, Sang Penguasa Alam Semesta, yang tak pernah tidur dan tak pernah lupa. Kuasa-Mu telah membuat segala sesuatunya menjadi mungkin.
2. Prof. Dr. Badia Parizade. MBA, Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. Syamsurijal, AK, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Drs. Yuliansyah M. Diah, MM, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Drs. Supardi A. Bakri, MPA, sebagai Pembimbing I Skripsi.
6. Drs. M. Kosasih Zen, MSi, sebagai Pembimbing II Skripsi.
7. DR. Hj. Agustina Hanafi, MBA, sebagai Pembimbing Akademik.
8. Semua Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Kedua orang tuaku yang tercinta. Terima kasih untuk cinta, kasih sayang, pengorbanan, nasihat dan do'a yang tulus dan selalu mengalir dalam setiap langkahku dari aku kecil hingga dewasa.
11. Ke empat saudaraku tersayang : Cek Sari, Emil, Hendra, dan Ridho. Terima kasih banyak untuk semua perhatian, dukungan, dan pengertian, dan semangatnya yang membuatku menjadi lebih baik. Semoga kita semua jadi orang yang sukses ya dan bisa membahagiakan mama papa kita.
12. Sahib-sahibku terkasih: Yeni, Tini, Indah. Thanks a lot, bro buat support, do'a dan persahabatan kita selama ini. Keep our friendship, yach...!!!btw,

Tini 'n Indah, Yin duluan yah...cepatan jadi sarjana ya...kuliah yang rajin,,jangan bolos teruzz... ☺

13. Liby_dof. Makasih ya buat saran dan trik-trik ngedeketin dosennya. Thanks 4 everythin' u gave to me... Walaupun sebentar tapi berarti banget buat aku. Finally,, aku nyusul juga. hehe...
14. Teman-temanku tersayang: Lia Tamene, Irsan, Ayu, Rian, Septa, Yudhi, Yuk Fany, Adi, Sarah, Faisal, Nana, Rustam, Piping, Civie, Ayiek, Joe, Galuh, Vari, Neni, Fiqi, Dian, Esti, Wawan, Lidia, Yana, Agus, Agnes, Tata, Ching2, Wiwin, Rika, Ratih, dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Makasih banyak buat semua bantuan dan semangatnya...sukses teruzz ya buat Mgt'04...keep contact...
15. Reza Van Azhari.. Makasih banyak buat saran, kritik, do'a dan sering berteoritis terhadap skripsiku. Kasih kritik lagi donk buat skripsi aku,,skalian saran-sarannya ye... ☺
16. K'Brian,, K'Ocp_46,, K'Adji..Thanks so much 4 being my nice bro...!!!
17. Sayo,, the one who I never met before but always give me support and advices..Domoo arigatoo gozaimasu??!!never find consultant like u...hehe...
18. Anak2 Mgt'03: K'Yudhi, K' Elvan, K' Yus, K' Olan, K' Dyt, K' Mario, K' Harika, K' Arika, Mbak Riri, Mbak Eis, dan semuanya..makasih banyak ya buat bantuan dan pinjaman2 bukunya...hihi...
19. Teman-teman Manajemen 2004, 2003, 2002 yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat, dukungan, dan ide-ide cemerlangnya.
20. Semua pihak yang telah ikut membantu hingga skripsi ini selesai.

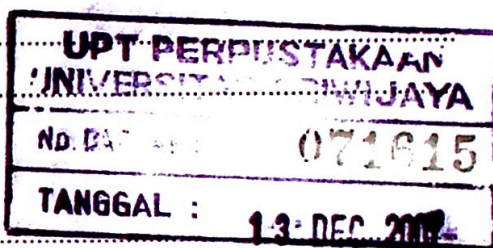
Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah dilakukan dan memberikan berkah kepada kita semua, Amin.

Penulis,

(Aprina Fadhillla)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PANITIA UJIAN KOMPREHENSIF.....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xi
ABSTRAKSI.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Metode Penelitian.....	7
1.5.1. Rancangan Penelitian.....	7
1.5.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	7
1.5.3. Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel..	7
1.5.4. Variabel Penelitian	8
1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data.....	9
1.5.6. Metode Analisis Data	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Audit Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Sasaran Audit Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2. Manfaat dan Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	27



2.1.2.1. Manfaat Audit bagi Perusahaan	27
2.1.2.2. Manfaat Audit bagi Sumber Daya Manusia.....	28
2.1.2.3. Tujuan Audit Sumber Daya Manusia.....	30
2.1.3. Pelaksanaan/Proses Audit Sumber Daya Manusia.....	31
2.1.4. Tindak Lanjut Audit Sumber Daya Manusia	33
2.1.5. Risiko Audit Sumber Daya Manusia.....	34
2.1.6. Pendekatan Dalam Pelaksanaan Audit Sumber Daya Manusia	34
2.2. Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.2.1. Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Kinerja Karyawan	36
2.2.2. Hubungan Antara Audit Sumber Daya Manusia Dengan Kinerja Karyawan	38
 BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
3.1. Sejarah Singkat Perusahaan	40
3.1.1. Visi, Misi, dan Nilai Perusahaan.....	42
3.1.1.1. Visi	42
3.1.1.2. Misi	42
3.1.1.3. Nilai.....	42
3.2. Struktur Organsasi Perusahaan	43
3.3. Uraian Tugas Masing-Masing Jabatan.....	44
3.4. Sepuluh Komitmen Dasar PT Bussan Auto Finance Palembang..	48
3.5. Dealer Yamaha di Palembang.....	49
3.6. Komposisi Karyawan.....	52
 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
4.1. Analisis Tabulasi.....	59
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	77
5.2. Saran.....	78
 DAFTAR PUSTAKA	 80

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 3.1	Komposisi Karyawan Berdasarkan Status	53
Tabel 3.2	Komposisi Karyawan Berdasarkan Departemen.....	54
Tabel 3.3	Komposisi Karyawan Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	55
Tabel 3.4	Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.1	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1 ..	60
Tabel 4.2	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2 ..	61
Tabel 4.3	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3 ..	62
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4 ..	63
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5 ..	64
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 6 ..	65
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 7 ..	66
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 8 ..	67
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 9 ..	68
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 10	69
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 11	70
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 12	71
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 13	72
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 14	73
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 15	74
Tabel 4.16	Analisis Tabulasi Kuantitatif Jawaban Responden Atas Pertanyaan 1-15.....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	33
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43

DAFTAR GRAFIK

	Halaman
Grafik 3.1 Komposisi Karyawan Berdasarkan Status	53
Grafik 3.2 Komposisi Karyawan Berdasarkan Departemen	54
Grafik 3.3. Komposisi Karyawan Berdasarkan Posisi/ Jabatan...	56
Grafik 3.4 Komposisi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin ...	57

Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bussan Auto Finance Palembang

ABSTRAKSI

Audit sumber daya manusia merupakan suatu metode untuk memastikan bahwa potensial sumber daya manusia dari perusahaan terpenuhi. Audit sumber daya manusia mempunyai hubungan dengan fungsi-fungsi manajemen, antara lain perencanaan, mutu, penempatan, dan promosi karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Palembang.

Analisis kuantitatif menggunakan analisis tabulasi dan analisis statistik deskriptif. Analisis tabulasi ini menggunakan variabel fungsi-fungsi manajemen yang terdiri perencanaan, mutu, penempatan, dan promosi karyawan.

Hasil penelitian tentang audit sumber daya manusia menunjukkan bahwa perencanaan, mutu, penempatan, dan promosi karyawan cenderung meningkatkan kinerja karyawan setelah dilaksanakannya audit sumber daya manusia pada perusahaan tersebut

Hasil penelitian tentang analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa perencanaan, mutu, penempatan, dan promosi karyawan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : Audit sumber daya manusia, perencanaan, mutu, penempatan, promosi, kinerja

The Auditing Of The Human Resource To Improve Employee's Performance of PT Bussan Auto Finance Palembang

ABSTRACT

The auditing of the human resource is a method to ensure that potential of human resource from company fullfiled. The auditing of human resource have the link to the management function, such as planning, quality, location, and employee promotion.

This research aim to know the influence an auditing of the human resource in improving employee's performance at PT Bussan Auto Finance Palembang.

Quantitative analysis use the tabulation and descriptive statistical analysis. This tabulation analysis use the variable of management function composed by the planning, quality, location, and employees promotion.

The result of research of audit of human resource indicate that the planning, quality , location, and employees promotion tend to improve the employees performance after implementation of audit of human resource at the company.

Keyword : audit of the human resource, planning, quality , location, promotion, performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Audit sumber daya manusia merupakan istilah yang relatif baru dan asing bagi para pejabat ataupun para pegawai di lingkungan pemerintahan khususnya di lingkungan perusahaan baru. Namun di lingkungan perusahaan swasta yang relatif besar, audit sumber daya manusia sudah lama dilaksanakan untuk mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Audit sumber daya manusia dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Artinya audit sumber daya manusia mempunyai misi membantu pimpinan dengan memberikan masukan informasi signifikan hasil penilaian auditor untuk membantu mengatasi permasalahan yang tengah dihadapi oleh perusahaan. Hasil audit sumber daya manusia dapat menjadi masukan berharga untuk referensi dalam membuat keputusan atau mengambil kebijakan tentang sumber daya manusia sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat lebih sesuai dengan perencanaan organisasi jangka panjang.

Audit sumber daya manusia (*Human Resource Audit*) mengevaluasi aktivitas-aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan dengan tujuan memperbaiki aktivitas-aktivitas tersebut. Audit dapat meliputi satu divisi atau seluruh perusahaan. Audit ini memberikan umpan balik 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.

Pendeknya, audit merupakan kontrol; kualitas keseluruhan yang mengecek aktivitas sumber daya manusia di dalam sebuah departemen, divisi, atau seluruh perusahaan.

Adapun audit sumber daya manusia dapat dilaksanakan dalam berbagai situasi sebagai berikut:

- a. Dirasa perlu oleh manajemen puncak.
- b. Suatu kekuatan eksternal yang memaksa suatu tinjauan (perusahaan induk, perusahaan yang mengakuisisi, dewan komisaris, badan pemerintah, dan lain-lain).
- c. Seorang manajer baru yang bertanggung jawab atas departemen sumber daya manusia.
- d. Suatu perubahan yang signifikan dalam dunia usaha yang memaksa reconsiderasi ulang manajemen sumber daya manusia (contoh: penurunan bisnis, ekspansi yang gencar, ancaman serikat pekerja, dan perputaran karyawan yang tinggi sekali).
- e. Suatu keinginan spesialis sumber daya manusia untuk meningkatkan praktik dan sistem sumber daya manusia perusahaan.

Audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan sumber daya manusia serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dari strategi tersebut. Termasuk di dalamnya adalah asumsi bahwa peluang telah hilang karena tetap bertahan dengan pendekatan sekarang ini, dan proses manajemen sumber daya manusia adalah dinamik dan mestilah secara terus menerus diarahkan ulang agar responsif terhadap kebutuhan.

Dengan kata lain audit sumber daya manusia mengendalikan kegiatan perusahaan fungsi pemeriksaan dan penilaian terhadap permasalahan perusahaan (ketaatan, efektifitas dan efisiensi). Dengan demikian audit sumber daya manusia dapat menyadarkan pelaku organisasi, top manajemen, para pimpinan unit-unit pengelola sumber daya manusia, pimpinan unit-unit kerja non sumber daya manusia serta para spesialis pengelolaan sumber daya manusia agar tidak terlena atau terjebak dalam rutinitas dan *frivolitas* pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sehingga melupakan pemikiran dan tindakan strategis untuk mengamankan kepentingan organisasi di masa depan.

Berangkat dari keyakinan bahwa sumber daya manusia merupakan assets yang penting, perusahaan memandang penyeleksian pegawai, pelatihan dan pengembangan serta program sumber daya manusia sebagai aspek terpenting dari eksistensi perusahaan. Prosedur penyaringan aplikasi dilakukan dengan hati-hati, khususnya dalam hal pengalaman, pendidikan dan standar operasional dalam penyeleksian pegawai, yang berkaitan dengan usaha mempertahankan tingkat staf yang diterima di perusahaan. Pelatihan dan program pengembangan secara kontinu diadakan bagi staf manajemen tingkat menengah dan senior, untuk memastikan jenjang karir yang terus berkembang bagi setiap karyawan. Jelas bahwa struktur manajemen yang menguntungkan dan transparan diadopsi untuk memastikan bahwa organisasi ini profesional dan bebas dari perselisihan kepentingan.

Audit sumber daya manusia menawarkan suatu metode untuk menilai efektifitas dari program sumber daya manusia dan untuk memperbaiki mutu program. Audit sumber daya manusia tersebut digunakan untuk menentukan

tingkat sejauh mana suatu organisasi menaati hukum dan peraturan serta tingkat sejauh mana sumber daya manusia memberi kontribusi terhadap sasaran organisasional dengan melaksanakan fungsinya secara efektif dengan suatu rasio biaya manfaat yang menguntungkan.

Terdapat beberapa pendekatan dalam menganalisis temuan audit. Ini mencakup melakukan perbandingan dengan program sumber daya manusia dari organisasi yang sejenis dan mempercayai pada rasio staf personil. Sedapat mungkin, efektifitas biaya dari program sumber daya manusia harus dinilai. Melalui audit sumber daya manusia manajemen dapat memperoleh pandangan yang berguna dalam merencanakan operasi pada masa yang akan datang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan sumber daya manusia, yang secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Jika kepentingan yang satu tercapai sedangkan yang lain tidak, pendekatan sumber daya manusia ini dianggap gagal karena sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai unsur produksi tetapi juga sebagai unsur manusia yang memiliki emosi dan kepribadian aktif yang dapat dijadikan kekuatan untuk menggerakkan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian tugas yang terkait dengan upaya-upaya memperoleh karyawan, melatih, mengembangkan, memotivasi, mengorganisasikan, dan memelihara karyawan sebuah perusahaan sampai suatu ketika terjadi suatu pemutusan hubungan kerja. (Mangkuprawira, 2002:14-15)

Berdasarkan teori di atas maka, dapat diketahui bahwa audit sumber daya manusia mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena

audit sumber daya manusia bagi karyawan merupakan suatu latihan batin dengan maksud agar karyawan dapat melakukan perubahan-perubahan kearah positif dalam bekerja, sehingga tercipta kesungguhan dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, proses audit sumber daya manusia tersebut digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

PT Bussan Auto Finance Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan dengan mempekerjakan karyawan sebanyak 125 orang. Akhir-akhir ini, perusahaan mengalami banyak sekali masalah, salah satunya penurunan tingkat penjualan dikarenakan kurang baiknya kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, dirasa perlu adanya audit sumber daya manusia agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga dapat memperbaiki kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Audit Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance Palembang”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini adalah “ Bagaimana pengaruh audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Palembang?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan memperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman kepada penulis mengenai bagaimana pelaksanaan audit sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga penulis dapat mengembangkan, menambah wawasan, pengetahuan, dan menerapkan teori yang diperolehnya.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan, informasi tambahan, dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengelola dan mengembangkan perusahaan lebih lanjut sehingga perusahaan dapat maju ke arah yang lebih baik. Selain itu, hasil penelitian juga digunakan sebagai bahan perbandingan langkah-langkah yang telah dilaksanakan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan melaksanakan audit sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti lain untuk mengembangkan pemikiran-pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan khususnya dalam melakukan suatu audit sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, referensi, dan dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5. Metode Penelitian

1.5.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu menggambarkan pengaruh audit sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PT Bussan Auto Finance Palembang.

1.5.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah PT Bussan Auto Finance Palembang yang beralamat di Jl. Letkol Iskandar Komplek Palembang Indah Mall Blok E-20, 21, 22 Palembang dan waktu penelitian yaitu dari bulan September sampai dengan November 2007.

1.5.3. Sampel, Besar Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*, dimana menurut

Umar (2005:108) dalam buku penelitian, teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel secara acak, tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang diambil dari masing-masing bagian, dan pengambilan sampel dengan menggunakan Rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran (10%)

jumlah populasi karyawan adalah sebanyak 125 orang, diambil sampel sebanyak 56 orang dari tingkat kesalahan 10%. Menurut Umar (2005:108)

$$\begin{aligned} n &= \frac{125}{1 + 125 \times 0,01} \\ &= 56 \end{aligned}$$

1.5.4. Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah fungsi-fungsi manajemen yang menjadi indikator dari variabel audit sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- Pengertian Audit Sumber Daya Manusia adalah suatu metode untuk memastikan bahwa potensial sumber daya manusia dari perusahaan terpenuhi. (Tunggal, Widjaja, 2003:189).
- Pengertian Kinerja adalah suatu proses manajemen yang dirancang untuk menghubungkan tujuan perusahaan dengan tujuan individu

sedemikian rupa, sehingga baik tujuan individu maupun tujuan perusahaan dapat bertemu. (Cushway, 1994:87).

- Perencanaan karyawan adalah proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan dari posisi yang diinginkan di masa depan. (Usmara, A, 2002:51).
- Mutu karyawan adalah kualitas kerja dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.(www.google.com)
- Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkn segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. (Sastrohadiwiryo, 2002:162).
- Promosi karyawan proses perubahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan pada waktu sebelumnya. (Sastrohadiwiryo, 2002:258).

1.5.5. Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis membedakan data menjadi 2, yaitu:

a. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perorangan berupa jawaban responden dari kuesioner yang diberikan.

b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang berbentuk data-data yang sudah jadi atau sudah diolah, data tersebut sudah dikumpulkan dan tersedia di perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan uraian jabatan.

Dalam usaha mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh penulis untuk penulisan laporan skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mengumpulkan data dengan membaca buku-buku, laporan majalah dan bentuk lainnya yang berisikan teori dan bahan lain yang relevan dengan masalah.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan ini meliputi:

a. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung dan sistematis terhadap masalah pengaruh audit sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bussan Auto Finance Palembang.

b. Wawancara (*Interview*).

Wawancara (*Interview*) yaitu bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu. (Mulyana,2002:180). Wawancara

dengan karyawan dan manajer adalah suatu sumber informasi mengenai aktivitas sumber daya manusia. Komentar mereka membantu tim audit mencari bidang-bidang yang membutuhkan perbaikan. Kritik dari karyawan dapat menunjukkan tindakan-tindakan yang harus diambil oleh departemen untuk memenuhi kebutuhan mereka. Demikian juga, sumbang saran manajer dapat mengungkapkan cara-cara untuk memberikan mereka servis yang lebih baik.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang sistematis sumber data dan biasanya dalam bentuk angket.

1.5.6 Metode Analisis Data

Teknik yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini adalah dengan cara pemberian skor pada setiap kuesioner yang telah dibagikan. Selanjutnya, hasil pemberian skor tersebut penulis analisis dengan analisis tabulasi.

Metode analisis tabulasi ini menggunakan serangkaian observasi yang tidak dapat dinyatakan dalam angka-angka dan rumus melainkan dengan kata-kata dalam kalimat menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan.

Berdasarkan keterangan untuk kuesioner dengan menggunakan skala Likert (Sugiyono, 1999:86) sebagai berikut :

Sangat setuju/Sangat baik	Skor 5
Setuju/Baik	Skor 4

Ragu-ragu/Cukup	Skor 3
Tidak setuju/Kurang baik	Skor 2
Sangat tidak setuju	Skor 1

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, Barry. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Audit Manajemen*, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto B. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit Bumi Aksara. Bandung.
- T. Hani Handoko. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.*, Edisi ke tujuh, PT SUM, Jakarta.
- Widjaja Tunggal, Amin. 2003. *Audit Manajemen Kontemporer*, Edisi Revisi, Penerbit Harvarindo. Jakarta.

[www. Google.com](http://www.Google.com)