EFEKTIVITAS FUNGSI PENILAIAN KINERJA DAN FUNGSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PRESTRESS INDONESIA CABANG KAYU AGUNG SUMATERA SELATAN



Skripsi Oleh:

MURSIDA PUTRI

01031481518053

Akuntansi (S1 Asal D3)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk

Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS SRIWIJAYA 2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

EFEKTIVITAS FUNGSI PENILAIAN KINERJA DAN FUNGSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PRESTRESS INDONESIA CABANG KAYUAGUNG SUMATERA SELATAN

Disusun Oleh:

Nama

: Mursida Putri

NIM

: 01031481518053

Fakultas

: Ekonomi

Jurusan

: Akuntansi

Konsentrasi

: Pengauditan II

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,

Tanggal

15 September 2018

Drs.H.Ubaidillah, M.M., Ak NIP.195708281987031002

Anggota

Tanggal

18 September 2018

Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak

NIP.196508161995121001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

EFEKTIVITAS FUNGSI PENILAIAN KINERJA DAN FUNGSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PRESTRESS INDONESIA CABANG KAYUAGUNG **SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama

: Mursida Putri

NIM

: 01031481518053

Fakultas

: Ekonomi

Jurusan

: Akuntansi

Bidang Kajian: Pengauditan II

Telah disetujui dalam ujian komprehensif pada tanggal 28 September 2018

dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 29 September 2018

Ketua

Drs.H.Ubaidillah, M.M., AK

NIP.195708281987031002

Anggota

Ahmad Subek, S.E., M.M., Ak

NIP.196508161995121001

Anggota

Aryanto, S.E., M.TI., Ak NIP.197408142001121003

Mengetahui. Ketua Jurusan

Arista Hakiki, S.E., M.Acc, CA NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang betanda tangan di bawah ini:

Nama

: Mursida Putri

NIM ·

: 01031481518053

Fakultas

: Ekonomi

Jurusan

: Akuntansi

Mata Kuliah Skripsi : Pengauditan II

Menyatakan dengan sesusngguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

"EFEKTIVITAS FUNGSI PENILAIAN KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PACIFIC INDONESIA CABANG KAYUAGUNG PRESTRESS **SUMATERA** SELATAN"

Pembimbing:

Ketua

: Drs.H.Ubaidillah, M.M., AK

Anggota

: Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak

Tanggal Ujian

: 28 September 2018

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

RIBU RUPIAH

Palembang,

Pembuat pernyataan,

Mursida Putri

NIM: 01031451818053

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

وَالْعَافِينَ عَن واللهالثَّاسِ يُحبُّ الْمُحْسِنينَ

"Allah memuji orang-orang yang memaafkan orang lain, dan Allah mencintai orang-orang yang berbuat ihsan."

(QS Al 'Imran: 134)

يَرْفَع الله عَامَنُوالَّذِينَ ا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرُ أ

"Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat"

(QS Al Mujadalah: 11)

بَلِ اللَّهَ فَاعْبُدْ وَكُنْ مِنَ الشَّاكِرِينَ

"Karena itu, maka hendaklah Allah saja kamu sembah dan hendaklah kamu termasuk orang-orang yang bersyukur"

(QS Az Zumar: 66)

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 🖥 Mama dan Papaku Tercinta
- Kakak Perempuanku
- **3** Teman-teman Seperjuangan
- **39** Universitas Sriwijava

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan nikmat serta hidayahNya terutama nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga saya dapat
menyelesaikan skripsi ini dengan baik sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi
ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada jurusan
Akuntansi Program Strata Satu Asal Diploma (S1 Asal D3) Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya. Adapun judul dari skripsi ini adalah "Efektivitas Fungsi
Penilaian Kinerja dan Fungsi Kepuasan Kerja Terhadap Karyawan Pada
PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan".

Saya selaku penulis menyadari bahwan masih banyak terdapat kekurangan di dalam penulisan skripsi ini, baik itu dari isi materi maupun cara pembahasannya dikarenakan dengan keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Untuk itu selama penelitian dan penyusunannya, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

- Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang atas berkah dan hidayah-Mu saya dapat menyelesaikan Skripsi ini.
- Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- Bapak Prof. Dr. Taufiq, S.E., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

- 4. Bapak Arista Hakiki, S.E., M. Acc., Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Ibu Hj. Rina Tjandrakirana DP, S.E., M.M., Ak., selaku Pengelola Akademik Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
- 6. Bapak Drs. H. Ubaidillah, M.M., Ak, selaku Dosen Pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 7. Bapak Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak, selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga, serta pikiran untuk membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 8. Bapak Mukhtaruddin, S.E, M. Si., Ak, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan konsultasi akademik selama masa perkuliahan.
- Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama Penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang
- 10. Staf Tata Usaha dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.
- 11. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Pacific Prestress Indonesia Batch
 Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan
 penelitian serta data dan informasi yang digunakan dalam skripsi ini.

12. Kedua orang tua dan kakak perempuanku yang tersayang atas segala doa,

semangat, dukungan, dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Dimas Ariezky Susetyo, S.T., atas segala doa, dukungan, saran dan

pengertiannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

14. Teman-teman seperjuanganku selama perkuliahan di Jurusan Akuntansi S1

Asal Diploma Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus

Palembang yang telah memberikan motivasi, dan dukungan agar saya

dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat menjadi bahan referensi dan informasi

bagi pengembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan, serta bermanfaat bagi

seluruh pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT membalas semua

kebaikan, dan selalu melimpahkan berkah dan rahmatnya kepada kita semua,

Amiin.

Palembang, September 2018

Penulis

Mursida Putri

viii

ABSTRAK

EFEKTIVITAS FUNGSI PENILAIAN KINERJA DAN FUNGSI KEPUASAN KERJA TERHADAP KARYAWAN PADA PT. PACIFIC PRESTRESS INDONESIA CABANG KAYUAGUNG SUMATERA SELATAN

Oleh: Mursida Putri

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dari program-program dan aktivitas-aktivitas yang dilakukan PT. Pacific Prestress Indonesia dalam mengelola fungsi sumber daya manusiannya. Sumber data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data primer yang dilakukan dengan cara wawancara dan data sekunder yang diperoleh dari literatur. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa dalam fungsi penilaian kinerja sudah terlaksana cukup baik hanya saja belum adanya bagian yang khusus mengawasi hal-hal yang terkait sumber daya manusia. Namun pada fungsi kepuasan kerja belum terlaksana dengan baik, dikarenakan tidak dilakukannya fungsi kepuasan kerja dalam perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan PT. Pacific Prestress Indonesia dapat mengadakan penilaian kepuasan karyawan agar tidak terjadi masalah yang berkaitan dengan kepuasan karyawan yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Efektivitas Fungsi Penilaian Kinerja, Fungsi Kepuasan Kerja, Sumber Daya Manusia

Ketua

Drs.H.Ubaidillah, M.M., Ak NIP.195708281987031002 Anggota

Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak NIP.196508161995121001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi

Arista Hakiki, S.E., M. Acc., CA NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF PERFORMANCE EVALUATION FUNCTION AND FUNCTION OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES IN PT. PACIFIC PRESTRESS INDONESIA BATCH KAYUAGUNG SOUTH SUMATERA

By: Mursida Putri

This research purpose to determine the effectiveness of the programs and activities carried out by PT. Pacific Prestress Indonesia in managing human resource functions. The data source used in this writing is primary data which obtained through interviews and secondary data obtained from the literature. The analysis technique used in this research is technical analysis of qualitative descriptive. The results of the research indicate that in the performance evaluation function it had been carried out quite well except that there was no section specifically to oversee matters related to human resources. But the job satisfaction function has not been carried out properly, because there is no function of job satisfaction within the company. Therefore, author recommend that PT. Pacific Prestress Indonesia can hold employee satisfaction assessments so there are no problems related to employee satisfaction which can result in a decrease in employee motivation and work performance.

Keywords: Effectiveness of Performance Evaluation Functions, Job Satisfaction Functions, Human Resources

Chairman

Drs.H.Ubaidillah, M.M., Ak NIP.195708281987031002 Member

Ahmad Subela, S.E., M.M., Ak

NIP.196508161995121001

Acknowledge,

Accounting Program Chairman

Arista Hakiki, S.E., M. Acc., CA NIP. 197303171997031002

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama

: Mursida Putri

NIM

: 01031481518053

Jurusan

: Akuntansi

Judul

: Efektivitas Fungsi Penilaian Kinerja dan Fungsi Kepuasan

Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. Pacific Prestress

Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tensesnya dan kami Setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi:

Ketua,

Drs.H.Ubaidillah, M.M., AK NIP.19570828198703100 Anggota,

Ahmad Subeki, S.E., M.M., Ak NIP. 196508161995121001

Mengetahui. Ketua Jurusan

Arista Hakiki, S.E., M.Acc., CA NIP. 197303171997031002

RIWAYAT HIDUP

	Nama	Mursida Putri		
	Jenis Kelamin	Perempuan		
	Tempat / Tanggal Lahir	Palembang, 12 Agustus 1993		
	Agama	Islam		
	Status	Belum Menikah		
	Alamat	Komp. Sukatani Indah Blok C Nomor 3 Palembang		
Pendidikan Formal				
Sekolah Dasar (SD)		SD IBA Palembang		
Sekolah Menengah Pertama (SMP)		SMP Negeri 4 Palembang		
Sekolah Menengah Atas (SMA)		SMA Negeri 18 Palembang		
Diploma III (D3)		Program Diploma III Universitas Sriwijaya Palembang		
Strata-1 (S-1)		Universitas Sriwijaya Kampus Palembang		

DAFTAR ISI

HALAMA	N JUDUL i
HALAMA	N PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF ii
HALAMA	N PERSETUJUAN SKRIPSI iii
SURAT P	ERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iv
HALAMA	N MOTTO DAN PERSEMBAHAN v
KATA PE	NGANTAR vi
ABSTRAI	X ix
ABSTRAC	CTx
LEMBAR	SURAT PERNYATAAN xi
RIWAYA	T HIDUP xii
DAFTAR	ISI xiii
BAB I	PENDAHULUAN
	1.1 Latar Belakang 1
	1.2 Rumusan Masalah 8
	1.3 Tujuan Penelitian
	1.4 Manfaat Penelitian
	1.5 Sistematika Penulisan
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
	2.1 Konsep Dasar Audit
	2.1.1 Pengertian Audit

	2.1.2 Jenis-Jenis Audit	14
	2.2 Konsep Audit Manajemen	15
	2.2.1 Pengertian Audit Manajemen	15
	2.2.2 Tujuan Audit Manajemen	15
	2.2.3 Tahapan Audit Manajemen	17
	2.2.4 Unsur Temuan Audit	19
	2.3 Konsep Audit Sumber Daya Manusia	21
	2.3.1 Pengertian Audit Sumber Daya Manusia	21
	2.3.2 Tujuan Audit Sumber Daya Manusia	22
	2.3.3 Ruang Lingkup Audit Sumber Daya Manusia	23
	2.4 Penilaian Kinerja	28
	2.4.1 Pengertian Penilaian Kinerja	28
	2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	30
	2.5 Kepuasan Kerja	32
	2.5.1 Pengertian Kepuasan Kerja	32
	2.5.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	33
	2.6 Penelitian Terdahulu	34
	2.7 Kerangka Pemikiran	37
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
	3.1 Ruang Lingkup Penelitian	39
	3.2 Metode Penelitian	40
	3.3 Sumber Data	40

	3.4 Teknik Analisis Data
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
	4.1 Sejarah Singkat PT. Pacific Prestress Indonesia
	4.2 Struktur Organisasi
	4.3 Pembagian Tugas
	4.4 Analisis Efektivitas Fungsi-Fungsi SDM Pada PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan 53
	4.1.1 Pelaksanaan Persiapan Pemeriksaan
	4.5 Pelaksanaan Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan 56
	4.5.1 Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan
	4.5.1.1 Pelaksanaan Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan56
	4.5.1.2 Efektivitas Pelaksanaan Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan57
	4.5.2 Fungsi Kepuasan Karyawan 60
	4.5.2.1 Pelaksanaan Fungsi Kepuasan Karyawan 60
	4.5.2.2 Efektivitas Pelakasanaan Fungsi Kepuasan Karyawan
	4.6 Penilaian Efektivitas Fungsi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN
	5.1 Kesimpulan
	5.2 Saran
DAETADD	TICTAYA 72

BABI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memiliki berbagai jenis asset yang diperlukan guna tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu asset yang perlu adanya pengeloaan ialah sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam tercapainya visi dan misi suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Sumber daya manusia memiliki potensi sebagai penggerak dalam suatu organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan untuk cipta, rasa dan karsa. Sistem yang dimiliki oleh perusahaan ataupun instansi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia agar sistem tersebut berjalan dengan baik. Maka dari itu suatu perusahaan maupun organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas yang akan mempengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan dan dan cita-cita perusahaan, biasanya manajemen akan melakukan pengelolaan serta pengembangan terhadap sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia yang telah ada akan membangun dan menjalankan sistem yang mereka telah mereka kuasai demi terwujudnya cita-cita perusahaan tersebut.

Fungsi audit manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan dari sumber daya manusia.

Sugeng (2009) mengungkapkan, 14 prinsip organisasi untuk membentuk suatu organisasi yang baik, antara lain :

- Pembagian Kerja; prinsip ini sama dengan pembagian kerja Adam Smith. Spesialisasi menambah hasil kerja dengan cara membuat para pekerja lebih efisien.
- 2. Wewenang manajer harus dapat memberi perintah. Wewenang memberikan hak ini kepadanya, tetapi wewenang berjalan seiring dengan tanggung jawab. Jika wewenang digunakan, timbul lah tanggung jawab. Agar efektif, wewenang seseorang manajer harus sama dengan tanggung jawabnya.
- 3. Disiplin; para pegawai harus mentaati dan menghormati peraturan yang mengatur organisasi. disiplin yang baik merupakan hasil dari kepemimpinan yang kurang efektif, suatu saling pengertian yang jelas antara manajemen dan para pekerja tentang peraturan organisasi serta penerapan hukuman yang adil bagi yang menyimpang dari peraturan tersebut,
- 4. Kesatuan komando; setiap pegawai seharusnya menerima perintah hanya dari seorang atasan.

- Kesatuan arah; setiap kelompok aktivitas organisasi yang mempunyai tujuan sama harus dipimpin oleh seorang manajer dengan menggunakan sebuah rencana.
- Mendahulukan kepentingan umum di atas kepentingan individu.
 Kepentingan seorang pegawai atau kelompok pegawai tidak boleh mendahulukan kepentingan organisasi secara keseluruhan.
- Remunirasi; para pekerja harus digaji sesuai dengan jasa yang mereka berikan.
- 8. Sentralisasi; ini merujuk kepada sejauh mana para bawahan terlibat dalam pengambilan keputusan. Apakah pengambilan keputusan itu disentralisasi (pada manajemen) atau disentralisasi (pada para bawahan) adalah proporsi yang tepat. Kuncinya terletak pada bagaimana menemukan tingkat sentralisasi yang optimal untuk setiap situasi.
- 9. Rantai scalar; garis wewenang dari manajemen puncak sampai ke tingkat yang paling rendah merupakan rantai scalar .komunikasi harus mengikuti rantai ini. Tetapi, jika dengan mengikuti rantai tersebut malah tercipta kelambatan, komunikasi silang dapat diizinkan jika disetujui oleh semua pihak, sedangkan atasan harus diberitahu.
- 10. Tata tertib; orang dan bahan harus ditempatkan pada tempat dari waktu yang tepat.
- 11. Keadilan; para manajer harus selalu baik dan jujur terhadap para bawahan.

- 12. Stabilitas masa kerja para pegawai; perputaran pegawai yang tinggi adalah tidak efisien. Manajemen harus menyediakan perencanaan personalia yang teratur dan memastikan bahwa untuk mengisi kekosongan harus selalu ada pengganti.
- 13. Inisiatif; para pegawai yang diizinkan menciptakan dan melaksanakan rencana akan berusaha keras.
- 14. Esprite de corps; mendorong team spirit akan membangun keselarasan dan persatuan di dalam organisasi.

Menurut Bayangkara (2008), salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat diperoleh dari proses pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas juga. Maka dari itu fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan dengan fungsi yang lain, dalam memberikan kontribusinya pada keberhasilan pencapaian perusahaan. Perusahaan yang berhasil merupakan perusahaan yang mampu melihat sumber daya manusia sebagai asset yang harus dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnisnya.

Kegiatan evaluasi pada fungsi sumber daya manusia sangat perlu dilakukan mengingat begitu besarnya peranan dan kontribusi sumber daya manusia pada pencapaian keberhasilan perusahaan. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan melaksanakan audit atas fungsi SDM. Audit atas fungsi sumber daya manusia ini akan dilakukan secara menyeluruh terhadap tujuan, rencana, dan program atau aktivitas-aktivitas SDM. Sangat penting bagi

perusahaan untuk mengetahui kinerja dan fungsi sumber daya manusia, agar dapat mengukur efektivitas dan ekonomisnya kegiatan yang dijalankan.

Audit sumber daya manusia sendiri sejatinya merupakan penilaian yang sifatnya komprehensif. Audit sumber daya manusia juga didesain untuk menentukan apakah suatu instansi maupun perusahaan itu telah memenuhi tanggung jawabnya yang berhubungan dengan aturan-aturan sumber daya manusia. Kunci penilaian keseluruhan dalam audit manajemen sumber daya manusia ini adalah mengukur aktivitas sumber daya manusia pada kondisi saat audit dengan praktek-praktek yang dipertimbangkan secara baik.

Audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia tidak kalah pentingnya dengan berbagai jenis audit lainnya dalam organisasi. Audit ini dapat memberikan sumbangan yang penting dalam pemeliharaan hubungan antara bagian sumber daya manusia dengan bagian tehnikal maupun fungsional. Menurut Sondang Siagian (2013:354) pentingnya melakukan audit sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Pertama, untuk kepentingan pemenuhan berbagai ketentuan perundangundangan yang berlaku, sehingga dapat menghasilkan informasi kegiatan organisasi yang berkaitan dengan ketentuan dalam perundang-undangan tersebut. Kedua, penerapan sistem imbalan yang memperhatikan berbagai prinsip keadilan, prinsip perbandingan dan prinsip kewajaran. Ketiga, untuk menjamin aktivitas karyawan sudah berjalan efektif, efisien, dan produktif.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan tetap memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Untuk itu merupakan sebuah kerharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan tersebut. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang memperngaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perulaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan ataupun akan menurunkan kualitas kerja karyawan tersebut.

Pada penelitian ini penulis akan memfokuskan mengenai audit manajemen pada proses penilaian kinerja dan kepuasan kerja pegawai pada PT. Pacific Prestress Indonesia. Dalam penelitian ini juga menilai efektivitas program-program dan aktivitas-aktivitas pada fungsi sumber daya manusia, yaitu untuk melihat bagaimana fungsi sumber daya manusia telah terlaksana dan memberikan kontribusinya sebagai tolak ukur kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja mengekspersikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakikatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weekelly dalam As'ad, 2004)

PT. Pacific Prestress Indonesia merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi bermacam produk beton precast/prestressed bermutu tinggi baik produk-produk yang standar maupun yang disesuaikan dengan permintaan pelanggan, yang memiliki kantor pusat di Jakarta serta telah memiliki beberapa cabang di beberapa kota di Indonesia. Penilaian kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Pacific Prestress Indonesia dilakukan untuk mengetahui hal-hal yang membutuhkan koreksi dan merekomendasikan tindak lanjut atas permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia, salah satu contohnya ialah seringnya terjadi keterlambatan dan tidak tetapnya tanggal penggajian karyawan yang dapat berpengaruh dan menimbulkan keresahan atau penolakan dari karyawan, sehingga dapat berdampak pada penurunan motivasi kerja dan dapat menyebabkan terpengaruhnya penilaian kinerja dan aspek fungsi sumber daya manusia lainnya.

PT. Pacific Prestress Indonesia sendiri telah memiliki aturannya sendiri dalam mengurus dan mengatur permasalahan serta menjaga kepuasan karyawannya yaitu dalam sebuah perjanjian kerja bersama antara PT. Pacific Prestress Indonesia dengan setiap Unit Kerja. Namun hal tersebut terkadang dalam praktiknya suatu organisasi atau perusahaan tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya, karena penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk-bentuk keputusan lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul "Efektivitas Fungsi Penilaian Kinerja dan Fungsi Kepuasan Terhadap Karyawan Pada PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayu Agung Sumatera Selatan"

1.2 Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang dikemukakan, maka dalam penelitian ini penulis akan mengemukakan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu:

 Bagaimana evaluasi program dan kegiatan dalam pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia yang ada di PT. Pacific Prestress Indonesia? 2. Bagaimana efektivitas program dan kegiatan dalam pengelolaan fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Pacific Prestress Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

- Untuk mengetahui program dan kegiatan pengelolaan fungsi Sumber
 Daya Manusia pada PT. Pacific Prestress Indonesia
- Untuk mengevaluasi efektivitas program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada PT. Pacific Prestress Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian diatas telah tercapai, maka hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian di masa yang akan datang, khususnya pada bidang penelitian yang berkaitan dengan pengauditan manajemen Sumber Daya Manusia. Pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya audit dalam fungsi sumber

daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai calon akuntan dan auditor di masa depan, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab auditor dalam melaksanakan tugasnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya yang terkait dengan pengauditan manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi akademisi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitianpenelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.
- c. Bagi lembaga, memberikan masukan dan informasi tambahan bagi perusahaan yaitu PT. Pacific Prestress Indonesia mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk pengambilan keputusan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan garis besar penyusunan skripsi yang bertujuan untuk mempermudah proses kerja dalam memahami keseluruhan isi skripsi ini. Adapun sistematika penulisan yang digunakan penulis dalam pembuatan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi dasar-dasar teori yang digunakan untuk mendukung skripsi ini sehingga dapat menjadi tolak ukur dan menjawab masalah didalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang ruang lingkup jenis penelitian, jenis data, sumber data yang digunakan, variable-variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan uraian mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, kebijakan mutu dari PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan. Pada bab ini juga penulis akan menganalisa mengenai pelaksanaan fungsi sumber daya manusia, yaitu: fungsi penilaian kinerja karyawan yang terdapat pada perusahaan, hingga evaluasi tersebut akan diperoleh temuan-temuan dan dihasilkan rekomendasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan saran dari penulis sebagai masukan bagi perusahaan PT. Pacific Prestress Indonesia Cabang Kayuagung Sumatera Selatan dari hasil mengevaluasi efektivitas fungsi penilaian kinerja dan fungsi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno. 2011. Auditing: Pemeriksaan akuntan oleh Kantor Akuntan Publik. Edisi ketiga, Jakarta: LP-FEUI
- Ahmad Dzati Romi. (2013). Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya

 Manusia (Studi Kasus pada RSUD Kraton Kabupaten Pekalongan). *Skripsi*.

 Yogyakarta: UNY
- Arens, Alvin A dan Loebbecke, James K. *Auditing Suatu Pendekatan Terpadu*,

 BukuSatu, diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. (2003). Jakarta: Penerbit
 SalembaEmpat.
- Arum Rahmawati. (2012). Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia di Hotel Pondok Tinggal Borobudur Magelang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY
- Bayangkara, IBK. (2008). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bionita Biandiputri. (2013). Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Distributor dan Percetakan Buku Pustaka Baru. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY
- Hadadi Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ke-4, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Ifa Noor Rahma. (2013). Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Keefektivan Kinerja SDM pada ADiTV Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi UNY.
- Lovita, Mytera. (2016). "Efektivitas Fungsi Penilaian Kinerja dan Fungsi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Mulyadi. (2002). Auditing. Buku I. Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugeng. (2010). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

Sukrisno Agoes. (2004). *Auditing(Pemeriksaan Akuntan) oleh Kantor Akuntan Publik.* Edisi Ketiga. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Willy Susilo. (2005). Audit Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Vorqistama.

Wilson Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.