

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia merupakan faktor penentu yang terpenting dalam kemajuan jaman. Hal tersebut harus diakui karena perkembangan dunia sekarang ini adalah hasil dari pemikiran manusia untuk mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan hidup manusia itu sendiri. Di bidang ekonomi dan bisnis, hal tersebut berhubungan dengan kemampuan perusahaan-perusahaan untuk mengikuti laju perkembangan dan kepekaan perusahaan-perusahaan tersebut terhadap perubahan yang terjadi di dunia bisnis. Oleh karena itu, faktor manusia dalam perusahaan harus dikelola dengan baik untuk menunjang

produktivitas perusahaan agar perusahaan dapat unggul dalam persaingan usaha.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Efektivitas dapat dipahami sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (perusahaan) dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi (perusahaan) tersebut. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, akan menunjukkan bagaimana perusahaan bisa mendapatkan, mengembangkan, dan mengevaluasi karyawan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan guna mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia diselenggarakan oleh bagian tersendiri dalam perusahaan yang disebut fungsi sumber daya manusia (SDM). Fungsi Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Selain itu, fungsi Sumber Daya Manusia juga berusaha untuk selalu memonitor kegiatan serta kebutuhan-kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan agar tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Untuk mengembangkan fungsi Sumber Daya Manusia, harus disadari bahwa manusia bukanlah benda mati sebab manusia memiliki perasaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia tidak hanya membutuhkan materi tetapi juga membutuhkan pengakuan dan penghargaan atas prestasi dan kontribusi mereka terhadap perusahaan

Apabila perusahaan ingin tetap unggul dalam persaingan, maka perusahaan harus melakukan perbaikan secara rutin. Suatu audit atas sumber

daya perusahaan dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan antara kondisi aktual dengan kondisi yang diinginkan. Audit tidak hanya dapat memperlancar perubahan tetapi juga dapat digunakan sebagai suatu alat atau instrumen untuk perbaikan. Melalui audit manajemen sumber daya manusia, kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya Manusia dapat dinilai.

Sumber daya Manusia yang baik dan bermutu akan sangat membantu perusahaan dalam pencapaian laba yang diinginkan atau ditargetkan oleh perusahaan. Perusahaan menjadikan karyawan sebagai asset, hal ini berarti perusahaan telah menempatkan karyawan pada kedudukan yang penting dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Paradigma lama yang mengenai fungsi manajemen Sumber Daya Manusia hanya sebagai pendukung operasi perusahaan saja. Kini pandangan tersebut telah bergeser, Bayangkara (2008:59) menyatakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia tidak cukup hanya dipandang sebagai fungsi pendukung operasi dan lebih rendah dari fungsi utama yang lain seperti pemasaran operasional dan keuangan. Tetapi fungsi manajemen Sumber Daya Manusia harus ditetapkan pada posisi yang sejajar. Pernyataan diatas didukung pula oleh Yanita (2007) dalam penelitian bahwa karyawan adalah aset terpenting dalam perusahaan, perusahaan perlu memperhatikan pengolahan Sumber Daya Manusia sehingga kinerja dan kualitas karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Melihat begitu pentingnya fungsi Sumber Daya Manusia bagi hidup perusahaan para manajer perlu melakukan pengawasan dan penilaian terhadap

fungsi Sumber Daya Manusia tersebut. Untuk melihat apakah fungsi Sumber Daya Manusia telah berjalan sesuai dengan kriteria atau ketentuan yang berlaku di perusahaan, Maka diperlukanlah suatu pemeriksaan (audit) terhadap fungsi Sumber Daya Manusia. Pemeriksaan ini nantinya bertujuan untuk untuk mengetahui apakah terpenuhinya asas kesesuaian, efektifitas dan efisiensi dalam pengolahan Sumber Daya Manusia untuk mendukung tercapainya tujuan dari masing-masing fungsional maupun tujuan dari organisasi tersebut.

Dilihat dari penelitian terdahulu Yanita (2007) hasilnya fungsi Sumber Daya Manusia belum berjalan dengan efektif dan efisien, begitu juga dengan penelitian Katarina Sulastri (2010) yang hasilnya responden yang terdiri dari para manajer SDM memandang manajemen dapat dipakai sebagai cara yang cukup efektif dalam mengontrol dan mengawasi kegiatan-kegiatan yang berlangsung dalam departemen personalia, Namun Peneliti lain Adi Fitra (2010) menyatakan perusahaan jasa ekspedisi telah berjalan secara efektif dan efisien dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

Setiap perusahaan membutuhkan tenaga Sumber Daya Manusia untuk mendukung tercapainya tujuan dari organisasi tersebut, salah satunya adalah perbankan. Perbankan merupakan salah satu perusahaan besar sehingga membutuhkan Sumber Daya Manusia yang banyak karena perusahaan perbankan mempunyai banyak cabang dari setiap daerahnya. Perusahaan perbankan yang terdapat dikota Palembang terdiri dari Bank pemerintah, Bank Swasta dan Bank Perkreditan Rakyat.

Para karyawan dalam suatu perusahaan perbankan merupakan suatu aset yang penting, maka dari itu fungsi Sumber Daya Manusia menjadi perhatian khusus bagi perusahaan perbankan. Sama halnya dengan perusahaan yang membutuhkan pengawasan (audit) dalam fungsi Sumber Daya Manusia, maka didalam sebuah perusahaan perbankan harus pula ada pengendalian, pengawasan dan penilaian berkenaan dengan fungsi tersebut. Dari latar belakang diatas maka peneliti mengambil judul **“Analisis Efektifitas dan Efisiensi Audit Manajemen Atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Perbankan di Kota Palembang”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah bagaimana efektifitas dan efisiensi audit manajemen Sumber Daya Manusia pada Perbankan di kota Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efektifitas dan efisiensi audit manajemen atas fungsi Sumber Daya Manusia pada Perbankan di Palembang

## **D. Manfaat Penelitian**

Adanya manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Perbankan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen Sumber Daya Manusia dalam membuat suatu kebijakan serta masukan dan informasi tambahan bagi pihak manajemen dalam menjalankan fungsinya

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau rujukan dalam melakukan penelitian sejenis. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi peneliti lain untuk dapat mengembangkan penemuan-penemuan yang ada di dalam penelitian ini. Selain itu hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi tambahan, referensi dokumentasi ilmiah yang berguna untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

## **E. Metode Penelitian**

1. Jenis Penelitian

Jika dilihat dari tujuannya, penelitian ini bersifat deskriptif. Jika dilihat dari lingkungan studi, penelitian ini merupakan penelitian atau riset studi lapangan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diuji, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi. Populasi dari penelitian

ini adalah seluruh perusahaan Perbankan yang ada di kota Palembang yang terdaftar di Bank Indonesia , sedangkan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah para manajer yang ada di setiap bank.

### 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer diperoleh melalui penyebaran kuisisioner ke masing-masing manajer pada perbankan di kota Palembang

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan teknik survey yang dimana alat yang digunakan untuk pengumpulan datanya adalah kuesioner. Kuesioner yang dibagikan bersifat tertutup, jadi jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner sudah disediakan dalam peneliti sehingga responden hanya memilih dari pilihan jawaban yang diberikan.

### 5. Teknik Analisis data

Teknik pengujian data dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu program SPSS ( Statistical Package For Social Science)for windows, dimana analisis datanya terdiri dari:

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian validitas terhadap item pertanyaan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner (instrumen) yang digunakan valid atau tidak

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (reliability) adalah tingkat seberapa besar suatu pengukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas dari data yang telah dikumpulkan menggunakan teknik Cronbach Alpha.

#### c. Statistik Deskriptif

Menurut Jogianto (2004:163) statistic deskriptif merupakan statistic yang menggambarkan fenomena atau karakteristik data

.

#### d. Uji Frekuensi

Uji Frekuensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian frekuensi terhadap seluruh jawaban dari semua responden.

### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan penelitian ini terbagi menjadi 5 (lima) bab dan masing-masing bab terbagi dalam beberapa sub bab yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan dimana didalamnya menjelaskan latar belakang masalah yang akan diteliti, perumusan masalah dari latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan



## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini akan menguraikan mengenai teori-teori yang melandasi latar belakang dan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai pengertian audit manajemen, manfaat dari pemeriksaan manajemen, tujuan audit manajemen, ruang lingkup audit manajemen, audit manajemen pada fungsi sumber daya manusia, tujuan audit Sumber Daya Manusia, Manfaat Sumber Daya Manusia, Pendekatan dalam pelaksanaan audit manajemen Sumber Daya Manusia.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan jenis penelitian, apa yang menjadi populasi penelitian dan bagaimana teknik pengambilan sampel, jenis data yang digunakan dan bagaimana teknik pengumpulan datanya serta apa yang menjadi teknik analisis datanya.

## **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi pengolahan data dan pembahasan atas masalah yang telah peneliti rumuskan serta hasil yang diperoleh selama melakukan penelitian.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian ini, dalam bab ini peneliti mengambil suatu kesimpulan dari bab-bab sebelumnya dan akan memberikan saran yang akan berguna bagi perbankan maupun peneliti selanjutnya.