

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan suatu asset dalam perusahaan yang menjadi suatu investasi bagi perusahaan atau organisasi. Salah satu cara mendapatkan sumber daya manusia yang handal adalah dengan diusahakannya suatu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan. Kinerja menurut Pranoto (2013) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etikka. Menurut Simamora kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Soedarsa, Anwar dan Shanti tahun 2014 menyebutkan bahwa terdapat fenomena yang menarik pada dunia kerja saat ini. Fenomena yang pertama adalah dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang profesional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah keperusahaan lain. Fenomena kedua yaitu penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang

melatar belakangi pekerjaannya. Menurut artikel yang ditulis oleh Rosa (2012) mengatakan bahwa melalui pemeriksaan yang dilakukan terutama di bidang sumber daya manusia yang disebut dengan audit manajemen SDM, dilakukan sejumlah pemeriksaan untuk mengukur efektifitas penggunaan sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan. Audit memberikan suatu perspektif yang komprehensif terhadap praktik yang berlaku sekarang, sumber daya, dan kebijakan manajemen mengenai pengelolaan SDM serta menemukan peluang dan strategi untuk mengarahkan ulang peluang dan strategi tersebut. Intinya, melalui audit dapat menemukan permasalahan dan memastikan kepatuhan terhadap berbagai peraturan perundangan-undangan dan rencana-rencana strategis perusahaan.

Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia diperusahaan dan juga karena luasnya tanggung jawab fungsi ini yang meliputi seluruh perusahaan. Fungsi sumber daya manusia dapat ditingkatkan jika di tunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik untuk menekan kemungkinan terjadinya kesalahan. Selain audit manajemen sumber daya manusia, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori x dan teori y. Teori x yang pada dasarnya menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sedangkan teori y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika, Ruhana disebutkan bahwa motivasi

terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal” maka perlu adanya motivasi terhadap karyawan. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen yang ada di perusahaan harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya.

Gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Permata (2008) yang mengatakan bahwa dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Terkait dengan adanya masalah audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan maka BUMN merupakan salah satu sektor yang tepat untuk menginterpretasikan masalah tersebut. Agar dapat

meningkatkan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan audit manajemen sumber daya manusia yang baik agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Selain itu diperlukan juga motivasi kerja dan gaya kepemimpinan agar karyawan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis mengemukakan indentifikasi masalah berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
4. Apakah terdapat pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung
4. Pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BUMN di Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa pihak yang diharapkan dapat mengambil manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Mahasiswa
 - a. Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada program studi akuntansi.
 - b. Sebagai penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dengan realitas yang terjadi di lapangan kerja.

- c. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis berkaitan dengan pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan

- a. Mendorong perusahaan terutama personil yang ada di dalam Audit manajemen sumber daya manusia.
- b. Meningkatkan kehandalan dan ketepatan perusahaan dalam mengendalikan kinerja karyawan.
- c. Dapat menjadi masukan sejauh mana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dapat menunjang kinerja karyawan.
- d. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini memberikan wacana bagi perkembangan studi akuntansi yang berkaitan dengan Audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Lembaga Pendidikan Penulis dapat memberikan kontribusi sumbangan pikiran tentang pengaruh Audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sitematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh, maka dalam penulisannya akan dibagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan pemanduan uraian-uraian mengenai masalah yang timbul sehingga mendorong penulisan tugas ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang melandasi penulisan ini, yaitu pengertian audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Selain itu akan dijelaskan pula hubungan dari variabel independen dan variabel dependen. Bab ini juga akan menguraikan kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diulas mengenai metode penelitian yang meliputi variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas masalah pengaruh serta hubungan variabel pengaruh audit manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan yang telah dicapai untuk menjawab tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selain itu juga diberikan beberapa usulan yang berkaitan dengan penelitian.

