

# **PENGARUH AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT (PERSERO) SURVEYOR INDONESIA SURABAYA AREA**

**Patrianus Khristian Sumule**

Institut Ilmu Sosial Ilmu Politik Yapis Biak

## **ABSTRACT**

*This research aims to clarify the effect of human resource audit of the effectiveness of the organization at PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area and to describe the most dominant factor of the independent variables of human resource audit consisting of variable audit function of human resources, audit of managerial compliance and audit of employee satisfaction in influencing organizational effectiveness at PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area. It is expected that the company audits consistently human resource periodically in order to keep productivity of employees improved from time to time.*

**Key words:** *human resources, organizational effectiveness*

## **PENDAHULUAN**

Seiring dengan semakin berkembangnya dunia usaha para pemilik perusahaan atau pemegang saham serta pimpinan perusahaan akan juga semakin sulit untuk mengikuti semua kegiatan operasional perusahaannya sehari-hari. Untuk itu mereka membutuhkan “mata dan telinga” untuk membant mereka dalam mengendalikan perusahaan. Mereka membutuhkan orang-orang yang dapat memeriksa serta mencari fakta yang sebenarnya terjadi dalam kegiatan operasional perusahaan. Membantu menilai keadaan dalam suatu perusahaan, merekalah yang disebut manajemen audit. Manajemen audit adalah suatu teknik yang secara teratur dan sistematis digunakan menilai efektivitas unit atau pekerjaan dibandingkan dengan standar-standar perusahaan dan industri dengan menggunakan petugas yang bukan ahli dalam lingkup obyek yang dianalisis, untuk menyakinkan manajemen bahwa tujuannya dilaksanakan dan keadaan yang membutuhkan perbaikan ditemukan.

Audit sumber daya manusia dapat dilakukan pada semua fungsi-fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, penerimaan, seleksi, latihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hubungan karyawan dengan organisasi (hubungan industrial). Audit SDM berfokus pada pencarian data dan informasi tentang permasalahan organisasi dari perspektif SDM, lebih spesifik menyangkut masalah-masalah yang mengakibatkan kegagalan organisasi. Misalnya karena tengah terjadi issue sentral atau karena adanya permintaan khusus dari manajemen karena alasan tertentu. Audit sumber daya manusia sebagai suatu analisis dari semua faktor yang menyangkut administrasi personalia diikuti dengan rekomendasi untuk memperbaiki setiap penyimpangan dari standar yang diinginkan. (Ranupandojo, 2000). Audit sumber daya manusia adalah pemeriksaan dan penilaian secara sistematis, objektif dan terdokumentasi terhadap fungsi-fungsi organisasi yang berpengaruh oleh manajemen sumber daya manusia dengan memastikan dipenuhinya azas kesesuaian, efektivitas, dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya manusia untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang (Susilo, 2002). Audit SDM dimaksudkan untuk mendukung tercapainya sasaran fungsional maupun tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya audit SDM membantu pimpinan dengan berbagai fungsi-fungsi organisasi perusahaan, dengan memberikan masukan informasi sesuai penilaian auditor.

Pengawasan dan evaluasi dilakukan disegala bidang, tidak hanya pengawasan dan pemeriksaan dibidang keuangan saja. Termasuk bidang produksi, pemasaran, mutu (*quality*) serta sumber daya manusia. Audit keuangan menekankan pada apakah informasi historis dicatat dengan benar. Berorientasi ada masa lampau dan laporan biasanya didistribusikan kepada banyak pemakai laporan keuangan misalnya pemegang saham, bankir, pemerintah. Sedangkan manajemen audit yang terdiri dari audit SDM, audit pemasaran, audit mutu (*quality*) menekankan pada ekonomisasi, efisiensi dan efektivitas. Berhubungan dengan performa operasi pada masa lampau yang akan datang. Laporan dimaksudkan terutama untuk kepentingan manajemen untuk pertimbangan dalam pengelolaan perusahaan.

Suatu perusahaan yang ingin maju sangat berkepentingan untuk meningkatkan efektivitas organisasi untuk bertahannya dan upaya meningkatkan hasil dan keuntungan perusahaan. Yudi (2008) melihat kaitan antara efektivitas organisasi industrial dengan pekerja sudah banyak dibahas, bahkan berdasarkan studi empiris di banyak negara telah membuktikan bahwa hubungan yang sangat signifikan. Kurang baiknya efektivitas kerja berakibat terhambatnya upaya mengoptimalkan kinerja pekerja dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu harus didorong sebagai bagian dalam upaya peningkatan efektivitas organisasi melalui suatu pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.

PT Surveyor Indonesia adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa penilai, survei, inspeksi, dan konsultasi. Langkah strategis yang diambil PT. Surveyor Indonesia untuk mendukung kegiatan kesiapannya menghadapi tantangan masa depan meliputi diversifikasi usaha dan pembenahan internal melalui restrukturisasi organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Salah satu langkah diantaranya adalah meningkatkan daya saing sumber daya manusia yang terarah pada peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengembangkan sistem remunerasi yang kompetitif. SDM diperlakukan sebagai aset yang paing berharga dan akan terus mengembangkan profesionalisme sehingga dapat mencapai kinerja terbaik.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut selain membutuhkan program serta upaya pengembangan yang baik juga dibutuhkan evaluasi dan pengawasan di bidang SDM yang baik agar tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif. Pihak manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tidak dapat mengasumsikan bahwa segala sesuatu telah mereka lakukan dengan benar. Dalam kenyataannya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan menghadapi kesalahan-kesalahan bahkan kebijaksanaan yang tidak tepat atau ketinggalan zaman. Untuk itu PT. Surveyor Indonesia melakukan audit SDM yaitu pemeriksaan kualitas secara menyeluruh kegiatan-kegiatan SDM, divisi, atau perusahaan. Dengan adanya audit SDM diharapkan efektivitas karyawan dapat tercapai sehingga efektivitas organisasi juga dapat tercapai.

Tujuan penelitian ini adalah *pertama*, untuk menjelaskan pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi pada PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area. *Kedua*, untuk menjelaskan faktor dari audit sumber daya manusia yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas organisasi pada PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area.

## **METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang dipergunakan peneliti adalah penelitian asosiatif atau hubungan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang dijadikan angka.

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan terbagi dalam dua kategori yaitu pertama, variabel bebas ( $X_1$ ) Audit fungsi sumber daya manusia. Indikatornya meliputi (1) tanggung jawab setiap aktivitas, (2) Prosedur yang digunakan mencapai tujuan, (3) Tindak lanjut

terhadap rencana, (4) koreksi terhadap kesalahan. ( $X_2$ ) Audit kepuasan karyawan. Indikatornya meliputi (1) perpindahan, (2) kemangkiran, (3) perputaran karyawan. ( $X_3$ ) Audit ketaatan manajerial. Indikatornya meliputi (1) ketaatan terhadap keputusan direksi, (2) perhitungan terhadap tuntutan bawahan, (3) ketaatan terhadap keputusan yang dibuatnya sendiri. Kedua, variabel terikat yaitu (1) tercapainya laba, (2) tercapainya produktivitas, (3) keluhan pelanggan, (4) umur piutang.

Penelitian ini dilakukan kepada karyawan dan manajer pada PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian pegawai tetap sejumlah 58 orang dari populasi sebanyak 61 orang. Metode pengambilan sampel secara *disproportionate stratified random sampling* dengan taraf kesalahan 5%. Sumber data meliputi data primer dan data sekunder. Skala pengukuran dengan menggunakan skala likert.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data dan Interpretasi Data

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda  $Y = -4.310 + 0.302X_1 + 0.291X_2 + 0.354X_3$ . Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R-squared) adalah sebesar 78.2%. Sisanya sebesar 21.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, tetapi karena pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih dari 2 variabel, maka nilai determinasi yang digunakan bukan lagi R-squared melainkan Adjusted R-squared yaitu sebesar 0.752 atau 75.2%. Adjusted R-squared merupakan nilai penyesuaian atau korelasi terhadap nilai R-squared.

Sesuai dengan hasil perhitungan uji-F diperoleh nilai Fhitung 28.275. Nilai Fhitung > Ftabel yaitu 2.8827. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000, nilai signifikansi < 0.005. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel. 1. Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	Korelasi Parsial	Determinasi parsial
Audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ )	0.698	0.456
Audit kepuasan karyawan ( $X_2$ )	0.615	0.338
Audit ketaatan manajerial ( $X_3$ )	0.631	0.424

Koefisien korelasi parsial menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Karena variabel audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ ) memiliki koefisien determinasi parsial tertinggi, maka variabel audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ ) merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi efektivitas organisasi (Y).

Tabel. 2. Uji-t

Variabel	t-hitung	Signifikansi
Audit fungsi sumber daya	3.078	0.001

manusia ( $X_1$ )		
Audit kepuasan karyawan ( $X_2$ )	2.167	0.028
Audit ketaatan manajerial ( $X_3$ )	2.820	0.005

Uji t dipergunakan untuk mengukur tingkat signifikan hubungan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat).

- (1) Variabel audit fungsi sumberdaya manusia ( $X_1$ ), nilai t-hitung diperoleh sebesar 3.078. Nilai t-hitung  $>$  t-tabel 2.0322 dan signifikanasinya  $0.001 < 0.05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel audit fungsi sumberdaya manusia ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.
- (2) Variabel audit kepuasan karyawan ( $X_2$ ), nilai t-hitung diperoleh sebesar 2.167. Nilai t-hitung  $>$  t-tabel 2.0322 dan signifikanasinya  $0.028 < 0.05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel audit kepuasan karyawan ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.
- (3) Variabel audit ketaatan manajerial ( $X_3$ ), nilai t-hitung diperoleh sebesar 2.820. Nilai t-hitung  $>$  t-tabel 2.0322 dan signifikanasinya  $0.005 < 0.05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Variabel audit ketaatan manajerial ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi.

## PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel bebas ( $X_1$ ) sebesar 3.078, variabel ( $X_2$ ) sebesar 2.167 dan variabel ( $X_3$ ) sebesar 2.820. Nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas adalah positif yang menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ ), audit kepuasan karyawan ( $X_2$ ), audit ketaatan manajerial ( $X_3$ ) terhadap efektivitas organisasi atau dengan kata lain semakin tinggi pengaruh audit sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan dan audit ketaatan manajerial, maka semakin tinggi efektivitas organisasi.

Koefisien korelasi R sebesar 0.826 atau 78.2% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ ), audit kepuasan karyawan ( $X_2$ ), audit ketaatan manajerial ( $X_3$ ) terhadap efektivitas organisasi sangat erat. Pada PT Surveyor Indonesia Surabaya Area menunjukkan bahwa kalau tidak ada audit sumber daya manusia maka efektivitas organisasi atau dengan kata lain tidak efektif. Tetapi apabila dilihat dari jawaban responden menunjukkan bahwa pelaksanaan audit sumber daya manusia belum tepat sasaran.

Pada fungsi audit sumber daya manusia dari jawaban responden mengenai pernyataan tanggung jawab setiap aktivitas sebagian besar responden setuju tentang adanya kejelasan dan tidak adanya tumpang tindih tanggung jawab, tetapi yang menjadi ragu-ragu dan tidak setuju lebih dari

30% berarti masih terdapat ketidakjelasan tanggung jawab dan masih adanya tumpang tindih tanggung jawab. Aktivitas yang dilaksanakan PT Surveyor Indonesia Surabaya Area sudah sesuai dengan prosedur yang ada, yang digunakan mencapai tujuan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab 54.3% setuju dan 15% tidak setuju tentang kesesuaian aktivitas dengan prosedur. Koreksi terhadap kesalahan dan koreksi terhadap penyimpangan prosedur sudah dijalankan. Sanksi terhadap kesalahan sudah diterapkan. Namun 19% responden menyatakan ada rencana yang kurang konsekuen dalam pelaksanaannya, selain itu rencana tidak tertuang dalam program hal ini didukung dari jawaban responden yang menjawab 21%. Para pegawai masih ada kecenderungan ketidakpercayaan terhadap para manajer meski responden hanya menjawab 14%. Kepuasan karyawan pada PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area 26% masih diragukan karena masih ada keinginan karyawan untuk keluar dan mengundurkan diri.

Dalam hal pencapaian laba bersih PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area 23% responden yang menjawab ragu-ragu mengenai tercapainya laba, hal ini mungkin dikarenakan ketidaktahuan mereka tentang tercapainya laba. Order yang ditetapkan oleh PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area telah mencapai sasaran hal tersebut telah didukung oleh jawaban responden lebih dari 81% menjawab setuju, hanya 9% yang menjawab ragu-ragu. Hal tersebut dikarenakan bagian-bagian tertentu atau bidang jasa sektor tertentu yang ordernya kurang, tetapi secara keseluruhan order telah tercapai sesuai sasaran. Berkaitan dengan umur piutang, 12% responden menyatakan kadang tidak tepat waktu, padahal hal tersebut dapat mengganggu perputaran arus kas serta keuntungan yang diperoleh.

Pengujian hipotesis pengaruh variabel audit fungsi sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan manajerial, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Dari uji-t diperoleh hasil bahwa variabel audit fungsi sumber daya manusia ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap efektivitas organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai akan mempunyai efektivitas yang tinggi bila mereka mengetahui kejelasan tugasnya, adanya prosedur yang jelas mengenai pekerjaannya, adanya tindak lanjut terhadap rencana yang telah ditetapkan oleh manajemen dan adanya koreksi dan sanksi yang lebih tegas terhadap kesalahan mereka. Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-F menunjukkan bahwa variabel audit fungsi sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan manajerial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel audit fungsi sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan manajerial mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi. Karena itu apabila perusahaan tidak memperhatikan pelaksanaan audit SDM dengan baik dan benar, maka akan berpengaruh terhadap tercapainya laba, produktivitas, tingkat jumlah pelanggan dan umur piutang perusahaan.
2. Prosentase pengaruh variabel bebas audit fungsi sumber daya manusia terhadap variabel terikat yaitu efektivitas organisasi yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R) sebesar 0.826 atau 78.2%, sisanya 21.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, tetapi karena pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan lebih dari dua variabel, maka nilai determinasi yang digunakan bukan lagi R-squared melainkan Adjusted R-squared sebesar 0.752 atau 75.2%.
3. Secara parsial dengan uji-t menunjukkan bahwa audit fungsi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. Audit kepuasan karyawan berpengaruh signifikan

terhadap efektivitas organisasi. Audit ketaatan manajerial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi

4. Audit sumber daya manusia yang meliputi audit fungsi sumber daya manusia, audit kepuasan karyawan, audit ketaatan manajerial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area. Audit fungsi sumber daya manusia berpengaruh dominan terhadap efektivitas organisasi. Dengan demikian pelaksanaan audit SDM akan meningkatkan efektivitas organisasi PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area.

### **Saran**

Saran-saran yang dapat penulis berikan :

1. PT. Surveyor Indonesia Surabaya Area hendaknya terus memperhatikan pelaksanaan audit SDM supaya efektivitas organisasi meningkat. Hal ini dikarenakan efektivitas organisasi sebagian besar dipengaruhi adanya audit sumber daya manusia, dan apabila tidak ada audit maka efektivitas menunjukkan angka yang negative artinya perusahaan tidak efektif.
2. PT. Surveyor Indonesia hendaknya tetap memperhatikan perkembangan audit SDM supaya sebelum efektivitas organisasi menurun, maka dengan cepat dapat diambil langkah-langkah penanggulangannya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta
- Dessler, Garry. 1995. *Manajemen Personalialia*. Terj. Jakarta. Erlangga.
- Direksi PT. Surveyor Indonesia. 2010. *Company Profile PT. Surveyor Indonesia*.
- Djarwanto Ps., Pangestu Subagyo. 1993. *Statistik Induktik*. Yogyakarta BPFE.
- Hamilton, Alexander. 2000. *Manajemen Audit. Surabaya, Usaha Nasional*.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju.
- Ranupandojo, H. Dan Husnan. S. 2000. *Manajemen Personalialia, 2000*. Yogyakarta. BPFE.
- Susilo. W. 2002. *Audit SDM*. Jakarta. Vorqista Binamega.
- Yudi, Mukzam. 2008. *Audit Personalialia dan Pengaruhnya Terhadap Efektivitas Organisasi*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 8 no. 5 September 2008 hl. 105-109.