

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. Siti Latifatul Arifa & Priyanto (2021)

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menilai efektifitas pelaksanaan fungsi sumber daya manusia di pabrik kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera melalui audit operasional. Ruang lingkup penelitian adalah fungsi sumber daya manusia yang terdiri dari: fungsi perencanaan sumber daya manusia, fungsi rekrutmen sumber daya manusia, fungsi seleksi, fungsi orientasi dan penempatan, fungsi pelatihan dan pengembangan, fungsi penilaian kinerja, fungsi kompensasi dan remunerasi. Fungsi kesehatan dan keselamatan kerja, fungsi perencanaan dan pengembangan karir dan pengurangan tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang digunakan diperoleh melalui dokumen perusahaan, wawancara langsung kepada manajer dan staf HR dan General Service, serta kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan dari 10 fungsi SDM yang telah diaudit, fungsi perencanaan SDM, fungsi rekrutmen, fungsi seleksi, fungsi orientasi dan penempatan, fungsi penilaian kinerja, fungsi pengembangan karir dan fungsi pengurangan tenaga kerja telah berjalan

efektif. Fungsi lainnya yaitu fungsi pelatihan dan pengembangan, fungsi kompensasi, dan fungsi keselamatan, belum terlaksana secara efektif, baik karena kebijakan perusahaan maupun karena masih rendahnya kesadaran staf.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Sumber data yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan data primer.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan efektivitas.

Adapun perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Sumber data yang digunakan oleh penelitian terdahulu menggunakan dua sumber data, sedangkan penelitian saat ini menggunakan satu sumber data.
3. Populasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu menggunakan populasi PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.

2. Rachdiansyah et al. (2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang berjumlah sebanyak 158 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Cluster

Random Sampling. Jumlah sampel yang digunakan adalah 80 responden, yang di peroleh dari empat divisi yang berbeda, yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden). Data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah audit manajemen sumber daya manusia. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 20 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang tidak dilibatkan kembali pada saat penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini :

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama meneliti dibidang kesehatan.
2. Terdapat persamaan variabel antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu kinerja pegawai.

Perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan populasi rumah sakit umum daerah kota bekasi, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi rumah sakit darmo surabaya.
2. Penelitian terdahulu menggunakan penelitian kausal komparatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan penelitian kuantitatif.

3. Penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan teknik purposive sampling.

3. Buchori (2021)

Penelitian ini merupakan audit manajemen yang dilaksanakan untuk menilai efektivitas pada fungsi sumber daya manusia di PDAM Tirta Taman Kota Bontang. Audit dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pencapaian efektivitas fungsi sumber daya manusia dan untuk mengetahui kelemahan yang ada pada perusahaan serta memberikan rekomendasi perbaikan atas kelemahan yang ada. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses analisis data dengan membandingkan 3 (tiga) elemen dalam audit yaitu kriteria, penyebab, dan akibat. Terdapat 10 (sepuluh) ruang lingkup audit, yaitu (1) perencanaan sumber daya manusia, (2) rekrutmen sumber daya manusia, (3) seleksi sumber daya manusia, (4) Orientasi dan penempatan sumber daya manusia, (5) pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, (6) penilaian kinerja, (7) perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia, (8) perlindungan tenaga kerja, (9) pemberian kompensasi karyawan, dan (10) pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian pelaksanaan fungsi sumber daya manusia di PDAM Tirta Taman kota Bontang telah berjalan secara efektif sesuai dengan kebijakan perusahaan meskipun terdapat satu fungsi yang belum berjalan secara efektif yaitu pada fungsi perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia. Berdasarkan hasil temuan audit, peneliti memberikan rekomendasi perbaikan yang kedepannya diharapkan dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Persamaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini :

- 1) Persamaan topik antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama membahas mengenai efektivitas.
- 2) Persamaan variabel independen antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, yaitu audit manajemen.
- 3) Sumber data yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan data primer.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

- 1) Perbedaan populasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan populasi PDAM Tirta Taman Kota Bontang, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo
- 2) Perbedaan metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.

4. Putri (2020)

Penelitian ini bertujuan agar penelitian ini dapat mengetahui bagaimana implementasinya audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan karyawan kinerja di PT Citra Bumi Sumatera Palembang. Studi ini menggunakan data primer dan data sekunder dengan mengumpulkan data dari observasi, dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan cara menganalisis data dilakukan oleh penulis. Hasil penelitian yang

dilakukan menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia Audit yang dilakukan oleh PT. Citra Bumi Sumatera Palembang relatif cukup baik dan faktor-faktor pelaksanaan orientasi dan penempatan fungsi serta faktor pelaksanaannya fungsi pelatihan dan pengembangan belum memainkan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

- 1) Metode penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama meneliti pada bidang kesehatan.
- 2) Metode penelitian antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif.
- 3) Variabel dependen yang digunakan oleh peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah kinerja karyawan.
- 4) Jenis data yang digunakan oleh peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah data primer.

Adapun perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini :

- 1) Perbedaan populasi antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini yaitu peneliti terdahulu menggunakan populasi rumah sakit Tanjungpinang di Bintan, sedangkan peneliti saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.
- 2) Variabel independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu ialah pengendalian internal, sedangkan peneliti saat ini menggunakan audit manajemen.

- 3) Analisis yang digunakan oleh peneliti terdahulu menggunakan analisis korelasi, sedangkan peneliti saat ini menggunakan analisis regresi.

5. Herdian et al. (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas manajemen fungsi sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi atau saran atas berbagai kelemahan yang ditemukan di PT. Bungo Dani Mandiri Utama. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data adalah analisis kualitatif dengan menilai efektivitas fungsi sumber daya manusia berdasarkan perbandingan antara kondisi, kriteria, sebab dan akibat. Hasilnya menggambarkan bahwa fungsi sumber daya manusia telah menerapkan kegiatannya secara efektif termasuk kompensasi dan remunerasi, hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Sementara perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penilaian kinerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kepuasan kerja belum dikelola dengan baik.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Topik yang digunakan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menilai efektivitas manajemen.
2. Sumber data yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu sama-sama menggunakan data primer.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Populasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu PT. Bungo Dani Mandiri Utama sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.

6. Laoli (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dari Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli yang berjumlah sebanyak 158 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode Cluster Random Sampling. Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 responden, yang diperoleh dari empat divisi yang berbeda yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah audit manajemen. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 20 pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli yang tidak dilibatkan kembali pada saat penelitian. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis data yang digunakan dalam menguji

hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Gunungsitoli.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama meneliti dibidang kesehatan.
2. Persamaan variabel independen antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah sama-sama menggunakan audit manajemen
3. Persamaan variabel dependen antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini ialah kinerja pegawai.
4. Metode penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah metode penelitian kuantitatif.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Perbedaan populasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, penelitian terdahulu menggunakan populasi RSUD Gunung Sitoli, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.
2. Hipotesis yang ada dalam penelitian terdahulu hanya satu, sedangkan dalam penelitian saat ini hipotesisnya ada tiga.
3. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu ialah metode Cluster Random Sampling sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode purposive sampling.

7. Nafi'ah & Setiyanti (2018)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Audit Operasional terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit; Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Audit; Pengaruh Operasional dan Internal Pengendalian Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. Populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai RSUD Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati yang berjumlah 200 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive teknik pengambilan sampel dengan sampel yang berjumlah sebanyak 90 orang. Variabel dalam penelitian ini adalah audit operasional, pengendalian intern, dan efektivitas pelayanan kesehatan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik mengisi kuesioner. Metode analisis data meliputi prasyarat analisis uji dan uji hipotesis. Uji prasyarat analisis meliputi uji linieritas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda analisis, koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Audit Operasional dan Pengendalian Internal terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit. Berdasarkan hasil penelitian, direkomendasikan kepada Rumah Sakit Kesehatan Fastabiq PKU Muhammadiyah Pati hendaknya menambah alat kesehatan yang baik agar pelayanan yang diberikan menjadi lebih efektif. Serta Sistem Informasi Akuntansi dan Manajemen yang dimiliki rumah

sakit harus dikembangkan lebih baik lagi untuk meningkatkan pengendalian intern rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan variabel independen audit operasional.
2. Persamaan objek penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu rumah sakit.
3. Persamaan metode penelitian antara peneliti terdahulu dengan penelitian saat ini adalah dengan metode penelitian kuantitatif.
4. Metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan metode purposive sampling.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen, salah satunya pengendalian internal; sedangkan penelitian saat ini menggunakan satu variabel independen yaitu audit manajemen/operasional.
2. Populasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu yaitu RSU Fastabiq Sehat PKU Muhammadiyah Pati, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.
3. Perbedaan variabel dependen antara penelitian terdahulu dengan

peneliti saat ini ialah, penelitian terdahulu menggunakan efektifitas pelayanan kesehatan, sedangkan penelitian saat ini menggunakan kinerja pegawai.

8. Annisa & Mustikawati (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 158 responden. Pemilihan sampel yang digunakan yaitu metode Cluster Random Sampling. Jumlah sampel adalah 80 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

- 1) Antara peneliti saat ini dengan peneliti terdahulu yaitu sama-

sama meneliti pada bidang kesehatan.

- 2) Variabel independen yang digunakan pada peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini sama-sama menggunakan variabel audit manajemen.
- 3) Persamaan variabel dependen yang digunakan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini yaitu kinerja karyawan.
- 4) Teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengambilan data dengan kuisioner.
- 5) Peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif

Adapun perbedaan antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini :

- 1) Perbedaan populasi antara peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini adalah peneliti terdahulu menggunakan populasi Rumah Sakit Umum Purbowangi Kabupaten Kebumen, sedangkan peneliti saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.

9. Yulianti & Khairani (2017)

Tujuan penelitian ini untuk melihat efektivitas kinerja karyawan dan memberikan saran serta rekomendasi dari temuan atas audit sumber daya manusia pada PT Indograha Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data

wawancara dan kuesioner kepada divisi manajemen sumber daya manusia. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dengan melakukan fungsi penilaian personil efektivitas berdasarkan perbandingan antara kriteria, sebab dan akibat. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa aktivitas fungsi sumber daya manusia pada PT Indograha telah berjalan secara efektif, sedangkan untuk audit sumber daya manusia belum dilakukan oleh perusahaan secara berkala dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia di bidang audit.

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan metode kuisioner.
2. Persamaan tujuan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu menilai keefektifan kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif, sedangkan penelitian saat ini menggunakan penelitian kuantitatif.
2. Penelitian terdahulu menggunakan dua metode pengumpulan data sedangkan penelitian saat ini hanya menggunakan satu metode saja.
3. Penelitian terdahulu menggunakan populasi di PT sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi di rumah sakit.

10. Ayu et al. (2014)

Audit manajemen atas fungsi sumber daya manusia yang dilakukan pada Perusahaan X kota Y bertujuan untuk mengetahui ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas fungsi sumber daya manusia pada Perusahaan X kota Y, mengidentifikasi kelemahannya serta memberikan rekomendasi atas kelemahan tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Ruang lingkup penelitian yang dibahas adalah sembilan fungsi sumber daya manusia yang terdiri atas: fungsi perencanaan; fungsi rekrutmen, seleksi dan orientasi; fungsi pelatihan; fungsi penilaian prestasi kerja; fungsi pengembangan karir; fungsi kompensasi dan imbalan; fungsi perlindungan karyawan; fungsi hubungan karyawan; pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan studi lapangan yaitu, wawancara, observasi, dokumentasi, studi kepustakaan, artefak. Proses analisis data yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dengan membandingkan tiga elemen dalam audit manajemen yaitu criteria, causes, dan effect. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa terdapat fungsi yang belum ekonomis, efektif maupun efisien, fungsi tersebut adalah fungsi perencanaan, orientasi, fungsi pelatihan, fungsi penilaian, fungsi pengembangan karir, fungsi kompensasi, fungsi hubungan karyawan, dan fungsi pemutusan hubungan kerja, sedangkan fungsi yang dinilai ekonomis, efektif dan efisien adalah fungsi perlindungan pegawai, rekrutmen, dan seleksi. Dari kelemahan yang ditemukan maka peneliti memberikan

rekomendasi dalam mengembangkan pengelolaan sumber daya manusia yang akan datang.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Variabel independen yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini sama-sama menggunakan ekonomis, efektivitas, dan efisiensi.
2. Topik penelitian yang digunakan oleh penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan audit manajemen.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini :

1. Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif sedangkan penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif.
2. Populasi yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah perusahaan x, sedangkan penelitian saat ini menggunakan populasi Rumah Sakit Darmo Surabaya.

Tabel Matriks Penelitian

No.	Nama Peneliti	Faktor Ekonomis (X ₁)	Faktor Efisiensi (X ₂)	Faktor Efektivitas (X ₃)	Kinerja Pegawai (Y)
1.	(Siti Latifatul Arifa & Priyanto, 2021)	TB	TB	B	
2.	(Rachdiansyah et al., 2021)				
3.	(Buchori, 2021)			B	
4.	(Putri, 2020)				
5.	(Herdian et al., 2019)			TB	
6.	(Nafi'ah & Setiyanti, 2018)			B	
7.	(Laoli, 2018)				
8.	(Annisa & Mustikawati, 2017)			B	
9.	(Yulianti & Khairani, 2017)			B	
10.	(Ayu et al., 2014)	TB	TB	TB	

2.2 Landasan Teori

Teori-teori yang memiliki keterkaitan dengan penelitian saat ini adalah teori yang diperoleh dari penelitian terdahulu.

2.2.1 Expectancy Theory of Motivation

Teori pengharapan (atau teori motivasi pengharapan) dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (outcomes) daripada kebutuhan (needs). Teori ini mengusulkan seorang individu akan berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu karena mereka termotivasi untuk memilih perilaku tertentu atau perilaku lain karena hasil yang mereka harapkan adalah perilaku yang akan dipilih (Dewiyanti, 2021). Pada dasarnya motivasi pemilihan perilaku ditentukan oleh keinginan hasilnya. Terdapat tiga komponen dalam teori ini, yaitu:

1) *Expectancy*

Expectancy adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (Ridwan, 2019).

2) *Instrumentality*

Instrumentality adalah keyakinan bahwa seseorang akan menerima upah jika ekspektasi kinerja terpenuhi. Reward ini dapat hadir sendiri dalam bentuk kenaikan gaji, promosi, pengakuan atau prestasi. *Instrumentality* rendah ketika reward

adalah sama untuk semua kinerja yang diberikan. Cara lain hasil *instrumentality* bekerja adalah komisi. Dengan kinerja komisi secara langsung berkorelasi dengan hasil (berapa banyak uang dihasilkan). Jika kinerja tinggi dan banyak barang yang dijual semakin banyak uang yang akan dihasilkan (Dewiyanti, 2021).

3) *Valence*

Nilai suatu individu ditempatkan pada imbalan dari hasil, yang didasarkan pada kebutuhan mereka, tujuan, nilai-nilai dan sumber motivasi. Faktor-faktor yang berpengaruh termasuk nilai-nilai, kebutuhan, tujuan, preferensi seseorang dan sumber yang memperkuat motivasi mereka untuk hasil tertentu. *Valence* ditandai dengan sejauh mana seseorang menghargai hasil atau imbalan yang diberikan (Dewiyanti, 2021).

2.2.2 Kinerja Pegawai

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Ada tiga faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja) dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja) (Sutedjo & Mangkunegara, 2018).

Kinerja juga merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kerjanya baik atau sebaliknya,

perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja atau PHK apabila performa karyawan tidak sesuai harapan.

Indikator kinerja karyawan menurut para ahli datang dari dari Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator penilaian kinerja karyawan menurut para ahli adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian.

2.2.3 Audit dan Audit Manajemen

Menurut Arens et al (2017:4) Audit adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. Menurut The Economics Times audit merupakan dari audit akuntansi hingga pemeriksaan fakta untuk memastikan bahwa bagian dari organisasi atau bisnis telah mengikuti sistem pencatatan yang terdokumentasi. Proses audit adalah ketika auditor mengumpulkan dan meninjau informasi (University, 2016).

Temuan auditor dicatat dalam laporan yang disusun secara sistematis. Melaporkan hasil audit yang dicatat dalam laporan auditor. Berdasarkan definisi di atas dapat dikatakan bahwa unsur-unsur penting dalam audit yaitu audit merupakan suatu proses sistematis yang bersifat logis, terstruktur, dan terorganisir (Cut Novalina, 2014). Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang telah direncanakan dan untuk mencapai tujuan tersebut maka

diperlukannya pengendalian internal. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan harus diawasi dan sumber ekonomi yang dimiliki harus digunakan sebaik mungkin (Maltby & Chandler, 2020).

Terjadi pengembangan kebutuhan dari audit keuangan ke audit non keuangan disebabkan adanya perasaan tidak puas terhadap hasil audit keuangan yang hanya berupa opini, yang disebut dengan audit manajemen. Menurut Sukrisno (2013) Audit Manajemen disebut juga operational audit, functional audit, sistem audit, adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Manajemen audit merupakan suatu telaah sistematis kepada kegiatan sebuah organisasi tertentu dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan tertentu dengan maksud untuk menilai aktivitas, mengidentifikasi beberapa kesempatan untuk perbaikan, pengembangan rekomendasi bagi perbaikan atau tindakan lebih lanjut (Area, 2021).

Untuk mengerti dengan jelas mengenai pengertian audit manajemen, berikut ini adalah pendapat beberapa ahli. Agoes (2004:10) menyatakan bahwa Audit Manajemen adalah suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi suatu perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan

oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien dan ekonomi.

Menurut Arens et al (2010) Audit operasional mengevaluasi efisiensi dan efektivitas setiap bagian dari prosedur operasi organisasi dan metode. Pada penyelesaian audit operasional, manajemen biasanya mengharapkan rekomendasi untuk meningkatkan operasi (Wati, 2018). Audit manajemen digunakan untuk memastikan seberapa baik manajemen, baik dalam hubungan eksternalnya dengan pihak luar maupun efisiensi internalnya.

Setiap aspek manajemen akan diperiksa, dan rekomendasi yang ditawarkan diharapkan bisa meningkatkan efisiensi dan profitabilitas. Audit manajemen bertujuan untuk mengidentifikasi kegiatan, program, dan aktivitas yang masih memerlukan perbaikan, sehingga dengan rekomendasi yang diberikan nantinya dapat dicapai perbaikan atas pengelolaan berbagai program dan aktivitas pada perusahaan tersebut (Yusup, 2014).

2.2.4 Faktor Ekonomis

Ekonomisasi berhubungan dengan bagaimana perusahaan dalam mendapatkan sumber daya yang akan digunakan dalam setiap aktivitas. Ekonomisasi merupakan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola (IBK, 2015). Ekonomisasi atau kehematan berarti cara penggunaan sesuatu hal secara berhati-hati dan bijak agar diperoleh hasil yang terbaik (Bambang Leo

Handoko, 2021). Ekonomis merupakan aspek kinerja yang berhubungan dengan input, yang berpacu pada kegiatan pengadaan sumber daya. Ekonomi memiliki keterkaitan dengan penyediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu yang tepat, dengan biaya serendah mungkin.

2.2.5 Faktor Efisien

Efisiensi berhubungan dengan bagaimana perusahaan melakukan operasi, sehingga tercapai optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Efisiensi berhubungan dengan metode kerja (operasi). Metode kerja yang baik akan dapat memandu proses operasi berjalan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Jadi, efisiensi merupakan ukuran proses yang menghubungkan antara input dan output dalam operasional perusahaan (IBK, 2015).

2.2.6 Faktor Efektivitas

Efektivitas ialah keberpengaruh atau keberhasilan setelah melakukan sesuatu (Pekei, 2017). Efektivitas merupakan suatu standar yang digunakan untuk menilai prestasi dari fungsi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Berikut ini adalah beberapa pengertian mengenai konsep efektivitas menurut para ahli: Definisi Efektivitas menurut Tunggal (2000:12) adalah berhubungan dengan penentuan apakah tujuan perusahaan telah ditetapkan dan tercapai. Johny Setiawan (1988:56) mengatakan bahwa efektivitas

berhubungan dengan hasil guna yang berkaitan dengan hasil operasi, efektivitas itu dianggap sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat dinyatakan berhasil) di dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Agoes, 2004) efektivitas diartikan sebagai perbandingan masukan-keluaran dalam berbagai kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan, baik ditinjau dari kuantitas atau volume hasil kerja kualitas hasil kerja maupun batas waktu yang ditargetkan. Efektivitas dimaksud bahwa produk akhir suatu kegiatan operasional telah mencapai tujuan baik ditinjau dari segi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, maupun batasan waktu yang ditargetkan (Agoes, 2009).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Faktor Ekonomis dalam Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Ekonomis merupakan aspek kinerja yang berkaitan dengan input, yang umumnya mengacu pada kegiatan pengadaan sumber daya. Ekonomi berkaitan erat dengan penyediaan sumber daya dalam jumlah dan mutu yang tepat, pada waktu yang tepat, dengan biaya serendah mungkin (Rohmah & Lestari, 2016).

Ekonomisasi berhubungan dengan bagaimana perusahaan dalam mendapatkan sumber daya yang akan digunakan dalam setiap

aktivitas. Ekonomisasi merupakan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola (IBK, 2015). Ekonomisasi atau kehematan berarti cara penggunaan sesuatu hal secara berhati-hati dan bijak agar diperoleh hasil yang terbaik.

Kinerja pegawai dapat dikatakan ekonomis apabila terdapat penghematan belanja yang dilakukan oleh pegawai, belanja barang dan jasa serta belanja modal seperti pengadaan alat kesehatan, belanja obat dan lain sebagainya. Semakin rendah biaya anggaran maka semakin rendah pula pemborosan terjadi pada organisasi.

Berdasarkan penelitian oleh Setiyani (2020), menunjukkan bahwa rasio ekonomis yang dihasilkan pelayanan sektor Publik RSUD Kab. Selayar selama 3 (tiga) tahun yaitu 2017–2019 dinilai ekonomis karena dibawah pada angka 100%. Berdasarkan Expectancy theory faktor ekonomis sesuai dengan pertautan (*instrumentality*) hal ini dijelaskan karena, seorang pegawai yang memiliki ketrampilan maupun pengetahuan mengenai penghematan dalam melakukan anggaran belanja, maka semakin rendah biaya anggaran semakin rendah pula pemborosan yang akan terjadi.

2.3.2 Pengaruh Faktor Efisien dalam Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2001) secara umum pengertian efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai

dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya. Audit manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk memeriksa efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, artinya diarahkan selain pada aspek ketaatan azas dan pencapaian tujuan juga diarahkan untuk menilai tingkat efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Tati, 2018).

Jika efisiensi kerja pada umumnya merupakan hasil dari cara-cara kerja yang sesuai dengan prosedur kerja, maka cara kerja yang efisien adalah cara yang tidak mengurangi hasil yang akan dicapai seperti : cara termudah, tercepat, termurah, teringan, dan terpendek.

Dengan mengimplementasikan prosedur kerja yang sesuai, maka diharapkan organisasi akan memperoleh tingkat efisiensi kerja yang lebih baik/tinggi dari para pegawai, yang pada gilirannya mampu meningkatkan tingkat produktivitas organisasi. Kinerja pegawai dapat dikatakan efisien apabila pengeluaran yang dilakukan oleh pegawai memperhatikan skala prioritas yang lebih penting dibandingkan yang tidak penting.

Pada penelitian Setiyani (2020) menunjukkan bahwa kinerja pelayanan sektor publik RSUD Selayar pada tahun 2017 dinyatakan efisien, sedangkan tahun 2018 meningkat tetapi rasio efisiensi tidak mencapai 100% berarti masih dinyatakan efisien kemudian tahun 2019 masih hal yang sama tetap dinyatakan efisien karena kembali mengalami penurunan tahun 2018 sebesar 94,57%.

Berdasarkan Expectancy theory faktor efisien sesuai dengan pengharapan hal ini dijelaskan karena, seorang pegawai yang dapat mengimplementasikan prosedur kerja yang sesuai, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

2.3.3 Pengaruh Faktor Efektivitas dalam Audit Manajemen terhadap Kinerja Pegawai

Definisi Efektivitas menurut Tunggal (2000:12) adalah berhubungan dengan penentuan apakah tujuan perusahaan telah ditetapkan dan tercapai. Johny Setiawan (1988:56) mengatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan hasil guna yang berkaitan dengan hasil operasi, efektivitas itu dianggap sebagai derajat keberhasilan suatu organisasi (sampai seberapa jauh suatu organisasi dapat dinyatakan berhasil) di dalam usahanya untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut. Menurut Agoes (2004) efektivitas diartikan sebagai perbandingan masukan-keluaran dalam berbagai kegiatan sampai dengan pencapaian tujuan yang ditetapkan, baik ditinjau dari kuantitas atau volume hasil kerja kualitas hasil kerja maupun batas waktu yang ditargetkan (Dewi, 2015).

Dengan adanya pengendalian intern manajemen perusahaan dapat melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas masing-masing karyawannya, agar tetap fokus dalam pekerjaan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan. Dengan terbentuknya

pelaksanaan audit operasional yang efektif dan efektivitas audit internal yang memadai, maka akan membuahkan hasil dan kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

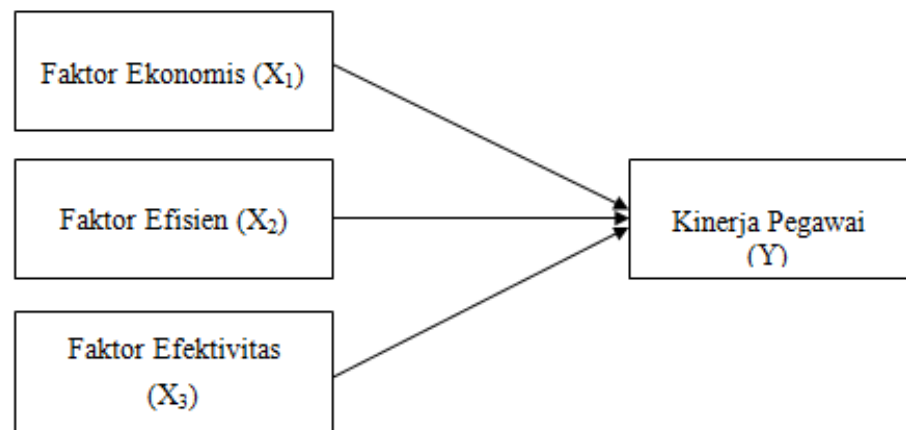
Suatu kegiatan atau aktifitas dapat dikatakan efektif apabila telah memenuhi kriteria efektifitas yang memiliki keterkaitan dengan terlaksananya seluruh tugas pokok. Berdasarkan faktor waktu tugas, produktifitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan lingkungan kerja, dan kelengkapan fasilitas sangat mempengaruhi peningkatan efektifitas dari seorang pegawai (Syahputra, 2018). Apabila faktor tersebut tidak ada, maka organisasi sulit untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawainya.

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila penggunaan anggaran dalam organisasi tersebut dapat di realisasikan dengan baik, guna untuk memenuhi pencapaian program kerja yang terlaksana. Pada penelitian Setiyani (2020) bahwa pada tahun 2018-2019 menggambarkan kinerja pelayanan publik dinyatakan telah efektif karena rasio efektivitas $\geq 100\%$ tahun 2018 sebesar 102% dan tahun 2019 sebesar 108%. Semakin besar rasio efektifitas yang didapat sebuah organisasi tersebut, maka semakin baik kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan Expectancy theory faktor efektif sesuai dengan nilai (*valence*) hal ini dijelaskan karena, seorang pegawai yang dapat

menggunakan anggaran dalam organisasi dengan baik, maka pegawai dapat memenuhi pencapaian program kerja yang terlaksana.

2.4 Kerangka Pemikiran



GAMBAR 2.1

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Pengaruh faktor ekonomis dalam audit manajemen terhadap kinerja pegawai

H₂ : Pengaruh faktor efisien dalam audit manajemen terhadap kinerja pegawai

H₃ : Pengaruh faktor efektif, keadilan, kesetaraan dalam audit manajemen terhadap kinerja pegawai