

## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan mencoba memberikan kesimpulan dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan.

#### 5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut :

1. Audit sumber daya dapat digunakan pimpinan untuk memacu program audit yang belum berpengaruh pada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karena audit sumber daya manusia pada PT. JNE EXPRESS Cabang Surabaya ini dilihat dari hasil audit yang belum baik meskipun sudah diadakan program pelatihan dan pengembangan pada karyawan PT. JNE EXPRESS Cabang Surabaya.
2. Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. JNE EXPRESS Cabang Surabaya masih kurang efektif karena hasil penilaian tersebut belum dapat memperlihatkan peningkatan kinerja karyawan serta efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan, termasuk pencapaian sasaran unit kerjanya. Hal ini dikarenakan masih tingginya unsure subjektivitas dalam penilaian dan belum adanya kriteria spesifik yang ditampilkan yang dapat menunjukkan objektivitas penilaian terhadap prestasi kinerja.

3. Kondisi audit sumber daya manusia yang ada di perusahaan memperlihatkan belum adanya perhatian khusus terhadap SDM. Hal ini dikarenakan belum diterapkannya peranan audit SDM yang menjadi kegiatan penting dan lazim untuk dilakukan di dalam perusahaan. Selama ini perusahaan hanya menitikberatkan pada kepentingan dari target penjualan.

## 5.2 **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini tidak lepas dari kendala-kendala yang dihadapi peneliti selama mengumpulkan data-data yang diperlukan. Kendala yang dihadapi antara lain :

1. Menjadwalkan wawancara dengan informan yang menjadi narasumber untuk penelitian ini apalagi saat melakukan penelitian ini waktu wawancara bertepatan dengan akhir tahun.
2. Informan tidak ingin dipublikasikan mengenai identitasnya.
3. Keterbatasan waktu, tenaga biaya dan luasnya lingkup SDM yang mengakibatkan adanya kemungkinan informasi yang penting tidak dapat diteliti secara mendetail.
4. Unsur subyektifitas dalam melakukan wawancara membuat jawaban yang diutarakan tidak pasti.
5. Kurangnya ketersediaan waktu informan untuk melakukan wawancara.
6. Data-data yang bersifat rahasia yang terkait dengan anggaran, penilaian level gaji, dan laporan keuangan tidak diberikan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat penulis berikan yang mungkin dapat bermanfaat bagi PT. JNE EXPRESS Cabang Surabaya, yaitu :

1. Sebaiknya audit SDM benar-benar diterapkan agar kinerja karyawan dapat dilihat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dicapai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan dengan menerapkan salah satu aspek kualitas kekuatan kerja dengan adanya manajemen dapat meningkatkan kemampuan dan pemahaman karyawan melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan yang efektif yang merupakan tiga faktor utama penyebab meningkatnya kinerja karyawan. Selain itu teknik atau metode pelatihan yang diadakan perlu dievaluasi terus menerus sehingga output yang dihasilkan dari pelatihan tersebut benar-benar memberikan manfaat bagi karyawan yang mengikutinya dan pada akhirnya akan berpengaruh pada penciptaan *value* perusahaan.
2. Dalam penilaian kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memperbaiki metode penilaian dengan menambahkan beberapa kriteria spesifik yang menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan yang efisiensi waktu, tenaga dan biaya dari masing-masing unit kerja sesuai dengan uraian tugas formal karyawan.
3. Sebaiknya perusahaan memulai untuk menerapkan audit SDM sehingga permasalahan yang dihadapi perusahaan, khususnya persoalan dalam perspektif SDM dapat teridentifikasi secara lebih terperinci yang

sebelumnya mungkin tidak pernah di permasalahan. Dengan adanya audit SDM diharapkan timbul usaha perbankan, dapat memberikan umpan balik dan motivasi kepada karyawan serta dapat memacu prestasi karyawan secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari auditor.



## DAFTAR RUJUKAN

- Amelia, Dinda., 2011. “Penerapan Audit Manajemen Pada Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Madiun)”.
- Arens. Alvin. A. and James. K. Loebbecke. 2000. “*Auditing and Integrated Approach (8<sup>th</sup> edition). Englewood Cliff, New Jersey : Prentice Hall International, Inc.*”
- Atikah, Fadilah., 2015. “Implementasi Program Pelatihan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank ICB Bumiputera Pekanbaru”. *Jom FISIP*. Vol. 2, No. 2, 2015.
- Baharuddin, Aris, Alhabsyi, Taher., 2010. “Pengaruh Pelatihan Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”. *Jurnal Profit*. Vol.6, No.2. 2010.
- Bhayangkara, IBK. 2008. “*Audit Manajemen : Prosedur dan Implementasi*”. Jakarta Salemba Empat.
- Bambang, Suryono., 2013. “Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya” . *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 2, No. 4, 2013.
- Djati, Pantja., 2005. “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kepercayaan dan Kesetiaan Pelanggan”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol.7, No.1, 2005.
- Edi Sutrisno. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.
- Fraida, Ekromi., 2015. “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia”.

- Goenawan, Hery, Anwar, Chairul., 2014. “Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan” . *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5, No. 1, Maret 2014 Halaman 71-92.
- Haris Herdiansyah. 2013. Wawancara, Observasi Dan *Focus Group*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Hariyanto, Resa., 2016. “Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia”.
- Hidayat, Widi., 2008. “Implementasi Manajemen Audit Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Usaha Serta Kinerja Manajemen”. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol.4, No.4, 2008.
- Jusup, AL, Haryono. Auditing (Pengauditan). LPFE-UI, Salemba Empat Jakarta, buku 1&2, 2012.2. Eider, Beasley, Arens, “*Jasa Audit dan Assurance*”, Pendekatan Indonesia. Jakarta Salemba Empat.
- Khristian, Patrianus., 2012. “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Organisasi Pada PT. (Persero) Surveyor Indonesia Surabaya Area” . *Jurnal Reformasi*, Vol. 2, No. 2, Juli – Desember 2012.
- Kristiyanti, Mariana., 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global”. *Jurnal Ilmiah Informatika*. Vol.3. No.2. 2012.
- Kuncoro, Mudrajad, 2005. Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif, Jakarta: Erlangga.
- Luhglatno., 2014. “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja”. *Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No.1, 2014.
- Mihardjo, Vika., 2015.“Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada PT. Sari Pawita Pratama”. *Agrova*. Vol. 3, No. 2, 2015.
- Mulyadi, 2002, *Auditing*, Edisi keenam, Cetakan pertama , Jakarta: Salemba Empat.

- Nugraheni, Ratna., 2007. "Pemahaman Tentang Audit Manajemen". *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*. Vol.4. No.2. 2007.
- Prasetya, Arik, Susilo, Heru., 2014. "Audit Manajemen Pada Fungsi Sumber Daya Manusia" . *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 13, No. 1 Agustus 2014.
- Pupung, Purnamasari, Pratama, Rio., 2014. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" . *Jurnal Akuntansi*. Gelombang 2, 2014.
- Rizki, Bambang., 2013. "Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Kinerja Pada Bank Maspion" . *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*. Vol. 2, No. 11, 2013.
- Saleem, Farah., 2015. "Evaluasi Peran HR Audit dalam Efektivitas di Organisasi". *European Journal of Business and Management*. Vol. 7, No. 22, 2015.
- Susilo, Willy., 2002. "Audit Sumber Daya Manusia Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Perusahaan" .
- Tunggal, Amin Widjaja. 2003. "*Management Audit Kontemporer*". Edisi revisi. Jakarta : Harvarindo.
- William F. Meisser, dan Margareth Boh, 2003. "*Auditing and Assurance : A Systematic Approach (3th edition). USA*". McGraw-Hill.
- Willy, Susilo. 2002. "*Audit Sumber Daya Manusia*". PT. VIRQISTATAMA BINAMEGA.
- Wuryan, Andayani. 2008. *Audit Internal*. Edisi 1. BPF. Yogyakarta.