

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yaitu sebagai elemen utama dibandingkan dengan elemen lain yang juga dimiliki oleh perusahaan seperti modal, teknologi, dan metode, karena peran sumber daya manusia adalah sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan, yang mana elemen lain yang juga dimiliki perusahaan tersebut tidak akan bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, sebab manusia yang akan memilih teknologi, mencari modal, dan manusia yang menggunakan serta memeliharanya. Perusahaan harus memandang penting sumber daya manusia karena mereka merupakan penentu dari terwujudnya tujuan perusahaan, mereka lah yang melakukan perencanaan dan pelaksanaan demi tercapainya kemampuan kompetitif perusahaan. Maka, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, dan harus selalu diawasi serta diperbaiki untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu bidang ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting karena manusia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia yang handal dapat dimiliki dengan melakukan suatu cara yang membuat kinerja para karyawan meningkat secara efektif dan efisien, sehingga target perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Fenomena yang terjadi saat ini berkaitan dengan kinerja karyawan cukup banyak. Diantaranya, Menurut Soedarsa et al. (2014) fenomena menarik yang terjadi pada dunia kerja saat ini ada tiga. Fenomena pertama adalah *turnover* yang cukup tinggi, karena semakin banyak perusahaan yang ada akan berdampak pada kemungkinan terjadinya *turnover* karena karyawan ingin berpindah ke tempat yang lebih baik atau yang mampu menarik perhatiannya, sehingga perusahaan

harus berusaha untuk mempertahankan karyawan yang profesional dan produktif. Fenomena kedua adalah masih banyak perusahaan yang belum menaruh perhatian pada audit sumber daya manusia, padahal sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan sehingga seharusnya mendapat perhatian semaksimal mungkin untuk dikembangkan. Fenomena ketiga adalah ketidaksesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan penempatan karyawan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini terjadi karena ketidaksesuaian ini dapat menghambat penguasaan karyawan terhadap bidang ilmu yang melatarbelakangi pekerjaannya.

Fenomena lain juga diungkapkan oleh Nuratiah (2012), yaitu terdapat peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai di Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Bandung pada tiap bulannya, sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan, dan semangat bekerja dari para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah di rencanakan oleh Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Jawa Barat Bandung tersebut. Pelanggaran yang juga berkaitan dengan kehadiran adalah terkadang pegawai pulang lebih awal dan datang terlambat, hal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan waktu kerja para pegawai. Selain itu, hal tersebut menggambarkan bahwa ketegasan dan pengawasan dari pemimpin masih kurang baik, dan ini bisa mengganggu proses jalannya kegiatan bekerja dan sistem-sistem yang telah direncanakan sebelumnya.

Fenomena selanjutnya berasal dari artikel yang ditulis oleh Yodhia Antariksa pada tahun 2015, dalam artikel tersebut dituliskan sebuah fenomena berdasarkan hasil riset *Gallup Worldwide* (sebuah lembaga riset internasional). Dimana *Gallup Worldwide* telah melakukan survei mengenai motivasi kerja karyawan yang melibatkan 73.000 responden dari 141 negara di dunia termasuk Indonesia pada tahun 2015. Berdasarkan penelitian tersebut karyawan di Indonesia yang memiliki level keterikatan yang tinggi, komitmen dan motivasi kerja yang kuat terhadap pekerjaannya hanya sebesar 8%, sementara sisanya sebesar 92% melakukan pekerjaan dengan monoton yaitu berangkat ke kantor, bekerja, pulang, dan mendapatkan gaji pada akhir bulan. Dalam penelitian ini disebutkan, bahwa faktor yang menjadi penyebab rendahnya level keterikatan,

komitmen, dan motivasi kerja karyawan di Indonesia adalah gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan (monoton dan repetitif), dan tidak adanya sistem, jenjang karir dan perkembangan, sehingga tidak ada lagi pergerakan karir yang meningkatkan harapan dan motivasi.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut semakin nyata bahwa masalah sumber daya manusia harus benar-benar dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia agar mencapai tujuan akhirnya. Adapun tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kualitas perusahaan yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik, akan menyebabkan turunnya tingkat efektivitas secara cepat dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Fenomena tersebut menjadikan audit sumber daya manusia penting untuk dilakukan untuk menilai pengelolaan sumber daya manusia, apakah sudah dilakukan dengan baik sehingga berdampak terhadap kinerja karyawannya.

Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Audit SDM menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas SDM yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien, dan efektif dalam mencapai tujuannya serta memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas SDM yang diaudit untuk meningkatkan kinerja dari program/aktivitas tersebut (Bayangkara : 2015). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa salah satu tujuan dari audit SDM adalah sebagai alat ukur untuk menilai kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal yang paling penting setelah dilakukannya audit SDM adalah mengevaluasi apakah aktivitas audit sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap salah satu manfaatnya yakni terhadap kinerja karyawan.

Selain audit sumber daya manusia, motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu energi ataupun suatu kondisi yang menggerakkan karyawan untuk melakukan sesuatu yang terarah demi mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja berasal dari

keinginan, harapan, dan berbagai tujuan yang hendak dicapai. Motivasi ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja yang akan menunjukkan kinerja seseorang tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya yang tentu akan berpengaruh kepada kualitas perusahaan.

PT Indosat Tbk merupakan salah satu perusahaan yang menjalankan audit sumber daya manusia sebagai parameter dalam menilai kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan apakah sudah terpenuhi dengan cara yang efisien, dan efektif. Serta untuk menilai kebijakan dan sistem kerja dari fungsi sumber daya manusia itu sendiri. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian pada masalah “Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indosat Tbk”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh audit sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk?
3. Apakah terdapat pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Indosat Tbk.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat Tbk untuk kemudian dibandingkan dengan teori yang ada.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan sumbangan berupa bahan masukan dan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Untuk dapat memberikan kontribusi berupa pemahaman mengenai pengaruh audit sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan memberikan sumbangan berupa informasi dan referensi tambahan bagi peneliti lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam.