PERANAN AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA CITRA TELEVISI JAKARTA

The Role of Human Resource Audit to Improve Employees' Effectiveness in PT. Surya Citra Televisi Jakarta

ABSTRACT

Human resource audit is a systematic examination and assessment, objective and documented on the organizational functions that are affected by human resource (HR) management with the aim of ensuring the fulfillment of the principle of appropriateness, effectiveness and efficiency of refineries and human resources to support the achievement of functional goals and objectives of the organization as a whole better for the medium term, and long term objectives of this study is to determine how HR audits role in improving the effectiveness of employees at PT. Surya Citra Televisi.

The method used in this research is descriptive and verification method with quantitative approach. The unit of analysis in this study is an employees of internal audit, cost monitoring, and financial division in PT. Surya Citra Televisi. Data collection methods used were saturated sample of 30 respondents. To determine the role of audit in improving the effectiveness of HR employees performed the statistical analysis.

The results are qualitatively stated that an audit performed in human resources. SCTV is already good even though its design is still not optimal. So also with the work effectiveness of employees can be said to be good, but the working relationship should be increased again towards the better.

Keywords: Human Resouce Audit, Effectiveness of Employees, Performance

BAB I PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan oleh suatu bagian tersendiri dalam organisasi, yang biasa disebut fungsi Sumber Daya Manusia. Fungsi ini bertanggung jawab dalam mengelola dan meningkatkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Masalah yang dihadapi fungsi tersebut tidak hanya terbatas pada kegiatan departemen atau bagian SDM saja. Masalah tersebut merupakan tanggung jawab seluruh bagian dari organisasi. Ketidakpuasan pribadi belum tentu disebabkan oleh lemahnya tata kerja bagian SDM saja, akan tetapi besar kemungkinan ditentukan oleh situasi kerja, sikap pimpinan ataupun tekanan-tekanan lainnya.

Manfaat utama dalam audit SDM diantaranya bisa mengetahui proses mana yang belum memenuhi persyaratan hukum berlaku sehingga meminimalisir proses internal organisasi yang berpotensi melanggar hukum, dan yang terpenting adalah membantu organisasi secara sistematis untuk mengidentifikasi kondisi saat ini serta langkah aksi apa yang perlu dijalankan untuk meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawan.

Fenomena yang sering terjadi dewasa ini adalah banyak sekali terjadinya penyusutan pegawai atau memberikan pilihan kepada pagawai-pegawai yang sudah masuk usia kurang produktif untuk melakukan pensiun dini dengan alasan akan melakukan regenerasi. Dan jelas hal tersebut cepat atau lambat akan menjadi masalah yang cukup serius dan dapat mengganggu jalannya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu masalah tersebut harus segera diatasi.

Begitu pula yang terjadi pada PT. Surya Citra Televisi saat ini. Seperti yang terdapat dalam situs *www.politikana.com* tanggal 31 Oktober 2009, bahwa pada tanggal tersebut terdapat 120 orang pegawai yang mengundurkan diri dengan mengatas namakan pensiun dini. Hal ini akan menyebabkan ketidak nyamanan pegawai yang tersisa serta dapat mengganggu jalannya aktivitas perusahaan.

Oleh karenanya, PT. Surya Citra Televisi saat ini dituntut untuk dapat meningkatkan efektivitas fungsi kerja karyawannya agar mampu menjalankan perusahaan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Seperti yang dijelaskan oleh Willy Susilo (2004:5) dalam bukunya yang berjudul "Audit Internal Mutu" menjelaskan bahwa:

> "Dilihat dari jenisnya saat ini audit telah berkembang mencakup berbagai bidang atau fungsi yang ada dalam organisasi antara lain audit manajemen, audit operasional, audit mutu, audit keuangan, audit sistem informasi, audit komunikasi, audit lingkungan, audit pemasaran,dan audit sumber daya manusia."

Berikut adalah penjelasan dari jenis-jenis audit yang dimaksud di atas:

1. Audit Manajemen
2. Audit Operasional
3. Audit Mutu
4. Audit Sistem Informasi
5. Audit Keuangan
6. Audit Komunikasi
7. Audit Lingkungan
8. Audit Pemasaran
9. Audit Sumber Daya Manusia
10.

Audit Sumber Daya Manusia memiliki 3 konsep, yaitu :

1. Audit ketaatan Azas (Compliance Audit)
2. Audit Kesehatan Azas (Checking Health Audit)
3. Audit Inovasi (Innovations Audit)

Efektivitas kerja karyawan yaitu suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :

R.A Supriyono (2000:33) dalam bukunya yang berjudul "Sistem pengendalian Manajemen" menyebutkan bahwa:

> "Efektivitas adalah hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang dicapai. Semakin besar kontribusi keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian tertentu maka dapat dikatakan semakin efektif unit tersebut."

Dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan efektifitas kerja karyawan diperlukan tiga tahap perencanaan sumber daya manusia yang saling terkait, seperti:

1. *strategic planning*
2. *operational planning*
3. *human resources planning*

Audit SDM mampu berperan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan dimana kemungkinan terdapat adanya masalah yang mampu menimbulkan ketidak efektifan dari kerja karyawan tersebut. Dan dengan adanya audit SDM, diharapkan mampu memberi langkah-langkah korektif atas permasalahan-permasalahan yang terjadi sehingga di masa mendatang.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

3.2 Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis tidak lepas dari ilmu tentang penelitian yang sudah dicoba dan diatur menurut aturan serta urutan secara menyeluruh dan sistematis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan. Artinya, penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada audit sumber daya manusia dan efektivitas kerja karyawan.

Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

3.2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang dilakukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian dalam pengertian yang lebih sempit, desain penelitian hanya mengenal pengumpulan dan analisis data saja.

Adapun pengertian dari desain penelitian menurut Husein Umar (2000:54), adalah:

"Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian."

Menurut Sugiyono (2008:13) proses penelitian dapat disimpulkan seperti teori sebagai berikut:

"Proses penelitian meliputi:

1. Sumber masalah
2. Rumusan masalah
3. Konsep dan teori yang relevan dan penemuan yang relevan
4. Pengajuan hipotesis
5. Metode penelitian
6. Menyusun instrument penelitian
7. Kesimpulan."

3.2.2 Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel merupakan proses penguraian variabel penelitian ke dalam subvariabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Berdasarkan judul usulan penelitian yang telah dikemukakan diatas yaitu “Peranan Audit Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Citra Televisi, maka variabel-variabel yang diteliti dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

a. Variabel Bebas / *Independent* (variabel X)
   Variabel independen atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen disini adalah Audit sumber daya manusia. Indikator yang digunakan adalah tahapan-tahapan pemeriksaan audit SDM.
b. Variabel tidak bebas /*Dependent* (Variabel Y)
   Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen disini adalah efektivitas kerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja.

3.2.3 Sumber dan Teknik Penentuan Data

3.2.3.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai “Audit Sumber daya Manusia dalam upaya Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan” adalah data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analisis karena penelitian ini berkaitan dengan pendapat atau opini individu akan kinerja manajemen perusahaan. Objek penelitian dalam studi kasus ini dititikberatkan pada masalah perananan audit SDM dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dimana pengambilan data dilakukan secara observasi langsung, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.SCTV di divisi audit internal, *cost monitoring,* dan *financial.*

3.2.3.2 Teknik Penentuan Data

3.2.3.2.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2009: 80) adalah sebagai berikut :

”Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

3.2.3.2.2 Sampel

Teknik sampling (teknik pengambilan sampel) dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan *non probability sampling*. Pengertian *non probability sampling* menurut Sugiyono (2009: 84) adalah sebagai berikut:

> “*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling* sistematis*, kuota,* aksidental*, purposive,* jenuh*, snowball*.”

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik yang digunakan untuk menaikkan data tersebut adalah MSI *(Method of Succesive Intervals)* atau disebut metode interval berurutan. Teknik tersebut merupakan teknik yang paling sederhana dalam mentransformasi skala ordinal menjadi skala interval. Dengan demikian semua data yang telah dinaikkan dari skala ordinal ke interval ini dapat digunakan sebagai data input untuk analisis korelasi *pearson product moment.*

3.2.4.1 Uji Validitas

Validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat *test* (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Suatu alat ukur disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap *item* pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan total skor untuk seluruh *item*. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi *person product moment*.

3.2.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten, apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Jadi dengan kata lain reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah *split half method (Spearman Brown Correlation)* teknik belah dua. Metode ini menghitung reliabilitas dengan cara memberikan tes pada sejumlah subyek dan kemudian hasil tes tersebut dibagi menjadi dua divisi yang sama besar (berdasarkan pemilihan ganjil atau genap).

3.2.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analisis

Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2009:147) adalah sebagai berikut:

"Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi."

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian penelitian ini digunakan rentang kriteria penilaian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n\,(m-1)}{m}$$

Sumber: Umi Narimawati, 2008

Keterangan:
n = jumlah sampel (dalam penelitian ini 30 responden)
m = jumlah alternatif jawaban tiap *item* (5 alternatif)

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat responden sesuai klasifikasi bobot yang diberikan (1, 2, 3, 4, 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi dikalikan dengan jumlah kuesioner dikalikan jumlah responden, misalnya untuk variabel sumber kompetensi terdiri dari 10 *item* kuesioner dengan jumlah 10 responden, maka akan diperoleh kriteria sebagai berikut:

Skor aktual : Jawaban seluruh responden (30) responden atas 20 kuesioner yang diajukan
Skor Ideal : Bobot tertinggi yakni 5 x 20 x 30

Apabila digambarkan dengan rumus, maka akan tampak seperti di bawah ini:

$$\%\ \text{skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

❖ Analisis Koefisien Korelasi

Analisa terhadap data-data yang telah dikumpulkan untuk menyatakan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat , maka digunakan korelasi yang menurut Jonathan Sarwono, yaitu:

"Korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dan tergantung."
(2006: 37)

❖ Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada penelitian ini digunakan analisis regresi untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, seperti yang dikemukakan oleh Jonathan Sarwono, bahwa:

"Analisis regresi adalah analisis yang meliputi metode-metode yang digunakan untuk memprediksi nilai-nilai dari satu atau lebih variabel tergantung yang dihasilkan adanya pengaruh satu atau lebih variabel bebas."

(2006: 65)

❖ Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini untuk menilai seberapa besar variabel X dapat memberikan pengaruh terhadap Variabel Y dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:
Kd = Koefisien Determinasi
r = Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Analisis kualitatif diakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel audit sumber daya manusia. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi berdasarkan indikator:

A. Perencanaan

Perencanaan audit sumber daya manusia menyangkut penetapan staf dalam penugasan, penyusunan program kerja audit serta pengembangan strategi. Guna mengetahui bagaimana perencanaan audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

B. Pelaksanaan Audit

Pelaksanaan audit sumberdaya manusia menyangkut pengumpulan dan evaluasi bukti, pendokumentasian dalam kertas kerja, identifikasi dan wawancara kepada sumber-sumber yang bersangkutan dan evaluasi temuan yang diperoleh. Guna mengetahui bagaimana pelaksanaan audit sumberdaya manusia pada PT. Surya Citra Televisi, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

C. Pelaporan dan Tindak Lanjut

Pelaporan dan tindak lanjut menyangkut informasi temuan-temuan audit dan rekomendasinya, penyusunan hasil pemeriksaan dan penyampaian rekomendasi yang dihasilkan. Guna mengetahui bagaimana pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden.

4.2.1 Analisis Kualitatif

4.2.1.1 Analisis Audit Sumber Daya Manusia pada PT. Surya Citra Televisi

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 30 orang Bagian Audit Internal, Bagian *Cost Monitoring* dan *Financial* yang menjadi responden tentang audit sumber daya manusia. Skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal mengunakan rumus sebagai berikut.

$$\%\,\text{skor aktual} = \frac{\text{Skor aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

a. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan
b. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertingi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban dengan skor tertingi.

Analisis kualitatif diakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel audit sumber daya manusia. Selanjutnya untuk mendapatkan gambaran audit sumber daya manusia secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas ketiga indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Audit Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Menetapkan staf secara tepat dalam penugasan sesuai dengan keahlian	85	150	56,67%	Cukup baik
2	Penyusunan program kerja audit	101	150	67,33%	Cukup baik
3	Pengembangan strategi menyeluruh pelaksanaan dan lingkup audit yang diharapkan	91	150	60,67%	Cukup baik
	Perencanaan Audit SDM	**277**	**450**	**61,56%**	**Cukup Baik**
4	Pengumpulan dan evaluasi bukti	101	150	67,33%	Cukup baik
5	Pendokumentasian dalam kertas kerja	117	150	78,00%	Baik
6	Identifikasi dan wawancara kepada sumber-sumber yang bersangkutan	112	150	74,67%	Baik
7	Evaluasi temuan yang diperoleh	98	150	65,33%	Cukup baik
	Pelaksanaan Audit SDM	**428**	**600**	**71,33%**	**Baik**
8	Informasi temuan-temuan audit dan rekomendasinya	115	150	76,67%	Baik
9	Penyusunan hasil pemeriksaan	123	150	82,00%	Baik
10	Penyampaian rekomendasi yang	114	150	76,00%	Baik

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
	dihasilkan				
	Pelaporan dan Tindak Lanjut	**352**	**450**	**78,22%**	**Baik**
	Total	**1057**	**1500**	**70,47%**	**Baik**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi sudah baik. Hal ini didukung oleh pelaksanaan audit sumber daya manusia yang baik serta pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia yang sudah dilaksanakan dengan baik. Meskipun perencanaan audit sumber daya manusia belum optimal, tetapi pelaksanaan audit sumber daya manusia sudah baik dan didukung dengan pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia juga sudah baik. Kegiatan audit SDM dalam suatu perusahaan merupakan kegiatan yang sangat penting, karena mencakup SDM yang menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan, dengan bedasarkan prosedur yang telah ditetapkan.

4.2.1.2 Analisis Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Citra Televisi

Pada bagian ini akan diuraikan data tanggapan 30 orang Bagian Audit Internal, Bagian *Cost Monitoring* dan *Financial* yang menjadi responden tentang efektivitas kerja karyawan. Sama halnya pada audit sumber daya manusia, skor jawaban responden akan diklasifikasikan berdasarkan skor aktual dan skor ideal. Analisis dilakukan mengacu kepada setiap indikator yang ada pada variabel efektivitas kerja karyawan. Berikut diuraikan hasil tanggapan responden mengenai efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi berdasarkan indikator.

Untuk mendapatkan gambaran efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh, akan dilakukan rekapitulasi jumlah skor tanggapan responden atas kedua indikator dan hasilnya dirangkum pada tabel berikut.

Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Pada Variabel Efektivitas Kerja Karyawan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
1	Penempatan karyawan	114	150	76,00%	Baik
2	Hubungan kerja	96	150	64,00%	Cukup Baik
3	Evaluasi prestasi kerja	112	150	74,67%	Baik
4	Perputaran pegawai	112	150	74,67%	Baik
5	Pemberian sanksi yang tegas	109	150	72,67%	Baik
	Prestasi Kerja Karyawan	**543**	**750**	**72,40%**	**Baik**
6	Ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan	99	150	66,00%	Cukup Baik
7	Kesesuaian jam kerja	100	150	66,67%	Cukup Sesuai
8	*Rewards* untuk setiap ide-ide yang tercipta	113	150	75,33%	Memuaskan
9	Gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan	111	150	74,00%	Memuaskan
10	Kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapatnya	112	150	74,67%	Memuaskan
	Kepuasan Kerja Karyawan	**535**	**750**	**71,33%**	**Tinggi**
	Total	**1078**	**1500**	**71,87%**	**Tinggi**

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah tinggi. Artinya karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi sehingga prestasi kerja karyawan meningkat.

4.2.2 Analisis Kuantitatif

4.2.2.1 Analisis Peranan Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Pada bagian ini hipotesis konseptual yang sebelumnya diajukan akan diuji dan dibuktikan melalui uji statistik. Hipotesis konseptual yang diajukan seperti yang telah dituangkan di dalam bab II adalah adanya peranan dari audit sumber daya manusia dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*.

A. Analisis Korelasi

Kedekatan hubungan antara variabel audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan diukur melalui koefisien korelasi. Korelasi antara audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan dihitung menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

B. Analisis Regresi Linier Sederhana

Sebelum diuji peranan audit sumber daya manusia (X) terhadap efektivitas kerja karyawan (Y) pada pada PT. Surya Citra Televisi, terlebih dahulu dihitung koefisien regressi. Menggunakan data-data yang tercantum pada tabel 4.11, dapat diestimasi persamaan regresi menggunakan rumus sebagai berikut:

- **Konstanta (a)**

$$a = \frac{\sum X^2 \sum Y - \sum X \sum XY}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

- **Koefisien regressi variabel X (b)**

$$b = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{n\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2}$$

Melalui hasil regresi yang terdapat pada tabel di atas maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4,510 + 0,803 X

Dimana : Y = Audit sumber daya manusia
X = efektivitas kerja karyawan

Nilai konstanta (a) sebesar 4,510 menunjukkan nilai rata-rata efektivitas kerja karyawan pada pada PT. Surya Citra Televisi apabila audit sumber daya manusia tidak dilakukan. Kemudian nilai koefisien regressi (b) sebesar 0,803 menunjukkan peningkatan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi apabila audit sumber daya manusia ditingkatkan sebesar satu satuan.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi memiliki tanda positif, artinya semakin baik audit sumber daya manusia diduga akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada pada PT. Surya Citra Televisi. Sebaliknya, semakin kurang baik audit sumber daya manusia diduga akan menurunkan efektivitas kerja karyawan pada pada PT. Surya Citra Televisi.

C. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-square) merupakan nilai yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Koefisien determinasi diperoleh dari hasil kuadrat koefisien korelasi.Dari nilai koefisien yang diperoleh, yaitu sebesar 0,758, dihitung koefisien determinasi (KD) sebagai berikut.

$KD = (0{,}758)^2 \times 100\% = 57{,}5\%$

4.2.2.2 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya, masih dengan menggunakan data perhitungan pada tabel di atas, akan dilakukan pengujian hipotesis untuk menguji signifikansi peran audit sumber daya manusia dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan. Melalui koefisien korlasi yang diperoleh di atas akan diuji apakah peran audit sumber daya manusia benar-benar dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Dengan kata lain, audit sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penunjang efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Nilai statistik uji t dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_{hitung} = r_{xy} \times \sqrt{\frac{n-2}{1-\left(r_{xy}\right)^2}}$$

Melalui hasil perhitungan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,149, sementara pada tabel t dengan tingkat kekeliruan 5% dan derajat bebas (30-2) = 28 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,048. Karena t_{hitung} (6,149) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat peranan audit sumber daya manusia dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa audit sumber daya manusia berperan signifikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. Surya Citra Televisi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai peranan dari audit sumber daya manusia dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut.

Kesimpulan

1. Audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi sudah dilakakukan dengan baik. Meskipun perencanaan audit sumber daya manusia masih belum optimal, tetapi pelaksanaan audit sumber daya manusia sudah baik dan didukung dengan pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia juga sudah baik.
2. Efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini tidak terlepas dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan sudah tinggi sehingga prestasi kerja karyawan meningkat. Sedangkan hal yang harus diperhatikan yakni hubungan kerja antar karyawan sebagai penunjang prestasi kerja masih belum optimal.
3. Audit sumber daya manusia berperan signifikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan Pada PT. Surya Citra Televisi. Audit sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi atau peranan sebesar 57,5% dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi, dimana semakin besar peran audit sumber daya manusia akan membuat efektivitas kerja karyawan semakin meningkat dan sebaliknya semakin rendah peran audit sumber daya manusia akan membuat efektivitas kerja karyawan makin menurun. Dan sisanya sebesar 42,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar audit SDM seperti manajemen perusahaan, strategi perusahaan, dan sebagainya.

Saran

1. Perencanaan audit SDM sebaiknya lebih dipersiapkan dengan rasio yang matang sehingga akan meminimalisir kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan pada tahapan selanjutnya.
2. Hubungan kerja yang merupakan faktor pendukung sebuah prestasi kerja sebaiknya dapat diperbaiki. Hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan yang lainnya harus terjalin komunikasi yang baik sehingga mampu menghasilkan situasi yang kondusif yang dapat menunjang prestasi kerja.
3. Berhasil dikonfirmasikannya peranan audit SDM dan sebaiknya dapat dilakukan dengan tempo yang berkala sehingga karyawan yang merupakan faktor penentu jalannya perusahaan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif.