BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Bermula dari Jl. Darmo Permai, Surabaya, Agustus 1990, siaran SCTV diterima secara terbatas untuk wilayah Gerbang Kertosusila (Gresik, Bangkalan, Mojokerto, Surabaya, Sidoardjo dan Lamongan) yang mengacu pada izin Departemen Penerangan No. 1415/RTF/K/IX/1989 dan SK No. 150/SP/DIR/TV/1990. Satu tahun kemudian, 1991, pancaran siaran SCTV meluas mencapai Pulau Dewata, Bali dan sekitarnya.

Baru pada tahun 1993, berbekal SK Menteri Penerangan No 111/1992 SCTV melakukan siaran nasional ke seluruh Indonesia. Untuk mengantisipasi perkembangan industri televisi dan juga dengan mempertimbangkan Jakarta sebagai pusat kekuasaan maupun ekonomi, secara bertahap mulai tahun 1993 sampai dengan 1998, SCTV memindahkan basis operasi siaran nasionalnya dari Surabaya ke Jakarta.

Pada tahun 1999 SCTV melakukan siarannya secara nasional dari Jakarta. Sementara itu, mengantisipasi perkembangan teknologi informasi yang kian mengarah pada konvergensi media SCTV mengembangkan potensi multimedianya dengan meluncurkan situs http://www.liputan6.com, http://www.liputanbola.com Melalui ketiga situs tersebut, SCTV tidak lagi hanya bersentuhan dengan masyarakat Indonesia di wilayah Indonesia, melainkan juga

menggapai seluruh dunia. Dalam perkembangan berikutnya, melalui induk perusahaan PT. Surya Citra Media tbk (SCM), SCTV mengembangkan potensi usahanya hingga mancanegara dan menembus batasan konsep siaran tradisional menuju konsep industri media baru.

SCTV menyadari bahwa eksistensi industri televisi tidak dapat dipisahkan dari dinamika masyarakat. SCTV menangkap dan mengekspresikannya melalui berbagai program berita dan feature produksi Divisi Pemberitaan seperti Liputan 6 (Pagi, Siang, Petang dan Malam), Buser, Topik Minggu Ini, Sigi dan sebagainya. SCTV juga memberikan arahan kepada pemirsa untuk memilih tayangan yang sesuai. Untuk itu, dalam setiap tayangan SCTV di pojok kiri atas ada bimbingan untuk orangtua sesuai dengan ketentuan UU Penyiaran No: 32/2002 tentang Penyiaran yang terdiri dari BO (Bimbingan Orangtua), D (Dewasa) dan SU (Semua Umur). Jauh sebelum ketentuan ini diberlakukan, SCTV telah secara selektif menentukan jam tayang programnya sesuai dengan karakter programnya.

Dalam kurun waktu perjalanannya yang panjang, berbagai prestasi diraih dari dalam dan luar negeri antara lain: Asian Television Awards (2004 untuk program kemanusian Titian Kasih (Pijar), 1996 program berita anak-anak Krucil), Majalah Far Eastern Economic Review (3 kali berturut-turut sebagai satu dari 200 perusahaan terkemuka di Asia Pasific), Panasonic Awards (untuk program berita, pembaca berita dan program current affair pilihan pemirsa) dan sebagainya. Semua itu menjadikan SCTV kian dewasa dan matang. Untuk itu, manajemen SCTV memandang perlu menegaskan kembali identitas dirinya sebagai stasiun

televisi keluarga. Maka sejak Januari 2005, SCTV mengubah logo dan slogannya menjadi lebih tegas dan dinamis: Satu Untuk Semua.

Melalui 47 stasiun transmisi, SCTV mampu menjangkau 240 kota dan menggapai sekitar lebih dari 175 juta potensial pemirsa. Dinamika ini terus mendorong SCTV untuk selalu mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia agar dapat senantiasa menyajikan layanan terbaik bagi pemirsa dan mitra bisnisnya.

SCTV telah melakukan transisi ke platform siaran dan produksi digital, yang merupakan bagian dari kebijakan untuk secara konsisten mengadopsi kecanggihan teknologi dalam meningkatkan kinerja dan efsiensi operasional. Dalam semangat yang sama, kebijakan itu telah meletakkan penekanan yang kokoh pada pembinaan kompetensi individu di seluruh aspek untuk mempertajam basis pengetahuan seraya memupuk talenta, kreativitas dan inisiatif. Inilah kunci untuk memperkuat posisi SCTV sebagai salah satu dari stasiun penyiaran terkemuka di Indonesia. Perseroan tercatat di Bursa Efek Surabaya sejak Juni 2003.

Sejak 1 Januari 2005, SCTV mengubah logo dan slogannya menjadi "Satu Untuk Semua".

Saat ini kantor pusat SCTV terletak di SCTV Tower, Senayan City, Jalan Asia Afrika Lot 19, Jakarta Pusat. Sebelum 1 November 2007, kantor pusat SCTV berada di Jalan Gatot Subroto Kavling 21 Jakarta. SCTV juga memiliki studio penta di Jalan Raya Perjuangan No. 3-4 Komplek Kawasan RCTI, Kawasan Kebon Jeruk, Jakarta Barat.

Saat ini kepemilikan SCTV dikuasai oleh grup Elang Mahkota Teknologi melalui Surya Citra Media (SCM). Sejak pertengahan 1990-an, SCTV yang semula satu manajemen dengan RCTI akhirnya keduanya berpisah manajemen. Direktur Utama SCTV saat ini ialah Fofo Sariaatmadja.

Visi dan Misi

Adapun yang menjadi Visi dari SCTV adalah menjadi stasiun televisi unggulan yang memberikan kontribusi terhadap pembangunan dan pencerdasan kehidupan bangsa.

Serta misi membangun SCTV sebagai jaringan stasiun televisi swasta terkemuka di Indonesia dengan :

1.Menyediakan beragam program yang kreatif, inovatif dan berkualitas yang membangun bangsa.

2.Melaksanakan tata kelola perusahan yang baik (*good corporate governance*).

3.Memberikan nilai tambah kepada seluruh stakeholder.

Logo dan Slogan

Slogan ‘SCTV Ngetop’ masih tetap menjadi identifi kasi stasiun, namun guna mendorong imej stasiun menjadi lebih luas lagi SCTV mengembangkan imej baru, logo baru dan slogan baru yang mencerminkan spirit serta motivasi yang begitu kuat dalam menghibur dan memberi informasi kepada pemirsa, serta menjadikan SCTV sebagai TV pilihan pemirsa. Logo baru menampilkan wujud matahari (oranye) dalam bulat utuh yang mengandung makna SCTV kini berusia

matang dan dalam wujudnya yang terbaik. Matahari ini menyinari teks SCTV yang melambangkan langit biru mengandung makna SCTV selalu cerah, cemerlang, berwawasan, variatif, inovatif, sekaligus menghibur dalam setiap programnya.

Teks SCTV berkesan dinamis modern menyiratkan kemauan untuk terus berkembang sejalan dengan selera pemirsa dan kemajuan jaman. Teks SCTV berkesinambungan mengandung makna adanya ikatan yang kuat, baik di dalam lingkungan internal SCTV maupun antara SCTV dan pemirsanya.



Gambar 4.1
Logo SCTV

4.1.2 Struktur Organisasi

Kepengurusan di PT. Surya Citra Televisi adalah sebagai berikut:

Dewan Komisaris :

Bp. R. Soeyono	: Komisaris Utama/Komisaris Independen
Bp. Eddy Sariaatmadja	: Komisaris
Bp. Susanto Suwarto	: Komisaris
Ibu Siti Hediati Hariyadi	: Komisaris
Bp. Budi Harianto	: Komisaris
Bp. Agus Lasmono	: Komisaris Independen
Bp. Max Sumakno Budiarto	: Komisaris Independen

Direksi :

Bp. Fofo Sariaatmadja	: Direktur Utama
Bp. Salusra Wijaya	: Direktur Keuangan
Bp. Budi Sutjiawan	: Direktur Program & Produksi
Bp. Lie Halim	: Direktur Pemasaran & Penjualan
Bp. Alvin W. Sariaatmadja	: Direktur Pengembangan Usaha

4.1.3 Kegiatan Perusahaan

Kegiatan yang dilakukan oleh Surya Ciyra Televisi yaitu:

- menjalankan usaha dalam bidang jasa, hiburan multimedia, komunikasi, khususnya bidang pertelevisian, termasuk di dalamnya jual beli/sewa menyewa peralatan penyiaran serta usaha-usaha impor dan ekspor materi/bahan televisi
- membangun/mengadakan stasiun televisi dan mengelola sarana dan prasarana untuk menyelenggarakan siaran televisi swasta
- menjalankan usaha langganan dan distribusi dalam bidang pertelevisian
- menjalankan usaha periklanan yang berhubungan dengan bidang pertelevisian

Mulai melakukan kegiatan penyiaran lokal di Surabaya pada bulan Agustus 1990 dan memulai kegiatan penyiaran secara nasional sejak tahun 1993. Pada tahun 1993, SCTV memulai ekspansi jangkauan siaran dengan tujuan agar seluruh program tayangannya dapat ditonton di seluruh Indonesia. Setelah program ekpansi pertama selesai di tahun 1995, SCTV dapat menjangkau 44 juta

pemirsa di sejumlah lokasi di Indonesia. Saat ini, SCTV melakukan siaran dari 33 stasiun transmisi yang mencakup 250 kota di Indonesia dengan potensi pemirsa sebesar lebih dari 150 juta penduduk.

4.1.4 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Dari jumlah responden tersebut, maka karakteristik responden dapat dibagi menjadi beberapa karakteristik. Penjelasan mengenai karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari 30 responden, maka dapat dipisahkan manjadi dua karakter, yaitu responden yang berjenis kelamin pria dan wanita. Adapun untuk responden pria berjumlah 16 orang, dan respoden wanita berjumlah 14 orang. Untuk lebih jelasnya, maka karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	16	53,3%
2.	Wanita	14	46,7%
	Jumlah =	**30**	**100%**

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden pria berjumlah16 orang atau sebesar 53,3%, dan responden wanita 14 orang atau sebesar 46,7%. Hal tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden pria lebih banyak daripada responden wanita yaitu 16 orang atau sebesar 53,3%.

2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir.

Apabila dilihat dari tingkat pendidikan, maka respoden dapat dibagi menjadi enam tingkatan, yaitu S-2,S-1, dan D-III. Untuk lebih jelasnya lagi, maka karakterisrik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	S-2	-	-
2.	S-1	27	90%
3.	D-III	3	10%

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 berjumlah 27 orang yaitu sebesar 90%, tingkat pendidikan terakhir D-III berjumlah 3 orang yaitu sebesar 10%. Hal tersebut menggambarkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir lebih banyak dari jenjang S1 yaitu 27 orang atau sebesar 90%. Hal ini dikarenakan karena kebanyakan pegawai merupakan ahli yang lebih cenderung diharapkan memiliki tingkat pemahaman dan pelaksanaan yang baik karena sesuai dengan bidang ilmu yang diperoleh.

3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat usia.

Apabila dilihat dari tingkat usia, maka respoden dapat dibagi menjadi 4 (empat) kategori, yaitu (<20) tahun, (20-25) tahun, (26-30) tahun, dan (>30) tahun. Untuk lebih jelasnya lagi, maka karakterisrik responden berdasarkan tingkat usia dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase
1.	<20 tahun	-	-
2.	20-25 tahun	4	13.4%
3.	26-30 tahun	10	33,3%
4.	>30 tahun	16	53,3%
	Jumlah =	**30**	**100%**

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2010

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat usia (20-25) tahun berjumlah 4 orang yaitu sebesar 13,4%, tingkat usia (26-30) tahun berjumlah 10 orang yaitu sebesar 33,33%, dan tingkat usia (>30) tahun berjumlah 16 orang yaitu sebesar 53,3%. Hal tersebut menandakan bahwa di dalam perusahaan tersebut memerlukan karyawan dengan pengalaman dan pemahaman yang tinggi.

4.2 Pembahasan

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. 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. Dari ketiga butir pernyataan mengenai perencanaan audit sumber daya manusia yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perencanaan Audit SDM

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ skor
			5	4	3	2	1	
1	Menetapkan staf secara tepat dalam penugasan sesuai dengan keahlian	F	3	8	4	11	4	85
		%	10,00	26,67	13,33	36,67	13,33	
2	Penyusunan program kerja audit	F	3	14	4	9	0	101
		%	10,00	46,67	13,33	30,00	0,00	
3	Pengembangan strategi menyeluruh pelaksanaan dan lingkup audit yang diharapkan	F	2	10	6	11	1	91
		%	6,67	33,33	20,00	36,67	3,33	
	Akumulasi Jawaban Responden	F	8	32	14	31	5	277
		%	8,89	35,56	15,56	34,44	5,56	

Sumber: Data primer (Diolah)

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.4 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai perencanaan audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi. Pada indikator perencanaan audit sumber daya manusia dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\%\ \text{Skor Tanggapan Responden} = \frac{277}{30 \times 3 \times 5}$$
$$= \frac{277}{450} \times 100\% = 61{,}56\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 61,56% sehingga perencanaan audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi dikategorikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.5

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai perencanaan audit sumber daya manusia termasuk dalam kategori cukup. Data ini menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi sudah direncanakan dengan cukup baik.

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. Dari ketiga butir pernyataan mengenai pelaksanaan audit sumberdaya manusia yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelaksanaan audit SDM

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ skor
			5	4	3	2	1	
1	Pengumpulan dan evaluasi bukti	F	5	11	4	10	0	101
		%	16,67	36,67	13,33	33,33	0,00	
2	Pendokumentasian dalam kertas kerja	F	6	18	3	3	0	117
		%	20,00	60,00	10,00	10,00	0,00	
3	Identifikasi dan wawancara kepada sumber-sumber yang bersangkutan	F	3	20	3	4	0	112
		%	10,00	66,67	10,00	13,33	0,00	
4	Evaluasi temuan yang diperoleh	F	4	13	2	9	2	98
		%	13,33	43,33	6,67	30,00	6,67	
	Akumulasi Jawaban Responden	F	18	62	12	26	2	428
		%	15,00	51,67	10,00	21,67	1,67	

Sumber: Data primer (Diolah)

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.6 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai

pelaksanaan audit sumberdaya manusia pada PT. Surya Citra Televisi. Pada indikator pelaksanaan audit sumberdaya manusia dengan jumlah item pernyataan 4 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\%\ \text{Skor Tanggapan Responden} = \frac{428}{30 \times 4 \times 5}$$
$$= \frac{428}{600} \times 100\% = 71{,}33\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 71,33% sehingga pelaksanaan audit sumberdaya manusia pada PT. Surya Citra Televisi dikategorikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.7

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap keempat butir pernyataan yang diajukan mengenai pelaksanaan audit sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi sudah dilaksanakan dengan baik.

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. Dari ketiga butir pernyataan mengenai pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.8

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pelaporan dan Tindak Lanjut Audit SDM

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ skor
			5	4	3	2	1	
1	Informasi temuan-temuan audit dan rekomendasinya	F	10	9	7	4	0	115
		%	33,33	30,00	23,33	13,33	0,00	
2	Penyusunan hasil pemeriksaan	F	13	10	4	3	0	123
		%	43,33	33,33	13,33	10,00	0,00	
3	Penyampaian rekomendasi yang dihasilkan	F	8	13	4	5	0	114
		%	26,67	43,33	13,33	16,67	0,00	
	Akumulasi Jawaban Responden	F	31	32	15	12	0	352
		%	34,44	35,56	16,67	13,33	0,00	

Sumber: Data primer (Diolah)

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.8 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi. Pada indikator pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia dengan jumlah item pernyataan 3 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\%\ \text{Skor Tanggapan Responden} = \frac{352}{30 \times 3 \times 5}$$
$$= \frac{352}{450} \times 100\% = 78{,}22\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 78,22% sehingga pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi dikategorikan tabel berikut.

Tabel 4.9

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa pelaporan dan tindak lanjut audit sumber daya manusia pada PT. Surya Citra Televisi sudah dilakukan dengan baik.

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.

Tabel 4.10

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 dihasilkan	114	150	76,00%	Baik
	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.

A. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menyangkut penempatan karyawan, hubungan kerja, evaluasi prestasi kerja, perputaran pegawai, serta pemberian sanksi yang tegas. Guna mengetahui bagaimana prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari kelima butir pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut

Tabel 4.11
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja Karyawan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ skor
			5	4	3	2	1	
1	Penempatan karyawan	F	10	11	2	7	0	114
		%	33,33	36,67	6,67	23,33	0,00	
2	Hubungan kerja	F	4	8	8	10	0	96
		%	13,33	26,67	26,67	33,33	0,00	
3	Evaluasi prestasi kerja	F	4	17	6	3	0	112
		%	13,33	56,67	20,00	10,00	0,00	
4	Perputaran pegawai	F	4	18	4	4	0	112
		%	13,33	60,00	13,33	13,33	0,00	
5	Pemberian sanksi yang tegas	F	3	18	4	5	0	109
		%	10,00	60,00	13,33	16,67	0,00	
	Akumulasi Jawaban Responden	F	25	72	24	29	0	543
		%	16,67	48,00	16,00	19,33	0,00	

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.11 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Pada indikator prestasi kerja karyawan dengan jumlah item pernyataan 5 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\%\ \text{Skor Tanggapan Responden} = \frac{543}{30 \times 5 \times 5}$$

$$= \frac{543}{750} \times 100\% = 72{,}40\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 72,40% sehingga prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi dikategorikan melalui table berikut.

Tabel 4.12

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan yang diajukan mengenai prestasi kerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Data ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah baik.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut ketersediaan fasilitas penunjang pekerjaan, jam kerja, *rewards*, gaya kepemimpinan atasan, serta kebebasan dalam berpendapat. Guna mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi, akan dilakukan kategorisasi terhadap jumlah skor tanggapan responden. Dari kelima butir pernyataan mengenai kepuasan kerja karyawan yang diajukan kepada responden diperoleh tanggapannya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan

No	Butir Pernyataan		Skor Jawaban Responden					∑ skor
			5	4	3	2	1	
1	Tersedianya fasilitas yang menunjang untuk menyelesaikan pekerjaan	F	2	14	7	5	2	99
		%	6,67	46,67	23,33	16,67	6,67	
2	Jam kerja yang ditetapkan sesuai dengan pekerjaan	F	2	14	6	8	0	100
		%	6,67	46,67	20,00	26,67	0,00	
3	Adanya *rewards* untuk setiap ide-ide yang tercipta	F	6	15	5	4	0	113
		%	20,00	50,00	16,67	13,33	0,00	
4	Gaya kepemimpinan atasan terhadap karyawan	F	3	17	8	2	0	111
		%	10,00	56,67	26,67	6,67	0,00	
5	Kebebasan karyawan dalam mengemukakan pendapatnya	F	4	18	4	4	0	112
		%	13,33	60,00	13,33	13,33	0,00	
	Akumulasi Jawaban Responden	F	17	78	30	23	2	535
		%	11,33	52,00	20,00	15,33	1,33	

Sumber: Data primer (Diolah)

Berdasarkan jumlah skor jawaban responden pada tabel 4.13 diatas, selanjutnya ditetapkan tingkat kategori skor tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Pada indikator kepuasan kerja karyawan dengan jumlah item pernyataan 5 butir dan jumlah responden 30 orang, maka persentase skor tanggapan responden ditentukan sebagai berikut.

$$\%\ \text{Skor Tanggapan Responden} = \frac{535}{30 \times 5 \times 5}$$

$$= \frac{535}{750} \times 100\% = 71{,}33\%$$

Jadi persentase skor tanggapan responden adalah 71,33% sehingga kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi dikategorikan melalui tabel berikut.

Tabel 4.14

Kriteria Skor Tanggapan Responden Terhadap Skor Ideal

No.	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20.00 – 36.00	Tidak Baik
2	36.01 – 52.00	Kurang Baik
3	52.01 – 68.00	Cukup
4	68.01 – 84.00	Baik
5	84.01 – 100	Sangat Baik

Melalui persentase jumlah skor tanggapan responden dapat diketahui bahwa tingkat tanggapan responden terhadap kelima butir pernyataan yang diajukan mengenai kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sudah tinggi.

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

Tabel 4.15
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

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
	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*.

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini dituangkan kedalam bentuk hipotesis statistik sebagai berikut.

Ho: $\rho = 0$ Audit sumber daya manusia (X) tidak berperan dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Surya Citra Televisi

Ha: $\rho \neq 0$ Audit sumber daya manusia (X) berperan dalam upaya menigkatkan efektivitas kerja karyawan(Y) pada PT. Surya Citra Televisi

Penolakan dan penerimaan Ho didasarkan pada nilai statistik uji t dan nilai signifikansi. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,048) maka Ho ditolak dan Ha diterima atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Data variabel X (audit sumber daya manusia) dan variabel Y (efektivitas kerja karyawan) yang digunakan untuk perhitungan korelasi dan regresi disajikan pada table berikut:

Tabel 4.16

Rekap Data Variabel Audit SDM (X) dan Variabel Efektivitas Kerja Karyawan (Y)

No	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	23,213	18,907	538,829	357,463	438,876
2	23,213	28,725	538,829	825,143	666,792
3	28,296	29,133	800,686	848,714	824,351
4	27,639	28,725	763,909	825,143	793,936
5	16,055	16,838	257,757	283,508	270,326
6	33,850	29,049	1145,795	843,844	983,297
7	13,605	16,661	185,101	277,599	226,680
8	20,749	16,438	430,504	270,221	341,074
9	20,054	16,800	402,159	282,237	336,904
10	35,069	28,052	1229,856	786,932	983,775
11	23,838	26,955	568,250	726,594	642,563
12	29,029	28,213	842,683	795,979	818,998
13	28,329	32,909	802,504	1083,029	932,274
14	17,966	15,679	322,784	245,818	281,685
15	35,955	36,658	1292,762	1343,772	1318,020
16	28,916	18,773	836,152	352,433	542,851
17	30,317	24,898	919,096	619,930	754,835
18	19,966	23,805	398,637	566,678	475,288
19	18,479	14,671	341,481	215,238	271,108
20	33,130	25,358	1097,577	643,003	840,086
21	17,084	18,578	291,860	345,142	317,385
22	30,437	32,592	926,423	1062,225	992,003
23	24,326	16,061	591,774	257,953	390,704
24	17,619	27,631	310,415	763,450	486,812
25	31,080	31,240	965,960	975,956	970,945
26	23,192	30,372	537,883	922,446	704,392
27	31,361	28,725	983,525	825,143	900,860
28	37,860	39,220	1433,364	1538,224	1484,869
29	34,873	39,056	1216,133	1525,379	1362,007
30	32,573	27,631	1061,000	763,450	900,012
∑	**788,072**	**768,353**	**22033,691**	**21172,647**	**21253,707**

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.

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

$$r_{XY} = \frac{30 \times 21253{,}707 - \left(788{,}072 \times 768{,}353\right)}{\sqrt{\left[\left(30 \times \left(22033{,}691\right) - \left(788{,}072\right)^2\right) \times \left(30 \times \left(21172{,}647\right) - \left(768{,}353\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{XY} = \frac{637611{,}214 - 605517{,}645}{\sqrt{\left[\left(661010{,}726 - 621057{,}320\right) \times \left(635179{,}408 - 590366{,}794\right)\right]}}$$

$$r_{XY} = \frac{32093{,}569}{\sqrt{39953{,}406 \times 44812{,}614}}$$

$$r_{XY} = \frac{32093{,}569}{39953{,}406}$$

$$r_{XY} = 0{,}758$$

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software SPSS 12 for windows, diperoleh hasil estimasi besarnya hubungan antara audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.17

Korelasi Antara Variabel X dengan Variabel Y

Correlations

		Audit SDM	Efektivitas Kerja
Audit SDM	Pearson Correlation	1	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Efektivitas Kerja	Pearson Correlation	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa besar hubungan antar variabel audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,758. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang erat/kuat antara audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin besar peran audit sumber daya manusia akan membuat efektivitas kerja karyawan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah peran audit sumber daya manusia akan membuat efektivitas kerja karyawan makin rendah.

Selain itu, tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi dari output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0.000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya koefisien korelasi antara peran audit sumber daya manusia dengan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi signifikan pada level 5%.

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)

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

$$a = \frac{(22033,691)\times(768,353) - (788,072\times 21253,707)}{30\times(22033,691) - (788,072)^2}$$

$$a = \frac{16929659,080 - 16749449,370}{661010,726 - 621057,320}$$

$$a = \frac{180209,710}{39953,406}$$

$$a = 4,510$$

Koefisien regressi variabel X (b)

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

$$b = \frac{30\times(21253,707) - (788,072\times 768,353)}{30\times(22033,691) - (788,072)^2}$$

$$b = \frac{637611,214 - 605517,645}{661010,726 - 621057,320}$$

$$b = \frac{32093,569}{39953,406}$$

$$b = 0,803$$

Menggunakan software SPSS 12 for windows, diperoleh hasil regressi peranan audit sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18

Hasil Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.510	3.535		1.276	.212
	Audit SDM	.803	.130	.758	6.158	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

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.

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

Koefisien determinasi sebesar 57,5% menunjukkan bahwa 57,5% perubahan yang terjadi pada efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi bisa dijelaskan oleh peran audit sumber daya manusia. Artinya peran audit sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi atau peranan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi sebesar 57,5 persen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,5% dijelaskan variabel lain di luar variabel audit sumber daya manusia seperti manajemen perusahaan, strategi perusahaan, dan sebagainya.

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

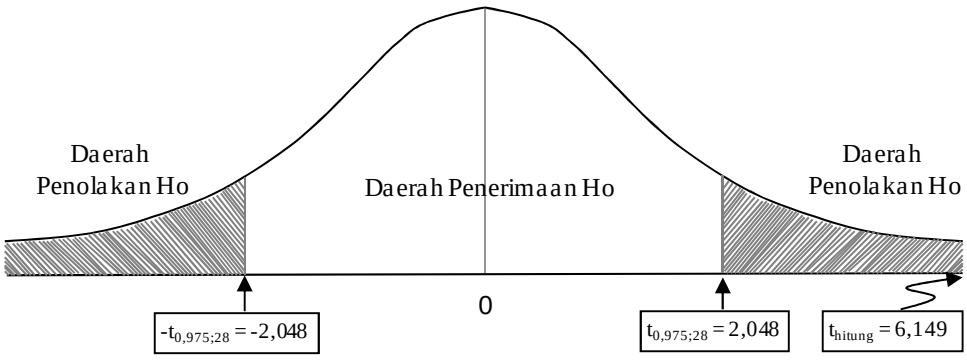
penunjang efektivitas kerja karyawan pada PT. Surya Citra Televisi. Nilai statistik uji t dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

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

$$t_{hitung} = 0,758 \times \sqrt{\frac{30-2}{1-\left(0,758\right)^2}}$$

$$t_{hitung} = 6,149$$

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.



Gambar 4.2

Grafik Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho