

**PEMERIKSAAN OPERASIONAL UNTUK MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PT ARTDECO SEJAHTERA ABADI**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi

**Oleh:
Muthia Try Ananda
2017130161**

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI
Terakreditasi oleh BAN-PT No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021**

**OPERATIONAL REVIEW TO IMPROVE THE EFFECTIVENESS
AND EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT
PT ARTDECO SEJAHTERA ABADI**



UNDERGRADUATE THESIS DRAFT

*Submitted to complete part of the requirements for
Bachelor's Degree in Accounting*

By:
Muthia Try Ananda
2017130161

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN ACCOUNTING
Accredited by National Accreditation Agency
No. 1789/SK/BAN-PT/Akred/S/VII/2018
BANDUNG
2021

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA AKUNTANSI**



**PEMERIKSAAN OPERASIONAL UNTUK MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PENGELOLAAN SUMBER
DAYA MANUSIA DI PT ARTDECO SEJAHTERA ABADI**

Oleh:
Muthia Try Ananda
2017130161

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Juli 2022
Ketua Program Sarjana Akuntansi,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Felisia'.

Felisia, SE.,M.Ak.,CMA.

Pembimbing Skripsi,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Amelia'.

Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak.,Ak., CISA.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama : Muthia Try Ananda
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 30 Juni 1999
NPM : 2017130161
Program Studi : Akuntansi
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa draf skripsi dengan judul:

PEMERIKSAAN OPERASIONAL TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG DAPAT MENINGKATKAN EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT ARTDECO SEJAHTERA ABADI

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak.,Ak., CISA.

SAYA NYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*Plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal: Juli 2022

Pembuat pernyataan:

(Muthia Try Ananda)

ABSTRAK

Berbagai macam perusahaan muncul dengan keunggulannya masing-masing dengan visi dan misi yang berbeda, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk dapat mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang dihasilkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Proses menangani, mengatur dan menata permasalahan pada individu, anggota, pimpinan dan SDM agar mencapai tujuan dalam sebuah organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Salah satu cara dalam mengetahui apakah manajemen sumber daya manusia sudah tepat adalah dengan melakukan pemeriksaan operasional. Pemeriksaan operasional adalah suatu proses untuk menganalisa apakah aktivitas operasi perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Pemeriksaan operasional ini terbagi ke dalam 5 (lima) tahapan, yaitu *planning, work program, fieldwork, development of findings and recommendations*, dan *reporting*. Jika seluruh tahap pemeriksaan operasional tersebut telah dilakukan, maka perusahaan diharapkan mempertimbangkan untuk menerapkan rekomendasi yang telah diperoleh sebagai upaya pencegahan atas *critical area* sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi aktivitas operasi perusahaan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data yang menggambarkan hal yang diminati dalam suatu topik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara studi lapangan dan studi literatur. Studi lapangan dilakukan dengan wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Studi literatur mengumpulkan seluruh informasi berupa teori dari buku, jurnal, maupun referensi lainnya terkait kualitas sumber daya manusia dan pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Teknik pengolahan data yang dilakukan yaitu secara kualitatif dan kuantitatif.

Berdasarkan pemeriksaan operasional yang dilakukan pada PT Artdeco Sejahtera Abadi diketahui adanya *critical area* yaitu area area kritis yang berpotensi akan menyebabkan permasalahan yang berkelanjutan apabila tidak segera dilakukan perbaikan. Strategi dari perusahaan untuk pengelolaan SDM belum sepenuhnya efektif dan efisien. Dilihat juga dari adanya enam kelemahan yang ditemukan terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Pemeriksaan operasional berperan untuk dapat memberikan pengembangan serta perbaikan dari masalah-masalah berupa rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitasnya.

Kata Kunci : Pemeriksaan operasional, sumber daya manusia, efektif, efisien.

ABSTRACT

Various kinds of companies have emerged with their respective advantages with different visions and missions, so that companies are expected to be able to manage human resources (HR) well so that they can be relied on in achieving the company's vision, mission, and targets, due to poor human resource management. can have a negative impact on hindering the company's goals. Therefore, it is important for the company to be able to know the factors that can affect the company's performance. Good human resource management will result in an increase in the effectiveness and efficiency of the output produced by employees to improve company performance.

The process of handling, managing and managing problems for individuals, members, leaders and human resources in order to achieve goals in an organization is called human resource management. One way to find out whether human resource management is appropriate is to conduct an operational check. Operational inspection is a process to analyze whether the company's operating activities have been running effectively and efficiently. This operational inspection is divided into 5 (five) stages, namely planning, work program, fieldwork, development of findings and recommendations, and reporting. If all stages of the operational inspection have been carried out, the company is expected to consider implementing the recommendations that have been obtained as an effort to prevent critical areas so as to increase the effectiveness and efficiency of the company's operating activities.

This research is used to obtain data that describes things of interest in a topic. Sources of data used in this study came from primary data and secondary data. Data collection techniques were carried out by means of field studies and literature studies. Field studies were conducted by means of interviews, observations, questionnaires, and documentation. The literature study collects all information in the form of theories from books, journals, and other references related to the quality of human resources and operational examination of factors that can improve the quality of human resources. The data processing techniques carried out are qualitative and quantitative.

Based on the operational review carried out at PT Artdeco Sejahtera Abadi, it is known that there are critical areas, namely critical areas that have the potential to cause ongoing problems if repairs are not immediately carried out. The company's strategy for HR management is not yet fully effective and efficient. It can also be seen from the six weaknesses found related to factors that can increase the effectiveness and efficiency of HR management. Operational review plays a role in being able to provide development and improvement of problems in the form of recommendations to increase the effectiveness and efficiency of HR management to improve its quality.

Keywords: Operational review, human resources, effective, efficient.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini, walaupun banyak halangan dan tantangan yang menghadang. Penyusunan skripsi yang berjudul “Pemeriksaan Operasional Untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi” ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan sehingga penulis dapat mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari mengenai penulisan ini tidak bisa terselesaikan tanpa pihak-pihak yang mendukung baik secara moral dan juga materi. Maka penulis menyampaikan banyak-banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Kedua orang tua, Papa Hendi dan Mama Ika yang selalu mendukung penulis dari lahir hingga saat ini, memberikan semangat dan dukungan materi selama penulis menjalankan kuliah, tidak henti-hentinya penulis mengucapkan terima kasih dan berharap agar mama dan papa selalu diberikan kesehatan dan kebahagiaan.
2. Keluarga penulis yaitu kakak, tante, om, dan sepupu yang selalu menyemangati dan mendoakan kelancaran pengerjaan skripsi penulis.
3. Ibu Dr. Amelia Setiawan, S.E., M.Ak.,Ak., CISA. Selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah bersedia meluangkan waktunya di tengah kesibukan beliau untuk memberikan bimbingan dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Damajanti Tanumihardja, SE., M.Ak. selaku dosen wali penulis yang telah memberikan saran dan arahan selama penulis menjalankan perkuliahan.
5. Ibu Felisia, SE., M.Ak. selaku Ketua Program Sarjana Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan khususnya Program Studi Sarjana Akuntansi yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama penulis menjalankan perkuliahan.

7. Pihak *management* PT Artdeco Sejahtera Abadi yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan banyak membantu dalam pengumpulan data.
8. Febiana Wilanda, Margaretha Candy, Sazkia Qinthara, Alya Zahrantiara, dan Ghina Tsuraya yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini, selalu membantu, dan mengingatkan penulis untuk mengerjakan skripsi.
9. Alexandrine Louisa, Adelia Azzahra, Charisma Biagina, Saviera Fasha, Hana nur, Salma Assyifa dan Graceilla selaku sahabat kuliah yang selalu ada saat penulis sedang sedih ataupun senang, banyak cerita suka dan duka dari awal masa perkuliahan sampai sekarang.
10. Sahabat-sahabat SMA Fasya, Ima, amira, Hassya, Danti, Cut dan Fathir yang selalu mendukung, menemani, menghibur, mendoakan penulis hingga saat ini, dan membantu penulis dalam menjalankan kehidupan ini.
11. Dion Mufty selaku orang yang pernah memberikan dukungan serta banyak sekali bantuan yang sangat berarti untuk penulis, khususnya selama empat tahun terakhir selama penulis berkuliah. Terima kasih untuk semua pelajaran dan hal-hal baik lainnya yang membuat penulis dapat menjadi orang yang seperti sekarang.
12. Joshua Leonardo, Evan Jofid, Alya Nabila, Anya Fitriya selaku teman dekat peneliti saat kuliah yang selalu mendukung dalam banyak hal.
13. Teman-teman atlet dan pelatih Golf Kabupaten Subang yang senantiasa mendukung, memberikan doa, dan memberi semangat pada penulis terutama setahun terakhir selama persiapan untuk PORPROV XIV Tahun 2022 di Provinsi Jawa Barat. Tetap semangat dalam berlatih untuk meraih medali emas, semoga selalu diberi kemudahan dan kelancaran untuk menggapainya.
14. Iqbal selaku teman penulis yang selalu menemani, menghibur dan memberi semangat kepada penulis terutama pada satu bulan terakhir penulis menyelesaikan skripsi.
15. Seluruh Mahasiswa Program Sarjana Akuntansi Universitas Katolik Parahyangan Angkatan 2017 yang telah berjuang dalam menjalani kehidupan dalam perkuliahan dari awal masuk hingga sekarang.
16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas bantuan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dan diberikan kebahagiaan dunia akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak lepas dari kekurangan, kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi peneliti untuk menyempurnakan skripsi ini.

Bandung, Juli 2022

Muthia Try Ananda

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah.....	2
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3
1.4. Kerangka Pemikiran	3
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Pemeriksaan	6
2.1.1. Pengertian Pemeriksaan	6
2.1.2. Jenis – Jenis Pemeriksaan	6
2.2. Pemeriksaan Operasional.....	7
2.2.1. Pengertian Pemeriksaan Operasional	7
2.2.2. Tujuan Pemeriksaan Operasional.....	8
2.2.3. Manfaat Pemeriksaan Operasional.....	9
2.2.4. Tahap-Tahap Pemeriksaan Operasional.....	9
2.2.5. Kriteria Untuk Pertumbuhan Organisasi	12
2.3. Konsep Ekonomis, Efisiensi dan Efektivitas	13
2.4. Sumber Daya Manusia.....	15
2.4.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15

2.4.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia	16
2.4.3 Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia	17
2.5. Rekrutmen.....	19
2.5.1. Pengertian Rekrutmen	19
2.5.2. Tahapan Rekrutmen	19
2.5.3. Kriteria Rekrutmen.....	20
2.6. Orientasi dan Pelatihan	22
2.7. Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	23
2.8. Kepuasan Kerja.....	23
2.9. Motivasi	28
2.10. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia	29
BAB 3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN.....	31
3.1. Metode Penelitian	31
3.1.1. Sumber Data	31
3.1.2. Teknik Pengumpulan Data	31
3.1.3. Teknik Pengolahan Data	33
3.1.4. Kerangka Penelitian	35
3.2. Objek Penelitian.....	37
3.2.1. Sejarah Singkat Perusahaan	37
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan	37
3.2.3. Badan Usaha dan Jasa	38
3.2.3. Struktur Organisasi Perusahaan	40
3.2.4. Deskripsi Pekerjaan.....	41
3.3 Aktivitas Perusahaan	43
3.3.1 Gambaran Siklus SDM.....	43

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. <i>Planning Phase</i> (Tahap Perencanaan)	45
4.1.1. Hasil wawancara	46
4.1.2. Hasil Observasi	48
4.1.3. Penetapan Critical Area.....	49
4.2. Work Program Phase (Tahap Program Kerja).....	49
4.3. Field Work Phase (Tahap Kerja Lapangan)	51
4.3.1. Melakukan analisis terhadap kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan pengembangan SDM di PT Artdeco Sejahtera Abadi.....	51
4.3.2. Melakukan Observasi di PT Artdeco Sejahtera Abadi.....	52
4.3.3. Melakukan wawancara dengan divisi SDM.....	53
4.3.4. Melakukan Pembagian Kuesioner Mengenai Kepuasan Pegawai Kepada 54 SDM Internal yang ada di PT Artdeco Sejahtera Abadi	54
4.4. Development of Findings and Recommendation (Tahap Pengembangan Temuan dan Rekomendasi)	100
4.4.1. Perusahaan kurang memberlakukan sistem reward dan punishment .	102
4.4.2. Pengelolaan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan efektif.....	103
4.4.3. Belum adanya sarana dalam menilai kepuasan pegawai.....	106
4.5. Peranan Pemeriksaan Operasional Untuk Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Pengelolaan SDM Pada PT Artdeco Sejahtera Abadi	107
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
5.1. Kesimpulan	108
5.2. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	112
RIWAYAT HIDUP PENELITI.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Kriteria dalam Perekrutan Pegawai.....	21
Tabel 2. 2. Daftar Pertanyaan Mengenai Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3. 1. Kriteria Penilaian dan Bobot.....	34
Tabel 4.1. Indikator Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	48
Tabel 4.2. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai minat dan keterampilan yang dimiliki.....	58
Tabel 4.3. Interpretasi Skor - Minat dan Keterampilan Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaan.....	58
Tabel 4.4. Rekapitulasi Jawaban responden – Kesempatan Karyawan Untuk Mengembangkan Diri.....	59
Tabel 4.5. Interpretasi Skor - Kesempatan Karyawan Untuk Mengembangkan Diri.....	60
Tabel 4.6. Rekapitulasi Jawaban Responden – Kesukaan Karyawan Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Diselesaikan.....	61
Tabel 4.7. Interpretasi Skor - Kesukaan Karyawan Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Diselesaikan.....	62
Tabel 4.8. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pegawai memiliki ketentraman dalam bekerja.....	63
Tabel 4. 9. Interpretasi Skor – Pegawai memiliki ketentraman dalam bekerja.....	64
Tabel 4.10. Rekapitulasi Jawaban Responden - Kepuasan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh Perusahaan.....	65
Tabel 4.11. Interpretasi Skor - Kepuasan pegawai terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh Perusahaan.....	66
Tabel 4.12. Rekapitulasi Jawaban Responden – Rekan Kerja yang dapat diajak berdiskusi dan bekerja sama.....	67
Tabel 4.13. Interpretasi Skor - Rekan Kerja yang dapat diajak berdiskusi dan bekerja sama.....	68
Tabel 4.14. Rekapitulasi Jawaban Responden – komunikasi antar rekan kerja yang baik.....	69
Tabel 4.15. Interpretasi Skor – komunikasi antar Rekan Kerja yang baik.....	70

Tabel 4.16. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pemberian Masukan dari Atasan jika Ada Masalah yang Sedang Dihadapi.....	71
Tabel 4.17. Interpretasi Skor – Pemberian Masukan dari Atasan jika Ada Masalah yang Sedang Dihadapi.....	72
Tabel 4.18. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pemberian Arahan dari Atasan terkait kemampuan dan keterampilan pegawai.....	73
Tabel 4. 19. Interpretasi Skor – Pemberian arahan dari atasan terkait kemampuan dan keterampilan pegawai.....	74
Tabel 4.20. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pemberian Motivasi dari Atasan....	75
Tabel 4. 21. Interpretasi Skor – Pemberian motivasi dari atasan.....	76
Tabel 4.22. Rekapitulasi Jawaban Responden – Kepuasan Pegawai Terhadap Fasilitas yang Sudah Disediakan Perusahaan.....	77
Tabel 4.23. Interpretasi Skor – Kepuasan Pegawai Terhadap Fasilitas yang Sudah Disediakan Perusahaan.....	78
Tabel 4.24. Rekapitulasi Jawaban Responden – Ruangannya nyaman.....	79
Tabel 4.25. Interpretasi Skor – Ruangannya nyaman.....	80
Tabel 4. 26. Rekapitulasi Jawaban Responden – Perusahaan menerapkan jam kerja dan jam istirahat yang baik.....	81
Tabel 4.27. Interpretasi Skor – Perusahaan menerapkan jam kerja dan jam istirahat yang baik.....	82
Tabel 4.28. Rekapitulasi Jawaban Responden – Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas.....	83
Tabel 4.29. Interpretasi Skor – Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas....	83
Tabel 4.30. Rekapitulasi Jawaban Responden - Gaji yang diterima pegawai seimbang dengan pekerjaan yang diberikan.....	84
Tabel 4.31. Interpretasi Skor – Gaji yang diterima pegawai seimbang dengan pekerjaan yang diberikan.....	85
Tabel 4. 32. Rekapitulasi Jawaban Responden – Perusahaan memperhatikan jaminan untuk setiap karyawan.....	86
Tabel 4.33. Interpretasi Skor – Perusahaan memperhatikan jaminan untuk setiap karyawan.....	87

Tabel 4.34. Rekapitulasi Jawaban Responden – Pemberian bonus kerja dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan.....	88
Tabel 4. 35. Interpretasi Skor – Pemberian bonus kerja dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan.....	89
Tabel 4.36. Rekapitulasi Jawaban Responden – Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	90
Tabel 4.37. Interpretasi Skor – Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	91
Tabel 4.38. Rekapitulasi Jawaban Responden – Peran divisi SDM dalam menyelesaikan masalah terkait karyawan yang terjadi di perusahaan sudah baik.....	92
Tabel 4. 39. Interpretasi Skor – Peran divisi SDM dalam menyelesaikan masalah terkait karyawan yang terjadi di perusahaan sudah baik.....	92
Tabel 4. 40. Pendapat atau Saran Pegawai Terhadap SDM Yang Ada Saat Ini.....	93
Tabel 4.41. Rekapitulasi keseluruhan skor akhir dari faktor.....	95
Tabel 4. 42. Rekapitulasi keseluruhan skor akhir dari faktor sosial.....	96
Tabel 4.43. Rekapitulasi keseluruhan skor akhir dari faktor fisik.....	97
Tabel 4. 44. Rekapitulasi keseluruhan skor akhir dari faktor finansial.....	98
Tabel 4. 45. Rekapitulasi Rata-Rata Skor Dari Keseluruhan Faktor Pengukuran Untuk Kepuasan Karyawan.....	99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran.....	5
Gambar 3. 1. Kerangka Penelitian.....	36
Gambar 3.2. Struktur Organisasi PT Artdeco Sejahtera Abadi.....	40
Gambar 4.1. Jenis Kelamin Responden.....	55
Gambar 4.2. Divisi Pegawai.....	55
Gambar 4. 3. Gaji Per Bulan.....	56
Gambar 4. 4. Minat dan Keterampilan Karyawan Sesuai Dengan Pekerjaan.....	57
Gambar 4.5. Kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri dalam perusahaan...	59
Gambar 4.6. Pegawai menyukai setiap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.....	61
Gambar 4.7. Pegawai Memiliki Ketentraman dalam Bekerja.....	63
Gambar 4. 8. Peraturan dan Kebijakan yang Dibuat Oleh Perusahaan Sudah Baik...	65
Gambar 4. 9. Rekan kerja yang dapat diajak berdiskusi dan bekerja sama.....	66
Gambar 4.10. Komunikasi antar rekan kerja yang baik.....	68
Gambar 4.11. Pemberian masukan dari atasan jika ada masalah yang sedang dihadapi.....	70
Gambar 4.12. Pemberian Arahan dari Atasan yang Sesuai Dengan Kemampuan dan Keterampilan Pegawai.....	72
Gambar 4.13. Pemberian Motivasi dari Atasan Kepada Pegawai.....	74
Gambar 4.14. Kepuasan Pegawai terhadap Fasilitas yang sudah disediakan perusahaan.....	77
Gambar 4. 15. Ruangannya nyaman.....	78
Gambar 4.16. Kepuasan Pegawai Terhadap Jam Kerja dan Jam Istirahat.....	80
Gambar 4.17. Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas.....	82
Gambar 4.18. Gaji yang diterima pegawai seimbang dengan pekerjaan yang diberikan.....	84
Gambar 4. 19. Perusahaan memperhatikan jaminan untuk setiap karyawan.....	85
Gambar 4.20. Pemberian bonus kerja dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan.	87
Gambar 4.21. Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	90

Gambar 4.22. Peran divisi SDM dalam menyelesaikan masalah terkait karyawan yang terjadi di perusahaan sudah baik..... 91

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Kuesioner
- Lampiran 3. Dokumen *Job Description*
- Lampiran 4. Dokumen Penilaian Prestasi Kerja Individu
- Lampiran 5. Foto Dokumentasi
- Lampiran 6. LPJ Diklat

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembang zaman, setiap perusahaan saat ini dituntut untuk berkembang agar dapat mempertahankan eksistensinya dan dapat menjadi perusahaan yang unggul dalam industrinya, karena seiring berjalannya waktu, persaingan pada dunia bisnis akan semakin kompetitif. Berbagai macam perusahaan muncul dengan keunggulannya masing-masing dengan visi dan misi yang berbeda, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan baik agar dapat diandalkan dalam mencapai visi, misi, dan target perusahaan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap terhambatnya tujuan perusahaan. Keberhasilan dari berbagai macam aktivitas perusahaan bergantung pada keahlian dan keterampilan karyawan sebagai pelaku setiap aktivitas operasional perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik tentu harus dilakukan oleh segala bentuk perusahaan salah satunya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja profesional (*outsourcing*). Peran SDM dalam bisnis *outsourcing* sangat penting karena termasuk salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan untuk masyarakat khususnya dalam hal yang berhubungan dengan finansial. Dalam kaitan tersebut, perusahaan *outsourcing* dituntut untuk harus mampu memiliki SDM berkualitas untuk disalurkan lagi kepada perusahaan yang membutuhkan jasa tenaga kerja. Oleh karena itu penting bagi perusahaan *outsourcing* untuk dapat mengetahui faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang dihasilkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi keunggulan perusahaan dalam bersaing dengan pesaingnya adalah kualitas SDM dari perusahaan itu sendiri, karena SDM dapat dikatakan merupakan ujung tombak perusahaan yang memiliki andil yang sangat besar bagi pertumbuhan suatu perusahaan. Di tengah banyaknya tuntutan eksternal yang saat ini dialami banyak karyawan, perusahaan tetap harus mempertahankan kualitas SDM agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Dalam proses menciptakan kinerja perusahaan yang efektif dan efisien, kualitas SDM memiliki peran yang sangat krusial. SDM mengoperasikan sumber daya lain di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan se-efektif dan efisien mungkin. Persaingan yang semakin ketat membuat perusahaan harus memiliki nilai yang lebih dibandingkan perusahaan lainnya terutama perusahaan pada industri *outsourcing*. Dengan kondisi kualitas SDM di Indonesia yang belum optimal, sebagai perusahaan perlu memiliki sistem yang baik dalam mendapatkan SDM yang berkualitas agar dapat berperan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Nilai lebih perusahaan dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Faktor yang dapat diperhatikan untuk dapat mendukung pencapaian perusahaan dalam bersaing adalah pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara tepat. Dengan adanya peningkatan kualitas SDM, produktivitas dalam perusahaan juga akan meningkat sehingga memberikan banyak manfaat bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang pelaksanaan pemeriksaan operasional untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM. Agar dapat melakukan penelitian dengan optimal, maka penelitian ini dilakukan dengan pendekatan studi kasus dengan unit analisis PT Artdeco Sejahtera Abadi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi?
2. Apa hambatan yang ditemukan setelah pemeriksaan operasional terhadap pengelolaan SDM di PT Artdeco Sejahtera Abadi?
3. Bagaimana peran pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM di PT Artdeco Sejahtera Abadi?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penulis melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran mengenai strategi dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi.
2. Melihat hambatan yang terdapat pada pengelolaan SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi.
3. Melihat peran pemeriksaan operasional terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas SDM pada PT Artdeco Sejahtera Abadi.

1.4 Kerangka Pemikiran

Persaingan yang begitu tinggi pada beberapa tahun terakhir ini, menyebabkan sebuah bisnis perlu memperhatikan faktor- faktor yang sangat berperan penting dalam meingkatkan daya saing untuk dapat bertahan di industri. Dalam menciptakan nilai bagi perusahaan, SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kegiatan operasi yang dilakukan perusahaan yang perannya meliputi penggerak, pemikir, dan perencana. Perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

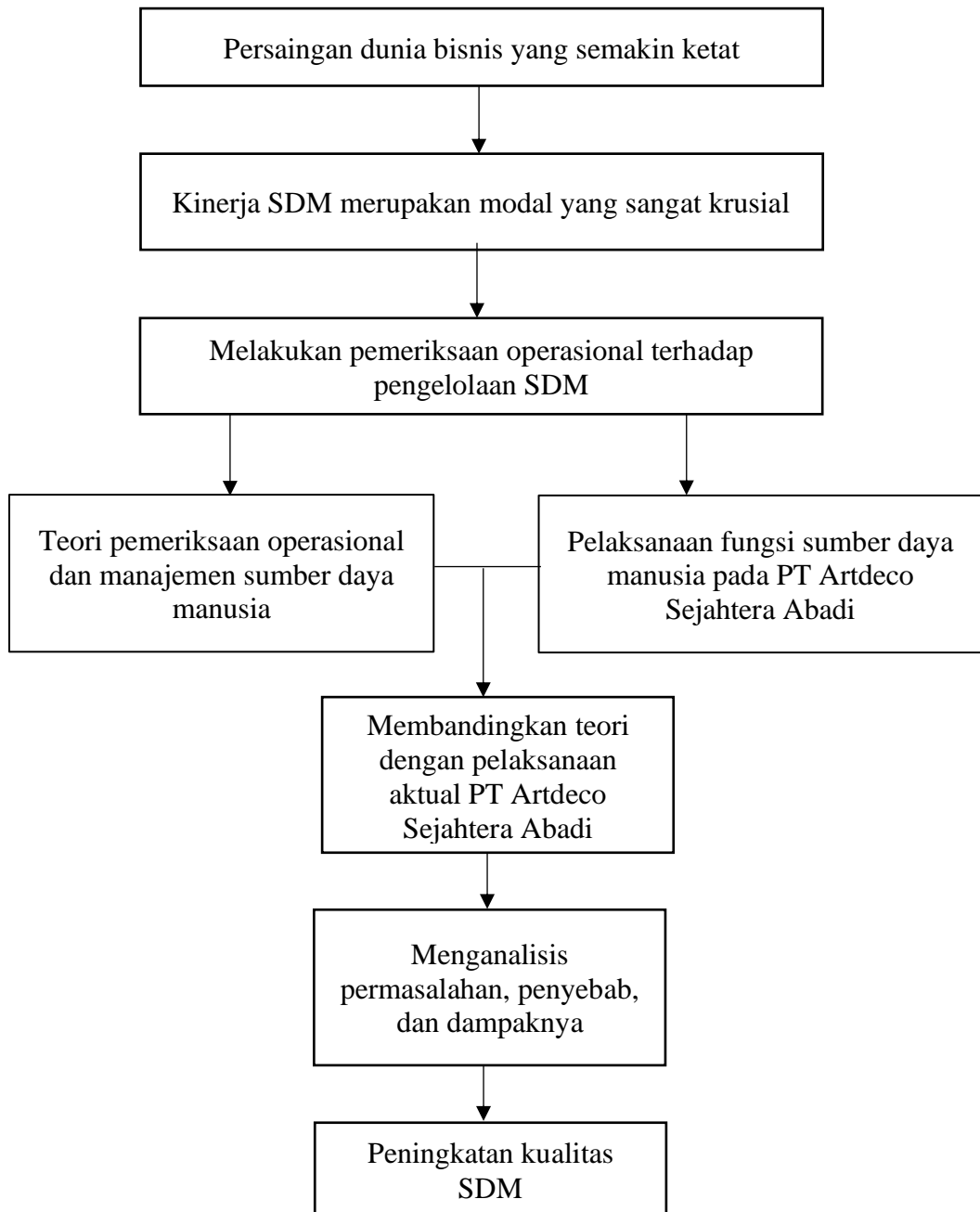
Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan membuat kegiatan operasional perusahaan berjalan efektif dan efisien. Manfaat dari meningkatkan kualitas SDM bukan hanya berdampak pada perusahaan, namun berdampak pula pada individu nya sendiri. Dengan memiliki SDM yang berkualitas tinggi, perusahaan akan memiliki kekuatan yang akan menjadi sumber bagi keberhasilan kompetitif terutama bagi perusahaan yang menjual jasa kepada klien.

Perusahaan perlu mempertahankan kepercayaan dan kepuasan para klien agar kerja sama dengan klien dapat berjalan lancar dari waktu ke waktu. Salah satu faktor penting untuk dapat mempertahankan kepercayaan dan kepuasan para klien adalah dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Kualitas SDM harus dapat dikelola dengan tepat agar karyawan yang bersangkutan dapat berkontribusi secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Diperlukan sebuah seni atau metode untuk mengatur dan menata organisasi dari sisi sumber daya manusianya (Siregar dkk., 2020). Proses menangani, mengatur dan menata permasalahan pada

individu, anggota, pimpinan dan sdm agar mencapai tujuan dalam sebuah organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

Salah satu cara dalam mengetahui apakah manajemen sumber daya manusia sudah tepat adalah dengan melakukan pemeriksaan operasional. Pemeriksaan operasional adalah suatu proses untuk menganalisa apakah aktivitas operasi perusahaan sudah berjalan dengan efektif dan efisien. Pemeriksaan operasional ini terbagi ke dalam 5 (lima) tahapan, yaitu *planning*, *work program*, *fieldwork*, *development of findings and recommendations*, dan *reporting* (Reider, 2002). Jika seluruh tahap pemeriksaan operasional tersebut telah dilakukan, maka perusahaan diharapkan mempertimbangkan untuk menerapkan rekomendasi yang telah diperoleh sebagai upaya pencegahan atas *critical area* sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi aktivitas operasi perusahaan.

Gambar 1.1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Peneliti