

## Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi

Ilham Rachdiansyah<sup>1</sup>, Joni Tesmanto<sup>2</sup>

Universitas Pancasakti

[ilham.rachdiansyah14@gmail.com](mailto:ilham.rachdiansyah14@gmail.com), [jonitesmanto@gmail.com](mailto:jonitesmanto@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of Human Resources Management Audit on Employee Performance in General Hospital Bekasi. This study is a causal-comparative research. This study population is the entire General Hospital Bekasi employees totaling 158 respondents. The selection of the sample using Cluster Random Sampling method. The number of samples was 80 respondents, derived from four divisions: medical division (8 respondents), paramedic (32 respondents), medical support (10 respondents), and general (30 respondents). The data used are primary data in the form of a questionnaire. Prior to the study, first conducted trials-test with the instrument validity-test and reliability-test involving 20 employees of a General Hospital Bekasi were not involved back at the time of the study. Analysis prerequisite- test including normality-test, linearity-test, multicollinearity-test, and heteroscedasticity-test. The hypothesis-test in this study using simple-regression analysis. The results of this study indicate the Human Resources Management Audit have a significant and positive influence on Employee Performance in General Hospital Bekasi indicated by  $r^2$  value of 0.518, the significant value smaller than level of significant ( $0.000 < 0.050$ ) and the regression line equation is  $Y = 0.813 + 0.766X$ .*

**Keywords :** *Management Audit, Human Resources, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang berjumlah 158 responden. Pemilihan sampel menggunakan metode *Cluster Random Sampling*. Jumlah sampel adalah 80 responden, yang di peroleh dari empat divisi yaitu divisi medis (8 responden), paramedis (32 responden), penunjang medis (10 responden), dan umum (30 responden). Data yang digunakan adalah data primer berupa kuesioner. Sebelum dilakukan penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang melibatkan 20 karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang tidak dilibatkan kembali pada saat penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang ditunjukkan dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,518, nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ) dan persamaan garis regresinya  $Y = 0,813 + 0,766X$ .

**Kata Kunci :** *Audit Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Kesehatan di era globalisasi berkembang terus meningkat, secara kualitas maupun kuantitas, seiring berkembangnya ilmu dan teknologi yang

semakin canggih. Hal ini membuat instansi atau pihak yang berhubungan dengan kesehatan salah satunya rumah sakit tumbuh dengan pesat.

Pelayanan rumah sakit disediakan oleh kesatuan personel terlatih dan terdidik yaitu dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Indonesia memiliki dua jenis rumah sakit, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Pertumbuhan rumah sakit yang semakin meningkat secara kuantitas serta didukung dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Berdasarkan info data rumah sakit *online* dari Depkes tahun 2020, rumah sakit pemerintah dan swasta yang ada di Indonesia saat ini berjumlah 2.402, maka setiap rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik dan berkualitas untuk masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang berkualitas dan juga dukungan dari pemerintah berupa alokasi dana, maka dari pihak rumah sakit perlu memperhatikan kinerja karyawan agar tujuan tercapai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas untuk masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang baik dari para karyawan rumah sakit sangat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit.

Bagian Kepegawaian bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam rumah sakit supaya tercipta suasana yang harmonis di lingkungan kerja. Penyimpangan bisa terjadi saat bekerja, kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tidak berjalan dengan baik. Masalah tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan rumah sakit mulai terganggu. Kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit tergantung pada kapasitas dan kualitas tenaga profesi yang beraktifitas dalam rumah sakit. Profesi keperawatan merupakan profesi yang memiliki sumber daya manusia yang relatif besar jumlahnya. Beberapa fenomena yang terjadi pada rumah sakit dimana pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit tersebut misalnya, bagian farmasi yang kehabisan stok obat, dikarenakan oleh distribusi obat yang terlambat. Fenomena lain yang terjadi adalah dalam pelayanan pasien selain untuk memberikan pelayanan, rumah sakit sebagai perusahaan nirlaba juga mencari keuntungan walaupun tidak maksimal, karena harga obat di farmasi rumah sakit lebih mahal dari pada apotek di luar, sebagai pasien yang cemas mereka hanya meminta resep dokter kemudian membeli obat di luar rumah sakit. Jika hal ini terus terjadi maka akan merugikan rumah sakit dan menurunkan kesejahteraan karyawan di rumah sakit ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, A.A (2011: 67), menyatakan: "Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan ke dalam bahasa Inggris memiliki istilah yang sama yaitu *performance*. Jika ditelaah lebih lanjut, arti prestasi kerja yaitu

merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil. Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020)

Mulyadi, dkk (2013: 9) menyatakan “*Auditing* merupakan suatu proses sistematis yaitu berupa suatu rangkaian langkah atau prosedur yang logis, bererangka dan terorganisasi. *Auditing* dilaksanakan dengan suatu urutan yang direncanakan, terorganisasi, dan bertujuan”.

Arens, dkk (2008: 4) menyatakan: “*Auditing* adalah pengumpulan serta evaluasi bukti tentang informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan. *Auditing* harus dilakukan oleh orang yang kompeten dan independen”.

Sukrisno Agoes, dkk (2009: 42) menyatakan: “*Auditing* adalah jasa yang diberikan oleh auditor dalam memeriksa dan mengevaluasi laporan keuangan yang disajikan perusahaan. Pemeriksaan ini tidak dimaksudkan untuk mencari kesalahan atau menemukan kecurangan walaupun dalam pelaksanaannya sangat memungkinkan ditemukannya kesalahan atau kecurangan. Pemeriksaan atas laporan keuangan dimaksudkan untuk menilai kewajaran laporan keuangan berdasarkan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia”.

Dari pengertian di atas dapat ditarik pengertian secara umum, bahwa *Auditing* adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti objektif tentang kegiatan ekonomi, dengan tujuan menyesuaikan pernyataan tersebut dengan standar yang telah ditetapkan.

Bayangkara (2011: 2), menyatakan: “Audit Manajemen (*Management Audit*) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen dirancang secara sistematis untuk mengaudit aktivitas, program-program yang diselenggarakan, atau sebagian dari entitas yang bisa diaudit untuk menilai dan melaporkan apakah sumber daya dan dana telah digunakan secara efisien, serta apakah tujuan dari program dan aktivitas yang telah direncanakan dapat tercapai dan tidak melanggar ketentuan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi,

dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi, dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Waktu pelaksanaan penelitian bulan Juni 2020 hingga Juli 2020.

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi yang berjumlah 158 karyawan, dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Data Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi 2020**

No.	Bagian	Kriteria	Jenis Kelamin		Jumlah	Total
			L	P		
1	Medis	Dokter Spesialis	6	2	8	
		Dokter Umum	2	4	62	
		Dokter Gigi	-	2	2	
<b>Total</b>						<b>16</b>
2	Paramedis	Perawat	21	33	54	
		Bidan	-	9	9	
<b>Total</b>						<b>64</b>
3	Penunjang Medis	Radiologi	2	-	2	
		Laboratorium	1	2	3	
		Farmasi	-	10	10	
		Gizi	-	7	7	
		Rekam Medik	5	2	7	
		Fisioteraphi	2	-	2	
		Elektro Medik	1	-	1	
		Sanitasi	-	1	1	
<b>Total</b>						<b>19</b>
4	Umum	Adm & Umum	5	1	6	
		Keuangan	7	4	11	
		Rumah Tangga	7	2	9	
		Supir	4	-	4	
		Satpam	5	-	5	
		Kebersihan	4	4	8	
		Parkir	3	-	3	
<b>Total</b>						<b>59</b>
<b>Total Karyawan</b>						<b>158 karyawan</b>

Dalam penelitian ini, kelompok populasi yang berjumlah 158 karyawan dikelompokkan menjadi bagian yang lebih kecil, kemudian menentukan sampel yang diambil secara acak dari beberapa bagian medis, bagian

paramedis, bagian penunjang medis, dan bagian umum di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

Dengan demikian sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Jumlah Sampel**

No	Kriteria	Populasi	Sampel	Reponden
1	Medis	16	16 x 50%	8 karyawan
2	Paramedis	64	64 x 50%	32 karyawan
3	Penunjang Medis	19	19 x 50%	10 karyawan
4	Umum	59	59 x 50%	30 karyawan
<b>Total Responden</b>				<b>80 karyawan</b>

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebar sudah disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Penyebaran kuesioner juga disertakan dengan surat permohonan izin dan penjelasan mengenai tujuan dilakukannya penelitian. Dalam kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian, kemudian peneliti melakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan metode statistika merupakan metode analisis data yang efektif dan efisien dalam penelitian. Metode statistika yang digunakan adalah metode yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Cara pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, sehingga kualitas kuesioner dan kesungguhan dalam menjawab merupakan hal yang harus diperhatikan. Untuk mengukur pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Deskripsi Data*

Penelitian ini memiliki dua data yaitu tentang Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Karyawan. Deskripsi kategori variabel mendeskripsikan tanggapan responden mengenai pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum

Daerah Kota Bekasi. Deskripsi data yang disajikan meliputi nilai Mean, Median, Modus dan Deviasi Standar.

Deskripsi selanjutnya adalah menentukan pengkategorian skor tingkat kecenderungan dari masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dibagi dalam tiga kategori (Denies Priantinah dan Megasari: 2012). Menurut Anas Sudijono (2012), pengelompokan atas tiga rangking terdiri dari rangking atas, tengah, dan bawah, sedangkan menurut Arikunto (2009), mengelompokkan data menjadi tiga kelompok dalam kategori kelompok tinggi, cukup dan rendah. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program pengolahan. Langkah-langkah dalam menyajikan tabel distribusi frekuensi diambil dari Sugiyono (2012), sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah kelas interval (Rumus *Sturges*)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K : Jumlah kelas interval n : Jumlah data observasi

2. Menentukan rentang data, yaitu data terbesar data terkecil kemudian ditambah 1.
3. Menghitung panjang kelas = rentang data dibagi jumlah kelas.

Deskripsi selanjutnya adalah melakukan pengkategorian terhadap nilai masing-masing indikator. Dari nilai tersebut dibagi menjadi tiga kategori berdasarkan *Mean* ideal ( $M_i$ ) dan Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ). Rumus untuk  $M_i$  dan  $SD_i$  adalah:

*Mean* ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2}$  (nilai maksimum + nilai minimum)

Standar Deviasi ideal ( $SD_i$ ) =  $\frac{1}{6}$  (nilai maksimum – nilai minimum). Rendah = < ( $M_i - SD_i$ )

Sedang = ( $M_i - SD_i$ ) s/d ( $M_i + SD_i$ ) Tinggi = > ( $M_i + SD_i$ )

Tabel 14 berisi hasil perhitungan dari deskripsi data yang meliputi nilai *Mean*, Median, Modus, Standar Deviasi, nilai minimum dan nilai maksimum. Dari hasil penilaian responden maka dapat dijelaskan besarnya jawaban responden untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 14. Deskripsi Variabel Penelitian**

Keterangan	Kinerja Karyawan	Audit Manajemen Sumber Daya Manusia
<i>Mean</i>	45.21	125.20
Median	45.00	126.00
Mode	45	127
Std. Deviation	3.267	8.483
Minimum	37	89
Maksimum	52	143

Sumber: Data Primer yang Diolah

- a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data yang tercantum pada tabel 14 di atas, variabel Kinerja Karyawan memiliki skor tertinggi 52 dan skor terendah 37, *mean* 45.21, median 45,00, modus 45, dan standar deviasi 3.267 Variabel Kinerja Karyawan terdiri dari empat indikator yaitu Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan

Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Dari empat indikator tersebut dibuat 18 pernyataan dan dinyatakan 13 pertanyaan yang valid dan 5 pertanyaan gugur. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor sebagai berikut:

skor tertinggi :  $4 \times 13 = 52$

skor terendah :  $1 \times 13 = 13$

Mi : 32,5

SDi : 6,5

Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu tidak memuaskan, cukup memuaskan, dan sangat memuaskan. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 11.

**Tabel 15. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 39	75	93,75%	Sangat Baik
2	$26 \leq x \leq 39$	5	6,25%	Cukup Baik
3	< 26	0	0%	Buruk
		<b>80</b>	<b>100%</b>	

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 75 atau 93,75% responden berada dalam kategori sangat baik, sebanyak 5 atau 6,25% responden yang berada dalam kategori cukup baik, dan tidak ada responden atau 0% berada pada kategori buruk. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Kinerja Karyawan adalah sangat baik karena mayoritas responden berada pada kategori sangat baik.

b. Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan data penelitian yang diolah menggunakan bantuan program pengolahan data sebagaimana yang tercantum pada tabel 16, variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki skor tertinggi 143 dan skor terendah 89, *mean* 125.20, median 126.00, modus 127, dan standar deviasi 8.483. Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari lima indikator yaitu Perencanaan Tenaga Kerja, Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen, Penyelenggaraan Fungsi Seleksi, Penyelenggaraan Fungsi Orientasi, serta Fungsi Pelatihan dan Pengembangan. Dari lima indikator tersebut dibuat 44 pernyataan dan dinyatakan 36 pertanyaan yang valid dan 8 pertanyaan gugur. Penentuan skor menggunakan skala ordinal modifikasi skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif jawaban. Skor yang diberikan maksimal empat dan minimal satu, sehingga dihasilkan skor sebagai berikut:

skor tertinggi :  $4 \times 36 = 144$

skor terendah :  $1 \times 36 = 36$

Mi

92

Setelah Mi dan SDi diketahui, kemudian dikategorikan dalam tiga kategori yaitu tidak memadai, cukup memadai, dan sangat memadai. Perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 16. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia**

No.	Interval Kelas	Frekuensi	F Relatif (%)	Keterangan
1	> 110	77	96,25%	Sangat Memadai
2	$74 \leq x \leq 110$	3	3,75%	Cukup Memadai
3	< 74	0	0%	Tidak Memadai
		<b>80</b>	<b>100%</b>	

Sumber : Data Primer yang Diolah

Tabel 16 menunjukkan bahwa sebanyak 77 atau 96,25% responden berada dalam kategori sangat memadai, sebanyak 3 atau 3,75% responden yang berada dalam kategori cukup memadai, dan sebanyak

0 responden atau 20% berada pada kategori tidak memadai.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian responden tentang variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sangat memadai karena mayoritas responden berada pada kategori sangat memadai.

### ***Pembahasan Hasil Penelitian***

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian, sebagai berikut:

### **Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya  $Y = 0,813 + 0,766X$ . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 0,813. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,148 > 1,991$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menemukan bahwa persepsi mengenai audit manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Jasa Marga

(Persero) Tbk. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diajeng Ratih (2011) yang menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia mempunyai persepsi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa dengan diterapkannya audit manajemen sumber daya manusia yang baik maka semakin meningkat pula kinerja karyawan di RSUD Kota Bekasi.

## Pelaksanaan Perencanaan

Rumah Sakit Umum Purbowangi memiliki tujuan yang mudah dipahami karyawan melalui visi dan misi yang terstruktur dan tertulis dengan jelas, dengan adanya komunikasi yang baik untuk melakukan koordinasi dalam menyusun rencana kerja, penjelasan mengenai aturan-aturan, pengarahan terkait dengan tugas yang akan diterima seperti kejelasan dalam pembagian *shift* kerja karyawan akan mudah bekerja dengan baik walaupun menggunakan teknologi semakin maju. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Purbowangi perlu melakukan perencanaan yang baik dan benar, sehingga karyawan akan mudah dalam bekerja karena memiliki pedoman kerja yang jelas, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan rumah sakit.

## Penyelenggaraan Fungsi Rekrutmen

Setelah rencana kerja dibentuk sesuai dengan standar kerja yang berlaku di Rumah Sakit Purbowangi, kemudian dikomunikasikan kepada karyawan, diharapkan karyawan tidak mengalami kendala dalam bekerja, proses rekrutmen bertujuan untuk menempatkan karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

## Penyelenggaraan Fungsi Seleksi

Prosedur pendaftaran di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi mudah dipahami, karyawan mengikuti tes masuk dengan sungguh-sungguh, wawancara dengan baik dan jujur. Dalam penempatan jabatan RSUD Kota Bekasi sudah menempatkan karyawan dengan baik dan sesuai. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan maksimal sesuai dengan keahliannya dan mampu menempatkan diri di lingkungan kerjanya, hal ini mampu meminimalisir tingkat stres karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

## Penyelenggaraan Fungsi Orientasi

Karyawan menggunakan waktu kerja mereka dengan baik sesuai pada aturan pembagian jam kerja yang sudah disetujui. Fasilitas yang didapatkan karyawan dikatakan sudah memadai seperti pelayanan kesehatan gratis, menerima gaji yang sesuai dengan UMR, mendapatkan cuti kerja yang sudah diatur dalam UU Rumah Sakit serta mendapatkan jaminan keselamatan saat bekerja. Dengan fasilitas yang didapat kontribusi karyawan sangat dibutuhkan karena jika kontribusi karyawan maksimal maka mampu meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit.

## Fungsi Pelatihan dan Pengembangan

Rumah sakit memberikan pelatihan rutin yang diikuti oleh karyawan, tujuan pelatihan ini yaitu untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, memberikan pengarahan dalam bekerja, serta memberikan informasi tentang jenjang karir untuk para karyawan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan yang diadakan rumah sakit maupun lembaga lainnya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan semangat dalam bekerja serta mampu menyelesaikan permasalahan kerjanya sehingga kinerja karyawan mampu ditingkatkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

Terdapat pengaruh positif Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,766 dan bilangan konstantanya 0,813. Jadi, persamaan garis regresinya  $Y = 0,813 + 0,766X$ . Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 0,813. Nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ( $0,000 < 0,050$ ). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0,518, artinya 51,8% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,148 > 1,991$ ). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kesimpulannya hipotesis diterima.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi sudah memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi belum secara rutin, sebaiknya manajemen rumah sakit meningkatkan pelatihan dan pengembangan lebih rutin lagi kepada karyawan, diharapkan dengan pelatihan baik profesi maupun *softskill* mampu meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam bekerja.
2. Peran Audit Manajemen Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk menjalin komunikasi antar karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi supaya terjalin dengan baik, oleh karena itu bagian manajemen rumah sakit sebaiknya melibatkan audit manajemen sumber daya manusia dalam penilaian dan evaluasi kepada karyawan, supaya pelaksanaan tugas berjalan dengan baik. Dengan demikian diharapkan dapat tercipta Kinerja Karyawan yang baik.
3. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi hendaknya mengadakan pelatihan terkait dengan penggunaan alat medis dengan teknologi baru supaya karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi yang akan digunakan dalam bekerja, sehingga karyawan bekerja secara optimal, hal ini mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit dalam hal penguasaan teknologi.
4. Rumah sakit sebaiknya lebih memberikan perhatian terkait dengan gaji karyawan, dalam Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu penyelenggaraan fungsi orientasi Penempatan khususnya pemberian gaji disesuaikan dengan UMR yang sudah berlaku, apabila gaji yang diterima karyawan sudah mencukupi, maka diharapkan kinerja karyawan akan

meningkat.

5. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya meliputi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menilai kinerja karyawan pada Rumah Sakit. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudijono. (2012). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Arens, A. Alvian, Randu Elder, Mark Beasley. (2006). *Audit dan Pelayanan Keamanan*. (Alih bahasa: Ford Lumban Gaol). Jakarta: Indeks.
- \_\_\_\_\_. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto. (2009). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik, edisi Revisi 6*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayangkara, IBK. (2011). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Denies Priantinah dan Megasari Chitra Adhistry. (2012). "Persepsi Karyawan tentang Peran Auditor Internal sebagai Pengawas, Konsultan, dan Katalisator dalam tujuan Perusahaan". *Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012*.
- Departemen Kesehatan. (2015). "Data Jumlah Rumah Sakit Online 2015". Diambil dari: [http://sirs.buk.depkes.go.id/rsonline/data\\_list.php?pagesize=500](http://sirs.buk.depkes.go.id/rsonline/data_list.php?pagesize=500), pada tanggal 20 Juni 2015.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Prehalindo.
- Diajeng Ratih. (2011). "Persepsi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) Tbk". *Skripsi*. Jakarta: Universitas Pembangunan Nasional.
- Evi Wahyuni. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya

# VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 1 No 1 (2021) 1-13 E-ISSN xxxx-xxxx

DOI: 47467/visa.v1i1.756

- Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintahan kota Tasikmalaya)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Gendro Wiyono. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS dan SmartPLS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- \_\_\_\_\_. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2008). *Desain Penelitian Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Hasan. (2008). *Analisis Penelitian Data dengan Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto Hartono. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Litoman Sagala. (2009). "Pengaruh Pelaksanaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Tingkat Produktivitas Sumber Daya Manusia (Suatu Studi Pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Tbk.)". *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Mangkuprawira, S. & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi. (2013). *Auditing Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rezky Retno Arvianita. (2015). "Pengaruh Audit Operasional dan pengendalian Internal terhadap Efektivitas Pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum Queen Latifa Yogyakarta)". *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Pegantar Statistika untuk Prnrlitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. (2013). *Peraturan Ketenagakerjaan RSUD Kota Bekasi*. Bekasi: RSUD Kota Bekasi.
- Sabrina Magdalena Jaziane. (2007). "Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada Guest House Graha Kencana". *Skripsi*. Jakarta: Unika Atma Jaya.

# VISA: Journal of Visions and Ideas

Vol 1 No 1 (2021) 1-13 E-ISSN xxxx-xxxx

DOI: 47467/visa.v1i1.756

- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. (2011). *SPSS VS LISREL. (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyers; Lawrence B; Mortimer A; James H. (2005). *Sawyer's Internal Auditing*. (Alih bahasa: Desi Andharini). Buku 1 Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Dergibson dkk. (2000). *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Audit Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siregar, Charless JP. (2004). *Farmasi Rumah Sakit: Teori dan Penerapan*. Jakarta: ECG.
- Siregar, Syafaruddin. (2005). *Statistik Terapan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sonny Sumarsono. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Peranan Manager Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55-68
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukrisno Agoes. (2009). *Bunga Rampai Auditing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2012). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- .Willy Susilo. (2002). *Audit Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Virgistatama Binemega.