
SISTEM INFORMASI, KEUANGAN, AUDITING DAN PERPAJAKAN

<http://jurnal.usbypkp.ac.id/index.php/sikap>

AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA KARYAWAN: BUKTI EMPIRIS DARI PT POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA BANDUNG

Fitriani

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
aallindafitry@gmail.com

Audita Setiawan

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
audita.setiawan@usbypkp.ac.id

Medianto Suryo

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
medianto.ypkp@usbypkp.ac.id

Fahmi Damarjati

Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
fahmi.damarjati@usbypkp.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 35 karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen SDM yang efektif mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui evaluasi dan penyempurnaan fungsi-fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa audit manajemen SDM merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan jasa logistik.

Kata Kunci: *Audit Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan; Audit Manajemen;*

AUDIT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE: EMPIRICAL EVIDENCE FROM PT POS INDONESIA (PERSERO), BANDUNG MAIN BRANCH OFFICE

Abstract

This study aims to analyze the effect of Human Resource Management Audit on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung Main Branch Office. A quantitative approach with a survey method was employed involving 35 employees selected using a saturated sampling technique. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression analysis. The results indicate that Human Resource Management Audit has a positive and significant effect on employee performance. These findings suggest that effective implementation of HR management audits enhances employee performance through the evaluation and improvement of human resource

management functions. This study provides empirical evidence that Human Resource Management Audit serves as a strategic mechanism for improving the effectiveness of human resource management in a state-owned logistics service company.

Keywords: *Human Resource Management Audit; Employee Performance; Management Audit*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif pada era globalisasi menuntut setiap organisasi untuk mampu mempertahankan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan sumber daya yang efektif. Di antara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas pengelolaan SDM akan memengaruhi efektivitas operasional, produktivitas kerja, serta kemampuan perusahaan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh fungsi manajemen SDM telah berjalan secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia sebagai alat evaluasi terhadap berbagai aktivitas pengelolaan SDM.

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan proses evaluasi yang sistematis terhadap fungsi-fungsi SDM untuk menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan, prosedur, serta program yang telah diterapkan organisasi. Melalui audit tersebut, perusahaan dapat mengidentifikasi berbagai kelemahan dalam pengelolaan SDM, memberikan rekomendasi perbaikan, serta memastikan bahwa fungsi-fungsi seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, pelatihan, dan pengembangan telah dilaksanakan secara optimal. Dengan demikian, audit manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tingkat efektivitas, efisiensi, disiplin, tanggung jawab, serta inisiatif karyawan akan menentukan kualitas pelayanan maupun pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk menerapkan sistem pengelolaan SDM yang mampu mendukung peningkatan kinerja melalui evaluasi yang berkesinambungan terhadap seluruh aktivitas manajemen SDM.

PT Pos Indonesia (Persero) sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang layanan pos, logistik, dan jasa keuangan juga menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi digital dan meningkatnya persaingan industri logistik. Berbagai inovasi telah dilakukan perusahaan, termasuk pengembangan layanan digital, namun peningkatan kualitas pelayanan masih menjadi perhatian penting. Beberapa keluhan pelanggan mengenai keterlambatan pengiriman, lambatnya penyelesaian komplain, serta kurangnya transparansi biaya pengiriman internasional masih ditemukan dalam beberapa tahun terakhir. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas sistem operasional dan pengelolaan sumber daya manusia masih perlu dievaluasi sehingga mampu menghasilkan pelayanan yang lebih cepat, responsif, dan berkualitas.

Berbagai penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi, seperti perusahaan jasa, rumah sakit, hotel, maupun perusahaan swasta. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut lebih banyak berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel tanpa mempertimbangkan kondisi organisasi yang sedang menghadapi transformasi digital maupun perubahan karakteristik bisnis akibat meningkatnya persaingan pada sektor logistik. Selain itu, penelitian mengenai audit manajemen SDM pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara, khususnya PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung,

masih relatif terbatas sehingga belum memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas audit manajemen SDM dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan yang sedang melakukan transformasi layanan.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkaya bukti empiris mengenai hubungan antara audit manajemen SDM dan kinerja karyawan pada perusahaan sektor logistik milik negara. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi manajemen PT Pos Indonesia dalam mengevaluasi efektivitas fungsi-fungsi pengelolaan SDM serta merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kualitas pelayanan, produktivitas kerja, dan daya saing perusahaan di tengah dinamika industri logistik yang terus berkembang.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Audit manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari audit manajemen yang berfungsi mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dan ekonomisasi seluruh aktivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Audit ini tidak hanya bertujuan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, tetapi juga mengidentifikasi kelemahan dalam proses pengelolaan SDM serta memberikan rekomendasi perbaikan yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, audit manajemen SDM berperan sebagai mekanisme evaluasi yang mendukung terciptanya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

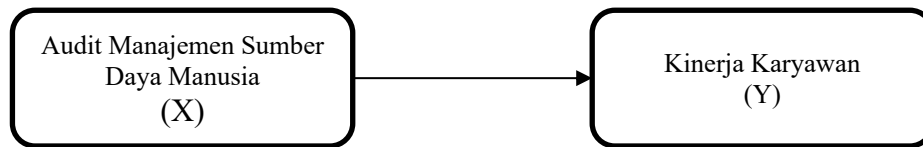
Dalam perspektif Resource-Based View (RBV), sumber daya manusia merupakan aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Keunggulan tersebut tidak hanya ditentukan oleh kualitas individu, tetapi juga oleh sistem pengelolaan yang mampu memastikan setiap fungsi SDM berjalan sesuai tujuan organisasi. Oleh karena itu, audit manajemen SDM menjadi salah satu instrumen penting dalam mengevaluasi kualitas pengelolaan SDM melalui fungsi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, serta pelatihan dan pengembangan. Kelima fungsi tersebut menjadi indikator yang digunakan dalam penelitian ini karena merepresentasikan proses utama pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu baik dari aspek kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Tingkat kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur menggunakan indikator efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono.

Secara teoritis, audit manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan. Audit yang dilakukan secara sistematis memungkinkan perusahaan mengidentifikasi berbagai kelemahan dalam proses pengelolaan SDM, seperti ketidaksesuaian perencanaan tenaga kerja, kurang efektifnya proses rekrutmen, lemahnya orientasi, maupun belum optimalnya pelatihan dan pengembangan. Hasil audit kemudian menjadi dasar penyusunan rekomendasi perbaikan sehingga perusahaan mampu meningkatkan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin efektif pelaksanaan audit manajemen SDM, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Argumentasi tersebut didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang secara konsisten menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis organisasi. Penelitian Fitriani dan Widhi Handari (2023), Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis (2022), Ferry Adang dan Amin Wijoyo (2022), Ilham Rachdiansyah dan Joni Tesmanto (2021), serta Awaluddin, Abdul Wahid Mahsuni, dan Afifudin (2020) menunjukkan bahwa audit manajemen SDM mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan telaah teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat dijelaskan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berperan sebagai mekanisme evaluasi yang memastikan seluruh fungsi pengelolaan SDM berjalan secara efektif. Perbaikan terhadap fungsi-fungsi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, disiplin, tanggung jawab, serta inisiatif karyawan. Hubungan konseptual antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut.

H₁ : Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Penelitian menggunakan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu periode pengamatan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung melalui penyebaran kuesioner. Selain itu, penelitian juga didukung oleh studi kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh (census sampling), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 35 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diukur menggunakan lima indikator, yaitu perencanaan tenaga kerja, penyelenggaraan fungsi rekrutmen, penyelenggaraan fungsi seleksi, penyelenggaraan fungsi orientasi, serta fungsi pelatihan dan pengembangan. Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan, yang diukur menggunakan empat indikator, yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Karena data hasil pengukuran berupa skala ordinal, data terlebih dahulu ditransformasi menjadi skala interval menggunakan Method of Successive Interval (MSI) sebelum dilakukan analisis inferensial.

Analisis inferensial dilakukan melalui pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Kekuatan

hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26 pada tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini melibatkan 35 orang karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung sebagai responden. Mayoritas responden merupakan perempuan (54,3%), berusia di atas 35 tahun (34,3%), berpendidikan Sarjana (80%), dan telah bekerja lebih dari lima tahun (60%). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian terhadap pelaksanaan audit manajemen sumber daya manusia maupun kinerja karyawan.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia maupun kinerja karyawan memperoleh penilaian yang baik. Rekapitulasi hasil penilaian responden terhadap masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Mean	Kategori
Audit Manajemen SDM	Perencanaan tenaga kerja	4,18	Baik
	Rekrutmen	4,04	Baik
	Seleksi	3,97	Baik
	Orientasi	4,6	Sangat Baik
	Pelatihan dan Pengembangan	4,2	Sangat Baik
Kinerja Karyawan	Rata-rata	4,2	Baik
	Efektivitas dan Efisiensi	4,09	Baik
	Tanggung Jawab	4,21	Sangat Baik
	Disiplin	4,18	Baik
	Inisiatif	4,11	Baik
	Rata-rata	4,14	Baik

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner

Berdasarkan Tabel 1, variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memperoleh rata-rata skor sebesar 4,20, yang menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen SDM di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung telah berjalan dengan baik. Di antara lima indikator yang diukur, penyelenggaraan fungsi orientasi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,60, sedangkan penyelenggaraan fungsi seleksi memperoleh nilai terendah sebesar 3,97. Temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan proses orientasi secara sangat baik sehingga mampu membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Namun demikian, proses seleksi masih memerlukan penyempurnaan agar penempatan karyawan semakin sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

Pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 4,14 dengan kategori baik. Indikator tanggung jawab memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,21, sedangkan indikator efektivitas dan efisiensi memperoleh nilai terendah sebesar 4,09. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan telah menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, meskipun perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui penyempurnaan sistem kerja maupun pengembangan kompetensi karyawan.

Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Sebelum pengujian dilakukan, data telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan.

Hasil pengujian hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis	
Parameter	Nilai
Koefisien Korelasi (R)	0,891
t hitung	11,294
Signifikansi	0
R	0,891
R ²	0,794

Sumber: Hasil olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,891 yang menunjukkan bahwa hubungan antara audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 11,294 menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Selanjutnya, besarnya kontribusi audit manajemen sumber daya manusia dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan diukur menggunakan koefisien determinasi sebagaimana disajikan pada Tabel 2, Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia mampu menjelaskan sebesar 79,4% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif pelaksanaan audit manajemen SDM, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Audit manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi sumber daya manusia, tetapi juga sebagai mekanisme pengendalian yang membantu organisasi mengidentifikasi kelemahan, memperbaiki proses kerja, dan memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan Resource-Based View (RBV) yang memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif apabila dikelola secara efektif. Dalam perspektif RBV, organisasi tidak hanya membutuhkan sumber

daya manusia yang berkualitas, tetapi juga sistem pengelolaan yang mampu memastikan bahwa seluruh fungsi SDM berjalan secara optimal. Audit manajemen SDM menjadi salah satu instrumen yang mendukung terciptanya sistem tersebut melalui evaluasi terhadap fungsi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, orientasi, serta pelatihan dan pengembangan. Ketika fungsi-fungsi tersebut berjalan secara efektif, organisasi akan memperoleh tenaga kerja yang kompeten sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa fungsi orientasi memperoleh penilaian paling tinggi dibandingkan indikator audit manajemen SDM lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perusahaan telah berhasil membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami tugas, serta mengenal budaya organisasi sejak awal masa kerja. Sebaliknya, fungsi seleksi memperoleh penilaian relatif lebih rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun proses seleksi telah berjalan dengan baik, perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan kesesuaian antara kompetensi calon karyawan dengan kebutuhan jabatan sehingga kualitas sumber daya manusia yang diperoleh menjadi lebih optimal.

Pada variabel kinerja karyawan, indikator tanggung jawab memperoleh penilaian tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, indikator efektivitas dan efisiensi masih menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa perusahaan masih memiliki ruang untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui penyempurnaan sistem kerja, peningkatan kompetensi, maupun evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian Fitriana Diah Ayu dan Widwi Handari Adji (2023), Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis (2022), Ferry Adang dan Amin Wijoyo (2022), Ilham Rachdiansyah dan Joni Tesmanto (2021), serta Awaluddin, Abdul Wahid Mahsuni, dan Afifudin (2020) yang menyimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa audit manajemen SDM merupakan mekanisme pengendalian yang efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia pada berbagai jenis organisasi, baik sektor jasa maupun sektor publik.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa pada perusahaan jasa logistik milik negara seperti PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, audit manajemen SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Temuan bahwa fungsi orientasi dan pelatihan memperoleh penilaian tertinggi, sedangkan fungsi seleksi masih memerlukan penyempurnaan, memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk memfokuskan penguatan audit pada tahap rekrutmen dan seleksi guna memperoleh sumber daya manusia yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi..

SIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan audit manajemen SDM yang efektif mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan melalui evaluasi dan perbaikan fungsi-fungsi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini memperkuat Resource-Based View (RBV) dengan memberikan bukti empiris bahwa audit manajemen SDM merupakan salah satu mekanisme strategis dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan jasa logistik milik negara.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Pos Indonesia (Persero) untuk terus meningkatkan efektivitas pelaksanaan audit manajemen SDM, terutama pada fungsi rekrutmen dan seleksi, guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Penelitian

selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan sehingga menghasilkan model penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, S. (2017). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (E. Sri Suharsi, Ed.; Edisi 5). Salemba Empat.
- Agoes, S. (2021). *Auditing: Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Akuntan Publik* (Buku 2, Edisi 5). Salemba 4 .
- Bayangkara, I. (2015). *Audit Manajemen: Prosedur dan Implementasi* (P. Lestari, Ed.; Edisi 2). Salemba Empat .
- IBK, B. (2017). *Audit Manajemen Prosedur dan Implementasi*. Salemba Empat. Malayu, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi 5). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.