

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan manajemen umumnya berupa usaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memanfaatkan sumber daya yang ada. Sumber daya ini antara lain meliputi manusia, uang, dan mesin, informasi, dan lain-lain. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki menjadi tantangan bagi setiap entitas bisnis. Perusahaan perlu melakukan penilaian (evaluasi) terhadap pelaksanaan program-program SDM yang telah dikembangkan dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan untuk memastikan bahwa fungsi sumber daya manusia (SDM) telah berjalan dan memberikan kontribusinya dengan baik dalam pencapaian keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan adanya audit manajemen untuk menilai apakah program - program dan aktivitas - aktivitas pada fungsi SDM sudah sesuai dengan upaya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Audit Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pemeriksaan pengelolaan yang menekankan pada segi efektifitas dan efisiensi. Dengan dilaksanakannya audit manajemen sumber daya manusia, maka akan mendorong divisi sumber daya manusia menjadi lebih efektif dan efisien. Pada akhirnya, dengan semakin baiknya divisi ini maka kinerja sumber daya manusia yang dimiliki diharapkan dapat meningkat.

Untuk mencapai pemeliharaan yang obyektif dari berbagai sumber daya manusia yang baik dalam organisasi, bagian divisi sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab untuk meningkatkan cara kerja dari berbagai divisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dengan diadakannya pemeriksaan atas kinerja (*evaluation of performance*) divisi sumber daya manusia, akan diketahui bagaimana tingkat kinerja sumber daya manusia di perusahaan, dalam hal ini kinerja karyawan pada perusahaannya masing-masing.

Ketika audit sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, yang secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas yang memadai serta tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Dalam usaha membina sumber daya manusia suatu perusahaan, departemen sumber daya manusia secara langsung maupun tidak langsung bertanggung jawab terhadap berbagai bidang, antara lain : a). proses penerimaan karyawan, termasuk perekrutan, wawancara, test, pekerjaan yang ditawarkan, penempatan, promosi, pemberian nasihat dan pemberhentian, b). Selalu memperhatikan dan menilai kondisi kerja, c). Pengelolaan sistem kompensasi yang bersaing, d). Melatih dan mendidik karyawan, e). program kesehatan dan keselamatan kerja, f). Kesejahteraan dan pelayanan karyawan, g). Hubungan dengan karyawan, h). program keamanan perusahaan (Siagian, 2004:75).

Yang menjadi objek penelitian ini adalah PT. Waskita Karya cabang Pekanbaru adalah salah satu BUMN terkemuka di Indonesia yang memainkan

peran utama dalam pembangunan negara. Berasal dari sebuah perusahaan Belanda bernama "Volker Maatschappij NV Aan nemings", yang diambil alih berdasarkan Keputusan Pemerintah No.62/1961, Waskita Karya semula berpartisipasi dalam perkembangan air yang terkait termasuk reklamasi, pengerukan pelabuhan, dan irigasi. PT. Waskita Karya Pekanbaru memiliki sistem audit sumber daya manusia yang belum sepenuhnya dapat terlaksana dengan baik.

Perusahaan PT.WASKITA KARYA merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan konstruksi yang sudah lama berkembang telah menerapkan audit di dalamnya. Hal ini dikarenakan perusahaan tersebut mengetahui bahwa kemampuan perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusianya. Sehingga untuk tetap bertahan dalam dunia bisnis saat ini PT. Waskita Karya pekanbaru harus benar-benar mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dengan tingkat kinerja yang efektif dan efisien.

Untuk pambangunan perusahaan akan melibatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sebagai asset yang dikelola sedemikian rupa sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai harapan manajemen. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan audit sumber daya manusia.

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Fungsi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk

menekankan kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai gambaran jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Waskita Karya Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Yang Bekerja Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru**  
**Tahun 2016**

No	Bagian/Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Departemen Keuangan & Resiko	8
2.	Departemen SDM & Sistem	34
3.	Departemen Operasi	31
4.	Seksi Teknik/Adkon	43
5.	Staf Pemasaran	9
6.	Pelaksana	27
<b>Jumlah</b>		<b>152</b>

*Sumber: PT. Waskita Karya Pekanbaru*

Dari tabel diatas, dapat dilihat jumlah karyawan yang bekerja di PT. Waskita Karya Pekanbaru pada tahun 2016 berjumlah 152 orang. dimana pada bagian/bidang Departemen Keuangan & Resiko berjumlah 8 orang karyawan. Departemen keuangan dan resiko ini bertugas untuk 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. Selanjutnya bagian.bidang Departemen SDM & Sistem berjumlah 34 orang karyawan.

Departemen SDM & Sistem bertugas mereview hasil temuan audit eksternal agar tidak terjadi temuan berulang, memastikan penerapan pelaksanaan K3LP & mutu diproyek secara konsisten dan berkelanjutan, mensosialisasikan persiapan migrasi penerapan, dan membuat evaluasi, melaporkan ke direksi, dan mendistribusikan kembali keseluruh unit kerja, unit bisnis, dan proyek. Selanjutnya bagian/bidang departemen operasi yang berjumlah 31 orang karyawan. Kemudian bidang/bagian seksi teknik/adkon berjumlah 43 orang karyawan. kemudian pada bagian/bidang staf pemasaran berjumlah 9 karyawan. Dan pada bagian/bidang pelaksana berjumlah sebanyak 27 karyawan.

Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru terdapat audit manajemen sumber daya manusia yang belum terlaksana dengan baik dimana perencanaan tenaga kerja yang ada belum dipersiapkan dengan matang karena masih terdapat penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya. Sedangkan untuk kinerja karyawan, masih terdapat keterlambatan waktu dalam hal penyampaian laporan audit sehingga akan mempengaruhi pencapaian target perusahaan dimasa yang akan datang. Audit manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi keseluruhan fungsi sumber daya manusia dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan dan juga karena luasnya tanggung jawab fungsi ini yang meliputi seluruh perusahaan. Fungsi sumber daya manusia ini dapat ditingkatkan jika di tunjang oleh suatu pengendalian intern yang baik untuk menekan kemungkinan terjadinya kesalahan.

Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru bagian departemen bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan mentindak lanjuti hasil satuan

pengawasan internal pada departemen SDM dan sistem. Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Fungsi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk menekankan kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Waskita Karya Pekanbaru. Kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa fenomena yang menarik terjadi pada dunia kerja saat ini, antara lain, fenomena pertama yaitu dengan semakin bertambahnya perusahaan di Indonesia menyebabkan perusahaan harus mampu mempertahankan tenaga kerjanya yang professional dan produktif agar tidak tertarik untuk pindah keperusahaan lain. Fenomena kedua yaitu perhatian audit sumber daya manusia belum banyak dilakukan padahal sebagai asset terpenting perusahaan, sumber daya manusia haruslah dapat dikembangkan semaksimal mungkin. Fenomena ketiga yaitu penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan menghambat usaha peningkatan produktivitas, karena kurangnya penguasaan karyawan akan bidang ilmu yang melatar belakangi pekerjaannya.

Dalam hal ini audit manajemen sumber daya manusia dapat membantu manajer mengidentifikasi penyimpangan yang terjadi. Audit juga digunakan

sebagai instrumen untuk perbaikan, serta diperlukan perbaikan secara rutin agar kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Fungsi Sumber Daya Manusia dapat ditingkatkan, jika ditunjang oleh suatu pengendalian internal yang baik untuk menekankan kemungkinan terjadinya kesalahan serta mengetahui faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Waskita Karya Pekanbaru. Kebijakan serta sistem kerja fungsi Sumber Daya Manusia dapat dinilai melalui audit manajemen sumber daya manusia.

Menurut Siagian, Sondang P (2004:75-91) untuk mengidentifikasi hal tersebut diperlukan lima indikator dalam audit manajemen sumber daya manusia sebagai berikut perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, dan pelatihan serta pengembangan.

Bagian Departemen SDM dan Sistem bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan memonitori kegiatan serta kebutuhan karyawan dalam perusahaan 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 pada PT. Waskita Karya Pekanbaru mulai terganggu.

Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru bagian departemen bertugas mengelola, meningkatkan kinerja karyawan dan mentindak lanjuti hasil satuan pengawasan internal pada departemen SDM dan sistem. Audit sumber daya manusia pada PT. Waskita Karya Pekanbaru dilakukan pada setiap akhir tahun. Jenis audit yang dilakukan pada PT. Waskita Karya Pekanbaru yaitu berupa

mereview hasil temuan audit internal dan eksternal agar tidak terjadi temuan berulang, memastikan penerapan pelaksanaan K3LP dan Mutu di perusahaan secara konsisten dan berkelanjutan, membuat evaluasi, melaporkan ke Direksi, dan mendistribusikan kembali keseluruh Unit Kerja, dan Unit Bisnis. Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru tugas dan wewenang yang melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan tindak lanjut audit sumber daya manusia dilakukan oleh tim auditor bagian Departemen SDM dan Sistem yang ditunjuk langsung oleh perusahaan.

Sebagai gambaran rencana internal audit pada PT. Waskita Karya Pekanbaru periode tahun 2016 dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1.2**  
**Rencana Internal Audit Tahun 2016**

Tempat	:	SKPD ( DIVISI REGIONAL BARAT )			
Alamat	:	PEKANBARU	Tanggal	23 S/D 24 Agustus 2016	
Lead Auditor	:	Arif Mahmudiato ( AM )			
Team Member	:	Fery Surdiawan (FS), Darma Yuliandry (DY)			
Standard	:	SMK3			
Bahasa	:	Indonesia			
Ruang Lingkup Audit	:	Kepala Bagian, Teknik, Adkon, Logistik, Peralatan, SDM, K3LP, Mutu, Lapangan,			
Kriteria dan Referensi Dok	:	PW-K3LMP, PW-PROD, PW-PROC, PW-PAM, PW-LAT, PW-LOG, PW-ORG, PW-SDM, PW-Managemen Risiko			
No	Hari , Tanggal	Waktu	Auditor	Lokasi / Bagian / Proses / Fungsi	Personal
1.	Hari ke 1 Selasa, 23/8/2016	08:00	All	Auditor Sampai Di Proyek SKPD Pekanbaru	SDM
		09:15	All	Opening Meeting Audit	Semua Bagian
		08:30 - 12:00		1.Pembangunan dan Pemeliharaan Komitmen, 2.Pembuatan dan Pendokumentasian Rencana K3, Pengendalian Perancang, 3. Pengendalian Dokumen.	Semua Bagian
		12:00 – 13:00	All	ISHOMA	All
		13:00 – 17:00	All	4. Pembelian dan pengendalian produk, 5. Keamanan Bekerja Berdasarkan SMK3, 6. Pengawasan.	Teknik, Adkon, Lapangan, Loglat
			All	Audit dilanjutkan besok	All
2	Hari ke 2 Rabu, 24/8/2016	09:00 – 12:00 WIB	All	7. Standar Pemeriksaan, 8. Pelaporan dan Perbaikan Kekurangan, 9. Pengelolaan Material dan Perpindahannya, 10. Pengumpulan Dan Penggunaan Data, 11. Pemeriksaan SMK3, 12. Pengembangan Keterampilan dan Kemampuan	Semua Bagian
		12:00 – 13:00 WIB	All	ISHOMA	
		13:00 – 15:00 WIB	All	Kunjungan ke Lapangan, Gudang, Workshop Alat, Kantin, P3K dll.	All
		15:30 -17:00	All	Kesimpulan dan Penutupan Audit Internal	All

Sumber: PT. Waskita Karya Pekanbaru

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dilihat rencana audit yang dilakukan oleh bagian departemen SDM & Sisten pada PT. Waskita Karyawan Pekanbaru telah merencanakan audit manajemen sumber daya manusia yang nantinya akan diproses selanjutnya. Pada rencana diatas akan dilakukan kegiatan pemeriksaan kualitas secara menyeluruh dari aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia pada suatu divisi atau perusahaan dan bagaimana kegiatan-kegiatan tersebut dapat mendukung strategi perusahaan. Audit sumber daya manusia merupakan penilaian dan analisis yang komprehensif terhadap program-program SDM. Pada periode tahun 2016 ini akan dilakukan proses rencana audit yang akan dilaksanakan dan nantinya akan diserahkan pada tahun 2017 dari seluruh penilaian audit yang dilakukan pada tahun 2016.

Pada tahun 2015 satuan pengawasan intern pada departemen SDM & Sistem telah mengtindak lanjuti hasil audit satuan pengawasan intern pada departemen SDM & Sistem pada tahun 2015, dapat lihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Audit Satuan Pengawasan Intern**  
**Pada Departemen SDM & Sistem**  
**Tanggal Audit: 7, 10 Dan 11 Desember 2015**

No	URAIAN TEMUAN	REKOMENDASI	TINDAK LANJUT	STATUS		
				Sdh	Blm	Dlm Proses
2.	<p><b>Pelaksanaan K3LMP</b></p> <p>a. Pelaksanaan K3LMP belum optimal. Di proyek-proyek terdapat kesalahan yang sama: belum disahkan laporan RK3LMP ke divisi, area proyek/ kantor proyek kurang rapih/ bersih, pemakaian APD, penanganan keamanan proyek dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). MAsih terdapat kekurangan keahlian/pengalaman/ kemampuan dalam memonitor pelaksanaan K3LMP di proyek.</p> <p>b. Tidak ada bukti IK proyek sudah terkumpul dan dimonitor di bagian sistem.</p> <p>c. Pelatihan menerus yang menitik beratkan pada penerapan sebenarnya K3LMP.</p> <p>d. Kompetensi petugas K3LMP masih ada yang belum memadai dan status kepegawaian masih belum pasti.</p> <p>Kriteria/peraturan yang harus ditaati: PW dibidang K3LMP</p>	<p>Kepala Debt SDMS agar melakukan hal-hal Sbb:</p> <p>a. Dalam pelaksanaan K3lmp perlu dilakukan bimbingan fungsional menerus pada tugas K3LMP di Unit Bisnis dan Unit Kerja. Masing-masing Unit Bisnis harus memonitor secara rutin pelaksanaan K3LMP di proyek-proyek dalam lingkungan unit bisnis. Dijaga agar tidak terdapat temuan berulang. K3LMP tidak hanya bentuk laoproan, tetapi juga penerapan K3LMP dengan benar di proyek tsb. Bimbingan Fungsional juga harus memastikan bahwa bimbingan yang sudah diberikan berjalan dengan baik, dilakukan evaluasi dan analisa thd pelaksanaan K3LMP.</p> <p>b. Disiapkan data IK proyek, agar proyek membuat IK dan pengawasan pekerjaan menggunakan IK sbg check list thd langkah2 pekerjaan.</p> <p>c. Dibuat martikulasi pelatihan dari orang-orang yang kompeten di bidangnya.</p> <p>d. Kompetensi petugas K3LMP harus sesuai dg standar, tanggung jawab dan wewenang petugas K3LMP agar ditinjau kembali sesuai job description di PW organisasi.</p>	<p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p> <p style="text-align: center;">✓</p>	<p style="text-align: center;">Sdh</p> <p style="text-align: center;">Sdh</p> <p style="text-align: center;">Sdh</p> <p style="text-align: center;">Sdh</p>		

*Sumber: PT. Waskita Karya Pekanbaru*

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa hasil audit satuan pengawasan intern pada departemen Sdm & Sistem terdapat beberapa uraian hasil temuan berupa pada uraian diatas dan merekomendasikan bahwa dari hasil audit perlu beberapa pembenahan agar melakukan hal-hal yang harus dilakukan dalam pernyataan rekomendasi diatas. Oleh karena itu maka audit manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pencapaian kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi, karena ditemukannya masalah-masalah dan pelaksanaan proyek yang dilakukan belum sepenuhnya optimal. Maka adanya audit manajemen sumber daya manusia ini dinilai mampu memberikan hasil temuan-temuan, rekomendasi atau saran yang diberikan, dan upaya yang dilakukan agar tercapainya kinerja karyawan yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Herry Goenawan Soedarsa, Chairul Anwar, Shanti (2014) menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Adapun kontribusi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung juga cukup tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya Rosadi, Siti Nurhayati Nafsiah, Citra Indah Merina (2014) menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Agung Kayu Agung. Hubungan antara variabel Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja adalah kuat dan searah karena hasilnya positif.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri Listia Anwar, Sontje M. Sumayku, Riane Juhnly Pio (2014) menunjukkan bahwa Audit SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanggar Laut Manado. Hal ini dikarenakan audit SDM merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu untuk memaksimalkan kinerjanya.

Ketika audit manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dengan memadai akan berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia, yang secara sinergis akan membentuk hasil kerja yang maksimal dan pada akhirnya akan menciptakan produktivitas yang memadai serta tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dilihat dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Audit Manajemen Sumber daya manusia terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru ”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

“Apakah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waskita Karya Pekanbaru”.

### **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui audit manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Pekanbaru.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Perusahaan:

Dapat Memberikan masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai permasalahan dan kelemahan yang berkaitan dengan audit sumber daya manusia yang berguna bagi peningkatan kinerja karyawan.

- b. Bagi Penulis:

Menambah pengalaman penulis dalam mengembangkan wawasan dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama kuliah dalam majamenen khususnya manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi peneliti selanjutnya:

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian dan acuan bagi para peneliti berikutnya serta pihak-pihak yang membutuhkan.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan merupakan suatu pola dalam penyusunan karya ilmiah, dalam menggambarkan secara garis besar deskripsi dan penjelasan dari

bab pertama hingga bab terakhir. Hal ini ditujukan agar dapat memudahkan pembaca dalam memahami karya ilmiah yang telah dibuat.

Penelitian ini terdiri dari enam bab, yaitu :

**BAB I: PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II: TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dan menjelaskan variabel penelitian serta hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

**BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai sejarah singkat PT. Waskita Karya Pekanbaru, Struktur dan Organisasi, Visi dan Misi PT. Waskita Karya Pekanbaru, serta aktivitas PT. Waskita Karya Pekanbaru.

## BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Waskita Karya Pekanbaru.

## BAB VI: PENUTUP

Dalam Bab ini merisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pemberian saran-saran yang diharapkan berguna bagi perusahaan (PT. Waskita Karya Pekanbaru).