

Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan

Prianka Sonali*, Romida Sibarani, Lutfy Nadda, Syarika Hannan
Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan

Informasi Artikel

Diterima: Januari 2024

Direvisi: Januari 2024

Disetujui: Januari 2024

Kata Kunci

Audit Manajemen, Sumber daya Manusia, Kinerja Karyawan

*Penulis Korespondensi

priankasonali6@gmail.com

DOI

[10.60036/jbm.v4i1.art6](https://doi.org/10.60036/jbm.v4i1.art6)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berupa studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian di kompilasi untuk menarik kesimpulan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis isi yang bisa digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan bisa meneliti kembali. Berdasarkan data hasil validasi menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dikatakan berpengaruh karena memenuhi aspek-aspek kevalidan yang bertujuan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan dengan persentase rata-rata penilaian validasi $\geq 61\%$ -100% dengan kualitatif baik hingga sangat baik.

PENDAHULUAN

Globalisasi meningkatkan persaingan bisnis dan mendorong perusahaan untuk bersaing secara agresif dalam merebut pasar. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi kunci penting dalam mempertahankan kompetitivitas perusahaan di era ini. Karyawan yang berkualitas memainkan peran utama dalam kesuksesan perusahaan dengan dampak langsung pada produktivitas dan keuntungan. Evaluasi peran sumber daya manusia, termasuk kualifikasi, kepuasan kerja, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan, menjadi hal yang penting.

Menurut Warther dan Davis dalam (Lampung, 2014) mengatakan bahwa audit sumber daya manusia adalah “suatu 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”. Bayangkara dalam (Rachdiansyah & Tesmanto, 2021) menyatakan: “Audit Manajemen (Management Audit) adalah pengevaluasian terhadap efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Audit sumber daya manusia menekankan penilaian (evaluasi) terhadap berbagai aktivitas sumber daya manusia yang terjadi pada perusahaan dalam rangka memastikan apakah aktivitas tersebut telah berjalan secara ekonomis, efisien dan efektif dalam mencapai tujuannya dan memberikan rekomendasi perbaikan atas berbagai kekurangan yang masih terjadi pada aktivitas sumber daya manusia yang diaudit untuk meningkatkan kinerjanya dari

program/aktivitas tersebut. Dalam konteks audit manajemen, manajemen meliputi seluruh operasi internal perusahaan yang harus dipertanggungjawabkan kepada berbagai pihak yang memiliki wewenang yang lebih tinggi. Audit manajemen sumber daya manusia, meskipun sering terfokus pada aspek keuangan, menjadi alat vital untuk memantau kinerja karyawan, mencegah kecurangan, dan memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Menurut Hasibuan dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Karyawan & Malang, 2020), tujuan dari audit sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Memastikan kesesuaian hasil kerja karyawan dengan rencana yang telah ditetapkan.
2. Menilai kemampuan semua karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.
3. Membantu dalam menentukan besarnya balas jasa yang layak bagi setiap karyawan.
4. Menjadi dasar bagi penghargaan atau sanksi kepada karyawan.
5. Memberikan pijakan dalam pengaturan mutasi vertikal, horizontal, atau pergantian tugas karyawan.
6. Mendorong peningkatan semangat kerja, prestasi, dan disiplin karyawan.
7. Mencegah kesalahan sejak dini dan memungkinkan tindakan perbaikan yang cepat dilakukan.
8. Menjadi landasan bagi pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.
9. Memenuhi kebutuhan pengakuan dan kepuasan karyawan dengan memperhatikan nilai yang mereka berikan.
10. Menilai ulang rencana sumber daya manusia untuk perbaikan atau penyempurnaan di masa mendatang.

Audit sumber daya manusia bertujuan membantu perusahaan meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan:

1. Memberikan umpan balik terhadap kontribusi sumber daya manusia terhadap strategi bisnis dan tujuan perusahaan.
2. Menilai kualitas kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia.
3. Melaporkan kondisi saat ini dan perbaikan yang diperlukan terkait sumber daya manusia.
4. Menilai biaya dan manfaat praktik-praktik sumber daya manusia.
5. Menilai hubungan antara sumber daya manusia dan manajemen lini serta cara meningkatkannya.
6. Membuat panduan untuk menetapkan standar kinerja sumber daya manusia.
7. Mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dengan rekomendasi khusus untuk perbaikan.

Menurut Siagian dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Karyawan & Malang, 2020), terdapat minimal sepuluh manfaat yang dapat diperoleh oleh sebuah perusahaan dari audit manajemen sumber daya manusia jika dilaksanakan dengan baik dalam bidang fungsional yang sangat strategis, yaitu:

1. Mengidentifikasi kontribusi unit kerja sumber daya manusia terhadap organisasi.

2. Meningkatkan reputasi unit kerja yang mengelola sumber daya manusia.
3. Kemungkinan adanya citra negatif, atau minimalnya, kesalahan persepsi atas ketidakmampuan manajemen sumber daya manusia suatu organisasi, bukan disebabkan oleh persepsi pelaksana tugas utama.
4. Klarifikasi tugas dan tanggung jawab unit kerja sumber daya manusia.
5. Mendorong penerapan kebijakan yang seragam dalam praktik sumber daya manusia.
6. Sebagai bentuk penelitian, audit harus mengungkap informasi apakah ada masalah sumber daya manusia serius yang perlu segera ditangani di perusahaan.
7. Memastikan kepatuhan perusahaan pada peraturan ketenagakerjaan yang dikeluarkan pemerintah.
8. Menjamin bahwa unit kerja sumber daya manusia mampu menjalankan fungsi dan kegiatan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang tinggi, untuk meningkatkan efisiensi kerja.
9. Sumber daya manusia harus selalu berhadapan dengan tuntutan eksternal dan internal dalam melayani kebutuhan perusahaan.
10. Menciptakan sistem informasi sumber daya manusia yang handal merupakan fokus penting dalam karya ilmiah yang membahas manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo, dalam (Ekonomi et al., 2017) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Mangkunegara dalam (Karyawan & Malang, 2020), menyatakan: "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat tangible dan intangible, tergantung kepada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome.

Menurut Schermerhorn dalam (Lampung, 2014), kinerja adalah: Kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan oleh perseorangan atau kelompok. Pengawasan yang tepat di berbagai jenis organisasi bertujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sementara evaluasi kinerja divisi sumber daya manusia menjadi langkah penting dalam peningkatan keseluruhan kinerja perusahaan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia dan audit yang komprehensif terhadap kegiatan sumber daya manusia menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan serta keseluruhan produktivitas dan motivasi dalam perusahaan.

Menurut Moorhead dan Griffin (dalam Lampung, 2014), perencanaan kinerja merujuk pada pemahaman antara karyawan dan manajer tentang apa yang perlu dilakukan dalam pekerjaan dan bagaimana caranya, sehingga keduanya memiliki pemahaman yang sama mengenai harapan dan kriteria keberhasilan.

Menurut Mangkunegara (dalam Karyawan & Malang, 2020), terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor Kemampuan: Ini melibatkan kemampuan psikologis dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Seorang pegawai dengan IQ di atas rata-

rata, pendidikan sesuai dengan posisinya, dan keahlian yang sesuai dengan tugasnya akan lebih cenderung mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi: Motivasi adalah sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Ini mencakup kondisi yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Audit sumber daya manusia berkaitan erat dengan kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Susilo (dalam Karyawan & Malang, 2020), bahwa audit tersebut melibatkan langkah-langkah pengukuran yang valid untuk menilai efisiensi dan efektivitas kegiatan, membandingkannya dengan rencana yang ada. Menurut Siagian (dalam Karyawan & Malang, 2020), audit sumber daya manusia berfokus pada tiga aspek kinerja manajerial: kemampuan sumber daya manusia dalam peranannya, ketangguhan dalam melaksanakan aktivitas, dan keterampilan manajer menghadapi berbagai tantangan. Dari perspektif ini, audit memberikan umpan balik yang berguna untuk mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dan menemukan solusi untuk peningkatan kinerja mereka.

Pendahuluan ini merangkum sejumlah permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam beberapa organisasi dan industri yang berbeda. Sebagian besar dari mereka menyoroti pentingnya audit manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dalam hal ini peneliti mempunyai tujuan untuk menyusun dan mendeskripsikan kajian mengenai “Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan”.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yang berupa studi literatur atau studi kepustakaan. Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri beberapa penelitian terdahulu yang kemudian di kompilasi untuk menarik kesimpulan, Hasil kompilasi dari beberapa penelitian terdahulu digunakan untuk menyimpulkan: “Bagaimana pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan”.

Prosedur dalam penelitian ini dilaksanakan dengan langkah sebagai berikut (Kulthau, 2002):

1. Pilih tema
2. Explorasi informasi
3. Penentuan arah penelitian
4. Mengumpulkan sumber data
5. Penyajian data
6. Menyusun laporan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis isi yang bisa digunakan untuk mendapatkan inferensi yang valid dan bisa meneliti kembali menurut konteksnya Krippendoff dalam (Pendidikan et al., n.d.). Dalam analisisnya akan dilakukan pemilihan, perbandingan, penggabungan, dan pemilahan sehingga ditemukan yang relevan. Pengecekan antar pustaka dan pemerhatian terhadap komentar pembimbing dilakukan guna menjaga

kekekalan proses mengevaluasi, mencegah dan menghilangkan informasi yang salah merupakan kesalahpahaman manusia yang mungkin timbul karena kurangnya penulis pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam proses mengkaji literatur tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, peneliti ini di ambil dari database Google Scholar dengan memilih beberapa penelitian pendahulu yang sama tentang tema yang peneliti lakukan. Pengujian kelayakan Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ferry Adang dan Amin Wijoyo dalam (Adang & Wijoyo, 2022). Dengan menggunakan analisis data kuantitatif pada populasi 23 karyawan, penulis mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner. Hasilnya menunjukkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi 0,830, melebihi nilai r_{tabel} 0,413, dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini sejalan dengan penelitian oleh Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis (2022). Dari perhitungan koefisien determinasi (R_{square}), 58% Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 67,8% terhadap kinerja karyawan, sementara 32,2% sisanya dipengaruhi oleh 58% lain yang tidak termasuk dalam penelitian tersebut.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Herry Goenawan, dkk. Dalam (Lampung, 2014). Konstanta 10.877 mengindikasikan bahwa dalam konteks pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, nilai tersebut, jika sama dengan nol (0), menunjukkan bahwa kinerja pada perusahaan ini berada pada angka 10.877 satuan. Ini menggambarkan bahwa audit manajemen sumber daya manusia meliputi tujuan, cakupan audit, kesimpulan, temuan, serta rekomendasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi perbaikan dalam audit manajemen sumber daya manusia, semakin tinggi pula peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, nilai koefisien regresi audit manajemen sumber daya manusia (X) sebesar 0.766 menunjukkan bahwa jika ada peningkatan satu satuan dalam audit manajemen, kinerja karyawan di akan meningkat sebesar 0.766 satuan, dengan asumsi lainnya tetap. Analisis regresi menegaskan bahwa terdapat keterkaitan antara independen (audit manajemen sumber daya manusia) dan dependen (kinerja karyawan), menyiratkan bahwa peningkatan dalam audit manajemen sumber daya manusia akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kemudian Mela Anjani dan Anggia Sari Lubis meneliti apakah Audit Manajemen Sumber Daya Manusia mempengaruhi kinerja karyawan dalam (Anjani & Anggia Sari Lubis, 2022). Metode penelitian menggunakan analisis data kuantitatif dengan sampel 30 karyawan dari Richeese Factory, di luar populasi 48 karyawan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber

Daya Manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ditandai dengan Total Correlation sebesar $0,786 > r_{\text{tabel}} 0,3610$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Kesimpulan ini mengonfirmasi hipotesis yang diajukan. Temuan sejalan dengan studi Awaludin, Mahsuni, dan Afifudin (2020) tentang pengaruh serupa. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap kinerja karyawan, sementara 39,6% lainnya dipengaruhi oleh 59able59 lain yang tidak diteliti (Karyawan & Malang, 2020)

Ilham Rachdiansyah dan Joni Tesmanto dalam (Rachdiansyah & Tesmanto, 2021). Analisis regresi menunjukkan koefisien regresi X sebesar 0,766 dan konstanta sebesar 0,813. Dengan persamaan $Y = 0,813 + 0,766X$, jika X dianggap tetap, maka Y akan tetap 0,813. Nilai signifikansi ($0,000 < 0,050$) menegaskan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, diperkuat dengan $R_{\text{square}} 0,518$, menunjukkan 51,8% variabilitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh audit, sedangkan 48,2% lainnya oleh 59able59 lain. Dukungan penelitian ini sejalan dengan studi Diajeng Ratih (2011) yang menemukan persepsi positif pada pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja. Implementasi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik mempengaruhi kinerja dengan perencanaan yang jelas, rekrutmen dan seleksi yang tepat, orientasi karyawan yang baik, fasilitas yang memadai, dan program pelatihan yang mendukung.

Temuan penelitian mendukung hipotesis bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan juga oleh Pramudya Nur Annisa dalam (Annisa & Mustikawati, 2017). Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi X sebesar 0,766 dan konstanta sebesar 0,813, diwujudkan dalam persamaan garis regresi $Y = 0,813 + 0,766X$. Ini berarti jika nilai X tetap, Y akan konsisten pada 0,813. Signifikansi yang ditemukan ($0,000 < 0,050$) menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia secara positif memengaruhi Kinerja Karyawan, yang didukung oleh R_{square} sebesar 0,518. Artinya, 51,8% variabilitas Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sementara 48,2% sisanya dipengaruhi oleh lain yang tidak diteliti. Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,148 > 1,991$) menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, mengkonfirmasi penerimaan hipotesis. Temuan ini sejalan dengan studi Diajeng Ratih (2011) tentang persepsi terhadap Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasinya, implementasi yang tepat dari Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam analisis terhadap 59able59le Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Syahrudin Agung, dkk. Dalam (Ekonomi et al., 2017), hasil menunjukkan korelasi yang signifikan. Koefisien korelasi sebesar $R=0,714$, menandakan hubungan positif dan kuat antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Sebesar 51,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan 48,9% oleh lain yang tidak diteliti. Dengan $t_{\text{hitung}} = 8,729 > t_{\text{tabel}} = 1,9930$, H_a diterima (H_0 ditolak), menunjukkan adanya pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan. Pada analisis Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, hasil

menunjukkan korelasi yang signifikan. Nilai koefisien korelasi $R=0,730$ menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara Motivasi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Sebanyak 53,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Motivasi, sementara 46,7% dipengaruhi oleh lain yang tidak diteliti. Dengan $t_{hitung} = 9,125 > t_{tabel} = 1,9930$, H_0 diterima (H_0 ditolak), menegaskan adanya pengaruh antara Motivasi dan kinerja karyawan. Analisis atas Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama menunjukkan korelasi yang signifikan. Koefisien korelasi $R=0,748$ menandakan hubungan positif dan kuat antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dengan koefisien determinasi sebesar 54,7%, 54,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua tersebut, sementara 45,3% oleh 60able60le lain yang tidak diteliti. Karena $F_{hitung} = 45,766 > F_{60able} = 3,120$, H_0 diterima (H_0 ditolak), menegaskan adanya pengaruh antara Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengujian menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ivonnie Georgina Octaviani Purba, dkk., dalam (Kerja et al., n.d.). Penelitian dilakukan dengan nilai signifikansi sebesar $0,218 > 0,05$. Ini menandakan bahwa nilai signifikansi $0,218$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Oleh karena itu, simpulan dari hasil ini adalah bahwa H_1 , yakni audit manajemen sumber daya manusia, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Annisa (2016) yang juga menunjukkan bahwa audit sumber daya manusia tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa teori tersebut di simpulkan

1. Hasil audit sumber daya manusia yang positif dapat membantu organisasi mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat berkontribusi pada perbaikan pengelolaan kinerja secara keseluruhan.
2. Audit sumber daya manusia dapat mengidentifikasi kekurangan keterampilan atau pengetahuan di antara karyawan. Hasil ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Audit dapat membantu organisasi dalam menilai apakah penempatan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka. Peningkatan dalam penempatan pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan kompilasi dan analisis tentang pengaruh audit manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Mayoritas penelitian menunjukkan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia (ASDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil analisis data kuantitatif dari beberapa penelitian

yang menunjukkan korelasi positif dan signifikan antara audit sumber daya manusia dan kinerja karyawan.

2. Beberapa penelitian menyatakan bahwa audit sumber daya manusia memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari koefisien determinasi (R_{Square}) yang cukup tinggi. Meskipun audit sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan, masih ada sebagian variabilitas kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.
3. Terdapat hasil penelitian yang menyatakan bahwa peningkatan dalam audit sumber daya manusia akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Analisis regresi menunjukkan adanya keterkaitan antara audit sumber daya manusia sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, menunjukkan bahwa perbaikan dalam audit sumber daya manusia berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.
4. Beberapa penelitian juga mengungkap bahwa motivasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seiring dengan temuan bahwa kombinasi audit sumber daya manusia dan motivasi bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan.
5. Namun, ada satu penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu menyatakan bahwa ASDM tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa audit sumber daya manusia mungkin tidak memiliki dampak yang signifikan dalam konteks tertentu atau dalam lingkungan perusahaan yang spesifik.

Adapun beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Keterbatasan dalam Pengumpulan Data:
Keterbatasan Data primer: Metode ini terutama mengandalkan data sekunder dari literatur yang sudah ada. Oleh karena itu, penelitian mungkin terbatas oleh kualitas dan kelengkapan data yang tersedia.
2. Keterbatasan waktu:
Keterbatasan Waktu: Studi literatur dapat memakan waktu yang cukup lama, dan ada kemungkinan bahwa literatur yang relevan mungkin terlewat.
3. Tingkat Kebaruan:
Keterbatasan Terhadap Penemuan Baru: Karena mengandalkan penelitian yang telah ada, metode studi literatur mungkin kurang mampu menemukan atau menghasilkan temuan baru yang signifikan.
4. Keterbatasan dalam Analisis:
Keterbatasan dalam Menilai Kualitas Penelitian: Sebagai peneliti tergantung pada literatur yang telah dipublikasikan, sulit untuk menilai kualitas metodologi dari penelitian yang diacu.
5. Keterbatasan ruang lingkup:
Keterbatasan Ruang Lingkup: Pemilihan literatur tertentu dapat membatasi cakupan penelitian, dan literatur yang relevan mungkin tidak diikutsertakan.

Saran untuk peneliti selanjutnya dalam proses penelitian studi literature:

1. Identifikasi Ruang Kosong Pengetahuan:
Tinjau literatur yang sudah ada untuk mengidentifikasi ruang kosong pengetahuan atau area yang belum tercakup dengan baik. Fokus pada topik atau dimensi tertentu yang masih memerlukan pemahaman lebih lanjut.
2. Analisis Perkembangan Terkini:
Selidiki literatur terkini untuk melihat perkembangan dan tren terbaru dalam area penelitian Anda. Tinjau makalah-makalah terbaru dan konferensi untuk mendapatkan pemahaman tentang isu-isu terkini.
3. Jelajahi Metodologi Penelitian Alternatif:
Pertimbangkan untuk mengeksplorasi metode penelitian alternatif atau pendekatan teoritis yang dapat diterapkan dalam studi literatur. Bagaimana penggunaan metode tertentu dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam?

DAFTAR RUJUKAN

- Adang, F., & Wijoyo, A. (2022). *YUME: Journal of Management Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Visitelecom Indonesia)*. 5(3), 391–402. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2894>
- Anjani, M., & Anggia Sari Lubis. (2022). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT Burger Sari Indonesia Medan). *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(02), 116–127. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i02.106>
- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management Audit on Employee Performance in Purbowangi Hospital. *Jurnal Profita*, 1, 1–20.
- Ekonomi, F., Ibn, U., Bogor, K., Ekonomi, F., Ibn, U., Bogor, K., Ekonomi, F., Ibn, U., & Bogor, K. (2017). *PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT*. September, 1–22.
- Karyawan, K., & Malang, U. I. (2020). *E-JRA Vol. 09 No. 06 Februari 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang*. 09(06), 134–152.
- Kerja, M., Gaya, D. A. N., Georgina, I., Purba, O., Rahman, A., & Lestari, T. (n.d.). *PENGARUH AUDIT MANAJEMEN SUMBER DAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMNAS REGIONAL VI SURABAYA (Study Kasus: Perumnas Regional VI Surabaya)*. 310–328.
- Lampung, U. B. (2014). *View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk*.
- Pendidikan, S., Bangunan, T., Teknik, F., & Surabaya, U. N. (n.d.). *STUDI LITERATUR: PENGEMBANGAN MEDIA PEMBELAJARAN DENGAN SOFTWARE AUTOCAD Rizal Septa Wahyu Hartanto Hasan Dani Abstrak*.
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.47467/visa.v1i1.756>