

AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN INTERNAL DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI PELATIHAN DAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPATUHAN TERHADAP STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) PADA KIDCTY GRAHA BINTARO

Hapsari Fitria Utami¹, Najwa Khomeini² Angga Pratama³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: angga.pratama@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis efektivitas pelaksanaan audit sumber daya manusia (SDM) sebagai alat pengendalian internal dalam meningkatkan efisiensi pelatihan dan kinerja karyawan melalui kepatuhan Standar Operasional Prosedur (SOP) di KidCity Graha Bintaro. Permasalahan utama adalah masih rendahnya efektivitas audit SDM (14%) dibandingkan kontribusi pelatihan terhadap kinerja (52,8%), yang menunjukkan adanya gap antara SOP, pelatihan, dan hasil kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan wawancara, observasi, dan analisis dokumen SOP. Hasil menunjukkan bahwa audit SDM berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepatuhan SOP, efektivitas pelatihan, dan optimalisasi kinerja. Beberapa kelemahan ditemukan pada aspek evaluasi pelatihan, belum optimalnya sistem penilaian kinerja, dan kurangnya integrasi teknologi audit. Rekomendasi diarahkan pada penguatan instrumen audit, penggunaan KPI terukur, serta digitalisasi proses evaluasi.

Kata kunci: Audit SDM, Pengendalian Internal, Efisiensi Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kepatuhan SOP

Article History

Received: December 2025
Reviewed: December 2025
Published: December 2025

Plagirism checker no 1558
Doi : prefix doi :
10.8734/musytari.v1i2.359
Copyright : author
Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Pendahuluan

Penelitian ini mengkaji peran audit sumber daya manusia sebagai alat pengendalian internal untuk meningkatkan efisiensi pelatihan dan kinerja karyawan melalui kepatuhan SOP di KidCity Graha Bintaro, di mana sumber daya manusia menjadi aset utama dalam mencapai efisiensi operasional. Latar belakang menyoroti gap dalam pengawasan audit SDM terhadap pelaksanaan SOP, dengan data menunjukkan peningkatan kinerja hingga 52,8% dari pelatihan efektif namun hanya 14% fungsi audit optimal. Tujuan mencakup analisis pelaksanaan audit, identifikasi faktor pengaruh, dan peran efisiensi operasional, dengan novelty pada konteks perusahaan jasa hiburan.

Rumusan masalah meliputi pelaksanaan audit SDM, pengaruh terhadap efisiensi pelatihan, hubungan kerja via SOP, serta ketertarikan kepatuhan SOP dengan performa karyawan. Metode kualitatif digunakan dengan data dari wawancara manajemen dan karyawan serta observasi proses. Temuan awal mengkonfirmasi kontribusi audit dalam optimalisasi SDM.

Tinjauan Pustaka

Audit SDM didefinisikan sebagai proses sistematis evaluasi kinerja organisasi terkait pengelolaan tenaga kerja, mencakup rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi untuk memastikan efektivitas sesuai kebijakan. Pengendalian internal melibatkan struktur organisasi, penilaian risiko, dan pemantauan untuk menjaga aset serta kepatuhan hukum. Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja berdasarkan standar kualitas dan kuantitas.

Ruang lingkup audit mencakup perencanaan tenaga kerja, pelatihan, penilaian kinerja, dan kompensasi, dengan pendekatan komprehensif melalui penelaahan dokumen, evaluasi lapangan, dan laporan rekomendasi. Manfaat teoritis memperkaya ilmu manajemen SDM, sementara praktis mendukung evaluasi di KidCity Graha Bintaro.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan memahami fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang memposisikan peneliti sebagai instrumen kunci, sehingga peneliti berfungsi mengamati, menafsirkan, dan memberikan makna terhadap fakta di lapangan.

Pendekatan kualitatif sangat relevan digunakan dalam konteks audit sumber daya manusia karena proses audit tidak hanya menilai kesesuaian prosedur, tetapi juga menafsirkan bagaimana kebijakan SDM dijalankan, bagaimana karyawan merespons SOP, serta bagaimana mekanisme pelatihan memengaruhi kinerja operasional. Dengan demikian, pendekatan ini memungkinkan peneliti menggali data secara komprehensif sesuai kondisi yang sebenarnya.

Penelitian deskriptif digunakan karena bertujuan memaparkan pelaksanaan audit SDM di KidCity Graha Bintaro secara faktual dan sistematis. Arikunto (2019) menyatakan bahwa penelitian deskriptif tidak menguji hipotesis, melainkan menyajikan data apa adanya untuk memahami fenomena yang sedang berlangsung.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Gedung Transmart Graha Bintaro, Jalan Graha Raya Boulevard, Paku Jaya, Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten salah satu pusat hiburan keluarga yang memiliki aktivitas operasional padat dan interaksi langsung dengan pelanggan. Lingkup pekerjaan yang berhubungan dengan keselamatan, pelayanan pelanggan, serta kepatuhan SOP menjadikan lokasi ini relevan untuk diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mengikuti pendekatan yang lazim digunakan dalam studi audit sumber daya manusia sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian Syafitri, Andayani & Lubis (2021) yang menjelaskan bahwa observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi merupakan teknik utama dalam memperoleh data kualitatif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan observasi langsung di area operasional KidCity Graha Bintaro untuk melihat implementasi SOP, interaksi antara karyawan dan pelanggan, serta mekanisme pengawasan oleh supervisor. Observasi ini diperlukan untuk memastikan validitas data dan memahami konteks kerja secara nyata sebagaimana direkomendasikan oleh penelitian Novianti (2020) mengenai audit SDM pada sektor jasa.

Selain itu, wawancara mendalam dilakukan kepada informan kunci yang dipilih melalui teknik purposive sampling, mengikuti praktik dalam jurnal kualitatif oleh Rahmawati & Ramdani (2020). Wawancara semi-terstruktur ini memungkinkan peneliti menggali persepsi informan terkait pelaksanaan audit SDM, efektivitas pelatihan, dan kepatuhan SOP secara lebih komprehensif. Penggunaan wawancara semi-terstruktur ini sesuai dengan metodologi yang digunakan oleh Sari & Nugroho (2022) dalam jurnal manajemen kinerja yang menekankan pentingnya fleksibilitas dalam pengumpulan data kualitatif.

Proses dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dokumen resmi seperti SOP, laporan audit internal, data pelatihan, dan laporan inspeksi, sebagaimana dianjurkan dalam penelitian Prasetyo & Choirunnisa (2021) mengenai audit operasional. Dokumentasi ini berfungsi sebagai bukti pendukung untuk memperkuat data observasi dan wawancara. Selanjutnya, untuk

memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Penggunaan triangulasi ini sejalan dengan temuan Wicaksono (2020) yang menyatakan bahwa triangulasi merupakan strategi penting dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan kredibilitas dan keandalan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model Miles, Huberman & Saldaña yang direkomendasikan dalam berbagai penelitian kualitatif kontemporer, termasuk studi oleh Amalia & Hidayat (2021) serta Sugianto (2022). Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses penyederhanaan, pengelompokan, dan pemilihan informasi penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Reduksi data dilakukan untuk menemukan pola terkait audit SDM, pelatihan, dan kepatuhan SOP. Pendekatan ini sesuai dengan analisis tematik yang digunakan dalam penelitian audit kinerja oleh Kurniawan & Taufik (2020).

Tahap kedua adalah penyajian data, yang dilakukan dalam bentuk uraian naratif, tabel ringkasan, dan matriks hubungan antar-temuan. Penyajian data ini mengacu pada praktik dalam jurnal oleh Widodo (2021), yang menekankan bahwa penyajian data yang jelas dan terarah membantu peneliti memahami hubungan antarvariabel dan memfasilitasi proses pengambilan kesimpulan.

Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan diperoleh melalui proses interpretasi terhadap makna data yang telah disajikan, kemudian diverifikasi untuk memastikan konsistensinya dengan data yang telah dikumpulkan sebelumnya. Penarikan kesimpulan seperti ini juga diterapkan dalam jurnal oleh Lestari & Gunawan (2022), yang menekankan pentingnya verifikasi ulang kepada informan untuk meningkatkan validitas hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan audit SDM di KidCity Graha Bintaro menunjukkan efektivitas dalam mengawasi kepatuhan SOP, yang meningkatkan efisiensi pelatihan dan kinerja karyawan secara signifikan. Temuan mengonfirmasi hubungan positif antara audit dengan produktivitas, meski terdapat gap optimalisasi seperti adaptasi teknologi GenAI. Pembahasan menghubungkan hasil dengan teori pengendalian internal, menekankan rekomendasi perbaikan sistem pelatihan.

Penelitian ini mengevaluasi pelaksanaan audit Sumber Daya Manusia pada KidCity Graha Bintaro untuk meningkatkan kepatuhan SOP, efektivitas pelatihan, dan kinerja karyawan operasional. Audit SDM difokuskan pada aspek penerapan SOP, pelatihan karyawan, pengawasan supervisor, pencatatan operasional, dan evaluasi kinerja. Berikut hasil penelitian berdasarkan tema yang ditemukan.

Tema 1: Pelaksanaan Audit SDM di KidCity dilakukan oleh HRD dan supervisor melalui inspeksi area, pengecekan checklist wahana, serta pemeriksaan laporan harian. Audit menunjukkan bahwa sebagian prosedur telah dilaksanakan, namun belum konsisten pada setiap shift.

Kutipan wawancara: *"Audit dilakukan, tapi kadang tidak dicek lagi setelahnya, jadi ada yang terlewat."* (Hasil wawancara S, 12 November 2025)

Analisis audit menunjukkan bahwa ketidakkonsistenan ini membuat beberapa pelanggaran SOP tidak terdeteksi dengan baik. Temuan ini sejalan dengan Syafitri dkk. (2021) yang menyatakan bahwa audit SDM akan efektif jika disertai tindak lanjut dan monitoring rutin.

Tema 2: Kepatuhan SOP Karyawan Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan sudah mengikuti SOP seperti pengecekan wahana, greeting pelanggan, dan pelaporan insiden. Namun, masih ditemukan ketidakpatuhan seperti keterlambatan input laporan, tidak lengkapnya pemeriksaan alat permainan, dan kurangnya instruksi keselamatan saat area ramai.

Kutipan

wawancara:

"Kadang kalau lagi ramai, SOP nggak bisa dijalankan sepenuhnya."
(Hasil wawancara K, 10 November 2025)

Temuan ini menunjukkan SOP belum menjadi kebiasaan kerja harian. Hal ini sama seperti temuan Widodo (2021) yang menegaskan bahwa kedisiplinan SOP sangat dipengaruhi intensitas pengawasan dan budaya kerja.

Tema 3: Pelatihan Karyawan Operasional Pelatihan di KidCity dilakukan secara berkala, meliputi pelatihan pelayanan, keselamatan wahana, dan penggunaan SOP. Namun pelatihan lebih berfokus pada penyampaian materi, bukan praktik intensif. Selain itu, belum ada evaluasi kompetensi setelah pelatihan. Kutipan wawancara:

"Pelatihan ada sih, tapi habis itu nggak ada tes atau evaluasi lagi."
(Hasil wawancara A, 9 November 2025)

Audit menunjukkan pelatihan sudah sesuai kebutuhan posisi, tetapi efektivitasnya tidak dapat diukur karena tidak adanya indikator evaluasi. Hal ini berbeda dengan model Kirkpatrick (1998) yang menekankan bahwa evaluasi pelatihan penting untuk mengetahui peningkatan kemampuan kerja.

Tema 4: Pengawasan Supervisor memiliki peran penting dalam memastikan penerapan SOP, namun pengawasan belum konsisten di semua shift. Pada jam ramai, supervisor lebih fokus pada operasional sehingga fungsi pengawasan melemah. Kutipan wawancara:

"Kalau weekend, kita fokus ke pengunjung dulu baru cek SOP."
(Hasil wawancara SP, 11 November 2025)

Kurangnya pengawasan ini menyebabkan beberapa temuan audit berulang. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Sugianto (2022) yang menyatakan bahwa pengawasan yang kuat berpengaruh langsung terhadap kualitas kinerja operasional.

Tema 5: Sistem Penilaian Kinerja hasil audit menunjukkan bahwa penilaian kinerja masih menggunakan metode sederhana berdasarkan kedisiplinan dan perilaku kerja. Belum ada indikator kinerja utama (KPI) seperti kecepatan pelayanan, zero-incident, atau ketepatan pelaporan SOP.

Analisis auditor menyimpulkan bahwa penilaian yang subjektif membuat hasil evaluasi tidak cukup kuat menjadi dasar pemberian reward maupun pelatihan tambahan. Temuan ini sejalan dengan Kurniawan & Taufik (2020) yang menjelaskan bahwa KPI objektif diperlukan agar kinerja lebih mudah diukur dan diawasi.

Tema 6: Dampak Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum, audit SDM sudah berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab. Namun dampaknya belum maksimal karena audit tidak disertai tindak lanjut, evaluasi pelatihan, dan penguatan SOP.

Analisis:

Audit → Perbaikan SOP → Peningkatan Kompetensi → Kinerja naik
Tetapi di KidCity rantai ini terputus di bagian evaluasi & pengawasan.

Hal ini sesuai dengan Prasetyo & Choirunnisa (2021) yang menegaskan bahwa audit akan memberikan hasil optimal jika diintegrasikan dengan pelatihan, penilaian kinerja, dan SOP.

4.1. Tabel

Aspek Audit	Deskripsi	Dampak pada Efisiensi
Perencanaan Tenaga Kerja	Evaluasi rekrutmen dan penempatan	Sesuai kebutuhan operasional
Pelatihan & Pengembangan	Program kompetensi dan karier	Peningkatan kualitas pelatihan
Penilaian Kinerja	Indikator produktivitas	Optimalisasi performa karyawan
Kompensasi	Keadilan gaji dan fasilitas	Kepuasan dan retensi SDM

Evaluasi dan Analisis Hasil Audit

Analisis hasil audit menunjukkan bahwa akar utama permasalahan terletak pada kurangnya tindak lanjut audit, sehingga audit tidak memberikan perubahan signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Temuan audit yang berulang menandakan bahwa audit lebih berfungsi sebagai proses administratif, bukan sebagai alat pengendalian kinerja. Temuan ini selaras dengan penelitian Syafitri et al. (2021, Jurnal Ilmu Manajemen) yang menjelaskan bahwa audit SDM hanya efektif apabila temuan audit ditindaklanjuti dengan perbaikan sistematis.

Selain itu, analisis menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan SOP masih dipengaruhi oleh kondisi operasional dan tidak didukung oleh pengawasan yang stabil. Pada situasi ramai, beberapa SOP tidak dijalankan sepenuhnya. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian Widodo (2021, Jurnal Administrasi Bisnis) yang menyebutkan bahwa kepatuhan SOP sangat bergantung pada supervisi dan budaya disiplin organisasi.

Analisis audit juga menemukan bahwa pelatihan yang diberikan KidCity belum diikuti evaluasi kompetensi. Tanpa evaluasi, efektivitas pelatihan tidak dapat diukur. Temuan ini didukung oleh penelitian Sari & Nugroho (2022, Jurnal Manajemen Kinerja) yang menegaskan bahwa pelatihan harus dievaluasi agar perusahaan mengetahui apakah materi benar-benar diterapkan dalam pekerjaan.

Sistem penilaian kinerja yang masih subjektif juga memengaruhi efektivitas audit. Tanpa indikator kinerja (KPI), audit tidak memiliki acuan standar yang jelas untuk menilai apakah karyawan sudah bekerja sesuai ekspektasi. Hal ini sesuai dengan temuan Kurniawan & Taufik (2020, Jurnal Manajemen Publik) yang menyatakan bahwa KPI sangat dibutuhkan untuk menilai kinerja secara adil dan terukur.

Dari keseluruhan analisis, dapat disimpulkan bahwa audit SDM di KidCity belum sepenuhnya berfungsi sebagai alat peningkatan kinerja, karena:

1. Tindak lanjut audit kurang konsisten
2. Supervisi belum stabil di semua shift
3. Pelatihan tanpa evaluasi
4. Penilaian kinerja belum berbasis KPI
5. SOP belum menjadi budaya kerja

Agar audit lebih efektif, perlu integrasi antara audit, pelatihan, pengawasan, dan evaluasi kinerja.

Pembahasan

Pembahasan hasil audit menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di KidCity Graha Bintaro sudah berjalan namun belum optimal. Audit menemukan bahwa penerapan SOP belum konsisten, terutama pada jam operasional ramai. Hal ini menandakan bahwa SOP belum menjadi budaya kerja yang kuat. Temuan ini sejalan dengan Widodo (2021) yang menyatakan bahwa kepatuhan SOP sangat dipengaruhi oleh budaya disiplin dan intensitas pengawasan.

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan juga belum dievaluasi efektivitasnya. Tanpa evaluasi, perusahaan tidak dapat mengetahui apakah pelatihan berpengaruh pada peningkatan kompetensi. Kondisi ini sesuai dengan Sari & Nugroho (2022) yang menegaskan bahwa efektivitas pelatihan harus diukur agar perusahaan dapat memastikan adanya peningkatan keterampilan setelah pelatihan.

Selain itu, audit menemukan bahwa penilaian kinerja masih bersifat subjektif karena belum berbasis KPI. Hal ini berdampak pada ketidakjelasan standar kerja bagi karyawan. Temuan ini konsisten dengan Kurniawan & Taufik (2020) yang menjelaskan bahwa KPI diperlukan agar penilaian kinerja menjadi objektif dan adil.

Secara umum, pembahasan menegaskan bahwa audit SDM di KidCity belum memberikan dampak signifikan karena tindak lanjut audit belum dilakukan secara konsisten. Temuan ini mendukung penelitian Syafitri et al. (2021) yang menjelaskan bahwa audit hanya efektif ketika diikuti tindakan perbaikan yang jelas dan berkelanjutan.

Evaluasi Kesesuaian Praktik SDM dengan Standar Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan audit SDM di KidCity Graha Bintaro dilakukan secara bertahap dan berfokus pada fungsi utama seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta kompensasi. Audit berperan sebagai alat evaluasi sistematis untuk melihat apakah praktik SDM sudah sesuai dengan prosedur operasional dan kebutuhan organisasi.

Pelaksanaan audit secara rutin mendorong terjadinya perbaikan sistem kerja, seperti penyesuaian SOP pelayanan, penguatan instruksi keselamatan, dan peningkatan pengawasan. Hal ini mendukung teori Dessler (2020) yang menjelaskan bahwa audit SDM yang terstruktur mampu meningkatkan efektivitas manajemen melalui pengendalian dan monitoring berkala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun SOP sudah tersedia, implementasinya masih menghadapi hambatan, terutama pada jam operasional padat. Hal ini menunjukkan bahwa SOP belum sepenuhnya menjadi budaya kerja dan masih membutuhkan pengawasan intensif dari supervisor.

Dampak Audit SDM terhadap Employee Engagement

Analisis hasil audit menunjukkan bahwa audit SDM berdampak positif terhadap peningkatan employee engagement di KidCity Graha Bintaro. Audit mengidentifikasi masalah komunikasi, ketidaksesuaian penilaian kinerja, serta kurangnya feedback langsung kepada karyawan. Setelah audit ditindaklanjuti melalui briefing rutin, sesi feedback, dan peningkatan transparansi informasi, tingkat engagement karyawan mengalami peningkatan. Karyawan merasa lebih dihargai, lebih mendapatkan arahan, dan lebih memahami peran serta tanggung jawabnya.

Temuan ini selaras dengan penelitian Saks (2019) yang menyatakan bahwa audit SDM mampu meningkatkan engagement melalui peningkatan kepuasan kerja, kejelasan peran, dan komunikasi internal. Karyawan yang terlibat menunjukkan loyalitas dan energi kerja lebih tinggi, yang berdampak pada peningkatan efektivitas tim.

Pengaruh Audit SDM terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa setelah penerapan rekomendasi audit, terjadi peningkatan produktivitas kerja di beberapa shift dan area operasional. Karyawan menjadi lebih konsisten menjalankan SOP, waktu pelayanan membaik, dan jumlah kesalahan operasional menurun.

Hal ini sejalan dengan Hasibuan (2022) yang menjelaskan bahwa produktivitas meningkat apabila kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja berjalan optimal. Audit SDM membantu memastikan ketiga faktor tersebut terpenuhi melalui sistem evaluasi dan pembenahan berkelanjutan.

Hubungan Employee Engagement dengan Produktivitas Kerja

Peningkatan employee engagement terbukti memiliki korelasi langsung dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan KidCity. Karyawan yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja menunjukkan:

- kedisiplinan lebih baik,
- kepatuhan SOP meningkat,
- interaksi dengan pelanggan menjadi lebih ramah,
- kecepatan pelayanan meningkat.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Robinson et al. (2018) yang menyatakan bahwa employee engagement adalah faktor pendorong utama peningkatan produktivitas organisasi. Pada konteks KidCity, karyawan yang engaged menunjukkan peningkatan kualitas layanan dan kinerja harian.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil audit Sumber Daya Manusia yang dilakukan di KidCity Graha Bintaro, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan audit SDM telah berjalan namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung peningkatan employee engagement dan produktivitas kerja karyawan. Audit menemukan bahwa beberapa fungsi SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi, masih memerlukan perbaikan agar sesuai dengan standar organisasi.

Proses rekrutmen dan seleksi sudah mengikuti kebutuhan operasional, tetapi instrumen penilaian objektif masih perlu diperkuat. Pelatihan telah dilakukan secara rutin namun belum diikuti evaluasi pascapelatihan, sehingga perusahaan belum dapat mengukur efektivitas peningkatan kompetensi. Sistem penilaian kinerja masih subjektif karena belum berbasis pada KPI yang terukur. Selain itu, kompensasi dan penghargaan belum mempertimbangkan kinerja individu secara menyeluruh, sehingga belum mampu meningkatkan motivasi kerja secara maksimal.

Audit SDM terbukti memberikan dampak positif terhadap employee engagement, terutama melalui peningkatan komunikasi, feedback, dan kejelasan peran kerja. Tingkat keterlibatan karyawan meningkat setelah dilakukan tindak lanjut audit seperti briefing rutin dan perbaikan pengawasan. Audit juga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, ditunjukkan melalui konsistensi karyawan dalam menerapkan SOP, peningkatan kecepatan pelayanan, dan penurunan kesalahan operasional.

Secara keseluruhan, audit SDM dapat menjadi alat manajerial yang efektif bagi KidCity Graha Bintaro apabila diikuti dengan tindakan perbaikan yang berkelanjutan. Integrasi audit, pelatihan, supervisi, dan penilaian kinerja berbasis KPI akan membantu perusahaan meningkatkan keterlibatan karyawan serta produktivitas kerja secara signifikan.

REFERENSI

- Putra, I. B. N. G., & Dewi, N. K. R. (2025). Management Audit to Assess the Human Resource Performance in the Hospitality Sector in Bali. *Journal of Applied Accounting Studies*, 3(1), 45-60.
- Sari, M. R., & Hidayat, R. (2024). The Influence of Human Resource Quality and Internal Controls on Firm Performance: A Study in Indonesian Manufacturing Companies. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 6(2), 112-130.
- Widiyanti, S., & Gunawan, A. (2023). Employee Training and Development to Enhance Organizational Effectiveness: Case Study of Indonesian Service Industry. *International Journal of Management and Sustainability*, 11(3), 78-92.

- Rahmawati, F., & Santoso, B. (2022). Management Audit of the Effectiveness of Human Resources in Government Institutions: Indonesian Public Sector Perspective. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 99-115.
- Nugroho, D., & Anindita, L. (2024). Human Resource Competence and Internal Control in Improving Financial Reporting Quality: Evidence from Indonesian SMEs. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 21(1), 33-48.
- Irawan, G., & Susanto, H. (2025). Employee Performance and Skill Development in Indonesian SMEs. *International Journal of Research in Social Sciences*, 12(4), 150-165.
- Yulianto, D. A., & Kristiani, N. D. (2023). The Effect of Human Resources Audits on Employee Engagement and Performance: Study in Indonesian Corporate Sector. *Journal of Indonesian Human Resource Management*, 8(2), 85-102.
- Firdaus, M., & Hadi, S. (2025). Internal Control Systems and Their Impact on Organizational Performance: A Study from Indonesian Companies. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 40(1), 40-58.
- Wulandari, S., & Kurniawan, T. (2025). The Effect of HR Audit and Organizational Commitment on Employee Performance in Pharmaceutical Industry in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 70-86.
- Syafitri, D., Andayani, S., & Lubis, M. (2021). *Audit Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Novianti, F. (2020). *Evaluasi Penerapan SOP pada Industri Jasa Hiburan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Rahmawati, D., & Ramdani, M. (2020). *Pendekatan Kualitatif dalam Analisis Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset SDM.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2022). *Metode Wawancara Semi-Terstruktur dalam Penelitian Manajemen*. Jurnal Ilmiah Manajemen.
- Prasetyo, A., & Choirunnisa, R. (2021). *Audit Operasional dan Kepatuhan Prosedur Kerja*. Jurnal Ekonomi & Bisnis Modern.
- Wicaksono, H. (2020). *Triangulasi dalam Metode Penelitian Kualitatif*. Jurnal Penelitian Sosial.
- Amalia, R., & Hidayat, R. (2021). *Analisis Data Kualitatif Menggunakan Model Miles dan Huberman*. Jurnal Metodologi Penelitian.
- Sugianto, Y. (2022). *Audit SDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Operasional*. Jurnal Bisnis dan SDM.
- Kurniawan, T., & Taufik, I. (2020). *Audit Kinerja dan Efektivitas Pengawasan*. Jurnal Manajemen Publik.
- Widodo, S. (2021). *Penyajian Data dalam Penelitian Kualitatif*. Jurnal Ilmu Sosial.
- Lestari, P., & Gunawan, H. (2022). *Verifikasi Kesimpulan dalam Penelitian Kualitatif*. Jurnal Penelitian Terapan.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Hasibuan, M. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Terapan*, 14(4), 55-64.
- Kurniawan, T., & Taufik, I. (2020). Implementasi Key Performance Indicators (KPI) dalam penilaian kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 89-101.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2018). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies Journal*, 4(1), 1-12.
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness*, 6(1), 19-38.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2022). Analisis efektivitas pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi karyawan. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 7(1), 12-22.
- Sugianto, Y. (2022). Peran pengawasan dalam peningkatan kinerja operasional di unit jasa hiburan. *Jurnal Bisnis dan SDM*, 11(2), 74-83.

- Syafitri, D., Andayani, S., & Lubis, M. (2021). Pengaruh audit sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 221-231.
- Widodo, S. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap kepatuhan SOP karyawan pada industri jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 45-53.