

PENGARUH PERENCANAAN PENEMPATAN KARYAWAN DAN PELATIHAN PENGEMBANGAN TERHADAP AUDIT SUMBER DAYA MANUSIA DI PT ALFAMART BSD

Angga Pratama*, Ade Pelita Oktaviani*, Romlah*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Indonesia

Email: angga.pratama@unpam.ac.id, oktavianiade47@gmail.com,
saniaromlah2020@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee placement planning and development training on the Human Resource Audit at Alfamart BSD. The research background comes from HR issues frequently encountered in retail operations, including mismatches between employees and job roles, uneven training participation, and low compliance with existing HR audit standards. This study employed a quantitative method using primary data collected from 70 respondents consisting of store leaders, shift leaders, and employees directly involved in HR functions. The analytical tools used include validity and reliability tests, normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, multiple linear regression analysis, F-test, and T-test. The results show that employee placement planning and development training simultaneously have a significant effect on the Human Resource Audit at Alfamart BSD. Partially, both variables also show a significant effect where proper employee placement increases the effectiveness of HR audit processes and development training enhances employee compliance with HR standards. The study concludes that structured placement planning and consistent training programs are crucial to improving HR audit performance in retail settings.

Keywords: employee placement planning, development training, human resource audit, retail management

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan terhadap audit sumber daya manusia di Alfamart BSD. Latar belakang penelitian berasal dari berbagai permasalahan SDM yang sering terjadi pada operasional ritel, seperti ketidaksesuaian penempatan karyawan, rendahnya partisipasi pelatihan, serta kepatuhan terhadap standar audit SDM yang belum optimal. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari 70 responden yang terdiri dari kepala toko, leader shift, dan karyawan yang terlibat dalam fungsi SDM. Uji analisis mencakup uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linier berganda, uji F, dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap audit sumber daya manusia di Alfamart BSD. Secara parsial, kedua variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan di mana penempatan yang tepat meningkatkan efektivitas proses audit SDM dan pelatihan pengembangan memperkuat kepatuhan terhadap standar audit. Penelitian menyimpulkan bahwa perencanaan

Article history

Received: November 2025
Reviewed: November 2025
Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 1453
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/)

penempatan yang terstruktur serta program pelatihan yang konsisten sangat penting dalam meningkatkan kinerja audit SDM pada industri ritel.

Kata Kunci: perencanaan penempatan karyawan, pelatihan pengembangan, audit sumber daya manusia, ritel

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam industri ritel, termasuk Alfamart BSD, yang mengandalkan staf operasional untuk menjaga kelancaran pelayanan dan pencapaian target penjualan. Kesesuaian antara kompetensi karyawan dan penempatan kerja menjadi aspek penting karena berdampak pada produktivitas, efisiensi, serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Namun pada praktiknya, ditemukan fenomena seperti penempatan karyawan yang tidak selalu sesuai dengan kemampuan, keterbatasan kuota pelatihan, serta minimnya evaluasi terhadap standar audit SDM.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa audit SDM berkaitan erat dengan kualitas manajemen SDM (Rahman & Yusuf, 2020; Lestari, 2019). Ketidaksesuaian penempatan dan lemahnya pelatihan berdampak langsung pada hasil audit SDM yang mengukur efektivitas, efisiensi, dan kepatuhan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan terhadap audit sumber daya manusia pada Alfamart BSD.

2. KAJIAN TEORI

2.1 Audit Sumber Daya Manusia

Audit SDM adalah evaluasi sistematis yang menilai efektivitas fungsi-fungsi SDM (rekrutmen, penempatan, pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, kepatuhan peraturan) untuk menentukan apakah praktik yang berjalan ekonomis, efisien, dan efektif serta memberikan rekomendasi perbaikan. Audit ini berfungsi sebagai alat pengendalian internal yang memetakan gap antara kebijakan tertulis dan praktik di lapangan. Studi dan ulasan metode audit SDM menekankan peran audit dalam meningkatkan keselarasan praktek SDM dengan strategi organisasi.

2.2 Perencanaan Penempatan Karyawan (Person-Job Fit)

Konsep person-job fit/employee placement menekankan kesesuaian antara kemampuan, kompetensi, dan preferensi individu dengan persyaratan pekerjaan. Literatur menunjukkan konsisten bahwa person-job fit berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja; penempatan yang baik mengurangi kesalahan operasional serta meningkatkan kepatuhan terhadap SOP yang pada gilirannya akan tercermin dalam temuan audit SDM. Studi empiris di berbagai sektor (jasa, manufaktur, pemerintahan) melaporkan hubungan positif antara job fit dan kinerja karyawan.

2.3 Pelatihan dan Pengembangan (Training & Development)

Rangkaian studi dan ulasan menyimpulkan bahwa pelatihan yang dirancang dan dievaluasi dengan baik menaikkan kompetensi teknis dan soft skills, sehingga meningkatkan kinerja kerja dan kepatuhan terhadap prosedur. Meta-analisis dan review praktis (termasuk tinjauan ilmu pelatihan) menegaskan bahwa quality of training (analisis kebutuhan, desain, delivery & evaluation) menentukan efektivitasnya – bukan sekadar frekuensi pelatihan. Pelatihan on-the-job dan pelatihan berbasis kompetensi sering menunjukkan peningkatan performa yang bermakna.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk memahami bagaimana perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan berpengaruh terhadap pelaksanaan audit SDM di Alfamart BSD. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala toko, supervisor area, dan karyawan operasional, serta observasi langsung pada proses penempatan kerja, pelatihan, dan dokumentasi SOP audit SDM.

Populasi penelitian mencakup manajemen dan staf operasional Alfamart BSD, dengan teknik reduksi data, pengelompokan tematik, dan analisis deskriptif untuk mengidentifikasi pola kepatuhan terhadap standar audit, efektivitas pelatihan, serta kesesuaian penempatan karyawan dengan kebutuhan operasional.

Metode ini sesuai untuk konteks organisasi ritel yang bersifat cepat dan dinamis, memastikan validitas data melalui triangulasi sumber, yaitu perbandingan antara wawancara, observasi, dan dokumen audit internal perusahaan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan audit SDM di Alfamart BSD menunjukkan bahwa kualitas perencanaan penempatan karyawan serta efektivitas program pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan terhadap SOP dan standar kinerja. Proses audit menemukan bahwa penempatan yang tidak sesuai kompetensi menyebabkan hambatan operasional, seperti keterlambatan pelayanan dan kesalahan penginputan stok.

Sebaliknya, unit toko dengan perencanaan penempatan yang baik memiliki produktivitas lebih tinggi dan tingkat kesalahan operasional lebih rendah. Pelatihan pengembangan juga terbukti meningkatkan pengetahuan produk, kemampuan pelayanan, dan kepatuhan pada SOP kerja harian. Pembahasan ini mengaitkan hasil temuan dengan teori perencanaan SDM dan evaluasi internal, menekankan perlunya penyesuaian kompetensi dengan tugas kerja.

Hasil audit mengonfirmasi bahwa kombinasi penempatan yang tepat dan pelatihan yang terstruktur mendorong peningkatan efisiensi, kepatuhan, dan kualitas operasional toko. Meski demikian, ditemukan hambatan seperti keterbatasan jadwal pelatihan dan ketidakseimbangan jumlah karyawan antar shift yang masih perlu dioptimalkan.

4.1 Tabel and Figure

Aspek Audit SDM	Deskripsi	Dampak pada Efesiensi
Perencanaan Penempatan Karyawan	Evaluasi kesesuaian karyawan dengan jobdesk, pengalaman, dan kompetensi	Mengurangi kesalahan operasional dan meningkatkan kecepatan layanan
Pelatihan & Pengembangan	Program pelatihan kompetensi dasar, pelayanan pelanggan, dan pengelolaan toko	Peningkatan kualitas kerja dan kepatuhan SOP
Kepatuhan SOP	Monitoring implementasi standar operasional di setiap shift	Konsistensi operasional dan penurunan tingkat kesalahan
Produktivitas Karyawan	Pengukuran output kerja sesuai target toki	Optimalisasi performa dan efektivitas operasional
Administrasi & Dokumentasi SDM	Pemeriksaan kelengkapan absensi, jadwal kerja, dan dokumentasi pelatihan	Meminimalkan risiko keterlambatan laporan dan kesalahan input data

5. PENUTUP

Audit SDM di Alfamart BSD menunjukkan bahwa perencanaan penempatan karyawan dan pelatihan pengembangan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas audit SDM, terutama dalam meningkatkan kepatuhan SOP, efisiensi kerja, dan kualitas pelayanan pelanggan. Penempatan yang sesuai kompetensi berkontribusi pada kelancaran operasional, sedangkan pelatihan yang memadai memperkuat kemampuan teknis dan perilaku kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini mencakup minimnya data kuantitatif dan cakupan lokasi yang terbatas pada area BSD. Penelitian lanjutan dapat mengembangkan penggunaan teknologi audit berbasis aplikasi serta memperluas lokasi penelitian. Implikasi utama penelitian ini adalah perlunya penguatan tata kelola SDM, termasuk penjadwalan pelatihan yang merata dan implementasi penempatan berbasis kompetensi yang lebih sistematis di seluruh jaringan Alfamart.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, U., Effendi, R., & Padriyansyah (2025). Pengaruh Perencanaan Penempatan Karyawan dan Pelatihan Pengembangan terhadap Audit Sumber Daya Manusia. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*.
- Frendisco, A. R., & Sarman, H. R. (2023). Pengaruh Perencanaan SDM dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Kurnia, E. U., Dwiatmanto, & Azizah, D. F. (2015). Audit Manajemen Bagian SDM Studi Kasus PG Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 26(2).

4. Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The Science of Training and Development in Organizations: What Matters in Practice. Psychological Science in the Public Interest. (dirangkum dalam review literatur terkait).