

**JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)**

**PENGARUH PERENCANAAN TENAGA KERJA, PELATIHAN KARYAWAN, DAN
SISTEM KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN EFISIENSI OPERASIONAL
DALAM PERUSAHAAN KUNO STUDIO**

Ni Kadek Puput Kirani, I Gede Bayu Wijaya

Dharma Duta, Institut Agama Hindu Negri Gde Pudja Mataram

ARTICLE INFO

Keywords: *workforce planning, employee training, compensation system, operational efficiency, garment industry*

Kata Kunci: perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, sistem kompensasi, efisiensi operasional, industri garmen

Corresponding author:

Ni Kadek Puput Kirani
puputkirani65@email.com

Abstract. The Indonesian garment industry faces increasingly intense competition, demanding greater operational efficiency and cost control. Kuno Studio, as one of the garment manufacturing companies, experiences significant fluctuations in customer orders, which affect workforce planning, employee training needs, and the effectiveness of its compensation system. Internal data indicate decreased productivity and work discipline during peak production periods, along with rising production costs that have led to losses in certain periods. This study aims to analyze the relationship between workforce planning, employee training, and compensation systems in improving operational efficiency at Kuno Studio. The research employs field observations, interviews with management, and analysis of internal company documents. The findings are expected to demonstrate that effective workforce planning, continuous training, and a well-structured compensation system can enhance operational efficiency and maintain productivity stability despite fluctuating demand. These results are expected to serve as a reference for other garment industry players in strategically managing human resources to achieve operational excellence

Abstrak. Industri garmen Indonesia menghadapi persaingan yang semakin ketat, menuntut efisiensi operasional dan pengendalian biaya yang lebih besar. Kuno Studio, sebagai salah satu perusahaan manufaktur garmen, mengalami fluktuasi pesanan pelanggan yang signifikan, yang memengaruhi perencanaan tenaga kerja, kebutuhan pelatihan karyawan, dan efektivitas sistem kompensasinya. Data internal menunjukkan penurunan produktivitas dan disiplin kerja selama periode puncak produksi, seiring dengan kenaikan biaya produksi yang menyebabkan kerugian pada periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, dan sistem kompensasi dalam meningkatkan efisiensi operasional di Kuno Studio. Penelitian ini menggunakan observasi lapangan, wawancara dengan manajemen, dan analisis dokumen internal perusahaan. Temuan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang efektif, pelatihan berkelanjutan, dan sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik dapat meningkatkan efisiensi operasional dan menjaga stabilitas produktivitas meskipun permintaan berfluktuasi. Hasil ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku industri garmen lainnya dalam mengelola sumber daya manusia secara strategis untuk mencapai keunggulan operasional.

PENDAHULUAN

Industri konveksi baju Indonesia menghadapi persaingan ketat yang menuntut kontribusi operasional dari tenaga kerja dan kompensasi yang diberikan. Perusahaan konveksi baju Kuno Studio memproduksi pakaian dengan jumlah pesanan bervariasi sehingga membutuhkan perencanaan tenaga kerja yang tepat. Kuno Studio menghadapi kendala dalam meningkatkan keterampilan karyawan, karena studio yang tidak memiliki pelanggan tetap, sehingga kuno Studio menerapkan sistem kompensasi untuk memotivasi karyawan perencanaan tenaga kerja yang baik melibatkan pemahaman yang mendalam tentang tren pasar, teknologi, dan kebijakan yang memungkinkan perusahaan untuk mengadaptasi dan menghadapi perubahan dengan cara yang efektif. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkompetensi dan sesuai dengan kebutuhan, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan yang muncul di era yang terus berubah.

Menurut Andrew E. Sikula, Perencanaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi, Penelitian ini mengkaji perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, dan sistem kompensasi di Kuno Studio untuk memahami perannya dalam peningkatan efisiensi operasional.

Mangkuprawira (2002) menyatakan Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin baik sesuai dengan standart. Sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional melalui peningkatan motivasi, produktivitas, dan retensi karyawan. Kompensasi yang dirancang dengan baik mendorong karyawan untuk mencapai performa terbaik mereka, yang secara langsung berdampak pada efisiensi penggunaan sumber daya (waktu, bahan, tenaga).

Pada penelitian ini perlu adanya *research gap/gap* riset yang dimana terdapat perbedaan hasil penelitian yang satu dengan penelitian lainnya. Menurut penelitian linawati2003 Perencanaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap efisiensi operasional. Sedangkan ferozi ramdana irsyad 2024 menyatakan perencanaan tenaga kerja tidak berpengaruh apabila beban kerja yang tidak seimbang. Winda feriyana 2017 menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap efisiensi operasional. Sedangkan okta rizal alamsyah menyatakan pelatihan karyawan tidak berpengaruh karena karyawan memiliki tingkat pemahaman yang rendah. Menurut penelitian Ines Eka Istikomaroh 2013 Sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan. Sedangkan Muhammad yusuf

aria widjaja2021 menyatakan sistem kompensasi tidak berpengaruh terhadap efisiensi operasional.

Di wilayah pagesangan utara ada 1 perusahaan konveksi yakni perusahaan konveksi baju kuno studio yang terletak di jalan gajahmada gang bumi ayu no.4 pagesangahn utara. Jumlah seluruh karyawan adalah 30 orang. Pada hasil survei awal di perusahaan kuno studio ada indikasi karyawan yang tidak efisien dalam tahap operasional. Pertama ada Sebagian besar karyawan memiliki pemahaman yang kurang, kedua perusahaan masih menggunakan alat yang tergolong masih sederhana. Ada beberapa cara yang dapat mengatasi permasalahan diatas, seperti melakukan pelatihan kecil terhadap karyawan, membeli alat yang sudah modern dan memberikan bonus terhadap karyawan pada saat mendapatkan banyak pesanan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian teoritis. Kajian teoritis merupakan metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel online. Tujuan utama dari kajian teoritis adalah untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang suatu topik penelitian dengan mengidentifikasi dan mengkaji berbagai teori, konsep, dan perspektif yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, kajian teoritis akan digunakan untuk mengidentifikasi strategi perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, sistem kompensasi dalam peningkatan efisiensi operasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam kajian teoritis ini meliputi tinjauan pustaka dan analisis konten. Tinjauan pustaka dilakukan dengan meninjau berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel online untuk mengumpulkan informasi terkait strategi perencanaan tenaga kerja, efisiensi, dan produktivitas. Peneliti akan mengumpulkan data dari sumber-sumber ini untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang topik penelitian. Selanjutnya, analisis konten digunakan untuk menganalisis isi dari berbagai sumber pustaka guna mengidentifikasi tema-tema dan konsep-konsep yang relevan dengan penelitian.

Dalam Teknik analisis data, penelitian ini akan menggunakan Teknik wawancara dan kuesioner.

- a. Teknik wawancara Wawancara merupakan, pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontribusikan makna dalam suatu topik. Menurut Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2017:138) wawancara dapat dilakukan

secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

- b. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dengan panduan kuesioner, Sugiyono (2017:142).

Dalam penelitian ini, dilakukan uji t atau uji parsial guna mengetahui pengaruh Dari variabel X dengan variabel Y. Hasil penelitian yang diharapkan dari kajian teoritis ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang perencanaan tenaga, pelatihan karyawan dan sistem kompensasi kerja yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, dan sistem kompensasi. Akhirnya, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu mengembangkan kerangka kerja teoritis yang dapat digunakan untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, dan sistem kompensasi terhadap efisiensi operasional.

PEMBAHASAN DAN HASIL

Setelah melakukan penelitian di lapangan, yakni penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden yang merupakan karyawan perusahaan konveksi baju kuno studio, maka atas dasar hasil penelitian tersebut diperoleh data mengenai karakteristik dan tanggapan responden yang menggambarkan tentang perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan dan sistem kompensasi peningkatan efisiensi operasional dalam perusahaan konveksi baju kuno studio.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 orang responden melalui penyebaran kuesioner, maka diperoleh keterangan mengenai karakteristik responden yang diteliti. Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria dalam melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai signifikan. Apabila Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka menerima

hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa setiap variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Adapun hasil uji t (parsial) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

No	Variabel	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Sig	Keterangan
1	Perencanaan tenaga kerja	-3,711	2,056	0,001	Signifikan
2	Pelatihan karyawan	5,929	2,056	0,000	Signifikan
3	Sistem kompensasi	7,333	2,056	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t tabel adalah sebesar 2,056. Nilai t tabel tersebut didapat dengan menentukan tingkat keperayaan yaitu $0,05 / 2 = 0,025$ dan menentukan df yaitu $30 - 4 = 26$. Hal ini menyatakan bahwa nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,025 dan df pada kolom 26 yaitu sebesar 2,056.

Variabel perencanaan tenaga kerja memiliki t hitung lebih kecil yakni $-3,711 < 2,056$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil ini dapat dibuktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Ha diterima dan Ho ditolak, atau dapat dikatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap efisiensi operasional.

Variabel pelatihan karyawan memiliki t hitung lebih besar dari t tabel $5,929 > 2,056$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat dibuktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Ha diterima dan Ho ditolak, atau dapat dikatakan koimbitmen profesi memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi operasional.

Variabel sistem kompensasi memiliki t hitung lebih besar dari t tabel $7,333 > 2,056$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil ini dapat dibuktikan variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Ha diterima dan Ho ditolak, atau dapat dikatakan perilaku inovatif memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi operasional.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, Dan sistem kompensasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap efisiensi operasional perusahaan konveksi baju kuno studio.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil pada pengujian secara parsial bahwa variabel X1 (perencanaan tenaga kerja) memiliki t hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $-3,711 < 2,056$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara negatif terhadap efisiensi operasional perusahaan konveksi baju kuno studio. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan linawati2003 yang menyatakan Perencanaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap efisiensi operasional.

Pengujian secara parsial bahwa variabel X2 (pelatihan karyawan) memiliki t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $5,929 > 2,056$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap efisiensi operasional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda feriyana 2017yang menyatakan bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap efisiensi operasional.

Pengujian secara parsial bahwa variabel X3 (sistem kompensasi) memiliki t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $7,333 > 2,056$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh signifikan secara positif terhadap efisiensi operasional di perusahaan konveksi baju kuno studio.Penelitian ini sejalan dengan Ines Eka Istikomaroh 2013 yang menyatakan Sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi operasional perusahaan.

KESIMPULAN

Dari uraian pembahasan sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian mengenai pengaruh perencanaan tenaga kerja, pelatihan karyawan, dan sistem kompensasi dalam peningkatan efisiensi perusahaan konveksi baju kuno studio adalah sebagai berikut :

Secara parsial perencanaan tenaga kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap efisiensi operasional, memiliki nilai $-3,711 > 2,056$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Pelatihan karyawan memiliki nilai $5,929 > 2,056$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dan sistem kompensasi memiliki nilai $7,333 > 2,056$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, yang berarti dimana tiap variabel x berpengaruh terhadap variabel y.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hariss, M. (2020). *Workforce planning and organizational performance*. McGraw-Hill.
- Heizer, J., & Render, B. (2014). *Operations management*. Pearson Education.
- Heizer, J., & Render, B. (2016). *Operations management* (11th ed.). Pearson Education.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2016). *Compensation*. McGraw-Hill Education.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W. (2017). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nugroho, A. (2020). Pengaruh sistem kompensasi berbasis kinerja terhadap produktivitas karyawan industri tekstil. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 145–156.
- Putra, D. A. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 101–110.
- Putri, A. R., & Santoso, D. (2022). Pengaruh perencanaan tenaga kerja terhadap efisiensi produksi di industri konveksi. *Jurnal Manajemen Produksi*, 10(3), 123–130.
- Raintung, M. C., Kawet, R. C., & Lumatow, R. Y. (2024). Pengaruh Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Melalui Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi Pada Pelaku Usaha Industri Rumah Panggung Di Kecamatan Woloan Kota Tomohon. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(3), 1594–1610. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i3.59136>
- Rahayu, S. (2021). Pengaruh pelatihan karyawan terhadap kualitas produk di industri konveksi. *Jurnal Industri Kreatif*, 8(2), 45–52.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, D. M., & Lestari, P. (2021). Pengaruh perencanaan tenaga kerja terhadap produktivitas pada perusahaan garmen. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 87–98.
- Wahyuni, T. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap efisiensi produksi pada UMKM garmen. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 15(1), 55–63.
- Wulandari, R. (2019). Sistem kompensasi dan dampaknya terhadap kedisiplinan karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 55–62