PENGARUH OVERTIME TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR

Aulia Arman

2210631020101@student.unsika.ac.id

Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh overtime terhadap kinerja karyawan di beberapa perusahaan manufaktur. Teknik analisis data menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yang dipadukan dengan studi kepustakaan atau literatur. Penelitian bertujuan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana penggunaan overtime memengaruhi kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola jam kerja tambahan secara efektif serta mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhitungkan dampak dari penggunaan overtime. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem lembur atau overtime memiliki dampak yang kompleks terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Temuan tersebut menekankan pentingnya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta menerapkan kebijakan lembur yang seimbang untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka.

Kata kunci: Overtime, Kinerja, Karyawan, Manufaktur.

Abstract

This study aims to determine the impact of overtime on employee performance in several manufacturing companies. The data analysis technique used a descriptive research approach combined with literature review. The research aims to provide a deeper understanding of how the use of overtime affects employee performance, with the hope of providing valuable insights for companies in effectively managing additional working hours and identifying strategies to improve employee performance while considering the impact of overtime usage. The results of this study indicate that the overtime system has a complex impact on employee performance and loyalty. These findings emphasize the importance of companies paying attention to employee welfare and implementing a balanced overtime policy to enhance their performance and loyalty.

Keywords: Overtime, Performance, Employees, Manufacturing.

1. PENDAHULUAN

Dalam lingkungan komersial atau industri, proses manufaktur biasanya perlu dilakukan dengan cepat dan presisi tinggi. Keharusan penyelesaian yang cepat dalam rangka memenuhi target produksi baik yang bersifat kerjasama maupun untuk tujuan lain menjadi salah satu faktornya. Waktu lembur (overtime) harus diimbangi dengan variabel pendukung seperti tenaga kerja (personil), sumber daya mentah, dan peralatan kerja penting agar kinerja maksimal agar sistem ini dapat berkembang. Dibutuhkan pembiayaan dalam bentuk kompensasi tambahan untuk mengatasi faktor-faktor pendukung tersebut. Dalam strategi bisnis, overtime digunakan untuk menyelesaikan proses produksi yang tidak dapat diselesaikan pada hari kerja atau shift normal. Dengan overtime, lebih banyak pekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari segi kuantitas dan kualitas yang akan berdampak positif terhadap semangat kerja serta kesehatan fisik dan mental mereka (Saputra, 2021).

Menurut Thomas (1992), overtime merupakan jam kerja yang melebihi melebihi 40 jam selama satu minggu dan setidaknya tiga minggu berturut-turut. Sebaliknya, Menurut Hana dkk. (2005), overtime didefinisikan sebagai bekerja lebih dari empat puluh jam per minggu dan delapan jam per hari. Menambah lebih banyak

karyawan tidak selalu mudah karena butuh kerja keras untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat. Oleh karena itu, penggunaan waktu lembur seringkali memerlukan sumber daya manusia yang sudah ada. Mempekerjakan karyawan di luar jam kerja juga dipandang sebagai cara yang masuk akal untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, terutama bila karyawan tersebut berasal dari tempat yang jauh dan harus tinggal dekat dengan kantor pusat perusahaan (Sumarningsih, 2014).

Meskipun lembur (overtime) dapat memberikan tambahan uang yang dibutuhkan oleh pekerja, ada dampak lain yang perlu dipertimbangkan. Misalnya, penurunan kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Bekerja terlalu banyak lembur dapat membuat Anda lelah secara fisik dan mental serta meningkatkan tingkat stres. Selain itu, hal ini juga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, menyisakan waktu yang sedikit untuk bersosialisasi dengan keluarga dan teman-teman. Pekerja yang bekerja terlalu lama juga mungkin menjadi kurang produktif, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, untuk mengurangi dampak negatif lembur pada kesehatan dan produktivitas pekerja, penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengelolanya dengan bijaksana (Simanjorang et al., 2023).

Menurut Thomas & Raynar (1997), bekerja lembur atau overtime memiliki berbagai implikasi terhadap pelaksanaan pekerjaan. Selain menyebabkan kelelahan pada pekerja, jadwal lembur juga memerlukan penambahan dan percepatan jadwal untuk sejumlah biaya terkait proyek, termasuk persediaan, peralatan, tenaga kerja, dan staf administrasi yang bertanggung jawab atas kebutuhan lokasi proyek. Implementasi lembur tidak akan efektif jika pelaksanaan tugas terhambat oleh manajemen yang tidak kompeten karena manajemen akan semakin kesulitan mendukung pelaksanaan tugas.

Menurut Mutiah (2018), lembur atau overtime dapat dibagi menjadi tiga kategori: Pertama, pekerja menghabiskan waktu lebih lama di tempat kerja karena adanya pekerjaan yang belum selesai, tekanan dari beban kerja yang berat, atau batas waktu dan masalah lain yang mendesak. Hal ini termasuk bekerja hingga larut malam. Kedua, lembur mengharuskan pekerja untuk menghabiskan waktu ekstra pada periode tertentu, seperti akhir bulan, akhir tahun, dan, jika diperlukan, hari libur resmi. Ketiga, lembur melibatkan membawa pekerjaan kantor ke rumah. Jika tugas tidak selesai pada hari yang sama, tugas tersebut harus dibawa pulang dari kantor.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Ketika kinerja karyawan rendah, dampaknya negatif bagi perusahaan, tetapi ketika kinerja karyawan tinggi, itu membantu perusahaan mencapai tujuan optimalnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat meningkatkannya (Siregar et al., 2020). Keberhasilan perusahaan manufaktur sangat tergantung pada kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan berupaya keras untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, seperti mencari karyawan yang memiliki budaya kerja dan etos kerja yang positif.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang sudah disebutkan, penelitian ini berusaha untuk menguji dan menganalisis pengaruh overtime terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur dengan tujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana overtime memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kinerja keseluruhan karyawan dalam konteks industri manufaktur. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang

berharga bagi perusahaan dalam mengelola jam kerja tambahan secara efektif serta mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhitungkan dampak dari penggunaan overtime.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yang dipadukan dengan studi kepustakaan atau literatur. Studi literatur disebut juga dengan teknik penelitian kepustakaan yang merupakan suatu pendekatan penelitian yang melibatkan pencarian literatur lebih dari sekadar penyusunan kerangka penelitian, melainkan juga mendalami kajian teoritis atau mengasah metodologi lebih lanjut Metode penelitian literatur atau riset perpustakaan memanfaatkan sumber-sumber literatur untuk mendapatkan data penelitian tanpa perlu melakukan penelitian di lapangan (Zed, 2014).

Sumber-sumber literatur yang digunakan dalam penelitian ini dicari melalui Google Scholar. Kriteria literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal-jurnal yang diterbitkan dalam 10 tahun terakhir yang membahas pengaruh overtime terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur, mengandung kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, tidak terbatas pada metode penelitian tertentu, dan ditulis dalam bahasa Indonesia. Setelah literatur diperoleh, akan dilakukan evaluasi dan seleksi ulang untuk menentukan mana yang akan dimasukkan ke dalam studi literatur. Kemudian, literatur yang telah dipilih akan dibaca, dicatat, diatur, dan dirangkum.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah proses identifikasi, penulis telah mengumpulkan lima artikel yang relevan. Dalam menyusun literature review ini, penulis melakukan penyusunan dengan menggunakan pendekatan tematik yaitu membaca, membandingkan, dan membedakan setiap artikel yang terpilih untuk memastikan kesesuaian dengan topik artikel ini. Data yang penulis peroleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel Hasil Literatur “Pengaruh Overtime Terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Manufaktur”

No	Judul dan Tahun	Hasil
1	Analisis Jam Kerja dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota Batam (Nelson et al., 2023).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja lembur (overtime) yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan memberikan insentif tambahan. Tarif lembur dihitung berdasarkan upah pokok dan komponen lembur. Perusahaan memberikan kenaikan gaji rata-rata 7% setiap tahunnya, namun perlu dipertimbangkan kenaikan yang lebih signifikan. Tunjangan/insentif diberikan berdasarkan posisi atau level karyawan di tempat kerja.
2	Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover intention dengan Job stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel overtime dan workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung. Artinya, semakin tinggi tingkat

	Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung) (Fatruchia & Santosa, 2022).	lembur dan beban kerja yang dialami karyawan, semakin besar keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, variabel job stress juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk resign. Meskipun job stress memediasi pengaruh workload terhadap turnover intention karyawan, namun tidak memediasi pengaruh overtime terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor penengah antara beban kerja dan keinginan untuk keluar dari perusahaan, namun tidak berperan sebagai penengah antara lembur dan keinginan untuk resign.
3	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Upah Lembur terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Arkora Indonesia (Almian et al., 2022).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan upah lembur (overtime) memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan di PT. Arkora Indonesia. Studi ini melibatkan 50 responden dengan dominasi laki-laki dan usia 20-30 tahun. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan upah lembur berkontribusi sebesar 40.6% terhadap semangat kerja karyawan. Hipotesis penelitian terbukti benar, dan kedua variabel tersebut berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa penilaian kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, namun menambahkan bahwa upah lembur juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4	Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai (Siregar et al., 2020).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Budaya kerja yang baik dan jam kerja yang tidak melibatkan lembur atau overtime dapat meningkatkan kualitas karyawan. Budaya kerja yang positif, seperti kesukaan karyawan terhadap pekerjaan, dedikasi, dan disiplin, dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas dapat menjaga semangat kerja karyawan tetap terjaga, menghindari penurunan semangat yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Dengan demikian, budaya kerja yang baik dan jam kerja yang teratur dapat berkontribusi positif terhadap kualitas karyawan.
5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui	Hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan bahwa kompensasi akibat kerja lembur atau overtime

	Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.Ehya Purwa Raharjo Gresik (Laviana, 2018).	berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Ehya Purwa Raharjo. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di perusahaan tersebut. Motivasi kerja juga ditemukan berperan sebagai variabel intervening di antara pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Ehya Purwa Raharjo. Seluruh hipotesis penelitian diterima, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas dan motivasi kerja karyawan.
--	--	--

Overtime atau bekerja lembur seringkali memiliki stigma negatif karena menambah beban bagi karyawan. Meskipun demikian, banyak karyawan yang dengan sukarela melakukan overtime. Motivasi untuk melakukan overtime bisa bermacam-macam, seperti insentif, kemajuan karir, atau bahkan tantangan dalam pekerjaan yang mendorong karyawan untuk bekerja lembur. Namun, ada juga karyawan yang melakukan overtime karena merasa tertekan oleh stres kerja. Meskipun stres kerja dapat meningkatkan efisiensi dalam melakukan overtime, namun hal tersebut tidak selalu memberikan motivasi positif bagi karyawan untuk bekerja lembur.

Pada hasil literatur pertama, dalam industri manufaktur di kota Batam melakukan perhitungan lembur yang dilakukan setiap akhir minggunya. Namun, dari sisi kesejahteraan dan pengaruh kinerja karyawan, terlihat bahwa absensi karyawan cukup tinggi dan jumlah karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur juga cukup signifikan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa sistem kerja lembur atau overtime yang diterapkan belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan perusahaan manufaktur di kota Batam.

Bedasarkan penelitian yang dilakukan, kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan belum diterapkan dikarekan ada beberapa factor yaitu :

1. Perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan jam kerja 7-10 jam per hari, dengan rata-rata lembur 2 jam per hari selama 6 hari seminggu dalam beberapa bulan tertentu. Beban kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kesejahteraan, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan
2. Laporan keuangan perusahaan menunjukkan peningkatan pendapatan sebesar 5% setiap tahunnya, kecuali pada tahun 2020 dimana terjadi penurunan sebesar 10% yang diduga dipengaruhi oleh pandemi COVID-19. Penurunan produktivitas selama pandemi adalah fenomena yang umum terjadi pada banyak perusahaan. Namun, penting untuk mengkaji strategi pengelolaan karyawan dan sumber daya perusahaan agar dapat mempertahankan produktivitas dalam kondisi pandem
3. Data absensi menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di perusahaan manufaktur di Kota Batam absen selama 3 hari dalam setahun. Namun, terdapat tingkat karyawan yang mengajukan cuti saat bekerja lembur yang cukup tinggi, mencapai sekitar 30% dari total karyawan yang melakukan lembur. Hal ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan terkait waktu istirahat dan cuti.
4. Perusahaan manufaktur di Kota Batam menerapkan Upah Minimum Kota (UMK) Batam. Berdasarkan data, UMK Batam pada tahun 2021 adalah sebesar Rp 4.150.930 per bulan. Selama 3 tahun terakhir, perusahaan memberikan kenaikan gaji rata-rata sebesar 7% setiap tahunnya.

Namun, pada beberapa bulan tertentu perusahaan menerapkan sistem lembur bagi karyawan yang bersedia. Oleh sebab itu karyawan perlu mempertimbangkan kebutuhan karyawan dan mengevaluasi kembali kebijakan jam kerja saat lembur atau overtime yang diterapkan.

Selanjutnya, hasil literatur kedua mengungkap beberapa temuan penting terkait dampak kerja lembur atau overtime dan tingkat stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT Albasia Sejahtera Mandiri. Berdasarkan Hasil uji F persamaan pertama menunjukkan bahwa perhitungan F hitung sebesar 37,939 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, serta nilai F tabel sebesar 3,06. Atas perhitungan tersebut, maka F hitung $>$ F tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini 'fit'. Dalam persamaan kedua, hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 48,624 dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, serta nilai Ftabel sebesar 2,67. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka F hitung $>$ F tabel, yang menunjukkan jika model penelitian dalam penelitian ini dapat dikatakan 'fit'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel overtime dan workload memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja lembur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti (turnover intention). Berdasarkan "berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa t hitung sebesar 4,756 $>$ t table sebesar 1,997 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara statistik hal ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. artinya, ketika karyawan melakukan lembur secara berlebihan, mereka cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa beban kerja yang tinggi, seperti kerja lembur, dapat menjadi faktor utama yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun, menariknya, penelitian juga menunjukkan bahwa kerja lembur tidak langsung mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Meskipun begitu, tingkat stres kerja karyawan tetap tinggi karena beban kerja yang berat. Stres kerja ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk berhenti. Berdasarkan uji t yang telah dilakukan diketahui bahwa t hitung 3,338 $>$ t tabel 1,997 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara statistik berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa stres kerja dapat menjadi mediator antara beban kerja dan niat untuk berhenti bagi karyawan.

Kemudian, hasil literatur ketiga melalui analisis data kuisisioner, penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting terkait pengaruh penilaian kerja lembur atau overtime terhadap kinerja karyawan di PT Arkora Indonesia, Desa Kamba. Berdasarkan nilai Thitung upah lembur adalah 2,169. Artinya bahwa nilai Thitung $>$ Ttabel atau $2,169 > 2,01174$. Ini menunjukkan "Upah berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Arkora Indonesia". Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda menunjukkan tingkat hubungan antara penilaian kinerja dan semangat kerja, serta antara upah lembur dan semangat kerja berada pada tingkat yang sedang. Analisis regresi linier berganda menegaskan bahwa baik penilaian kinerja maupun upah lembur memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja.

Selanjutnya, uji simultan memperkuat temuan ini. Berdasarkan uji simultan nilai Fhitung adalah sebesar 5,784. Artinya adalah bahwa nilai Fhitung $>$ Ftabel atau $5,784 > 3,19$ sehinggadapat disimpulkan bahwa benar dan dapat diterima membuktikan bahwa baik penilaian kinerja maupun upah lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan secara parsial maupun secara simultan. Uji determinasi menunjukkan bahwa penilaian kinerja dan upah lembur secara bersama-sama menjelaskan sekitar 40,6% variasi dalam semangat kerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Selain itu, perbandingan dengan penelitian terdahulu menunjukkan kesesuaian dan

perbedaan dalam temuan, menggambarkan kontribusi penelitian ini terhadap pemahaman lebih lanjut tentang hubungan antara penilaian kinerja, upah lembur, dan semangat kerja karyawan.

Pada hasil literatur keempat, menunjukkan bahwa secara parsial, budaya kerja dan jam kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Berdasarkan hasil uji t variabel budaya Kerja (X1) mempunyai nilai thitung (4,554) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Budaya Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan yang artinya budaya kerja yang baik dan jam kerja yang tidak melibatkan lembur atau overtime dapat meningkatkan kualitas karyawan. Budaya kerja yang positif, seperti kesukaan karyawan terhadap pekerjaan, dedikasi, dan disiplin, dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu, Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan tetap PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai terlihat dari nilai thitung (2,605) > ttabel (2,010) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,003 < 0,05$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel jam Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Jam kerja yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan jam kerja yang sesuai dan tidak melebihi batas dapat menjaga semangat kerja karyawan tetap terjaga, menghindari penurunan semangat yang dapat menyebabkan penurunan kinerja. Dengan demikian, budaya kerja yang baik dan jam kerja yang teratur dapat berkontribusi positif terhadap kualitas karyawan.

Selain itu, uji simultan menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 10,211 > Ftabel sebesar 3,19 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja dan Jam Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 menunjukkan bahwa 61,6% variabilitas Kinerja Karyawan di PT Latexindo Toba Perkasa Binjai artinya budaya kerja dan jam kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya tidak hanya faktor-faktor individual seperti jam kerja yang sesuai, tetapi juga budaya kerja yang mendukung produktivitas dan kolaborasi di tempat kerja. Namun, meskipun variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada sebagian varians kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua faktor ini, menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang juga memengaruhi kinerja karyawan yang perlu dipertimbangkan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Terakhir, pada literatur kelima mengungkapkan bahwa hasil penelitian dari artikel ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0.391. Nilai t statistic yang dihasilkan sebesar 4.192 (>1.96), yang berarti hubungan tidak langsung antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan melalui motivasi kerja bersifat signifikan. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi akibat kerja lembur atau overtime berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Ehya Purwa Raharjo. Hal ini menegaskan pentingnya faktor motivasi dalam menghubungkan insentif finansial dengan

keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik, mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja, bahkan jika itu memerlukan pengorbanan dari mereka.

Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PT Ehya Purwa Raharjo dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada loyalitas mereka. Ini menyoroti pentingnya peran kompensasi sebagai salah satu faktor motivasi utama dalam lingkungan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi insentif yang layak atas kerja keras mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan kompensasi mereka sebagai salah satu strategi untuk mendorong motivasi kerja yang positif dan pada gilirannya meningkatkan loyalitas karyawan

4. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil literatur diatas dapat disimpulkan bahwa terkait pengaruh penggunaan overtime terhadap kinerja karyawan dalam industri manufaktur memiliki dampak kompleks terhadap kinerja karyawan . Meskipun dalam beberapa kasus dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu, namun penggunaan yang berlebihan atau tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan, penurunan kualitas pekerjaan, dan bahkan meningkatkan tingkat absensi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola penggunaan overtime dengan bijaksana, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta mempertimbangkan kebijakan yang seimbang untuk memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, perusahaan juga harus mempertimbangkan strategi yang memungkinkan pemanfaatan overtime yang efisien dan produktif tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kinerja keseluruhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alden Nelson, Adeline Oktalia, Emilya, Lia Willyanto, & Monica Ella. (2023). Analisis Jam Kerja Dan Waktu Lembur Pada Perusahaan Manufaktur Kota BATAM. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 181–189. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v16i1.1182>
- Almian, R. A. J., Kalangi, J. A. F., & Mukuan, D. S. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 246–251. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589>
- Fatruchia, A., & Santosa, M. (2022). Pengaruh Overtime dan Workload terhadap Turnover Intention dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan PT Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung). *Borobudur Management Review*, 2(1), 60–73. <https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6823>
- Hanna, AS., Taylor, C.S., Sullivan, K.T., 2005. Impact of Extended Overtime on Construction Labor Productivity, *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 131, Issue 6.
- Laviana, D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ehya Purwa Raharjo Gresik. *Agora*, 6(1), 1–6. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6484%0Ahttp://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/6484/5900>
- Saputra, M. R. (2021). Pengaruh Overtime, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ecco Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Media Mahardhika*. <http://repository.stiemahardhika.ac.id/cgi/users/home?screen=EPrint::Edit&eprintid>

=2595&stage=core#t

- Simanjourang, F., Baressa, A., Rahman, M., Arif, M. ', & Nataldo, M. (2023). Literature Review: Overtime dan Well Being Employee. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 299–306. <https://doi.org/10.62017/arima>
- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 101–110. <http://www.jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/372>
- Sumarningsih, T. (2014). Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi MEDIA KOMUNIKASI TEKNIK SIPIL Pengaruh Kerja Lembur pada Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi. 63–70.
- Thomas, H.R., 1992. Effects of Scheduled Overtime on Labor Productivity, *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 118, No.1.
- Thomas, H.R., Raynar, K.A., 1997. Scheduled Overtime and Labor Productivity: Quantitative Analysis, *Journal of Construction Engineering and Management*, Vol. 123, No. 2.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia