

Pengaruh Overtime, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera

The Effect of Overtime, Job Training on Employee Performance at PT. Nagamas Kurnia Sejahtera

Fransisco Wanviano Daniel Tambunan¹⁾, Novi Rukhviyanti^{2*)}

¹⁾Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN IM, Indonesia

²⁾STMIK IM, Indonesia

*e-mail korespondensi: novi.rukhviyanti@atmik-im.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<i>Riwayat Artikel :</i> Diterima: 03 Agustus 2024 Disetujui: 25 Agustus 2024 Dipublikasikan: September 2024	Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara <i>overtime</i>, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. 80 responden digunakan sebagai sampel secara <i>purposive</i> yang merupakan karyawan dari PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, <i>overtime</i> terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan pelatihan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, <i>overtime</i> dan pelatihan terbukti berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya manajemen yang efektif terhadap jam kerja lembur dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Pada aspek yang lain, sumber daya manusia perlu mempertimbangkan strategi lebih efektif dalam merancang program pelatihan yang bisa memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
<i>Nomor DOI :</i> 10.33059/jseb.v15i3.10877 <i>Cara Mensitasi :</i> Tambunan, F. W. D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh <i>overtime</i>, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 15(3), 659-669. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.10877	

Article Info	Abstract
<i>Article History :</i> Received: 03 August 2024 Accepted: 25 August 2024 Published: September 2024	<i>The study aims to analyze the relationship between overtime, job training, and employee performance, both partially and simultaneously. 80 respondents were used as a purposive sample who were employees of PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. The results showed that partially, overtime was proven to have a significant effect on performance, while job training was not proven to have a significant effect on employee performance. Simultaneously, overtime and training were proven to have a significant impact on employee performance. Thus, the results of this study underline the importance of effective management of overtime hours in supporting the achievement of optimal performance. In other aspects, human resources need to consider more effective strategies in designing training programs that can have a significant impact on employee performance.</i>
<i>DOI Number :</i> 10.33059/jseb.v15i3.10877 <i>How to Cite :</i> Tambunan, F. W. D., & Rukhviyanti, N. (2024). Pengaruh <i>overtime</i>, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. <i>Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis</i>, 15(3), 659-669. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.10877.	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur penting dalam suatu perusahaan, karena unsur ini merupakan bagian yang menggerakkan sistem di sebuah perusahaan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Sugiarti *et al.*, 2016). Setiap bisnis wajib memiliki manajemen yang efektif dan efisien (Andayani, 2021). Terkait hal tersebut, perbedaan dalam penerapan manajemen mungkin timbul karena berbagai faktor, seperti budaya organisasi, ukuran bisnis, sektor industri, dan tujuan strategis yang ingin dicapai (Rukhviyanti *et al.*, 2023). Manajemen yang efektif tidak hanya berfokus pada pengaturan sumber daya dan proses operasional, tetapi juga pada pengembangan inovasi, peningkatan kualitas layanan, serta adaptasi terhadap perubahan pasar dan dapat meningkatkan nilai tambahnya (Manuti *et al.*, 2022).

Tenaga kerja memainkan peran signifikan dalam perkembangan perusahaan. Pegawai atau karyawan dianggap sebagai komponen paling krusial yang menentukan sejauh mana perusahaan dapat berkembang atau mengalami kemunduran (Mahfud *et al.*, 2023). Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, para karyawan harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta memiliki kapasitas yang memadai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan (Ady & Wijono, 2022). Selain itu, kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang mungkin muncul juga merupakan faktor penting yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Bayani & Aisyah, 2023). Semua bisnis terus berupaya mengembangkan kemampuan karyawannya untuk memastikan bahwa target yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai (Mahfud *et al.*, 2023; Pamungkas, 2022). Investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya mendukung pencapaian target perusahaan tetapi juga meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan elemen kunci dalam strategi perusahaan.

Program pelatihan yang komprehensif tidak hanya membantu karyawan menguasai teknik-teknik baru dan memperdalam pengetahuan mereka tentang bidang kerja masing-masing, tetapi juga mendorong inovasi dan kreativitas dalam penyelesaian masalah (As'ad, 2021). Selain itu, pelatihan berkelanjutan memastikan bahwa karyawan tetap *up to date* dengan perkembangan terbaru dalam industri yang pada akhirnya mendukung daya saing perusahaan (Nisarani, 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Pemikiran ini didukung oleh hasil penelitian milik Mahfud *et al.* (2023) yang menyatakan pelatihan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan yang efektif memungkinkan karyawan untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan mereka sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif (Bayani & Aisyah, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan melalui pelatihan secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Kompetisi yang semakin ketat menyebabkan perusahaan harus memiliki kapasitas yang memadai untuk memenangkan persaingan (Muharmansyah & Aslami, 2022). Permintaan pasar yang meningkat tentu mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kapasitas produksinya. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu mengadopsi strategi yang efektif dalam mengelola sumber daya, meningkatkan efisiensi operasional, dan mengoptimalkan proses produksi (Ady & Wijono, 2022). Selain itu, inovasi produk dan layanan yang berkelanjutan juga menjadi kunci untuk menarik dan mempertahankan pelanggan. Dengan memiliki kapasitas yang unggul dalam berbagai aspek, perusahaan tidak hanya mampu memenuhi permintaan pasar yang terus berkembang, tetapi juga dapat memperkuat posisinya dalam industri dan meraih keunggulan kompetitif.

Untuk mencapai target produksi, perusahaan perlu mengimplementasikan sistem kerja lembur. Pengelolaan yang baik dari sistem kerja lembur ini akan membantu perusahaan mencapai target produksi secara efektif dan efisien tanpa menurunkan standar operasional ataupun mengurangi kesejahteraan karyawan (Mumtaza *et al.*, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian milik Andayani (2021) yang menyatakan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor waktu, sehingga dapat dinyatakan bahwa penambahan waktu kerja, seperti lembur, berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja mereka. Dengan memberikan waktu tambahan, karyawan memiliki kesempatan lebih untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih mendalam dan teliti serta memenuhi target produksi yang lebih tinggi (Irwandi *et al.*, 2023). Penambahan waktu kerja ini apabila dikelola dengan baik dapat memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus dan memanfaatkan waktu yang tersedia secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan waktu lembur harus dilakukan dengan mempertimbangkan keseimbangan antara beban kerja dan kemampuan serta kesehatan karyawan (Nisarani, 2024).

Perusahaan juga harus merancang strategi manajemen kerja lembur yang efektif dan efisien untuk meminimalisir dampak negatif terhadap karyawan (Mumtaza *et al.*, 2023). Strategi tersebut harus mencakup pengaturan jadwal lembur yang fleksibel, memberikan dukungan yang memadai bagi karyawan, serta memastikan bahwa mereka mendapatkan istirahat dan pemulihan yang cukup (Irwandi *et al.*, 2023). Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap dampak lembur terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta menyesuaikan kebijakan sesuai dengan kebutuhan dan umpan balik dari karyawan (Rukhviyanti & Ambarwati, 2023).

Penerapan kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti menyediakan waktu istirahat yang cukup, penjadwalan lembur yang adil, dan pemberian insentif yang sesuai berperan sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Muharmansyah & Aslami, 2022). Kebijakan ini harus dirancang untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami kelelahan yang berlebihan dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kerja lembur yang diterapkan untuk memastikan bahwa produktivitas tetap tinggi tanpa mengorbankan kesehatan karyawan. Dengan pendekatan yang baik, kerja lembur dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan asalkan dikelola dengan hati-hati dan didukung oleh kebijakan yang mendukung kesejahteraan mereka (Rukhviyanti *et al.*, 2023).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zurin & Dirdjo (2020) bahwa *overtime* atau kerja lembur dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila dikelola dengan baik. Dengan memberikan kesempatan untuk bekerja lebih lama maka karyawan dapat menyelesaikan lebih banyak tugas, memenuhi target produksi yang lebih tinggi, dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. *Overtime* juga dapat memberikan waktu tambahan bagi karyawan untuk mendalami tugas-tugas yang memerlukan perhatian lebih serta menyelesaikan pekerjaan yang mungkin tidak dapat diselesaikan dalam jam kerja reguler (Rukhviyanti *et al.*, 2023).

Bagaimanapun, penting untuk memastikan bahwa lembur dilakukan dengan memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan kesehatan karyawan. Pengelolaan yang efektif dari waktu lembur, termasuk jadwal yang adil, istirahat yang cukup, dan dukungan yang memadai, akan memaksimalkan manfaat lembur dan mencegah potensi dampak negatif seperti kelelahan atau penurunan kualitas kerja. Dengan pendekatan yang tepat, lembur dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik bagi perusahaan (Irwandi *et al.*, 2023).

PT. Nagamas Kurnia Sejahtera pada pertengahan tahun 1990-an mulai memproduksi produk kain berwarna dan polos. Hasil audit internal perusahaan menunjukkan bahwa produksi telah mengalami penurunan jumlah produksi dalam tiga bulan terakhir yang berdampak negatif pada peningkatan laba perusahaan. Hasil audit memperoleh bahwa pada bulan Februari adalah sebanyak 80.000 unit, lalu menurun di bulan Maret menjadi 50.000 unit, dan pada bulan April diperoleh tingkat produksi mengalami penurunan lagi menjadi 40.000 unit. Penurunan hasil produksi ini menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai target laba yang diharapkan dan dapat mempengaruhi kinerja keuangan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi penyebab penurunan tersebut, termasuk evaluasi terhadap proses produksi, efisiensi operasional, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang mungkin berkontribusi terhadap masalah tersebut. Dengan pemahaman yang jelas tentang rumusan permasalahan maka perusahaan dapat merancang dan mengimplementasikan strategi perbaikan yang efektif untuk mengatasi penurunan produksi dan meningkatkan profitabilitas.

Berdasarkan identifikasi fenomena tersebut, diketahui bahwa permasalahan penurunan hasil produksi disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan pada PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Penurunan kinerja ini berdampak langsung pada efisiensi dan efektivitas proses produksi yang menghambat pencapaian target laba perusahaan. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, motivasi, manajemen beban kerja, dan lingkungan kerja. Langkah-langkah perbaikan yang tepat harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengembalikan produktivitas perusahaan ke jalur yang positif.

TELAAH LITERATUR

Overtime atau kerja lembur adalah aktivitas yang dilakukan di luar jam kerja reguler yaitu setelah pukul 16.00 tanpa adanya batasan minimal durasi waktu pelaksanaannya (Sumarningsih, 2019). Aktivitas ini memungkinkan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka setelah jam kerja biasa, dengan tujuan menyelesaikan tugas-tugas yang belum terselesaikan atau untuk memenuhi target produksi yang lebih tinggi. *Overtime* juga diartikan sebagai tugas yang dilakukan oleh karyawan di luar waktu kerja biasa dengan tujuan untuk memproduksi barang atau menyelesaikan pekerjaan tambahan (Irwandi *et al.*, 2023; Mulyanto & Haris, 2016).

Aktivitas ini biasanya dilakukan setelah jam kerja reguler berakhir dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan produksi yang mendesak atau meningkatkan output kerja (Riyadi, 2020). Lembur merupakan waktu kerja yang diperpanjang yang direncanakan oleh manajer proyek untuk mempercepat kemajuan proyek dalam konteks proyek konstruksi. Pembagian waktu lembur ini memungkinkan penjadwalan yang lebih fleksibel dan pengelolaan sumber daya yang lebih baik, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam penyelesaian proyek konstruksi (Nisarani, 2024).

Dalam konteks industri manufaktur, kerja lembur sering dimaksudkan untuk memenuhi target produksi yang mendesak; sedangkan dalam proyek konstruksi, lembur biasanya direncanakan untuk mengejar keterlambatan ataupun mempercepat penyelesaian proyek. *Overtime* dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana hal ini juga didukung hasil penelitian milik Mumtaza *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa *overtime* mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1: *Overtime* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan sikap, keahlian, dan pengetahuan seseorang. Melalui program pelatihan, individu dapat mengembangkan kemampuan teknis dan non-teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka serta memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang prosedur dan praktik terbaik (Widodo *et al.*, 2018). Dengan demikian, pelatihan berkontribusi pada peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas hasil kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan karyawan merupakan proses yang melibatkan pengajaran keterampilan tertentu serta perilaku yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik (Supatmi *et al.*, 2016). Dengan pelatihan yang efektif, karyawan menjadi lebih mahir dalam melaksanakan pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi lebih signifikan pada pencapaian tujuan organisasi (Nisarani, 2024).

Pelatihan yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keahlian teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills* seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerjasama tim (Bayani & Aisyah, 2023; Sutrisno, 2019). Pelatihan yang komprehensif mencakup berbagai aspek yang mendukung pengembangan karyawan secara holistik sehingga mereka dapat beradaptasi dengan berbagai situasi dan tantangan di tempat kerja serta meningkatkan kinerja karyawan. Argumen ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Pamungkas (2022) yang memperoleh bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Overtime yaitu aktivitas yang dapat meningkatkan kualitas kinerja melalui jam tambahan dan semangat pekerja dalam mencapai insentif lembur yang diberikan, sementara pelatihan yaitu peningkatan kualitas kinerja melalui pengembangan *soft skills* karyawan yang diberikan oleh perusahaan dan mencakup berbagai aspek yang mendukung pengembangan karyawan secara holistik. Kedua variabel tersebut adalah aspek yang dianggap dapat meningkatkan kualitas kinerja, dimana hal ini sejalan dengan hasil penelitian milik Sudjana & Swuezy (2021) yang menyatakan pelatihan dan overtime berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3: *Overtime* dan pelatihan memiliki pengaruh simultan yang signifikan pada kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian berjumlah 120 karyawan PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Penetapan sampel menggunakan rumus Slovin dengan margin kesalahan yang ditetapkan sebesar 5 persen (Majdina *et al.*, 2024). Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 responden. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur berbagai variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti *overtime* dan pelatihan. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji keabsahan kuesioner menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengukur kevalidan instrumen penelitian, agar kuesioner mampu mendapatkan data yang diinginkan. Upaya ini penting dilakukan karena validitas instrumen sangat mempengaruhi hasil dari penelitian secara keseluruhan. Kriteria uji validitas adalah apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka item kuesioner dikatakan valid (Benmohamed *et al.*, 2024). Berikutnya, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tentang kemampuan instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan

pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Kriteria pengambilan keputusan pada sebuah item kuesioner untuk dinyatakan reliabel adalah jika r_{α} bernilai positif dan lebih besar dari 0,6 (Benmohamed *et al.*, 2024).

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 persen, dengan kriteria bahwa jika nilai $Sig. t$ lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan variabel independen bersangkutan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen (Kühner *et al.*, 2023). Selanjutnya, uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan pada tingkat keyakinan 95 persen, dengan kriteria bahwa jika nilai $Sig. F$ lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan semua variabel independen yang dianalisis dalam model penelitian ini memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen (Kühner *et al.*, 2023).

HASIL ANALISIS

Hasil uji keabsahan kuesioner yang dilakukan ditunjukkan dalam Tabel 1. Berdasarkan tabel tersebut dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan memiliki nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, maka pernyataan seluruh variabel dapat dinyatakan valid (Dharmanto *et al.*, 2022). Dengan demikian, kuesioner dinyatakan valid atau bisa digunakan untuk proses pengumpulan data yang sesungguhnya di lapangan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r -hitung	r -table	Keterangan
<i>Overtime (X1)</i>			
Item 1	0,748	0,217	Valid
Item 2	0,742	0,217	Valid
Item 3	0,813	0,217	Valid
Item 4	0,521	0,217	Valid
<i>Pelatihan Kerja (X2)</i>			
Item 1	0,647	0,217	Valid
Item 2	0,754	0,217	Valid
Item 3	0,670	0,217	Valid
Item 4	0,718	0,217	Valid
Item 5	0,567	0,217	Valid
Item 6	0,515	0,217	Valid
<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>			
Item 1	0,835	0,217	Valid
Item 2	0,680	0,217	Valid
Item 3	0,756	0,217	Valid
Item 4	0,541	0,217	Valid
Item 5	0,567	0,217	Valid

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,735	2,265		4,738	0,000
Overtime	0,430	0,122	0,382	3,523	0,001
Pelatihan kerja	0,160	0,093	0,186	1,718	0,090
F	11.882				
Sig. F	0,000				
R-Square	0,236				
Adjusted R-Square	0,216				

Sumber: Data sekunder (diolah), 2024.

Berikutnya, dilakukan uji pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2023; Riyadi, 2020). Berdasarkan hasil-hasil yang terangkum dalam Tabel 2 diperoleh variabel *overtime* memiliki nilai *Sig. t* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05 yang membuktikan bahwa variabel independen ini memiliki pengaruh parsial yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel pelatihan kerja memiliki nilai *Sig. t* sebesar 0,090 atau lebih besar dari 0,05 yang membuktikan bahwa variabel independen ini tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Tabel 2 juga menunjukkan bahwa secara parsial, diperoleh nilai *Sig. F* sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang berarti bahwa semua variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu *overtime* dan pelatihan kerja, terbukti memiliki pengaruh simultan yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 juga menampilkan hasil uji koefisien determinasi, untuk menganalisis bagaimana kontribusi seluruh variabel independen dapat menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Semakin besar angka determinasi berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen; sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi semakin terbatas (Dharmanto *et al.*, 2022). Hasil penelitian ini memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,236 yang menyatakan bahwa *overtime* dan pelatihan secara keseluruhan memberikan kontribusi sebesar 23,6 persen terhadap pergerakan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai sisa sebesar 76,4 persen menunjukkan masih adanya variabel-variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini menemukan bahwa *overtime* atau lembur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya oleh Doriani *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa karyawan tetap bekerja pada hari Minggu, Hari Raya Idul Fitri dan Hari Raya Idul Adha, meskipun ada beban kerja yang berlebihan namun kinerja pegawai semakin membaik. Hal ini terjadi karena karyawan termotivasi oleh insentif lembur yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus mampu menghasilkan kebijakan *overtime* yang mampu memotivasi karyawan untuk memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Sebaliknya, penelitian ini menemukan pelatihan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciati & Deswarta, (2024) yang memperoleh bahwa kurangnya pelatihan di beberapa perusahaan di kota Selat Panjang menyebabkan tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pelatihan berkelanjutan sebagai langkah jangka panjang untuk meningkatkan keterampilan karyawan yang diharapkan akan meningkatkan kinerja mereka. Penelitian milik Wardhana *et al.* (2020) juga mengindikasikan bahwa pelatihan tidak termasuk ke dalam kebutuhan pekerjaan di BAZNAS.

Berdasarkan hasil uji selanjutnya, dapat dinyatakan bahwa *overtime* dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kusnadi *et al.* (2024) yang menunjukkan bahwa kerja lembur dan pelatihan meningkatkan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas pelatihan dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan kondisi kerja karyawan. Penelitian ini lebih jauh memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen PT. Nagamas Kurnia Sejahtera untuk mengoptimalkan strategi sumber daya manusia mereka dengan fokus pada penerapan lembur yang terkelola baik serta upaya meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan mereka dan meningkatkan kinerja organisasional secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa temuan yang signifikan ditemukan terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Pertama, *overtime* terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang bersedia bekerja di luar jam kerja normal mampu mempertahankan kinerja tinggi, bahkan dalam situasi beban kerja yang berat seperti pada hari libur nasional. Kedua, temuan menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, yang sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kurangnya pelatihan yang memadai dapat mengurangi dampak positifnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, rekomendasi bagi pihak manajemen adalah mempertimbangkan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi program pelatihan sebagai langkah jangka panjang untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan.

Ketiga, secara simultan diperoleh *overtime* dan pelatihan kerja secara bersamaan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagamas Kurnia Sejahtera. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi yang mengintegrasikan manajemen lembur yang efektif dengan peningkatan kualitas pelatihan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kemampuan, sikap, dan kondisi kerja karyawan secara menyeluruh. Manajemen dapat mempertimbangkan kebijakan rotasi karyawan dan peningkatan kualitas pelatihan sebagai bagian dari strategi untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi PT. Nagamas Kurnia Sejahtera dalam mengoptimalkan strategi sumber daya manusia mereka. Fokus pada manajemen *overtime* yang efisien serta peningkatan kualitas dan relevansi program pelatihan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasional secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan terkait pengembangan dan implementasi kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan, akhirnya, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya.

Terakhir, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan manajemen *overtime*, hal yang dapat diimplementasikan oleh PT. Nagamas Kurnia Sejahtera yaitu manajemen harus secara sistematis menentukan kebutuhan pelatihan berdasarkan pada analisis gap keterampilan karyawan dan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kebutuhan atau evaluasi kinerja rutin, kemudian mengadakan pelatihan rutin yang terkait langsung dengan tanggung jawab dan tugas karyawan, ini membantu meningkatkan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan rutin mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang sudah dilakukan pada penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *overtime* memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya pelatihan terbukti tidak memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, *overtime* dan pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dapat mengkaji variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, serta variabel-variabel lain yang relevan dalam konteks sumber daya manusia. Dengan memperluas cakupan variabel, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

REFERENSI

- Ady, F., & Wijono, D. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 120–125. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>.
- Bayani, L., & Aisyah, S. (2023). Analisis sistem kompensasi finansial langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Prima Multi Peralatan Medan). *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.819>.
- Benmohamed, N., Shen, J., & Vlahu-Gjorgievska, E. (2024). Public value creation through the use of open government data in Australian public sector: A quantitative study from employees' perspective. *Government Information Quarterly*, 41(2), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2024.101930>.
- Dharmanto, A., Setyawati, N. W., & Woelandari, D. S. (2022). Analisis kepuasan pelanggan terhadap fasilitas pelayanan publik pada pengguna Trans Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2029–2034. <https://doi.org/10.47492/jip.v2i11.1396>.
- Dorianti, D., Veronica, M., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh work overload dan stres pada PT Semadak Serunting Sakti Palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7, 4491–4500. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i2.26947>.
- Irwandi, R., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh tingkat kesejahteraan, upah lembur dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan CV. Bina Makmur Plantation Sum-Sel). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1060–1069. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1065>.
- Kühner, C., Rudolph, C. W., Derks, D., Posch, M., & Zacher, H. (2023). Technology-assisted supplemental work: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 142(May), 103861. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103861>.
- Kusnadi, A., Dali, N., & Hakim, A. (2024). Pengaruh rotasi karyawan, beban kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bahteramas Konawe. *YUME: Journal of Management*,

- 7(1), 489–503. <https://journal.stieamkop.ac.id/imdex.php/yume/article/view/6388>.
- Mahfud, R. A., Sadana, S. S., & Safaria, S. (2023). Pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah. *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1), 39-46. <https://doi.org/10.56174/jrpma.v7i1.148>.
- Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Bernoulli dan Slovin konsep dan aplikasinya. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika (JMP)*, 16, 73–84. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2024.16.1.11230>.
- Manuti, A., Giancaspro, M. L., Gemmano, C. G., & Morrelli, F. (2022). Coping with the unexpected: A job demands/resources study exploring Italian teachers' remote working experience during the COVID-19 lockdown. *Teaching and Teacher Education: Leadership and Professional Development*, 1(September), 100010. <https://doi.org/10.1016/j.tatelp.2022.100010>.
- Muharmansyah, S., & Aslami, N. (2022). Analisa perubahan struktur organisasi dan penerapan upah lembur terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Kantor Dinas DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1968–1977. <https://ummaspul.e-journal.id/JKM/article/view/3767>.
- Mulyanto, A., & Haris, A. (2016). Penerapan metode fuzzy Tsukamoto untuk menentukan jumlah jam overtime pada produksi barang di PT Asahi Best Base Indonesia (ABBI) Bekasi. *Jurnal Informatika SIMANTIK*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.30645/kesatria.v1i3.34>.
- Mumtaza, F., Basariah, B., & Zulkarnaen, M. (2023). Pengaruh over time dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 157–168. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2983>.
- Nisarani, D. (2024). Dampak pemberian bonus terhadap kinerja. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 6(3), 251–267. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/870>.
- Pamungkas, G. N. (2022). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Occupational Medicine*, 53(4), 21-28. <http://ojs.ekuitas.ac.id/index.php/jbm/article/view/494>.
- Riyadi, R. (2020). Pengaruh fee kehadiran dan fee overtime karyawan outsourcing terhadap pajak penghasilan pasal 23 di PT. Avia Avian. *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 53–67. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.6>.
- Rukhviyanti, N., & Ambarwati, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja PT Toyota-Astra Motor NVDC Karawang. *Techno-Socio Ekonomika*, 16(2), 197-20. <https://doi.org/10.32897/techno.2023.16.2.2820>.
- Rukhviyanti, N., Santoso, R. A., & Hayati, N. (2023). Pemetaan lanskap riset human development index dan technology menggunakan data scopus dengan analisis bibliometrik. *Media Jurnal Informatika*, 15(2), 123-128. <https://doi.org/10.35194/mji.v15i2.3480>.
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58-79. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>.
- Sudjana, K., & Swuezy, V. M. (2021). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Barberbox Putranza Indonesia). *Ekonomi & Bisnis*, 20(2), 142–156. <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4348>.
- Sujarweni, W. (2023). *Metode penelitian lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Sumarningsih, T. (2019). Pengaruh kerja lembur pada produktivitas tenaga kerja konstruksi. *Jurnal Media Komunikasi Teknik Sipil*, 20(1), 63–69. <https://doi.org/10.14710/mkts.v20i1.9247>.
- Supatmi, M. E., Nirman, U., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>.

- Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020). Pengaruh sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1–11. <https://doi.org/10.36406/jemi.v29i01.334>.
- Widodo, T. T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (JIK)*, 2(1), 97-104. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>.
- Zurin, R. V., & Dirdjo, M. M. (2020). Hubungan overtime terhadap kesehatan mental dan keterlibatan kerja perawat di ruang *intensive care* RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 1598–1602. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1041>.