

Analisa Pengaruh *Overtime* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pungkook Indonesia One di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah

Fina Vury Anjani¹, Asep Mulyana²✉

¹ Universitas Terbuka

² Universitas Nurtanio Bandung

Email : finavuryanjani@gmail.com ¹, asepdiumulyana@gmail.com²✉

✉Penulis Korespondensi

Abstrak Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *overtime* terhadap kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One di Jawa Tengah. Karyawan dianggap sebagai aset penting dalam perusahaan, dan produktivitas serta kinerja mereka berperan besar dalam kesuksesan perusahaan. *Overtime*, atau kerja lembur, adalah praktik di mana karyawan bekerja lebih dari jam kerja standar, yang bisa berdampak positif atau negatif tergantung pada konteksnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yang melibatkan pengumpulan data primer dan skunder. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan perusahaan. Analisis ini dilakukan dengan teknik analisis uji validitas dan reliabilitas data serta uji deskriptif statistik untuk menguji hubungan antara variabel *overtime* dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yaitu seluruh item pertanyaan terkait *overtime* dan kinerja karyawan dinilai valid dan reliabel. Korelasi antara *overtime* dan kinerja karyawan juga signifikan secara statistik. Temuan tersebut mengarah pada penggunaan lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian tersebut memberikan wawasan penting bagi manajemen PT. Pungkook Indonesia One dalam merancang kebijakan manajemen waktu kerja karyawan.

Kata Kunci : *Overtime*, Kinerja Karyawan, PT. Pungkook Indonesia One

Abstract The aim of this research is to analyze the effect of overtime on employee performance at PT. Pungkook Indonesia One in Central Java. Employees are considered important assets in the company, and their productivity and performance play a major role in the company's success. Overtime, or working overtime, is the practice of employees working more than standard working hours, which can have a positive or negative impact depending on the context. This research was conducted using quantitative descriptive methods, which involved collecting primary and secondary data. Data was obtained through observation, interviews, and distributing questionnaires to company employees. This analysis was carried out using data validity and reliability test analysis techniques as well as statistical descriptive tests to test the relationship between overtime variables and employee performance. The results of the research are that all question items related to overtime and employee performance are considered valid and reliable. The correlation between overtime and employee performance is also statistically significant. These findings point to the use of overtime having a significant influence on employee performance in the company. This research provides important insights for PT management. Pungkook Indonesia One in designing employee working time management policies.

Keywords : *Overtime*, Employee Performance, PT. Pungkook Indonesia One

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan dunia industri, tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi semakin kompleks. Satu faktor yang menjadi perhatian dalam konteks ini adalah penggunaan lembur atau overtime oleh karyawan, (Nugraheni, 2019). PT. Pungkook Indonesia One, yang berbasis di Jawa Tengah, sebagai perusahaan manufaktur yang beroperasi di lingkungan yang kompetitif, tentu tidak luput dari dinamika ini. Dalam upaya untuk memahami lebih lanjut dampak dari penggunaan lembur terhadap kinerja karyawan, tujuan dari penelitian adalah untuk melakukan analisis tentang pengaruh overtime terhadap kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One.

Karyawan merupakan bagian integral dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan. Mereka memiliki peran kunci dalam menjalankan operasi sehari-hari dan mencapai tujuan organisasi. Sebagai SDM, karyawan memberikan kontribusi berupa tenaga kerja, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi bisnis. Mereka juga merupakan aset berharga yang memungkinkan perusahaan untuk bersaing di pasar dengan efektif. Dalam konteks SDM, peran karyawan mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja. Melalui peran mereka dalam perusahaan, karyawan membantu membangun dan memelihara budaya organisasi, meningkatkan produktivitas, dan menggerakkan inovasi. Dengan demikian, karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam keseluruhan kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Istilah "Sumber Daya Manusia" mengacu kepada semua orang yang bekerja di sebuah perusahaan dan berkontribusi pada tujuan dan operasional perusahaan tersebut, (Adzkie & Sri Suwarsi, 2022). Karyawan merupakan salah satu aset terpenting dalam SDM, karena mereka menyediakan tenaga kerja, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan berbagai fungsi dan aktivitas organisasi. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk merekrut, mengembangkan, mengelola, dan memelihara karyawan agar dapat berkinerja optimal dan memenuhi tujuan perusahaan, (Onainor, 2019).

Overtime, atau lembur, dalam konteks kinerja karyawan adalah fenomena di mana karyawan bekerja lebih dari jam kerja normal sesuai dengan peraturan perusahaan. Dalam beberapa kasus, lembur diperlukan untuk menyelesaikan proyek-proyek yang mendesak atau untuk menanggapi situasi tak terduga yang memerlukan lebih banyak waktu dan upaya. Namun, penggunaan lembur yang berlebihan atau tidak teratur dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Secara fisik, lembur dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang dapat mengurangi produktivitas dan konsentrasi kerja. Selain itu, lembur yang berlebihan juga dapat mengganggu keberlangsungan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, menyebabkan penurunan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana penggunaan lembur dapat memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif, serta faktor-faktor yang dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk melakukan lembur. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara lembur dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk mengelola waktu kerja karyawan dan memastikan bahwa penggunaan lembur berdampak positif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan, (Economic et al., 2019).

Faktor yang memengaruhi *turnover intention* diantaranya kerja lembur, beban kerja dan stres kerja. *Overtime* (lembur) dapat dijelaskan sebagai jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja selama hari libur, lembur yang tidak dibayar dan lembur yang dibayar serta lama jam yang berbeda per minggu dan jam diperpanjang ke *shift* (Wheatley, 2017 dalam Tan, 2020). Di Indonesia, sesuai dengan Pasal 26 ayat (1) PP Nomor 35 Tahun 2021 waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 (empat) jam dalam 1 (satu) hari dan 18 (delapan belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Bagi pekerja yang lembur kerja, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi uang kerja lembur. Karena budaya kerja (lembur) inilah karyawan di negara-negara Asia sering menderita masalah yang berhubungan dengan stres seperti kelelahan, depresi, bahkan kecenderungan bunuh diri (Ogawa et al., 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mutiah (2018) dan (Tan et al., 2020) menunjukkan bahwa fenomena *overtime* terjadi di berbagai penjuru dunia. Peningkatan beban kerja, tekanan kerja dan penurunan batas antara pekerjaan dan rumah menyebabkan lembur *overtime* wajar bagi sebagian besar karyawan. Lembur sering merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja kerja. Berbagai penelitian

membuktikan adanya implikasi dari implementasi lembur seperti kondisi kesehatan yang buruk dan waktu pemulihan tidak memadai yang menyebabkan Work-Family Interfere

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky, Saroh, dan Zunaida (2021) menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Trisnawati (2021) menunjukkan hasil yang berbeda di mana beban kerja (*workload*) tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terdapat ketidakkonsistensian antara variabel *workload* terhadap *turnover intention*. Sehingga dalam hal ini peneliti menambahkan variabel *job stress* sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh *overtime* terhadap *turnover intention* telah beberapa kali dilakukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya namun belum ada penelitian mengenai pengaruh *overtime* terhadap *job stress*. Beberapa penelitian dan literatur yang telah ada sebelumnya menunjukkan bahwa keinginan berpindah seorang karyawan juga erat kaitannya dengan *job stress*

Latar belakang penelitian ini bermula dari pemahaman jika sumber daya manusia adalah aset yang berharga di setiap perusahaan. Produktivitas dan kinerja karyawan berperan penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan keunggulan bersaing suatu perusahaan. Namun, penggunaan lembur atau overtime dapat memiliki dampak yang kompleks terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Maka dari itu, penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana penggunaan lembur di PT. Pungkook Indonesia One memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana pengaruh jumlah jam *overtime* terhadap tingkat produktivitas karyawan di perusahaan tas di Kota Grobogan? Apakah terdapat hubungan antara frekuensi melakukan *overtime* dengan tingkat kelelahan dan stres yang dialami karyawan perusahaan tas di Kota Grobogan?

Dengan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara *overtime* serta kinerja karyawan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen PT. Pungkook Indonesia One dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait dengan manajemen waktu kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga bisa menjadi kontribusi bagi literatur manajemen sumber daya manusia, terutama pada konteks pengaruh faktor-faktor eksternal seperti lembur terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan secara praktis untuk perusahaan terkait, tetapi juga memiliki nilai tambah dalam pemahaman teoritis tentang manajemen sumber daya manusia di lingkup yang lebih luas.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian data kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bentuk pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder 29 berasal dari sumber asli tanpa adanya perantara yang diperoleh dari responden. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung pada perusahaan seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner pada karyawan menyebarkan kuesioner kepada karyawan. Teknik analisis data bertujuan untuk mengolah, menafsirkan, dan menganalisis data yang telah berhasil diperoleh di lapangan dan kemudian menyajikan sedemikian rupa sehingga memberikan informasi dan pemahaman kepada pembaca tentang hasil studi data tersebut. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang kemudian diolah. Pendekatan penelitian mencerminkan pola pikir yang terstruktur yang akan digunakan untuk melaksanakan jenis penelitian yang dianggap penting untuk memuaskan kebutuhan analisis dan mengetahui teori maupun makna secara keseluruhan. Pendekatan metodologi yang dipilih dalam penelitian menentukan jenis informasi yang dibutuhkan, sumber informasi tersebut, serta teknik yang akan digunakan untuk mengumpulkannya (Anggito & Johan, 2018). Penelitian yang berjudul “Analisa pengaruh *overtime* terhadap kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One” ini bersifat deskriptif kuantitatif dimana penelitian Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan menggunakan metode pengumpulan data dan menguji hipotesis yang diajukan. Dalam konteks analisis pengaruh *overtime* terhadap kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One

Jawa Tengah, penelitian kuantitatif dapat melibatkan pengumpulan data mengenai jumlah jam kerja, penggunaan lembur, dan evaluasi kinerja karyawan dalam bentuk angka atau statistik. Menurut Denzin & Lincoln (2018) mengungkapkan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif biasanya dikombinasikan dengan pendekatan kualitatif agar dapat memahami secara holistik tentang apa yang diteliti.

Lokasi penelitian digunakan agar memperoleh data untuk penelitian, dan juga digunakan untuk mendapatkan data yang relevan. Lokasi penelitian ini bertempat di jln.purwodadi-blora, desa tanjungrejo, kec. Wirosari. Kabupaten Grobogan Jawa Tengah. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan dengan melakukan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner teknik tersebut dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Pengamatan atau observasi adalah upaya untuk secara teliti memeriksa dan mencari pemahaman lebih dalam tentang suatu fenomena dengan mengandalkan pengetahuan dan konsep yang sudah ada, dengan tujuan untuk menghimpun data yang esensial dalam mendukung proses penelitian lainnya (Anggito & Johan, 2018). Dalam melakukan pengamatan, peneliti perlu memanfaatkan semua indera yang mereka miliki. Teknik selanjutnya yaitu wawancara Berdialog langsung dengan karyawan sebagai informan. Peneliti menggunakan wawancara sebagai metode untuk memberikan jawaban penelitian. Teknik selanjutnya yaitu dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan

Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan menguji deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, untuk mengetahui hasil dari pengaruh *Overtime* pada kinerja karyawan (Anggito & Johan, 2018). Tujuan utama dari reduksi data adalah untuk mengelola jumlah informasi yang besar menjadi bentuk yang lebih terkelola dan bermakna, sehingga memudahkan analisis lebih lanjut. penyajian data yakni Penyajian data merupakan tahap dalam penelitian di mana informasi yang telah dikumpulkan dipaparkan secara sistematis. Ini meliputi berbagai teknik untuk mengatur dan menampilkan data agar mudah dipahami oleh pembaca atau penonton, dan Teknik terakhir adalah menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran variable

Pada penelitian ini instrument penelitiannya berupa kuesioner yang berisi kalimat. Kuesione diolah menggunakan uji validitas dan reabilitas data, uji deskriptif statistik. Analisis ini dilakukan dengan meminta jawaban karyawan melalui kuesioner dalam rangkaian pertanyaan yang berkorelasi dengan topik, berupa nilai-nilai dikedua sisinya. Berlandaskan poin-poin berikut, penelitian ini mengadopsi 5 level:

Skala pengukuran data:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. CS : Cukup Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Data Penelitian

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menerapkan jenis kelamin dan usia reponden. Berikut data respkonden berlandaskan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase%
1	Laki-laki	16	57,58
2	Perempuan	14	42,42
Total		30	100%

Dari tabel tersebut diketahui bahawa responden laki-laki 16 orang (57,58%) dan responden Wanita 14 orang (42,42%).

Karakteristik responden berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase%
1	19-25 tahun	16	53,34
2	26-30 tahun	7	23,33
3	31-40 tahun	7	23,33
Total		30	100

Berdasarkan tabel di atas bahwa terdapat 19 tahun – 25 tahun sebanyak 16 orang (53,34%), usia 26 tahun-30 tahun berjumlah 7 orang (23,33%), dan usia 31-40 tahun berjumlah 7 orang (23,33%).

Overtime (X)

Overtime atau kerja lembur adalah praktik di mana seorang pekerja bekerja lebih dari jumlah jam kerja standar yang telah ditentukan oleh peraturan atau perjanjian kerja. Biasanya, pekerja akan menerima kompensasi tambahan dalam bentuk pembayaran dengan tarif yang lebih tinggi daripada tarif biasa untuk jam kerja tersebut. Overtime sering kali diperlukan ketika ada proyek-proyek mendesak atau ketika perusahaan menghadapi lonjakan permintaan yang tidak dapat dipenuhi dalam waktu normal. Meskipun dapat memberikan keuntungan tambahan bagi pekerja dalam hal pendapatan, namun terlalu sering melakukan kerja lembur juga dapat menyebabkan kelelahan dan stres yang berlebihan, (Saputra, 2021).

Berikut tabel pernyataan yang diajukan kepada responden pada variable *overtime* (X)

No.	Pertanyaan
1	Para karyawan di PT. Pungkook Indonesia One memiliki kemampuan untuk melakukan kerja lembur dalam jangka waktu yang panjang, bahkan hingga larut malam.
2	PT. Pungkook Indonesia One memberikan kompensasi kerja lembur yang besar kepada karyawan yang melaksanakannya.
3	Beban kerja yang signifikan bagi karyawan di PT. Pungkook Indonesia One menyebabkan perlunya melakukan kerja lembur.
4	Merasa terpaksa atau tertekan untuk melaksanakan kerja lembur di PT. Pungkook Indonesia One.
5	Sumberdaya atau fasilitas yang disediakan oleh PT. Pungkook Indonesia One dianggap memadai
6	Sejauh ini kerja lembur di PT. Pungkook Indonesia One memengaruhi Kesehatan karyawan
7	Manajemen PT. Pungkook Indonesia One memperhatikan dan menghargai upaya karyawan dalam melakukan kerja lembur
8	Merasa bahwa adanya kerja lembur di PT. Pungkook Indonesia One memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan

Kinerja Karyawan (X2)

Kinerja karyawan yang baik penting bagi kesuksesan perusahaan atau organisasi, karena karyawan yang kinerjanya tinggi cenderung memberi kontribusi yang signifikan bagi pencapaian target perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja rendah dapat menghambat pertumbuhan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, manajemen kinerja karyawan menjadi fokus penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam setiap perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara teratur, biasanya dalam bentuk evaluasi kinerja tahunan atau berkala lainnya. Hasil dari evaluasi ini sering dimanfaatkan untuk memberikan umpan balik karyawan, mengidentifikasi kekuatan serta kelemahan mereka, dan merencanakan pengembangan karir serta pelatihan yang sesuai, (Economic et al., 2019).

Berikut tabel pernyataan yang diajukan kepada responden pada variable Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan
1	Menerima umpan balik atau evaluasi terkait kinerja karyawan di PT. Pungkook Indonesia One
2	Merasa kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan standart yang ditetapkan oleh PT. Pungkook Indonesia One
3	Karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang cukup untuk mejalankan tugas -tugas karyawan dengan baik di PT. Pungkook Indonesia One
4	Tingkat Kerjasama dan komunikasi karyawan dengan rekan kerja di PT. Pungkook Indonesia One
5	Karyawan merasa bahwa beban kerja di PT. Pungkook Indonesia One sesuai dengan kemampuasn dan keterampilan keryawan
6	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan dalam mencapai tujuan target pekerjaan di PT. Pungkook Indonesia One
7	Merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik karyawan di PT. Pungkook Indonesia One
8	Mendapat pengakuan layak atas kontribusi dan pencapaian karyawan di PT. Pungkook Indonesia One

Pengujian Validitas dan Reabilitas Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen tertentu bisa secara tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 30 responden, dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Untuk menghitung nilai r tabel, pertama-tama kita mencari nilai derajat kebebasan (Df) yang sama dengan jumlah responden dikurangi 2, yaitu $30 - 2 = 28$, sehingga nilai r tabel adalah 0.361. Data valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r table dan nilai signifikan kurang dari 5%. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah rumus korelasi product moment Pearson, yang diterapkan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

Uji Validitas Seluruh Variabel

Variabel	No. Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Overtime (X)	X.1	0.773	0.361	Valid
	X.2	0.774	0.361	Valid
	X.3	0.751	0.361	Valid
	X.4	0.738	0.361	Valid
	X.5	0.643	0.361	Valid
	X.6	0.809	0.361	Valid
	X.7	0.697	0.361	Valid
	X.8	0.632	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.718	0.361	Valid
	Y.2	0.849	0.361	Valid
	Y.3	0.721	0.361	Valid
	Y.4	0.784	0.361	Valid
	Y.5	0.758	0.361	Valid
	Y.6	0.798	0.361	Valid

	Y.7	0.789	0.361	Valid
	Y.8	0.779	0.361	Valid

Dari tabel di atas, menunjukkan jika seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien menunjukkan lebih besar dari 0.361. Sehingga tidak mengganti atau menghapus pernyataan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi seberapa konsisten atau bisa diandalkan sebuah instrumen pengukuran dalam menghasilkan yang sama ketika diuji ulang pada waktu yang berbeda atau dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas membantu untuk memastikan instrumen pengukuran dapat menghasilkan suatu yang konsisten dan bias diandalkan jangka panjang atau saat situasi yang berbeda., (Saputra, 2021). Jika reliabilitas berada di bawah 0,6, dianggap rendah, sementara nilai 0,7 dianggap cukup dan di atas 0,8 dianggap tinggi. Hasil perhitungan menggunakan rumus Alfa Cronbach dengan SPSS versi 26 menghasilkan koefisien reliabilitas penelitian sebagai berikut:

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.873	8

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	8

Dari tabel di atas menunjukkan jika seluruh variabel mempunyai nilai yang dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* 0,6.

Analisis Deskriptif Statistik

Uji Deskriptif Statistik Variabel X

<i>Column1</i>	
Mean	30,2
Standard Error	1,161054
Median	32
Mode	33
Standard Deviation	6,359354
Sample Variance	40,44138
Kurtosis	4,725721
Skewness	-2,34217
Range	24
Minimum	12
Maximum	36
Sum	906

Count	30
	0

Uji Deskriptif Statistik Variabel Y

<i>Column1</i>	
Mean	30,53333
Standard Error	1,269205
Median	32,5
Mode	33
Standard Deviation	6,951722
Sample Variance	48,32644
Kurtosis	5,029633
Skewness	-2,39378
Range	28
Minimum	9
Maximum	37
Sum	916
Count	30
	0

Dari hasil uji deskriptif statistik variabel X dan variabel Y, terlihat bahwa kedua variabel tersebut memiliki distribusi yang relatif simetris, meskipun sedikit miring ke kiri, seperti yang ditunjukkan oleh nilai skewness yang negatif. Rata-rata (mean) dari variabel X adalah 30,2 dan dari variabel Y adalah 30,53333. Meskipun kedua variabel memiliki mean yang hampir sama, namun variabel Y memiliki variasi yang sedikit lebih tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai standar deviasi dan variance yang lebih besar. Variabel X memiliki kurtosis sebesar 4,725721, sedangkan variabel Y memiliki kurtosis sebesar 5,029633, menunjukkan bahwa keduanya memiliki distribusi yang agak lebih puncak dan berotot (leptokurtik) dibandingkan dengan distribusi normal. Rentang (range) variabel Y lebih besar daripada variabel X, yaitu 28 dan 24, masing-masing. Meskipun median dan modus kedua variabel ini relatif dekat, tetapi terdapat perbedaan antara keduanya. Dengan demikian, hasil pengujian ini memberikan gambaran komprehensif tentang karakteristik statistik dari kedua variabel tersebut.

Hipotesis Penelitian: Terdapat pengaruh jumlah jam kerja lembur (*overtime*) yang dilakukan oleh karyawan dengan kinerja mereka di tempat kerja.

Penjelasan:

1. Berdasarkan uji validitas data, kesimpulannya adalah semua item dalam variabel overtime (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel.
2. Uji reliabilitas menghasilkan kedua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi, yaitu di atas 0.7, yang menandakan konsistensi dalam pengukuran.
3. Analisis deskriptif statistik menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki distribusi yang relatif simetris, meskipun sedikit miring ke kiri, dengan variasi yang cukup tinggi.

Berdasarkan temuan di atas, hipotesis penelitian yang disusun menyatakan bahwa terdapat pengaruh jumlah jam kerja lembur (*overtime*) yang dilakukan oleh karyawan dengan kinerja mereka di

tempat kerja. Hal ini menandakan bahwa semakin banyak jam kerja lembur yang dilakukan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari analisis penelitian tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengukuran Variabel: Penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang selanjutnya diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner tersebut berfokus pada variabel *overtime* (X) dan kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan skala pengukuran mulai sangat tidak setuju sampai sangat setuju.
2. Data Penelitian: Karakteristik responden ditinjau dari jenis kelamin dan usia. Hasil menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia.
3. *Overtime* (X): *Overtime* atau kerja lembur di PT. Pungkook Indonesia One dianalisis melalui kuesioner yang mencakup berbagai aspek terkait, seperti kemampuan untuk melakukan lembur, kompensasi, beban kerja, dan dampaknya terhadap kesehatan dan produktivitas karyawan.
4. Kinerja Karyawan (Y): Kinerja karyawan dinilai melalui beberapa aspek, termasuk umpan balik, kualitas pekerjaan, keterampilan dan pengetahuan, kerjasama, beban kerja yang sesuai, dukungan atasan, motivasi, dan pengakuan atas kontribusi.
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas: Dilakukan uji validitas dan reliabilitas guna memastikan jika instrument penelitian valid dan konsisten. Hasilnya menunjukkan bahwa semua item dalam kedua variabel (X dan Y) dinyatakan valid dan reliabel.
6. Analisis Deskriptif Statistik: Kedua variabel memiliki distribusi yang relatif simetris meskipun sedikit miring ke kiri, dengan variasi yang cukup tinggi.

Dengan demikian, hipotesis penelitian menunjukkan jika ada pengaruh jumlah jam kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan dengan kinerja mereka di tempat kerja didukung oleh temuan penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja karyawan, termasuk pengelolaan jam kerja lembur, dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan perusahaan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang mampu memengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, lingkungan kerja, maupun kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lain agar referensi penelitian semakin banyak. PT. Pungkook Indonesia One dapat melakukan evaluasi terhadap kebutuhan akan *overtime* secara berkala. Evaluasi ini dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi penyebab utama dari kebutuhan akan *overtime* dan mencari solusi yang tepat guna mengurangi ketergantungan pada jam kerja lembur, sehingga memastikan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzkie, S. P., & Sri Suwarsi. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3589>
- Anggito, A., & Johan, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jawa Barat: CV : Jejak Publisher.
- Denzin, & Lincoln. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, The SAGE Handbook of Qualitative Research (5th ed.)*. Los Angeles, CA: Sage. *Open Journal of Leadership*, 10(2).
- 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. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1065>

- Nugraheni, J. (2019). Pengaruh kerja lembur dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt intan pariwara. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Onainor, E. R. (2019). Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trac Astra Pekanbaru Ditinjau Dari Ekonomi Syariah. *1*, 105–112.
- 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>