
PENGARUH *OVERTIME* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. ALE LUWU RAYA KABUPATEN LUWU TIMUR

Arni Juliani^{1*}, Nurul Aulia Maharani Ishak¹, Muliono Caco¹, Muhammad Akbar Salcha¹

¹Program Studi Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar

*Alamat Korespondensi: arnhi.juliani@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang: Produktivitas kerja merupakan kemampuan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dalam cakupan atau rentang waktu tertentu. Dalam waktu tertentu, pekerja melakukan pekerjaan diluar jam kerja dan terhitung overtime.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh overtime terhadap produktivitas kerja pada PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan cross sectional study. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 34 responden menggunakan total sampling terhadap seluruh pekerja. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada para responden. Data ini dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji Chi-Square.

Hasil: Hasil penelitian berdasarkan uji statistik terkait pengaruh overtime terhadap produktivitas kerja didapatkan p-value $0,031 < 0,05$. Oleh sebab itu, hal inipun membuktikan bahwasanya ada pengaruh overtime terhadap produktivitas kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur.

Kesimpulan: Terdapat pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur. Saran yang dapat diberikan bagi tenaga kerja yaitu sebaiknya tenaga kerja melakukan aktivitas fisik seperti rutin berolahraga dan melakukan peregangan setelah melakukan pekerjaan.

Kata Kunci: Pertambahan, Produktivitas kerja, *Overtime*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi bisnis karena pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diminta untuk memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, dan perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain adalah yang terbaik (Prawoto & Hasyim, 2022).

Produktivitas karyawan adalah bagian penting dari keberhasilan perusahaan karena jika karyawan tidak produktif, kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak lancar. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Kemampuan sebuah perusahaan untuk bersaing sangat dipengaruhi oleh tingkat

produktivitasnya. Sumber daya manusia harus diakui sebagai komponen paling penting dalam meningkatkan produktivitas (Bahri et al., 2023).

Pada saat ini, para kontraktor cenderung menghabiskan jumlah uang yang sama dan menggunakan teknologi yang sama, sehingga faktor produktivitas menjadi penting. Kontraktor di Indonesia saat ini yang masih termasuk negara berkembang harus mengambil keputusan untuk mempercepat proyek. Untuk meningkatkan produktivitas, mereka harus secara tepat mengambil keputusan apa pun yang mereka lakukan saat ini. Untuk meningkatkan produktivitas proyek dan mempercepat prosesnya, keputusan ini berasal dari berbagai sumber, termasuk dari

pekerja dan lingkungan proyek (Holis & Wijaya, 2020).

Kontraktor biasanya memastikan bahwa jadwal proyek selesai tepat waktu. Ada beberapa cara untuk mempercepat waktu penyelesaian proyek. Kontraktor paling sering memilih untuk menerapkan jam lembur daripada menambah jumlah tenaga kerja pada jam kerja normal, menerapkan jam kerja bergantian, mengubah metode kerja, atau menerapkan jam kerja lembur. Karena tidak ada masalah koordinasi yang perlu ditangani, seperti penambahan tenaga kerja atau pergantian waktu, lembur lebih umum (Putu et al., n.d.)

Perusahaan harus tahu seberapa produktif setiap pekerjaan yang dilakukan karena produksi bergantung pada pengelolaan sumber daya yang efektif. Mempercepat pelaksanaan rencana produksi dengan menambah jumlah jam kerja, biasanya dari 8 jam sehari menjadi 10 jam sehari, sesuai dengan target produksi. Kerja lembur dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan, kurangnya keselamatan, lebih banyak kecelakaan, lebih banyak ketidakhadiran, dan kurangnya etika profesional. Selain itu, lembur akan membuat lebih banyak orang bekerja (Saputra, 2021).

Beberapa hal yang menjadi acuan yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu *tools*, *material* dan *workers*. Produktivitas peralatan dapat dihitung dengan mudah berdasarkan petunjuk pemakaian manual dan kondisi peralatan.

Kriteria untuk menghitung produktivitas peralatan dapat dilihat dari aspek petunjuk pemakaian peralatan secara manual dan kondisi serta keadaan fisik dari peralatan tersebut, hal tersebut lebih mudah bila dibandingkan dengan menghitung produktivitas tenaga kerja. Beberapa studi menunjukkan bahwa faktor berupa tenaga, pikiran dan fokus pekerja sangat berpengaruh.

Hal ini dilihat dari beberapa studi yang menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja di waktu normal lebih produktif daripada pekerja yang bekerja di waktu lembur (Asmaroni, 2020).

Sebagian besar bisnis di Indonesia, terutama di Sulawesi Selatan, beroperasi 24 jam sehari, sehingga membutuhkan banyak karyawan dan banyak waktu kerja. Overtime adalah pilihan terbaik untuk bisnis karena mengurangi ketidakseimbangan antara waktu kerja dan jumlah tenaga kerja. Namun, situasi ini seperti pisau bermata dua: kadang-kadang berguna, kadang-kadang berbahaya jika tidak dikontrol dengan baik (Ramba, M. 2022).

Saat ini, semua orang dipaksa untuk bersaing di berbagai arena, termasuk di tempat kerja, dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang unggul, kepribadian yang layak, dan bakat yang dapat digunakan untuk mengabdikan diri kepada masyarakat dan negara di bidang pekerjaannya masing-masing. Jadi, overtime biasanya diminta oleh perusahaan untuk mengembangkan kebiasaan atau budaya dalam organisasi untuk mencapai tujuan produksi yang telah ditentukan, memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, dan memanfaatkan prospek pasar. Ini juga merupakan cara untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan, penghasilan, dan kepuasan kerja.

PT. Ale Luwu Raya didirikan pada Juli 2015, yang sebelumnya bernama PT. Balantang Jaya Malili. PT. Ale Luwu Raya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyewaan peralatan pertambangan, konstruksi, dan juga penyedia jasa tenaga kerja. Adapun jam kerja normal pada PT. Ale Luwu Raya yaitu 8 jam kerja normal. *Overtime* bagi tenaga kerja pada PT. Ale Luwu Raya yakni, 1 jam lembur di kali 1,5 jam dan untuk setiap jam kerja lembur berikutnya di kali 2. Kemudian untuk tanggal merah yakni, 7

jam pertama di kali 2, jam ke-8 lembur di kali 3 dan jam ke-9 dan jam ke-10 lembur di kali 4.

Salah satu perusahaan yang ada di Sulawesi Selatan yang menjalankan sistem kerja *overtime* adalah PT. Ale Luwu Raya. Dimana perusahaan ini mempekerjakan 34 tenaga kerja. PT. Ale Luwu Raya menetapkan tenaga kerja melakukan *overtime* untuk mengejar target, adapun target masing-masing tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya untuk bagian *driver dump truck* yakni pengangkutan batu bara, silika dan belerang, untuk bagian operator *exca* yakni pengeluaran batu bara dari *tugboat*, untuk bagian *maintenance* yakni mengganti ban *dump truk* secara berkala, melakukan pemeriksaan alat berat secara rutin, untuk bagian administrasi yakni menginput data pengangkutan dan mengumpulkan data pelaporan setiap pekerja, dimana *overtime* ini dimanfaatkan karyawan agar mendapatkan penghasilan tambahan serta dapat menimbulkan kepuasan kerja dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia. Hal ini pun jika tidak terkontrol secara maksimal dengan demikian dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja yang sangat mempengaruhi hasil kerja perusahaan.

Beberapa data diatas terkait pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja pada PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *overtime* terhadap produktivitas kerja pada PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja pada PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di PT. Ale Luwu Raya Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli Tahun 2024. Jumlah sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 34 responden dengan teknik sampling menggunakan *total sampling*.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan lembar kuesioner serta wawancara tidak terstruktur. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji chi-square.

HASIL

1. Analisis Univariat

a. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur mayoritas berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 30 responden (88%), sementara total responden dengan jenis kelamin Perempuan berjumlah 4 responden (12%).

b. Usia

Hasil penelitian diperoleh bahwa seluruh tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur berada pada kategori usia produktif menurut standar Kemenkes 2016 yaitu berada antara usia 15-64 tahun sebanyak 34 responden (100%).

c. Unit Kerja

Hasil penelitian diketahui bahwasanya distribusi frekuensi mengacu pada unit kerja tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur, tenaga kerja lebih banyak pada unit kerja *Driver DT* yaitu 7 responden (20,6%), sedangkan tenaga kerja yang lebih sedikit berada pada unit kerja *Driver LV, Fuel Man, Safety Officer* dan *Supporting* yaitu 1 responden (2,9%).

d. Gambaran Overtime

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya distribusi frekuensi berdasarkan

gambaran *overtime* tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur lebih banyak waktu kerja *overtime* sebanyak 30 responden (88,2%), sedangkan yang tidak *overtime* sebanyak 4 responden (11,8%).

e. Gambaran Produktivitas Kerja

Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya distribusi frekuensi berdasarkan Gambaran produktivitas kerja tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu timur mayoritas produktivitas tinggi sebanyak 31 responden (91,2%), sedangkan produktivitas rendah sebanyak 3 responden (8,8%).

2. Analisis Bivariat

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya distribusi frekuensi berdasarkan pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur dari 34 responden, ada 29 responden (85,3%) mengalami *overtime* dengan tingkat produktivitas tinggi, 1 responden (2,9%) mengalami *overtime* dengan tingkat produktivitas rendah, sedangkan 2 responden (5,9%) tidak mengalami *overtime* dengan tingkat produktivitas tinggi dan 2 responden (5,9%) tidak mengalami *overtime* dengan tingkat produktivitas rendah. Berdasarkan pengujian statistik terdapat nilai yang signifikan $0,031 < 0,05$. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh *overtime* terhadap produktivitas kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu timur.

PEMBAHASAN

1. Overtime

Kerja lembur (*overtime*) merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang melebihi jam kerja normal atau pekerjaan yang dilakukan pada hari libur mingguan atau hari libur resmi karyawan atas dasar perintah atasan. Secara prinsip dasar kerja lembur bersifat sukarela, atau terdapat kondisi tertentu,

dimana pekerja harus menyelesaikan beberapa pekerjaan demi untuk kepentingan perusahaan (Leangso & Nugraheni, 2018).

Waktu kerja telah diatur dalam perundangan yakni 8 jam perhari. PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur telah mengatur terkait waktu kerja sesuai dengan aturan yang ada namun pihak perusahaan memberikan waktu *overtime* kepada setiap tenaga kerja yang bekerja. Rata-rata waktu kerja *overtime* yang diberikan adalah 2 jam. Namun untuk supervisor rata-rata 4 jam untuk mengejar target perusahaan.

Hasil penelitian ini mayoritas tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur mendapatkan kerja lembur atau *overtime*. PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur memberikan *overtime* pada saat hari libur untuk setiap unit kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyarankan untuk pihak perusahaan memberikan waktu istirahat kepada setiap pekerja yang melakukan *overtime*. Untuk tenaga kerja dapat melakukan aktivitas fisik seperti rutin berolahraga dan peregangan setelah melakukan pekerjaan.

2. Produktivitas Kerja

Indikator utama dalam menilai kemajuan Perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan meningkatnya produktivitas sumber daya manusia yang maksimal maka semakin baik pula kinerja Perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator yang digunakan untuk melihat produktivitas kerja adalah dengan mengukur kuantitas dan kualitas waktu serta disiplin kerja (Nugroho, 2021).

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa mayoritas tenaga kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur memiliki produktivitas kerja yang tinggi yaitu sebesar (91,2%). Dilihat dari indikator kuantitas kerja, tenaga kerja dapat mengejar target perusahaan

sesuai dengan jumlah target dan standar yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Indikator ketepatan waktu pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan atau yang telah disepakati.

3. Pengaruh Overtime terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini didapatkan bahwa *overtime* berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur. Berdasarkan hasil kuesioner dari tenaga kerja terdapat 31 responden yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan 3 responden memiliki produktivitas kerja yang rendah, karena tenaga kerja dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari target waktu yang telah ditentukan dan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan juga lebih banyak dibandingkan jika hanya bekerja di jam kerja normal. Tenaga kerja juga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tenaga kerja PT. Ale Luwu Raya lebih memilih *overtime* karena masih memiliki tubuh yang fit dan dapat berinteraksi lebih dekat dengan tenaga kerja yang lain dan tenaga kerja dapat meningkatkan keterampilan atau mendalami pekerjaan yang dilakukan.

PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur telah memperhitungkan kompensasi atau upah lembur yang didapat tenaga kerja sudah sesuai dengan upah lembur yang seharusnya didapatkan tenaga kerja oleh perusahaan. PT. Ale Luwu Raya tepat waktu memberikan kompensasi untuk tenaga kerjanya. Upah yang lebih tinggi dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja lebih termotivasi untuk bekerja keras dan dapat meningkatkan kesejahteraan melalui pendapatan tambahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh antara *overtime* terhadap produktivitas kerja pada PT. Ale Luwu Raya, Kabupaten Luwu Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmaroni, dedy. (2020). Dampak Penerapan Jam Kerja Lembur Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus proyek pembangunan gedung opd banten). *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil*, 4(2), 17–22.
- Bahri, Z., Aspiranti, T., & Frendika, R. (2023). Pengaruh Implementasi Management By Objectives Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Findora Internusa – Cirebon Jawa Barat). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(1), 311–329. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i1.46616>
- Holis, L. D., & Wijaya, Y. (2020). Survey Terhadap Keputusan Kontraktor Di Surabaya. *Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 9(1), 156–163.
- Leangso, A. S., & Nugraheni, F. (2018). Pengaruh Kerja Lembur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi pada Pekerjaan Balok dan Plat Lantai (Studi Kasus Proyek Pembangunan Parsley Bakery & Resto Jalan Laksda Adisutjipto Yogyakarta). *Nugrahen, Fitri Setiani Leangso, Astrid*, 9. https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11322%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/11322/08_naskah_publicasi.pdf?sequence=16&isAllowed=y
- Nugroho, A. J. (2021). *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi*. [http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan Produktivitas-Pak Andung - edit.pdf](http://eprints.uty.ac.id/8829/%0Ahttp://eprints.uty.ac.id/8829/1/BUKU-Tinjauan%20Produktivitas-Pak%20Andung%20-%20edit.pdf)
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith->

ekonomika.v5i3.2485

- Putu, N., Putri, K., Lanang, I. G., & Parwita, M. (n.d.). *Kantor Administrasi Di Bandara I Gusti Ngurah Rai Wayan Darya Suparta , SST ., MT . 3) Mahasiswa D-IV Manajemen Proyek Konstruksi , Jurusan Teknik Sipil , Politeknik Negeri Bali Dosen Jurusan Teknik Sipil , Politeknik Negeri Bali E-mail : PENDAHULUAN Sei.*
- Ramba, M. 2022. Pengaruh Overtime Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Puma Jaya Utama Sorowako Luwu Timur. *Karya Tulis Ilmiah*. Tidak diterbitkan. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Makassar.
- 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::Eprint&eprintid=2595&stage=core#t>

Lampiran:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin pada Tenaga Kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	30	88.2
Perempuan	4	11.8
Total	34	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia pada Tenaga Kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

Usia	n	%
Dewasa (19-44 tahun)	32	94.1
Pra Lansia (45-59 tahun)	2	5.9
Total	34	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja pada Tenaga Kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

Unit Kerja	n	%
Driver DT	7	20.6
Operator DT	6	17.6
Supervisor	6	17.6
Administrasi	4	11.8
Maintenance	3	8.8
Operator Exca	2	5.9
Operator Hopper	2	5.9
Driver LV	1	2.9
Fuel Man	1	2.9
Safety Officer	1	2.9
Supporting	1	2.9
Total	34	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Gambaran *Overtime* di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

<i>Overtime</i>	n	%
<i>Overtime</i>	30	88.2
Tidak <i>Overtime</i>	4	11.8
Total	34	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Gambaran Produktivitas Kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

Produktivitas Kerja	n	%
Produktivitas Rendah	3	8.8
Produktivitas Tinggi	31	91.2
Total	34	100

Sumber: Data Primer 2024

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Pengaruh *Overtime* Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Ale Luwu Raya Kabupaten Luwu Timur

<i>Overtime</i>	Produktivitas Kerja				Total		Nilai p
	Produktivitas Tinggi		Produktivitas Rendah				
	n	%	n	%	n	%	
<i>Overtime</i>	29	85.3	1	2.9	30	88.2	0,031
Tidak <i>Overtime</i>	2	5.9	2	5.9	4	11.8	
Total	31	91.2	3	8.8	34	100	

Sumber: Data Primer 2024