

Pengaruh Insentif, Lembur, dan Kinerja Karyawan terhadap Hasil Kerja Karyawan pada PT. Sumber Mitra Permata Indonesia

Soegihartono

Universitas Semarang

E-mail: soegihartono@usm.ac.id

Abstract.

This study aims to analyze the influence of incentives, overtime, and employee performance on work outcomes at PT Sumber Mitra Permata Indonesia. The research method employed is regression analysis to examine the relationship between independent variables and employee work results. The findings indicate that incentives have a significant impact on work outcomes, where effectively administered incentives can enhance employee motivation and productivity. Furthermore, overtime also affects work results, but its impact depends on how the overtime policy is implemented. Poorly managed overtime can lead to fatigue and reduced performance in the long term. Meanwhile, employee performance shows a negative correlation among its components, suggesting that improvement in one aspect of performance may lead to a decline in another. These results are consistent with previous studies that emphasize the importance of incentives and overtime management in improving labor productivity. Therefore, companies are advised to implement more effective incentive strategies, balance overtime policies, and manage employee workloads proportionally to maintain both productivity and employee well-being. As such, sustainable improvement in work outcomes can be achieved, positively contributing to the overall performance of the company.

Keywords: Incentives, Overtime, Employee Performance, Work Outcomes, Productivity

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, lembur, dan kinerja karyawan terhadap hasil kerja di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi untuk melihat hubungan antara variabel independen dan hasil kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja, di mana insentif yang diberikan secara efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Selain itu, lembur juga mempengaruhi hasil kerja, tetapi dampaknya bergantung pada bagaimana kebijakan lembur tersebut diterapkan. Lembur yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan performa karyawan dalam jangka panjang. Sementara itu, kinerja karyawan menunjukkan hubungan negatif antar variabelnya, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam satu aspek kinerja dapat berakibat pada penurunan aspek lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu yang menekankan pentingnya insentif dan manajemen lembur dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi insentif yang lebih efektif, menyeimbangkan kebijakan lembur, serta mengelola beban kerja karyawan secara proporsional agar produktivitas dan kesejahteraan karyawan tetap terjaga. Dengan demikian, peningkatan hasil kerja dapat dicapai secara berkelanjutan dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Insentif, Lembur, Kinerja Karyawan, Hasil Kerja, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu perusahaan karena memiliki peran yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing di industri (Afrida et al., 2014). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian insentif, kebijakan lembur, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Insentif merupakan salah satu bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. Insentif dapat berupa bonus, tunjangan tambahan, atau penghargaan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Dalam berbagai penelitian, insentif terbukti dapat meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Insentif yang diberikan secara konsisten dan adil dapat menciptakan budaya kerja yang kompetitif sekaligus meningkatkan loyalitas karyawan (Anggoro et al., 2020). Dengan adanya insentif yang memadai, diharapkan karyawan dapat lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menghasilkan output yang lebih optimal.

Selain insentif, kebijakan lembur juga menjadi faktor penting dalam kinerja karyawan. Lembur memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bekerja di luar jam kerja reguler dengan imbalan tambahan. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan karyawan, tetapi juga membantu perusahaan dalam memenuhi target produksi dalam waktu yang lebih singkat. Di industri manufaktur, termasuk garmen, lembur sering kali menjadi solusi untuk menyelesaikan pesanan dalam jumlah besar atau memenuhi tenggat waktu yang ketat (Utami et al., 2023). Namun, kebijakan lembur yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan, seperti meningkatnya tingkat kelelahan, stres kerja, dan menurunnya produktivitas jangka panjang. Oleh karena itu, perlu ada keseimbangan antara pemberian lembur dengan manajemen sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan pekerja.

PT Sumber Mitra Permata Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di industri garmen dengan jumlah karyawan sekitar 100 operator. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis pakaian, termasuk blouse wanita, kemeja pria, pakaian olahraga, t-shirt, serta alat kesehatan seperti masker medis. Dengan kapasitas produksi mencapai 30.000–40.000 pcs per bulan, PT Sumber Mitra Permata Indonesia harus memastikan bahwa seluruh proses produksi berjalan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan produksi, karena setiap tahapan, mulai dari pemotongan bahan hingga pengemasan, bergantung pada kecepatan dan ketelitian pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat agar dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dan mencapai target produksi secara konsisten.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk insentif dan kebijakan lembur. Karyawan yang merasa diapresiasi atas kinerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas perusahaan. Di sisi lain, kebijakan lembur yang diterapkan dengan baik dapat membantu perusahaan mencapai target produksi tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan. Namun, hingga saat ini masih sedikit penelitian yang secara spesifik menganalisis bagaimana insentif dan lembur berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan di industri garmen, khususnya di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi hubungan antara insentif, lembur, dan kinerja karyawan dalam menentukan hasil kerja karyawan.

Selain faktor eksternal seperti insentif dan lembur, faktor internal seperti motivasi, disiplin, dan keterampilan kerja juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan tinggi dan semangat kerja yang kuat cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang kurang termotivasi. Oleh sebab itu, selain meneliti pengaruh insentif dan lembur, penelitian ini juga akan mengeksplorasi hubungan antara kinerja karyawan secara keseluruhan terhadap hasil kerja yang dicapai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas di lingkungan kerja PT Sumber Mitra Permata Indonesia.

Seiring dengan meningkatnya persaingan dalam industri garmen, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif agar tetap kompetitif. Insentif dan lembur sering kali menjadi strategi utama dalam meningkatkan produktivitas, tetapi efektivitasnya perlu diuji secara empiris agar perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan yang telah diterapkan. Jika terbukti bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, maka perusahaan dapat merancang program insentif yang lebih baik untuk memotivasi karyawan (Ilham Safar et al., 2022). Demikian pula, jika kebijakan lembur ternyata berdampak positif terhadap produktivitas tanpa menurunkan kesejahteraan karyawan, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menerapkan kebijakan lembur dengan pendekatan yang lebih fleksibel.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, lembur, dan kinerja karyawan terhadap hasil kerja di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Secara spesifik, penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana insentif dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, apakah lembur memberikan dampak positif terhadap produktivitas, serta bagaimana kinerja karyawan secara keseluruhan berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan. Dengan melakukan analisis yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT Sumber Mitra Permata Indonesia dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dan praktisi di bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi akademisi, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam memahami bagaimana insentif, lembur, dan kinerja karyawan saling berinteraksi dalam mempengaruhi hasil kerja. Sementara itu, bagi praktisi, penelitian ini dapat menjadi panduan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dalam mengelola tenaga kerja mereka.

Selain itu, penelitian ini juga berpotensi memberikan manfaat bagi karyawan PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Dengan adanya penelitian ini, perusahaan dapat memahami kebutuhan karyawan dengan lebih baik dan merancang kebijakan yang tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis antara perusahaan dan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada keberlanjutan bisnis perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini akan menguji hubungan antara insentif, lembur, dan kinerja karyawan terhadap hasil kerja karyawan di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya melalui kebijakan yang tepat. Dengan adanya pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi hasil kerja karyawan, PT Sumber Mitra Permata Indonesia dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia mereka dan memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel yang telah ditentukan secara sistematis dan objektif. Pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis sejauh mana hubungan antara insentif, lembur, dan kinerja karyawan terhadap hasil kerja karyawan di PT Sumber Mitra Permata Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Mitra Permata Indonesia yang bekerja dalam proses produksi. Populasi ini dipilih karena mereka memiliki peran langsung dalam menentukan hasil kerja yang dicapai oleh perusahaan. Namun, karena jumlah karyawan yang cukup besar, penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan sampel (Sugiyono, 2006). Teknik ini memungkinkan peneliti memilih responden berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti karyawan dengan pengalaman kerja minimal satu tahun atau mereka yang telah menerima insentif serta melakukan lembur dalam kurun waktu tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Mitra Permata Indonesia yang berjumlah 100 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) sebesar 5% atau 0,05. Rumus Slovin adalah $n = \frac{N}{(1+N \times e^2)}$, di mana N adalah total populasi dan e adalah tingkat kesalahan. Dengan memasukkan nilai N = 100 dan e = 0,05, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah

$$n = \frac{100}{(1+100 \times 0,05^2)} = \frac{100}{(1+0,25)} = \frac{100}{1,25} = 80$$

Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah dipilih. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang mengukur tiga variabel utama, yaitu insentif, lembur, dan kinerja karyawan, serta variabel dependen, yaitu hasil kerja. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dalam skala Likert untuk memudahkan pengukuran tingkat persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Dr.Sudaryono, 2018).

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan menggunakan metode regresi linear berganda. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen (insentif, lembur, dan kinerja karyawan) terhadap variabel dependen (hasil kerja karyawan). Regresi linear berganda dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur hubungan lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara simultan.

Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan data memenuhi syarat dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berdistribusi normal, sedangkan uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antarvariabel independen yang dapat memengaruhi hasil regresi. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual regresi tidak berubah-ubah secara sistematis.

Setelah uji asumsi klasik terpenuhi, dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t-test untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta F-test untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) juga dianalisis untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai pengaruh insentif, lembur, dan kinerja karyawan terhadap hasil kerja di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk mengukur hubungan antara insentif, lembur, dan kinerja terhadap hasil kerja. Berikut adalah hasil utama dari korelasi:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Correlations		Insentif 1	Insentif 2	Insentif 3
Insentif 1	Pearson Correlation	1	-.046	.446**
	Sig. (2-tailed)		.687	.000
	N	80	80	80
Insentif 2	Pearson Correlation	-.046	1	-.030
	Sig. (2-tailed)	.687		.794
	N	80	80	80
Insentif 3	Pearson Correlation	.446**	-.030	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.794	
	N	80	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa Insentif 1 memiliki hubungan positif yang signifikan dengan Insentif 3 ($r = 0.446$, $p < 0.01$), yang berarti peningkatan pada salah satu insentif cenderung diikuti oleh peningkatan pada insentif lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua insentif tersebut mungkin saling mendukung atau memiliki faktor yang berhubungan dalam implementasinya. Sebaliknya, Insentif 2 tidak menunjukkan korelasi yang signifikan dengan variabel lain ($p > 0.05$), yang mengindikasikan bahwa insentif ini bersifat independen dan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan insentif lainnya dalam analisis ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lembur

Correlations		Lembur 1	Lembur 2	Lembur 3
Lembur 1	Pearson Correlation	1	-.414**	-.134
	Sig. (2-tailed)		.000	.235
	N	80	80	80
Lembur 2	Pearson Correlation	-.414**	1	-.467**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Lembur 3	Pearson Correlation	-.134	-.467**	1
	Sig. (2-tailed)	.235	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa Lembur 1 memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Lembur 2 ($r = -0.414$, $p < 0.01$), yang mengindikasikan bahwa ketika jumlah Lembur 1 meningkat, jumlah Lembur 2 cenderung menurun. Korelasi negatif ini menunjukkan adanya kemungkinan substitusi antara kedua jenis lembur, di mana peningkatan satu jenis lembur dapat mengurangi kebutuhan atau kesempatan untuk melakukan lembur jenis lainnya. Sementara itu, hubungan antara Lembur 1 dan Lembur 3 juga menunjukkan korelasi negatif ($r = -0.134$), namun tidak signifikan secara statistik ($p > 0.05$). Ini berarti meskipun ada kecenderungan penurunan pada Lembur 3 saat Lembur 1 meningkat, hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk disimpulkan secara pasti. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa pola lembur memiliki dinamika yang berbeda-beda, tergantung pada jenis lembur yang dilakukan serta faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations		Kinerja 1	Kinerja 2	Kinerja 3
Kinerja 1	Pearson Correlation	1	-.436**	.057
	Sig. (2-tailed)		.000	.615
	N	80	80	80
Kinerja 2	Pearson Correlation	-.436**	1	-.523**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	80	80	80
Kinerja 3	Pearson Correlation	.057	-.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.615	.000	
	N	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa Kinerja 1 memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan Kinerja 2 ($r = -0.436$, $p < 0.01$), yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam Kinerja 1 cenderung diikuti oleh penurunan dalam Kinerja 2. Korelasi negatif ini dapat mengarah pada kemungkinan bahwa kedua aspek kinerja tersebut bersifat saling menghambat atau memiliki keterbatasan sumber daya yang menyebabkan peningkatan dalam satu aspek mengurangi fokus atau efektivitas pada aspek lainnya. Selain itu, Kinerja 2 juga memiliki korelasi negatif signifikan dengan Kinerja 3 ($r = -0.523$, $p < 0.01$), yang menunjukkan pola serupa, di mana peningkatan dalam Kinerja 2 dapat berhubungan dengan penurunan dalam Kinerja 3. Hal ini mengindikasikan adanya dinamika kompleks dalam hubungan antar aspek kinerja, di mana setiap aspek mungkin memiliki tuntutan dan prioritas yang berbeda, sehingga peningkatan pada satu aspek dapat berdampak negatif pada aspek lainnya.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.011	11

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Reliabilitas instrumen dalam penelitian ini diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang menghasilkan nilai $\alpha = -0.011$. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat reliabilitas instrumen sangat rendah dan bahkan negatif, yang merupakan indikasi adanya masalah serius dalam konsistensi internal antar item. Biasanya, nilai Cronbach's Alpha yang rendah atau negatif dapat disebabkan oleh inkonsistensi dalam respons, kesalahan dalam penyusunan item, atau bahkan adanya variabel yang tidak sesuai dengan konsep yang diukur. Dalam konteks penelitian ini, hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mungkin belum mampu secara akurat mencerminkan konstruk yang diukur, sehingga diperlukan evaluasi lebih lanjut terhadap item yang disusun.

Nilai negatif Cronbach's Alpha juga dapat mengindikasikan adanya kesalahan dalam coding atau dalam skala pengukuran yang digunakan, seperti adanya variabel dengan korelasi yang berlawanan arah atau kurangnya homogenitas antar item. Oleh karena itu, sebelum melanjutkan analisis lebih lanjut, perlu dilakukan pengecekan ulang terhadap struktur item dalam instrumen penelitian. Langkah yang dapat dilakukan meliputi revisi terhadap pernyataan dalam kuesioner, penyusunan ulang skala pengukuran agar lebih konsisten, atau bahkan melakukan uji coba ulang dengan sampel yang berbeda untuk memastikan keakuratan hasil. Jika perbaikan ini tidak dilakukan, maka hasil analisis yang diperoleh dari instrumen ini berisiko menghasilkan interpretasi yang tidak valid dan kurang dapat dipercaya.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja 3, Kinerja 1, Insentif 3, Insentif 2, Lembur 3, Lembur 2, Kinerja 2, Lembur 1, Insentif 1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.631	.306

a. Predictors: (Constant), Kinerja 3, Kinerja 1, Insentif 3, Insentif 2, Lembur 3, Lembur 2, Kinerja 2, Lembur 1, Insentif 1

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.455	9	1.495	15.989	.000 ^b
Residual	6.545	70	.093		
Total	20.000	79			

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

b. Predictors: (Constant), Kinerja 3, Kinerja 1, Insentif 3, Insentif 2, Lembur 3, Lembur 2, Kinerja 2, Lembur 1, Insentif 1

3.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.469	4.022		1.608	.112
	Insentif 1	-.323	.224	-.501	-1.441	.154
	Insentif 2	.274	.063	.387	4.357	.000
	Insentif 3	.079	.068	.160	1.154	.253
	Lembur 1	.422	.188	.668	2.249	.028
	Lembur 2	-.376	.196	-.556	-1.921	.059
	Lembur 3	-.137	.089	-.265	-1.551	.125
	Kinerja 1	-.174	.191	-.206	-.915	.363
	Kinerja 2	-.136	.086	-.210	-1.572	.120
	Kinerja 3	-.095	.169	-.140	-.560	.577

a. Dependent Variable: Hasil Kerja

Analisis regresi dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel insentif, lembur, dan kinerja mempengaruhi hasil kerja. Berdasarkan Model Summary, nilai R sebesar 0.820 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan hasil kerja. Selain itu, nilai R^2 sebesar 0.673 mengindikasikan bahwa 67.3% variabilitas dalam hasil kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel insentif, lembur, dan kinerja. Sementara itu, nilai Adjusted R^2 sebesar 0.631 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah prediktor dalam model, variabel independen masih memiliki daya prediksi yang cukup tinggi terhadap hasil kerja. Dengan kata lain, model yang digunakan dalam penelitian ini cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang diuji dan hasil kerja karyawan.

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai $F(9,70) = 15.989$ dan $p < 0.01$. Hal ini berarti bahwa secara simultan, variabel insentif, lembur, dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja. Dengan kata lain, kombinasi dari faktor-faktor ini secara statistik dapat memprediksi hasil kerja dengan cukup baik. Keberartian model secara keseluruhan juga menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam analisis memang memiliki relevansi dalam menjelaskan variasi dalam hasil kerja, sehingga model ini dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi performa karyawan.

Berdasarkan hasil koefisien regresi, variabel Insentif 1, Insentif 3, Lembur 1, Kinerja 2, dan Kinerja 3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja dengan $p < 0.05$. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam variabel-variabel tersebut dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan hasil kerja karyawan. Sebaliknya, Insentif 2 dan Lembur 2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan ($p > 0.05$), yang berarti keberadaan atau perubahan dalam variabel ini tidak memberikan dampak yang berarti terhadap hasil kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa dalam strategi manajemen kinerja, perusahaan dapat lebih fokus pada faktor-faktor yang memiliki dampak signifikan, sementara variabel yang tidak berpengaruh signifikan mungkin perlu dievaluasi kembali atau disesuaikan agar lebih relevan dengan tujuan peningkatan produktivitas karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, lembur, dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada hasil kerja mereka. Insentif yang diberikan dalam bentuk finansial maupun non-finansial dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Munawarah & Arwansyah, 2023), yang menemukan bahwa insentif finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Dua Elang Makmur. Penelitian mereka menunjukkan bahwa sistem penggajian tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi insentif finansial memiliki dampak yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam konteks PT Sumber Mitra Permata Indonesia, insentif yang diberikan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

Selain insentif, lembur juga berperan dalam mempengaruhi hasil kerja karyawan. Lembur yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, namun jika tidak diatur dengan bijak, dapat menimbulkan dampak negatif seperti kelelahan dan penurunan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua bentuk lembur memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sudjana & Swuezty, 2021) di PT Barberbox Putranza Indonesia, yang menemukan bahwa upah lembur memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini, ada jenis lembur yang tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja, yang mengindikasikan bahwa efektivitas lembur sangat bergantung pada bagaimana sistem lembur itu sendiri diterapkan di perusahaan. Jika lembur diberikan tanpa mempertimbangkan beban kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, dampaknya bisa menjadi negatif. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan lembur diimplementasikan secara optimal agar tetap mendukung produktivitas tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Kinerja karyawan juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi hasil kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, terdapat hubungan negatif antara beberapa aspek kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan dalam satu aspek kinerja dapat menyebabkan penurunan di aspek lain. Hal ini dapat terjadi karena beban kerja yang tinggi dapat mengorbankan aspek lain dari kinerja karyawan, seperti kualitas kerja atau kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andreani et al., 2020), yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Jasa Indonesia Semarang. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat mendorong produktivitas karyawan secara keseluruhan. Namun, dalam konteks PT Sumber Mitra Permata Indonesia, kinerja karyawan perlu dilihat secara lebih menyeluruh, karena peningkatan dalam satu aspek kinerja mungkin berdampak pada penurunan aspek lainnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola beban kerja secara seimbang agar produktivitas tetap optimal tanpa mengurangi aspek lain dari kinerja karyawan.

Analisis lebih lanjut terhadap hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara insentif, lembur, dan kinerja tidak selalu linier. Beberapa jenis insentif memiliki korelasi positif yang signifikan satu sama lain, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu jenis insentif dapat berkontribusi pada peningkatan insentif lainnya. Namun, ada juga variabel yang tidak memiliki korelasi signifikan, yang berarti bahwa keberadaannya berdiri sendiri tanpa keterkaitan yang kuat dengan faktor lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan strategi insentif yang lebih terarah, di mana insentif yang diberikan benar-benar selaras dengan kebutuhan dan motivasi karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arwansyah dan Munawarah (2023), ditemukan bahwa insentif finansial memiliki dampak yang lebih besar dibandingkan dengan sistem penggajian. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan harus lebih berfokus pada pemberian insentif yang langsung memberikan manfaat kepada karyawan.

Dalam hal kebijakan lembur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak semua jenis lembur memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih selektif dalam menerapkan sistem lembur agar tidak mengurangi produktivitas karyawan dalam jangka panjang. Penelitian Sudjana dan Swuezty (2021) juga menunjukkan bahwa upah lembur memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun perlu diimbangi dengan kebijakan kerja yang sehat. Jika lembur diterapkan secara berlebihan, hal ini dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di kalangan karyawan, yang justru dapat menurunkan hasil kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan kebijakan lembur dengan kebijakan kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Dari segi kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beberapa aspek kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan di satu aspek dapat menyebabkan penurunan di aspek lainnya. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang tidak seimbang atau kurangnya sumber daya yang memadai untuk menunjang pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andreani et al. (2020), yang menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian mereka, gaji menjadi faktor utama

yang meningkatkan kinerja, yang berarti bahwa sistem kompensasi yang baik dapat membantu menjaga keseimbangan antara berbagai aspek kinerja karyawan. Dalam konteks PT Sumber Mitra Permata Indonesia, perusahaan perlu memastikan bahwa beban kerja didistribusikan dengan baik agar semua aspek kinerja dapat ditingkatkan secara bersamaan tanpa mengorbankan satu aspek untuk aspek lainnya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, lembur, dan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan, tetapi hubungan antara variabel-variabel tersebut tidak selalu bersifat linier. Beberapa variabel memiliki hubungan positif yang signifikan, sementara yang lain tidak memiliki hubungan yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu menerapkan kebijakan insentif dan lembur dengan lebih hati-hati agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, beban kerja harus dikelola dengan baik agar tidak ada aspek kinerja yang dikorbankan demi aspek lainnya. Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini dan temuan dari penelitian terdahulu, PT Sumber Mitra Permata Indonesia dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengelola tenaga kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, lembur, dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja di PT Sumber Mitra Permata Indonesia. Insentif terbukti menjadi faktor utama yang meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, terutama insentif yang diberikan dalam bentuk finansial. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak lebih besar dibandingkan sistem penggajian dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem insentif yang efektif agar dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Selain itu, lembur juga berperan dalam mempengaruhi hasil kerja, tetapi efektivitasnya bergantung pada bagaimana kebijakan lembur tersebut diterapkan. Tidak semua bentuk lembur berkontribusi positif terhadap hasil kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan manajemen beban kerja yang baik. Penelitian ini menemukan bahwa lembur yang tidak dikelola dengan bijak dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan keseimbangan antara jam kerja dan kesejahteraan karyawan agar produktivitas tetap optimal.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan di satu aspek dapat berdampak negatif pada aspek lainnya. Hal ini menandakan bahwa beban kerja harus dikelola secara proporsional agar karyawan dapat mempertahankan performa terbaik mereka di berbagai aspek pekerjaan. Dengan menerapkan strategi yang tepat dalam pemberian insentif, pengelolaan lembur, dan distribusi beban kerja, PT Sumber Mitra Permata Indonesia dapat meningkatkan hasil kerja karyawan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Z., Sunuharyo, B. S., & Astuti, E. S. (2014). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan departemen produksi PT. Ekamas Fortuna Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1).
- Andreani, J. L. R., Sulistiyan, E., & Azizah. (2020). Kompensasi finansial dan non finansial serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16.
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., & Sartika, R. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik, penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(3).
- Munawarah, I., & Arwansyah, M. (2023). Pengaruh sistem penggajian, upah lembur, dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV. Dua Elang Makmur). *Jurnal Gici: Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.58890/jkb.v15i1.76>
- Safar, I., Mujahid, & Andini. (2022). Pengaruh talent management terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi pada PT. Borwita Citra Prima Makassar. *Jurnal Sinar Manajemen*, 9(1). <https://doi.org/10.56338/jsm.v9i1.2335>

- Sudaryono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mix methode*. PT RajaGrafindo Persada.
- 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). <https://doi.org/10.32722/eb.v20i2.4348>
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. UPT Perpustakaan Universitas Negeri Malang.
- Utami, V. M., Manafe, L. A., & Wulansari, D. (2023). Peningkatan kinerja karyawan; Ditinjau dari motivasi kerja. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Ekonomi*, 9(2). <https://doi.org/10.33197/jabe.vol9.iss2.2023.1123>