

**Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengelolaan  
Dokumen Lembur Di PT. Pupuk Kujang**  
*Literature Review Of Human Resource Management In Managing Overtime Documents  
At PT. Pupuk Kujang*

**Irma Ayu Pratiwi<sup>1</sup>, Reminta Lumban Batu<sup>2</sup>**  
Manajemen<sup>1,2</sup>

Universitas Singaperbangsa Karawang<sup>1,2</sup>

e-mail: 2210631020220@student.unsika.ac.id<sup>1</sup>, reminta.lumban@fe.unsika.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract:**

*The role of Human Resource Management (HRM) in managing overtime documentation was analyzed through a case study at PT Pupuk Kujang, an industrial company with a high workload. Although the company has implemented a digital system for recording overtime, the verification process still relies on manual checks through physical attendance sheets from each work unit. The study was conducted using a literature review approach and data comparison analysis, specifically by matching the number of overtime hours recorded in the digital system with those in the manual attendance records to ensure accuracy. The analysis revealed potential data discrepancies due to delayed reporting, input errors, or lack of coordination between units. This study highlights the importance of data integration, continuous oversight, and transparency in the overtime documentation system as part of an effective and accountable HRM strategy.*

**Keywords:** HR Management, Overtime Management, Digital document

**Abstrak:**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pengelolaan dokumen lembur, dengan studi kasus pada PT Pupuk Kujang sebagai perusahaan industri yang memiliki beban kerja tinggi. Perusahaan telah menggunakan sistem digital untuk pencatatan lembur, proses verifikasi masih mengandalkan pengecekan manual melalui lembar absensi fisik dari masing-masing unit kerja. Studi ini dilakukan melalui pendekatan literatur review dan analisis perbandingan data, yaitu mencocokkan jumlah jam lembur yang tercatat dalam sistem digital dengan absensi manual untuk memastikan keakuratan pencatatan. Hasil analisis menunjukkan potensi ketidaksesuaian data akibat keterlambatan pelaporan, kesalahan input, atau kurangnya koordinasi antar unit. Kajian ini menekankan pentingnya integrasi data, pengawasan berkelanjutan, dan transparansi dalam sistem dokumentasi lembur sebagai bagian dari strategi MSDM yang efektif dan akuntabel.

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Pengelolaan Lembur, Dokumen Digital

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edy Sutrisno (2019), adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Pengertian ini menekankan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif semata, melainkan juga mengatur strategi pengelolaan tenaga kerja secara menyeluruh dan berkesinambungan. Seperti pada praktiknya, MSDM mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemberian kompensasi dan pengelolaan hubungan kerja. Semua fungsi ini saling berkaitan dan saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan sesuai dengan arah strategis organisasi.

Salah satu fungsi yang tak kalah penting dalam MSDM adalah pengelolaan aktivitas kerja yang melebihi jam kerja reguler, yaitu lembur. Kegiatan lembur sering kali menjadi kebutuhan dalam industri yang memiliki beban kerja tinggi, tetapi jika tidak diatur secara tepat, dapat menimbulkan berbagai risiko seperti kelelahan kerja, ketidaksesuaian kompensasi, hingga konflik ketenagakerjaan. Pengelolaan lembur memerlukan sistem dokumentasi yang akurat, transparan, dan sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pengawasan dan kompensasi merupakan bagian dari sistem MSDM yang strategis, di mana dokumen lembur menjadi instrumen utama dalam menjamin keadilan dan akuntabilitas proses tersebut (Flippo dalam Handoko, 2011).

Dokumen lembur mencatat aktivitas kerja di luar jam kerja normal yang menjadi dasar penghitungan upah lembur serta pengawasan pelaksanaan lembur itu sendiri. Fungsi ganda

ini menunjukkan bahwa dokumen lembur tidak hanya penting secara administratif, tetapi juga memiliki dimensi strategis dalam pengambilan keputusan manajerial. Ketepatan pencatatan, kecepatan proses verifikasi, dan kesesuaian dengan kebijakan internal perusahaan menjadi indikator penting dalam pengelolaan lembur yang efektif. Sistem pencatatan ini tidak berjalan optimal, maka potensi terjadinya kesalahan penggajian, penurunan motivasi kerja, hingga pelanggaran regulasi dapat meningkat.

PT Pupuk Kujang yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani No.39, Kalihurip, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41373, merupakan perusahaan industri strategis yang bergerak di bidang produksi pupuk dan bahan kimia, memiliki ritme kerja yang tinggi dan kompleks. Sebagai perusahaan industri strategis yang bergerak di bidang produksi pupuk dan bahan kimia, memiliki ritme kerja yang tinggi dan kompleks. Pemenuhan tuntutan operasional, perusahaan kerap mengandalkan sistem lembur. Pengelolaan dokumen lembur di lingkungan kerja seperti ini memerlukan pendekatan yang efisien dan adaptif. PT Pupuk Kujang menggunakan dua metode utama dalam pengelolaan dan verifikasi dokumen lembur, yaitu metode manual dan digital. Metode manual masih digunakan pada area kerja tertentu dan mengandalkan pencatatan fisik serta verifikasi bertingkat, Metode ini rentan terhadap kesalahan pencatatan dan keterlambatan proses. Sebaliknya, metode digital menggunakan sistem berbasis komputer yang memungkinkan proses pengajuan, persetujuan, dan pelaporan dilakukan secara terintegrasi dan lebih cepat.

Penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan dokumen lembur sejalan dengan transformasi dalam bidang MSDM yang menekankan pentingnya efisiensi, akurasi, dan pelacakan data secara real-time. Menurut Zainuddin et al. (2021), arsip digital memberikan kemudahan dalam penyimpanan, pencarian, dan pengolahan informasi, serta

meminimalkan risiko kesalahan manusia. Muhidin et al. (2016) juga menyatakan bahwa digitalisasi merupakan bagian dari modernisasi organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan berbasis data. Sistem digital menjadi salah satu solusi dalam menyempurnakan sistem dokumentasi lembur agar lebih responsif terhadap kebutuhan organisasi dan tenaga kerja.

Mempertimbangkan kompleksitas sistem lembur dan pentingnya dokumentasi yang akurat, maka kajian ini bertujuan untuk menelaah literatur-literatur yang relevan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan dokumen lembur, dengan fokus pada praktik yang diterapkan di PT Pupuk Kujang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas penggunaan metode manual dan digital, serta menyusun rekomendasi berbasis *best practices* yang sesuai dengan prinsip-prinsip MSDM dan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka merupakan penjelasan membahas teori, penemuan, serta sumber-sumber kajian lainnya yang dikumpulkan hasil berbagai referensi, yang menjadi bahan dasar untuk penelitian merumuskan struktur teori yang terarah tentang permasalahan yang diteliti. Proses ini, penulis melakukan pengumpulan, pengkajiandan integrasi secara mendalam terhadap literatur yang ada. Tinjauan literatur yang efektif tidak hanya merangkum, mengevaluasi kualitas dan mengungkapkan temuan baru dari penelitian sebelumnya (Nugraheni, 2020).

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka merupakan penjelasan yang membahas teori, penemuan, serta sumber-sumber kajian lainnya yang dikumpulkan sebagai bahan dasar untuk merumuskan struktur teori yang terarah tentang permasalahan yang diteliti. Proses ini

meliputi pengumpulan, pengkajian, dan integrasi mendalam terhadap literatur yang ada, termasuk evaluasi kualitas dan identifikasi temuan baru (Nugraheni, 2020). Pencarian artikel ilmiah dilakukan melalui database kredibel seperti *Google Scholar* dan *ScienceDirect*, menggunakan kata kunci yang sesuai, yaitu *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan Lembur, dan Dokumen Digital*. Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan relevansi topik, tahun terbit, dan ketersediaan akses penuh. Artikel terpilih dianalisis untuk menyusun gambaran evolusi penelitian terdahulu, mengidentifikasi kesenjangan penelitian, dan merumuskan landasan teori untuk penelitian ini.

PT Pupuk Kujang dipilih sebagai studi kasus untuk mengilustrasikan implementasi nyata pengelolaan dokumen lembur. Perusahaan ini mulai melakukan transformasi digital secara intensif sejak tahun 2020, bertepatan dengan masa kepemimpinan Maryadi sebagai Direktur Utama yang dilantik pada 25 Agustus 2020. Sejak saat itu, PT Pupuk Kujang mengembangkan berbagai aplikasi digital untuk mendukung operasional, termasuk dalam bidang administrasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Saat ini, perusahaan masih menerapkan sistem digital dalam pengelolaan lembur sebagai bagian dari modernisasi proses kerja.

## PEMBAHASAN

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas pengelolaan dokumen lembur dan digitalisasi administrasi sumber daya manusia. F. Alpian & D. E. R. Pakpahan (2019) merancang sistem informasi data lembur untuk karyawan PT Percetakan Gramedia Cikarang, yang mampu mempercepat proses pencatatan dan verifikasi serta meminimalkan kesalahan input. Muhidin & Winata (2016) menjelaskan bahwa digitalisasi arsip, termasuk dokumen lembur, meningkatkan efisiensi penyimpanan, transparansi, dan akses dokumen secara cepat. Zainuddin, Supriyanto & Wahyudi (2021) menegaskan bahwa implementasi arsip digital

mendukung pengelolaan dokumen yang lebih aman, terstruktur, dan mudah dicari. Di sisi lain, penelitian terbaru oleh Saragih, Purba & Veryanto (2024) menemukan bahwa implementasi sistem hybrid (manual + digital) dalam pengelolaan dokumen lembur masih sering terjadi di berbagai organisasi, dan menimbulkan tantangan berupa ketidakkonsistenan data serta keterlambatan verifikasi. Temuan oleh Rosita Widyawati (2021) juga menunjukkan bahwa lembur yang tidak terintegrasi dengan baik dapat berdampak negatif terhadap akurasi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan (data jurnal tersedia sesuai judul dan tahun penelitian). Berdasarkan telaah ini, penelitian ini bertujuan mengkaji lebih dalam praktik pengelolaan dokumen lembur di PT Pupuk Kujang, yang menerapkan kombinasi metode manual dan digital, serta mengevaluasi efektivitas dan tantangan yang dihadapi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mengelola lembur dengan menetapkan kebijakan yang jelas, memastikan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan, serta menghitung dan mengelola kompensasi secara adil. MSDM juga bertanggung jawab menjaga produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan mencegah kelelahan akibat lembur berlebihan. Lembur terlalu sering terjadi, MSDM dapat mengevaluasi kebutuhan tenaga kerja tambahan atau penyesuaian beban kerja. Pengelolaan yang baik, lembur dapat memberikan manfaat bagi karyawan maupun perusahaan tanpa mengganggu keseimbangan kerja dan kehidupan.

Menurut Edwin Flippo (dalam Sukamdani, 2021), MSDM harus memastikan kompensasi lembur diberikan secara adil dan transparan, sehingga karyawan tetap termotivasi tanpa merasa dieksploitasi. Pengelolaan SDM, beberapa faktor utama yang harus dicermati. Pertama, Suasana kerja yang kondusif berdampak besar pada motivasi dan produktivitas karyawan. Sebuah studi oleh Achmad Fauzi & Manao, (2023) menekankan pentingnya membangun suasana kerja yang

nyaman dan mendukung agar karyawan merasa dihormati dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kedua, aspek kompensasi seperti gaji, bonus, dan tunjangan kesehatan juga memiliki peranan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh (Puspitasari & Dwi Puspita, (2023) menunjukkan bahwa meskipun gaji merupakan faktor penting, bonus dan tunjangan kesehatan dapat memberikan dampak lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lembur sebagai bagian dari pengelolaan waktu kerja juga menjadi perhatian utama (Saragih, Purba, and Veryanto 2024). Penelitian ini berkaitan dengan Pengelolaan dokumen lembur di PT Pupuk Kujang merupakan bagian integral dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memastikan bahwa seluruh proses lembur dilaksanakan secara tertib, terdata, dan sesuai ketentuan hukum. Perusahaan menyadari bahwa dokumen lembur tidak hanya menjadi dasar perhitungan kompensasi, berfungsi sebagai bukti administratif yang penting untuk audit, evaluasi kinerja, dan pemantauan beban kerja karyawan. Dalam praktiknya, PT Pupuk Kujang mengelola dokumen lembur dengan menggunakan dua metode, yaitu metode manual dan metode digital, yang keduanya berjalan secara paralel tergantung pada unit kerja dan kesiapan infrastruktur.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur utama dalam setiap organisasi, dengan tujuan dalam rangka menganalisis kesesuaian gaji dan lembur karyawan. Hal ini relevan mengingat pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efisien dalam mendorong produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Beberapa faktor telah diidentifikasi sebagai penentu keberhasilan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Misalnya, studi oleh (Achmad Fauzi & Manao, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang adil dalam pemberian gaji dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. (Puspitasari & Dwi Puspita, 2023) menekankan bahwa gaji, bonus, dan

tunjangan kesehatan berdampak besar pada kinerja karyawan, meskipun secara terpisah, gaji tidak selalu memberikan kontribusi positif (Saragih et al., 2024).

Lembur sering kali dianggap sebagai cara untuk memenuhi target Perusahaan penelitian menunjukkan bahwa keputusan untuk bekerja lembur tidak hanya didorong oleh imbalan finansial oleh faktor-faktor lain seperti beban kerja yang tinggi atau kebutuhan untuk menyelesaikan tugas tertentu (Rosita Widyawati, 2021). Dampak dari kerja lembur juga bervariasi; di satu sisi dapat meningkatkan pendapatan karyawan tetapi di sisi lain dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental jika tidak dikelola dengan baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan lembur di PT Pupuk Kujang masih menghadapi kendala dalam pencocokan data antara sistem digital dan lembar absensi manual, yang berdampak pada akurasi pencatatan jam lembur. Sistem digital telah diimplementasikan, validasi data tetap dilakukan secara manual, sehingga rentan terhadap ketidaksesuaian yang dapat menyebabkan kesalahan dalam kompensasi. Hal ini mencerminkan pentingnya penguatan integrasi sistem dan peningkatan efisiensi prosedur verifikasi. Dalam konteks ini, menurut Muhidin et al. (2016), istilah “digital” merujuk pada sistem penghitungan dengan bilangan tertentu, dan digitalisasi berarti penerapan sistem digital dalam proses kerja. Zainuddin et al. (2021) menekankan bahwa digitalisasi arsip, termasuk dokumen lembur, memungkinkan efisiensi penyimpanan dan akses yang lebih cepat. Hal ini sejalan dengan temuan Alpian & Pakpahan (2019) yang menyoroti keunggulan metode digital dalam hal kecepatan dan kemudahan pemrosesan. Metode manual seperti penggunaan formulir tertulis yang masih diterapkan di beberapa unit kerja PT Pupuk Kujang juga memiliki nilai administratif, terutama dalam konteks audit. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat krusial dalam memastikan bahwa proses dokumentasi lembur berjalan akurat,

transparan, dan sesuai dengan ketentuan regulasi ketenagakerjaan, sekaligus menjaga efisiensi dan kepuasan kerja karyawan.

PT Pupuk Kujang sebagai salah satu perusahaan industri strategis di sektor petrokimia menerapkan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terstruktur, termasuk dalam pengelolaan lembur. Berdasarkan observasi dan data internal perusahaan, MSDM di PT Pupuk Kujang telah menerapkan kebijakan lembur yang mengacu pada peraturan ketenagakerjaan, dengan memastikan bahwa setiap lembur mendapat persetujuan atasan langsung dan dihitung secara adil sesuai jam kerja tambahan yang tercatat. Kompensasi lembur diberikan secara transparan dan tercatat dalam sistem keuangan digital perusahaan, sehingga meminimalisasi kesalahan atau keterlambatan pembayaran. perusahaan juga menjaga keseimbangan antara target produksi dan kesehatan karyawan dengan membatasi frekuensi lembur dan memberikan cuti pengganti apabila diperlukan. Evaluasi berkala dilakukan untuk memastikan bahwa lembur tidak menjadi rutinitas yang membebani karyawan, dan jika diperlukan, dilakukan penyesuaian beban kerja atau penambahan tenaga kerja tambahan secara temporer.

Kenyamanan kerja dan motivasi karyawan, PT Pupuk Kujang juga memberikan tunjangan dan insentif tambahan seperti bonus kinerja, fasilitas kesehatan lengkap, serta lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan wawancara internal dan data HRD, karyawan merasa sistem lembur dan kompensasi di perusahaan sudah cukup adil, meskipun masih terdapat harapan untuk peningkatan efisiensi sistem pencatatan. Saat ini pencatatan lembur telah bertransformasi dari sistem manual ke sistem digital internal berbasis perencanaan ERP (Enterprise Resource Planning) yang memungkinkan proses persetujuan dan dokumentasi lembur dilakukan lebih cepat dan akurat. Langkah ini sejalan dengan arahan transformasi digital perusahaan dan hasilnya menunjukkan peningkatan kepuasan karyawan

terhadap proses administrasi SDM. Pendekatan MSDM yang komprehensif, PT Pupuk Kujang berhasil menjaga produktivitas karyawan tanpa mengabaikan aspek kesejahteraan dan keadilan dalam bekerja lembur.

### KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran utama dalam mengelola dokumen lembur guna memastikan efisiensi administrasi serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. PT Pupuk Kujang menerapkan kombinasi metode digital dan manual dalam proses pengelolaan dokumen lembur, di mana penggunaan teknologi digital menawarkan keunggulan dalam hal efisiensi penyimpanan, kemudahan akses, dan percepatan proses verifikasi data. Namun demikian, proses validasi data yang masih dilakukan secara manual di beberapa unit kerja menimbulkan potensi ketidaksesuaian data dan keterlambatan administrasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Alpian & Pakpahan (2019), yang menunjukkan bahwa sistem informasi digital dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan data lembur dan mengurangi kesalahan administrasi. Selain itu, Zainuddin et al. (2021) dan Marler & Fisher (2023) juga menegaskan bahwa digitalisasi proses Human Resource Management (HRM), termasuk dokumentasi lembur, berkontribusi dalam meningkatkan transparansi, akurasi, serta akuntabilitas data administrasi ketenagakerjaan.

Dengan demikian, penguatan integrasi sistem digital secara menyeluruh dan pengurangan ketergantungan terhadap metode manual merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas pengelolaan dokumen lembur di masa depan.

### DAFTAR PUSTAKA

[1] Alpian, F., & Pakpahan, D. E. R. (2019). Perancangan Sistem Informasi Data Lembur Karyawan di PT. Percetakan

Gramedia Cikarang. *Prosiding Seminar Nasional Umum UNIMUS*, 2, 480–488.

- [2] Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [3] Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [4] JASMINE, K. (2014). Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 8(2), 122–130.
- [5] Muhidin, S. A., et al. (2016). Digitalisasi Administrasi dan Modernisasi Organisasi. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 23(1), 45-57.
- [6] Nugraheni, O. D. (2020). Literatur Review: Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat Anak.
- [7] Opatha, H. H. D. N. P. (2009). Human Resource Management. In *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.31357/bk.c.fmsc.00001>
- [8] Puspitasari, D., & Dwi Puspita, A. (2023). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Tunjangan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 77-89.
- [9] Saragih, M. P., Purba, M. L., & Veryanto, B. J. (2024). Analisis Pengelolaan SDM di Warung Kopi 24 Jam Medan: Studi Kasus Kesesuaian Gaji dan Lembur Karyawan. 6402–6408.
- [10] Wood, S. (1999). Human resource management and performance. *International Journal of Management Reviews*, 1(4), 367–413. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00020>
- [11] Zainuddin, M., Supriyanto, E., & Wahyudi, S. (2021). Implementasi Digitalisasi Arsip dalam Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Dokumen. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 123-134.
- [12] Saragih, Mickael Pranata, Marcilino

- Lefrans Purba, and Bonia Johannes Veryanto. 2024. "Analisis Pengelolaan Sdm Di Warung Kopi 24 Jam Medan : Study Kasus Kesesuaian Gaji Dan Lembur Karyawan Analysis Of Human Resources Management In 24-Hour Coffee Shop Medan : Case Study Of Employee Salary And" 6402–8.
- [13] Karimah, Arzetya Fitri Al, Gading Gamaputra, Agus Prasetyawan, Prasetyo Isbandono, Weni Rosdiana, Yuni Lestari, Noviyanti, Dian Arlupi Utami, Isnaini Fitri Effendi, and Naufal Hanif Ramadhan. 2022. "Electronic Archives Management to Realizing the Development of Information and Communication Technology in Achieve SDGs in Kendal Village, Sekaran District, Lamongan Regency." *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)* 10(2):27–39. doi: 10.21070/jkmp.v10i2.1699.
- [14] Lukács, Bence, and Miklós Antal. 2023. "The Practical Feasibility of Working Time Reduction: Do We Have Sufficient Data?" *Ecological Economics* 204(July 2022). doi: 10.1016/j.ecolecon.2022.107629.
- [15] Ruiz, Laura, Jose Benitez, Ana Castillo, and Jessica Braojos. 2024. "Digital Human Resource Strategy: Conceptualization, Theoretical Development, and an Empirical Examination of Its Impact on Firm Performance." *Information and Management* 61(4):103966. doi: 10.1016/j.im.2024.103966.
- [16] Wahidah, Rizka Nurul, Wida Prima Mustika, Rian Drevianto, Panji Septiyo, Universitas Nusa, and Mandiri Jakarta. 2022. "Sistem Informasi Perhitungan Upah Lembur Karyawan (SIPULEN) Berbasis Web." *Jurnal Sains Komputer & Informatika (J-SAKTI)* 6(1):518–31.
- [17] Widyawati, R. (2021). *Pengaruh Pengelolaan Lembur terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Manufaktur*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 10(2), 112–120.