

Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMASDAMA) Terhadap Kinerja Karyawan Dan Efisiensi Biaya Lembur Rumah Sakit

Ita Lutfiana¹, Abdul Aziz Alimul Hidayat², Amirul Amalia^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Pascasarjana Administrasi Kesehatan Universitas Muhammadiyah Lamongan, Jawa Timur
Email: amirul_amalia@umla.ac.id

Abstrak

This study examined the effect of SIMASDAMA implementation on employee performance and overtime cost efficiency at Abdurrahman Syamsuri Hospital using a quantitative cross-sectional design with 71 employees. Data were analyzed using Chi-square, logistic regression, and Sobel tests. The results showed that SIMASDAMA significantly improved employee performance ($p=0.043$), but did not significantly affect overtime cost efficiency ($p=0.444$). Employee performance also had no significant effect on overtime efficiency ($p=0.453$) and did not mediate the relationship between system implementation and overtime costs. Although SIMASDAMA enhanced administrative performance and work discipline, overtime efficiency appears to be more influenced by structural factors such as workload distribution and workforce planning. Therefore, integrating information systems with workload-based HR planning is essential to improve operational cost efficiency. service innovation that makes patients feel satisfied with the services provided by the hospital.

Kata Kunci: Human Resource Management Information System, SIMASDAMA, employee performance, overtime cost efficiency, hospital.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan yang memiliki kompleksitas operasional tinggi. Secara global, tantangan utama manajemen SDM adalah menjaga produktivitas tenaga kerja sekaligus mengendalikan biaya operasional, termasuk biaya lembur yang cenderung meningkat akibat ketidakseimbangan beban kerja dan sistem administrasi yang belum optimal (Armstrong, 2020). Organisasi yang tidak mampu mengelola SDM secara sistematis berisiko mengalami penurunan kinerja serta inefisiensi keuangan (Dessler, 2021).

Pada skala nasional, berbagai institusi kesehatan di Indonesia masih menghadapi permasalahan kinerja pegawai dan tingginya beban administrasi manual yang berdampak pada rendahnya efisiensi kerja (Wahyuni & Ardiansyah, 2022). Selain itu, peningkatan biaya lembur sering kali terjadi akibat perencanaan jadwal kerja yang kurang efektif dan belum didukung sistem informasi terintegrasi (Santoso & Dewi, 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM menjadi kebutuhan strategis, bukan sekadar pilihan.

Secara lokal, berdasarkan survei awal di salah satu rumah sakit, sistem penilaian kinerja masih dilakukan secara manual dan belum terdokumentasi secara objektif. Tingkat kepatuhan presensi tercatat sebesar 87% dan kedisiplinan waktu kerja 75%, masih di bawah standar mutu internal sebesar 97%. Di sisi lain, biaya lembur meningkat akibat mekanisme on call, pengisian shift pegawai cuti, serta jam kerja melebihi waktu reguler. Jika kondisi ini berlanjut, maka dapat

berdampak pada meningkatnya beban kerja pegawai, risiko kelelahan, penurunan mutu pelayanan, serta inefisiensi anggaran operasional.

Kronologi permasalahan menunjukkan bahwa sistem administrasi SDM yang manual menyebabkan potensi bias penilaian, kesalahan input data, keterlambatan verifikasi, serta kurangnya integrasi antara presensi, kinerja, dan perhitungan lembur. Situasi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kebutuhan manajemen berbasis data dengan praktik pengelolaan SDM yang masih konvensional. Padahal, penelitian terdahulu membuktikan bahwa implementasi Human Resource Information System (HRIS) mampu meningkatkan kinerja pegawai dan mengoptimalkan proses manajemen SDM secara signifikan (Syuryatman et al., 2025; Panjaitan, 2023).

Sebagai solusi strategis, rumah sakit mulai mengimplementasikan Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMASDAMA) berbasis digital yang terintegrasi. Sistem ini memungkinkan pemantauan kinerja secara real time, pencatatan lembur yang akurat, pengelolaan shift otomatis, serta penyusunan laporan berbasis data. Digitalisasi ini diharapkan mampu meningkatkan objektivitas evaluasi kinerja sekaligus menekan pemborosan biaya lembur melalui pengendalian jam kerja yang lebih sistematis (Khoirunnisa et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi SIMASDAMA terhadap kinerja karyawan dan efisiensi biaya lembur, termasuk menguji peran kinerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen SDM berbasis teknologi di sektor kesehatan serta menjadi dasar rekomendasi kebijakan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan pada satu waktu pengamatan untuk menganalisis pengaruh Implementasi SIMASDAMA (X) terhadap Kinerja Karyawan (M) dan Efisiensi Biaya Lembur (Y). Penelitian dilaksanakan pada Januari–Februari 2026 di sebuah rumah sakit swasta. Populasi penelitian berjumlah 182 karyawan (non-outsourcing) yang telah menggunakan sistem SIMASDAMA. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria inklusi: karyawan aktif, terdampak langsung oleh implementasi sistem, serta memiliki riwayat lembur tercatat dalam sistem. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 71 responden sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber. Data primer diperoleh menggunakan kuesioner skala ordinal (Likert 1–5) untuk mengukur variabel Implementasi SIMASDAMA (indikator: perceived usefulness, perceived ease of use, attitude toward using, behavioral intention to use, actual system use) dan Kinerja Karyawan (indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, pencapaian tujuan). Data sekunder diperoleh melalui dokumentasi payroll untuk mengukur Efisiensi Biaya Lembur berdasarkan perbandingan biaya standar dan biaya aktual lembur mengacu pada regulasi PP No. 35 Tahun 2021. Sebelum

analisis, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas (Pearson Product Moment, $r \text{ tabel} = 0,233$) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha $> 0,60$).

Analisis data meliputi analisis univariat untuk menggambarkan distribusi masing-masing variabel, analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antarvariabel kategorikal, serta analisis multivariat menggunakan regresi logistik untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($p < 0,05$). Selain itu, analisis mediasi menggunakan **Sobel Test** digunakan untuk menguji apakah Kinerja Karyawan (M) memediasi pengaruh Implementasi SIMASDAMA (X) terhadap Efisiensi Biaya Lembur (Y). Seluruh analisis dilakukan menggunakan SPSS versi 25.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data terhadap 71 responden, karakteristik subjek penelitian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan terakhir, masa kerja, serta distribusi unit kerja atau departemen. Distribusi frekuensi dari masing-masing karakteristik tersebut disajikan dalam poin-poin berikut:

Karakteristik Responden

Pada tabel 1 mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 46 orang (64,8%). Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 25 orang (35,2%).

Tabel 1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	25	35.2
Perempuan	46	64.8
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 2, mayoritas responden berada pada rentang 20-30 tahun sebanyak 40 orang (56,3%), usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang (42,3%), dan 1 orang (1,4%) yang berusia di atas 40 tahun.

Tabel 2 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	40	56.3
31-40 Tahun	30	42.3
> 40 Tahun	1	1.4
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 3, mayoritas responden merupakan lulusan D1/D2/D3 sebanyak 34 orang (47,9%) dan lulusan S1/S2/S3 sebanyak 32 orang (45,1%). Sementara itu, sisanya berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 orang (7,0%).

Tabel 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	5	7.0
D1/D2/D3	34	47.9
S1/S2/S3	32	45.1
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 4, mayoritas responden telah bekerja selama lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (70,4%). Sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun berjumlah 21 orang (29,6%).

Tabel 4 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	21	29.6
> 2 Tahun	50	70.4
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5, responden terbanyak berasal dari bagian Rawat Inap yaitu sebanyak 30 orang (42,3%), diikuti oleh unit Kamar Bersalin sebanyak 8 orang (11,3%). Sisanya tersebar di berbagai departemen seperti IGD, Kamar Operasi, dan Laboratorium dengan persentase masing-masing di bawah 10%.

Tabel 5 Frekuensi Responden Berdasarkan Departemen

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
Driver	3	4.2
Helper	1	1.4
IGD	7	9.9
IPSRS	2	2.8
Kamar Bersalin	8	11.3
Kamar Operasi	7	9.9
Laborat	7	9.9
Poliklinik	2	2.8
Radiologi	4	5.6
Rawat Inap	30	42.3
Jumlah	71	100

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini mencakup variabel independen yaitu Implementasi Simasdama (X), variabel mediator yaitu Kinerja Karyawan (M), dan variabel dependen yaitu Efisiensi Biaya Lembur (Y). Distribusi frekuensi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 6, mayoritas responden menilai Implementasi Simasdama berada pada kategori Baik, yaitu sebanyak 48 orang (67,6%). Selanjutnya, terdapat 20 orang (28,2%) yang menilai dalam kategori Cukup Baik, dan hanya 3 orang (4,2%) yang menilai Kurang Baik.

Tabel 6 Tingkat Implementasi Simasdama

Implementasi Simasdama	Frekuensi	Persentase
Baik	48	67.6
Cukup Baik	20	28.2
Kurang Baik	3	4.2
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 7 Kinerja Karyawan mayoritas berada pada kategori Baik yaitu sebanyak 59 orang (83,1%), sedangkan sisanya berada pada kategori Cukup Baik sebanyak 12 orang (16,9%). Tidak ditemukan responden yang memiliki kinerja dalam kategori Kurang Baik.

Tabel 7 Tingkat Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
Baik	59	83.1
Cukup Baik	12	16.9
Kurang Baik	0	0
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 8 Efisiensi Biaya Lembur mayoritas berada pada kategori Efisien yaitu sebanyak 53 orang (74,6%), sedangkan responden yang menilai dalam kategori Tidak Efisien adalah sebanyak 18 orang (25,4%).

Tabel 8 Efisiensi Biaya Lembur

Efisiensi Biaya Lembur	Frekuensi	Persentase
Efisien	53	74.6
Tidak Efisien	18	25.4
Jumlah	71	100

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel dalam penelitian, yaitu pengaruh Implementasi SIMASDAMA (X) terhadap Kinerja Karyawan (M), serta pengaruh keduanya terhadap Efisiensi Biaya Lembur (Y). Hasil pengujian hubungan tersebut disajikan sebagai berikut:

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa Nilai *Pearson Chi-Square* menunjukkan angka 0,048. Karena nilai ini $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Implementasi Simasdama dengan Kinerja Karyawan di rumah sakit

Tabel 9 Uji pengaruh X terhadap M

Chi-Square Tests			
Value		df	Asymptotic Significance (2sided)
Pearson Chi-Square	6.089 ^a	2	.048
Likelihood Ratio	4.508	2	.105
Linear-by-Linear Association	4.060	1	.044
N of Valid Cases	71		
a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .51.			

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi logistik pada tabel Variables in the Equation, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,444. Karena nilai signifikansi $0,444 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa, Implementasi Simasdama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi Biaya Lembur di Rumah sakit .Selain itu, nilai koefisien B yang negatif (-0,406) dan nilai Exp(B) atau odds ratio sebesar 0,666 menunjukkan bahwa perubahan pada tingkat implementasi Simasdama belum memberikan dampak perubahan yang nyata terhadap peluang terjadinya efisiensi biaya lembur.

Tabel 10 Uji Pengaruh X terhadap Y

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Simasdama	-.406	.530	.587	1	.444	.666
Constant	2.162	1.456	2.206	1	.137	8.691
a. Variable(s) entered on step 1: Simasdama.						

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Pada tabel 11 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,453. Nilai signifikansi $0,453 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Efisiensi Biaya Lembur di Rumah Sakit. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien B sebesar -0,621 yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja individu karyawan dalam penelitian ini tidak menjadi prediktor kuat yang memengaruhi tinggi atau rendahnya efisiensi biaya lembur secara statistik.

Tabel 11 Analisis Pengaruh M terhadap Y

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Kinerja Karyawan	-.621	.828	.562	1	.453	.538
	Constant	2.851	2.396	1.415	1	.234	17.307
	a. Variable(s) entered on step 1: Kinerja Karyawan.						

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Hasil Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara simultan, khususnya untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan (M) memediasi pengaruh Implementasi SIMASDAMA (X) terhadap Efisiensi Biaya Lembur (Y).

Berdasarkan tabel 12 diperoleh nilai koefisien jalur (a) sebesar 0,160 dengan nilai signifikansi 0,043 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Implementasi Simasdama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 12 Pengaruh Simasdama (X) terhadap Kinerja Karyawan (M)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.409	.210		11.491	.000
	Simasdama	.160	.078	.241	2.061	.043
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 13 hasil uji pada tabel 5.17, ketika variable Implementasi Simasdama (X) dan Kinerja Karyawan (M) diuji secara bersama-sama terhadap Efisiensi Biaya Lembur (Y), ditemukan bahwa baik Simasdama maupun Kinerja Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efisiensi Biaya Lembur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Simasdama

sebesar 0,552 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,563, di mana keduanya lebih besar dari taraf nyata 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan dalam model ini, kedua variabel tersebut belum memberikan dampak nyata terhadap efisiensi biaya lembur di Rumah Sakit.

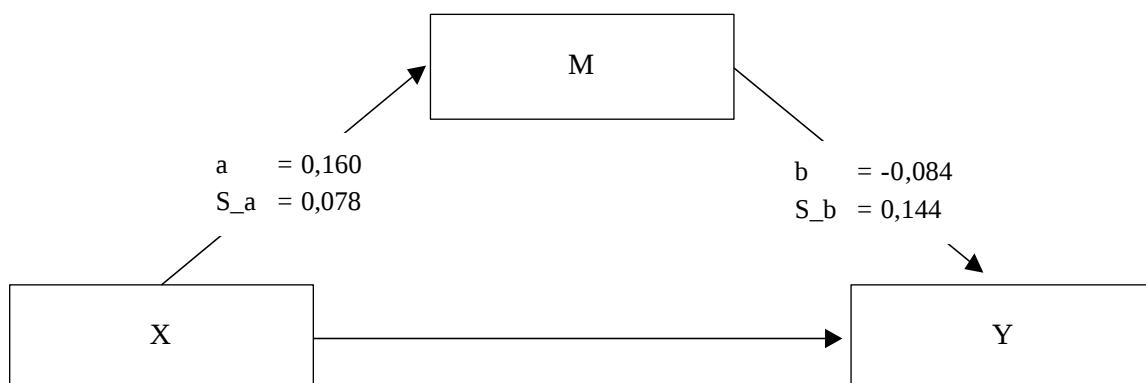
Tabel 13 Pengaruh Simasdama (X) dan Kinerja (M) terhadap Efisiensi (Y)

Coefficients^a					
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.135	.428		2.650	.010
Simasdama	-.057	.096	-.074	-.598	.552
Kinerja Karyawan	-.084	.144	-.072	-.582	.563

a. Dependent Variable: Efisiensi Biaya Lembur

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan maka untuk menentukan apakah terjadi efek mediasi, kita harus menghitung. Standard Error dari koefisien tidak langsung. Melihat nilai signifikansi pada pengaruh b (Kinerja ke Efisiensi) sebesar 0,563 ($> 0,05$), maka secara otomatis syarat mediasi menurut metode Baron & Kenny atau Uji Sobel tidak terpenuhi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak terbukti memediasi pengaruh implementasi SIMASDAMA terhadap efisiensi biaya lembur. Hal ini dikarenakan meskipun SIMASDAMA mampu meningkatkan Kinerja, peningkatan Kinerja tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan Efisiensi Biaya Lembur di Rumah Sakit



Gambar 1 Uji Sobel
Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa implementasi SIMASDAMA berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa sistem informasi manajemen SDM berbasis digital tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan disiplin, akuntabilitas, dan produktivitas kerja. Sebelum implementasi, proses absensi, pengajuan lembur, dan pencatatan kehadiran masih bersifat manual sehingga berpotensi menimbulkan keterlambatan dan kurangnya transparansi. Setelah sistem diterapkan secara terintegrasi dan real-time, proses kerja menjadi lebih tertib dan terdokumentasi, sehingga berdampak pada peningkatan performa individu (Laudon & Laudon, 2019; Wibowo, 2024).

Karakteristik responden turut memperkuat temuan tersebut. Mayoritas karyawan berada pada usia produktif (20–40 tahun) dengan tingkat pendidikan diploma dan sarjana, serta masa kerja lebih dari dua tahun. Dalam kerangka Technology Acceptance Model (TAM) dan Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (UTAUT), usia, pendidikan, dan pengalaman merupakan faktor yang memengaruhi persepsi kemudahan penggunaan dan kebermanfaatan sistem. Individu dengan pengalaman dan latar belakang pendidikan yang memadai cenderung memiliki intensi penggunaan yang lebih tinggi terhadap teknologi digital (Venkatesh et al., 2003; Marikyan & Papagiannidis, 2025).

Meskipun demikian, implementasi SIMASDAMA tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi biaya lembur ($p > 0,05$). Secara deskriptif, sebagian besar biaya lembur sudah tergolong efisien, namun tidak terdapat hubungan statistik yang kuat antara kualitas implementasi sistem dan penurunan biaya lembur. Koefisien negatif menunjukkan kecenderungan penurunan biaya seiring peningkatan kualitas sistem, tetapi pengaruhnya belum signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa efisiensi lembur lebih dipengaruhi oleh kebijakan penjadwalan dan perencanaan tenaga kerja dibanding sekadar keberadaan sistem informasi (Morse et al., 2024; Udin, 2025).

Kinerja karyawan juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap efisiensi biaya lembur ($p > 0,05$). Walaupun mayoritas karyawan berada pada kategori kinerja baik, kebutuhan lembur tetap muncul akibat faktor struktural seperti fluktuasi jumlah pasien, keterbatasan tenaga, serta tuntutan pelayanan 24 jam. Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, lembur sering kali dipicu oleh dinamika operasional, bukan semata oleh rendahnya performa individu (Bae, 2024; Canadian Institute for Health Information, 2026).

Uji mediasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak memediasi hubungan antara implementasi SIMASDAMA dan efisiensi biaya lembur. Artinya, peningkatan kinerja akibat digitalisasi lebih berdampak pada kualitas dan keteraturan administrasi, namun belum mampu menekan biaya operasional secara langsung. Fenomena ini sejalan dengan konsep “paradoks produktivitas”, di mana peningkatan efisiensi administratif tidak selalu diikuti penurunan biaya apabila tidak disertai kebijakan strategis yang terintegrasi (Griffiths, 2022; Wibowo & Sari, 2024).

Secara praktis, agar SIMASDAMA berkontribusi lebih nyata terhadap efisiensi biaya lembur, diperlukan integrasi antara sistem informasi dan kebijakan

manajerial. Pengembangan dashboard eksekutif, sistem peringatan dini batas lembur, serta integrasi data beban kerja berbasis Workload Indicators of Staffing Need (WISN) dapat menjadi langkah strategis. Dengan pendekatan berbasis data dan penguatan perencanaan SDM, sistem tidak hanya berfungsi sebagai alat monitoring, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian biaya yang preventif dan berkelanjutan (Griffiths, 2022; Udin, 2025).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SIMASDAMA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi biaya lembur, baik secara langsung maupun melalui kinerja karyawan sebagai variabel mediasi. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen SDM efektif dalam meningkatkan disiplin dan kualitas administrasi kinerja, tetapi belum cukup kuat menekan biaya operasional tanpa dukungan kebijakan manajerial dan perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada belum dimasukkannya variabel operasional seperti beban kerja unit, rasio kecukupan tenaga, dan fluktuasi jumlah pasien, serta penggunaan desain cross-sectional yang belum mampu menangkap dampak jangka panjang implementasi sistem.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel intervening atau moderating, menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali hambatan penggunaan sistem, serta menerapkan desain longitudinal. Secara praktis, manajemen perlu mengoptimalkan SIMASDAMA melalui integrasi KPI individu dan unit, pengembangan executive dashboard dan sistem peringatan dini lembur, serta penerapan pendekatan perencanaan SDM berbasis beban kerja seperti WISN agar pengendalian biaya lembur dapat dilakukan secara preventif, terukur, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arin, & Sumanti, L. (2024). Implementasi Sistem Informasi SDM dan Dampaknya terhadap Proses Bisnis Organisasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(2), 77–85.
- Erlianti, R. (2024). Strategi Pengelolaan SDM dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 5(1), 11–20.
- Garrison, R. H., Noreen, E. W., & Brewer, P. C. (2021). *Managerial Accounting* (16th ed.). McGraw Hill.
- Haryono, E., Slamet, M., & Damar, S. (2023). *Statistika SPSS 28*. Widina Bhakti Persada Bandung. www.penerbitwidina.com
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ibrahim, A., & Ali, M. (2023). Top Management Support and HRIS Implementation Success. *International Journal of Human Capital*, 8(1), 22–30.
- Khoirunnisa, A., Putra, R., & Dewi, Y. (2025). Internal Control System and HRIS Efficiency in Organizational Performance. *Journal of Administrative Science*, 6(1), 45–58.

- Kusuma Putra, A., & Farisi, M. (2020). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 3(2), 88–97.
- Lubis, F., & Adlina, S. (2025). Transformasi Digital SDM melalui HRIS. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 9(1), 13–25.
- Mangkuprawira, T. (2018). *Strategi Pengembangan SDM melalui Sistem Informasi Manajemen SDM*. Prenada Media.
- Muslimin, D., Madjid, N., Ika Effendi, N., Simarmata, N., Ristiyana, R., Langelo, W., Anggita Safitri, T., Anggoro Seto, A., Sunariyanto, Putra Ode, A., Indriyanti, R., Sulistiyani, Triwijayati, A., Hadawiah, & Januarsi, Y. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Get Press Indonesia.
- Nusawork. (2024). Implementasi HRIS dan Faktor Penerimaan Pengguna. *HR Technology Review*, 2(3), 30–38.
- Panjaitan, D. (2023). Pengaruh HRIS terhadap Efisiensi Administrasi SDM. *Jurnal Teknologi Informasi Bisnis*, 8(2), 55–63.
- Pemerintah Pusat. (2021). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja*.
- Santoso, B., & Dewi, L. (2023). Evaluasi Biaya Lembur dan Efisiensi Operasional Perusahaan. *Jurnal Produktivitas Kerja*, 4(1), 42–50.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Setiono, & Enni, R. (2020). Human Resource Management Practices and Organizational Success. *Journal of Business and Management*, 6(3), 99–107.
- Sima, D., Kartika, R., & Fadil, M. (2020). Digital HR Transformation and HRIS Adoption. *Journal of Information Systems*, 5(2), 60–68.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syuryatman, D., Arifin, T., & Mulyono, M. (2025). HRIS Integration and Work Performance in Public Institutions. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(1), 1–10.
- Wahyuni, F., & Ardiansyah, R. (2022). Evaluasi Sistem Kinerja Karyawan Berbasis Penilaian Manual. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 66–74.
- Wicaksono, S. R. (2022). *Technology Acceptance Model*. CV. Seribu Bintang.
- Yogesh, S., Kumar, A., & Dewan, R. (2021). Human Resource Planning and Management Systems. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 109–120.