

Hubungan Jam Kerja Berlebih, Kinerja, dan Hasil Kerja Karyawan: Studi *Systematic Literature Review*

RA Rodia Fitri Indiriani¹⁾, Marsinah²⁾, Hatidah³⁾, Muhammad Bambang
Purwanto⁴⁾

^{1,3}Politeknik Prasetiya Mandiri, ^{2,4}Universitas Palembang

Email: radenrasyah@yahoo.com, marsinah335@gmail.com,
hatidah.3719@gmail.com, bambang.purwanto@unpal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mensintesis bukti empiris mengenai hubungan *overtime* atau jam kerja berlebih dengan produktivitas, kinerja, dan hasil kerja karyawan. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Literatur dikaji berdasarkan penelitian mengenai *overtime*, jam kerja panjang, produktivitas, kinerja, dan hasil kerja karyawan. Hasil sintesis menunjukkan bahwa hubungan *overtime* dengan produktivitas bersifat kompleks dan kondisional. Dalam jangka pendek, *overtime* dapat meningkatkan produktivitas melalui tambahan waktu dan usaha sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan mencapai target organisasi. Namun, *overtime* yang berlangsung terlalu lama atau dilakukan secara berulang dapat memicu kelelahan, berkurangnya waktu pemulihan, gangguan tidur, stres, dan konflik kehidupan kerja yang selanjutnya menurunkan kinerja dan kualitas hasil kerja. Temuan juga menunjukkan bahwa dampak *overtime* dipengaruhi oleh durasi dan intensitas lembur, sifat sukarela atau wajib, otonomi kerja, dukungan organisasi, beban kerja, *work-life balance*, dan kesempatan pemulihan. Dengan demikian, *overtime* menunjukkan *double-edged effect*, sehingga pengelolaannya perlu mempertimbangkan keseimbangan antara tambahan usaha dan pemulihan sumber daya karyawan.

Kata kunci: *overtime*, produktivitas, kinerja karyawan, hasil kerja.

Abstract

This study aims to synthesize empirical evidence regarding the relationship between overtime or overtime and employee productivity, performance, and work outcomes. The study uses the Systematic Literature Review method with reference to the PRISMA 2020 guidelines. The literature is reviewed based on research on overtime, long working hours, productivity, performance, and employee work outcomes. The results of the synthesis show that the relationship between overtime and productivity is complex and conditional. In the short term, overtime can increase productivity through additional time and effort so as to allow employees to complete more work and achieve organizational targets. However, overtime that lasts too long or is repeated can trigger fatigue, reduced recovery time, sleep disturbances, stress, and work-life conflicts that further reduce performance and quality of work results. The findings

also show that the impact of overtime is influenced by the duration and intensity of overtime, voluntary or mandatory nature, work autonomy, organizational support, workload, work-life balance, and recovery opportunities. Thus, overtime shows a double-edged effect, so its management needs to consider the balance between additional effort and the recovery of employee resources.

Keywords: *overtime*, Productivity, Employee Performance, Work Outcomes.

Pendahuluan

Perubahan lingkungan bisnis, persaingan yang semakin dinamis, serta tuntutan pencapaian target dalam waktu terbatas mendorong organisasi untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja. Salah satu praktik yang lazim digunakan adalah *overtime* atau kerja lembur, yaitu penambahan waktu kerja di luar jam kerja reguler untuk memenuhi peningkatan beban kerja, menyelesaikan target, atau menjaga keberlanjutan operasional. Dari perspektif manajemen, kebijakan ini tampak rasional karena tambahan waktu kerja memungkinkan organisasi memperoleh tambahan output tanpa harus segera menambah jumlah tenaga kerja. Namun, hubungan antara lamanya waktu kerja dan produktivitas tidak sesederhana penambahan input waktu yang menghasilkan kenaikan output secara proporsional. Kang (2024) menegaskan bahwa peningkatan jam kerja dapat diikuti penurunan produktivitas per jam, sehingga manfaat ekonomis dari tambahan waktu kerja perlu dipertimbangkan bersama dengan perubahan kapasitas produktif pekerja. Dalam konteks ini, persoalan overtime bukan lagi sekadar berapa lama karyawan bekerja, melainkan seberapa efektif tambahan waktu tersebut dapat dikonversi menjadi kinerja dan hasil kerja yang produktif.

Secara konseptual, overtime dapat memberikan konsekuensi yang berbeda bagi organisasi maupun karyawan. Pada satu sisi, tambahan jam kerja memungkinkan pekerja mencurahkan lebih banyak waktu dan usaha untuk menyelesaikan tugas, merespons peningkatan permintaan, atau memenuhi tenggat pekerjaan. Perspektif *heavy-work investment* bahkan memandang investasi waktu dan usaha yang tinggi sebagai fenomena yang dapat menghasilkan berbagai outcome organisasi, meskipun konsekuensinya bergantung pada motif dan kondisi yang menyertai investasi kerja tersebut (Rabenu & Shkoler, 2022). Loscalzo et al.

(2023) juga menunjukkan bahwa *heavy-work investment* perlu dipahami bersama faktor individual dan organisasional karena investasi kerja yang tinggi tidak selalu menghasilkan outcome yang seragam. Dengan demikian, tambahan waktu kerja dalam batas tertentu mungkin membantu penyelesaian pekerjaan, tetapi durasi kerja semata tidak dapat digunakan sebagai indikator produktivitas. Produktivitas juga ditentukan oleh intensitas usaha, kualitas pekerjaan, efisiensi penggunaan waktu, kondisi fisik dan psikologis pekerja, serta kemampuan mereka mempertahankan performa selama periode kerja yang lebih panjang.

Pada sisi lain, literatur menunjukkan bahwa jam kerja panjang dapat menimbulkan konsekuensi yang justru berlawanan dengan tujuan awal penerapan overtime. Jam kerja berlebih memperpanjang paparan terhadap tuntutan pekerjaan sekaligus mempersempit kesempatan pekerja untuk beristirahat dan memulihkan sumber daya fisik maupun psikologis. Cunningham et al. (2022) menempatkan *work-related fatigue* sebagai persoalan penting pada pekerja yang terpapar jam kerja panjang dan pola waktu kerja yang memicu kelelahan. Yu dan Leka (2022), melalui kajian kualitatif terhadap pekerja industri teknologi informasi, menemukan bahwa dampak overtime tidak hanya berkaitan dengan kesehatan mental dan kehidupan personal, tetapi juga dipengaruhi oleh alasan melakukan overtime, intensitas dan waktu pelaksanaannya, tingkat kontrol pekerja, sifat sukarela atau wajib, serta penghargaan yang diterima. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa overtime yang terus berlangsung dapat berubah dari strategi penyelesaian pekerjaan menjadi sumber kelelahan dan ketidakseimbangan kehidupan kerja. Karena itu, pertanyaan pentingnya bergeser: bukan hanya apakah overtime meningkatkan produktivitas, tetapi pada kondisi seperti apa overtime masih produktif dan kapan tambahan jam kerja mulai menghasilkan konsekuensi yang kontraproduktif.

Hubungan tersebut menjadi semakin kompleks ketika mekanisme psikologis dan perilaku pekerja turut diperhitungkan. Lu dan Cooper (2022), berdasarkan penelitian dua gelombang terhadap 275 pekerja di Taiwan, menunjukkan bahwa jam kerja panjang berhubungan dengan *sickness presenteeism*, yaitu kondisi ketika individu tetap bekerja meskipun sedang mengalami gangguan kesehatan; kondisi tersebut selanjutnya berkaitan dengan outcome pekerja, termasuk *well-being* dan *job performance*. Di sisi lain, kemampuan karyawan mengendalikan waktu kerjanya dapat mengubah konsekuensi overtime. Yu et al. (2022) menemukan bahwa *worktime control* berperan dalam hubungan overtime dengan kesehatan mental dan *work-family conflict*, yang mengindikasikan bahwa efek jam kerja tambahan tidak terlepas dari otonomi yang dimiliki pekerja dalam mengatur pekerjaannya.

Bukti dari konteks Indonesia juga memperlihatkan bahwa overtime, manajemen waktu, dan kepuasan kerja berkaitan dengan *work-life balance* karyawan (Rahmah & Gustomo, 2024). Dengan kata lain, jumlah jam kerja hanyalah satu bagian dari persoalan; kontrol terhadap waktu, kesempatan recovery, kondisi pekerjaan, dan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan personal dapat menentukan apakah tambahan jam tersebut menghasilkan manfaat atau justru mengikis kemampuan kerja karyawan.

Meskipun kajian mengenai overtime dan jam kerja panjang telah berkembang, literatur yang tersedia memperlihatkan fragmentasi dalam menjelaskan hubungannya dengan produktivitas. Sebagian penelitian menempatkan tambahan waktu dan usaha sebagai bentuk *heavy-work investment* yang berpotensi menghasilkan outcome organisasional tertentu (Rabenu & Shkoler, 2022; Loscalzo et al., 2023), sedangkan kelompok penelitian lainnya lebih menekankan konsekuensi berupa fatigue, gangguan kesehatan, *presenteeism*, *work-family conflict*, dan penurunan kapasitas kerja (Lu & Cooper, 2022; Yu & Leka, 2022; Cunningham et al., 2022). Fragmentasi tersebut menyisakan celah konseptual karena hubungan overtime–produktivitas sering dipahami melalui outcome yang berdiri sendiri, sementara mekanisme yang memungkinkan overtime menghasilkan manfaat sekaligus kerugian produktivitas belum terintegrasi secara memadai. Bahkan, Kang (2024) mengingatkan bahwa bertambahnya jam kerja dapat berjalan

bersamaan dengan menurunnya produktivitas per jam. Oleh sebab itu, hubungan overtime dengan produktivitas lebih tepat dipertimbangkan sebagai hubungan yang bersifat kondisional, bukan hubungan linear yang selalu positif atau selalu negatif. Intensitas dan durasi overtime, fatigue, kesempatan recovery, *work-life balance*, otonomi kerja, serta karakteristik pekerjaan berpotensi menjadi kondisi yang menjelaskan perbedaan hasil antarpelitian.

Berangkat dari kesenjangan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengintegrasikan bukti empiris mengenai hubungan overtime, jam kerja berlebih, kinerja, dan produktivitas karyawan. Berbeda dari kajian yang hanya memosisikan overtime sebagai tambahan durasi kerja atau hanya menyoroti konsekuensi kesehatannya, penelitian ini mengembangkan sintesis berbasis kondisi (*condition-based synthesis*) dengan menelaah dua jalur yang mungkin berlangsung secara bersamaan: overtime sebagai tambahan investasi waktu dan usaha yang berpotensi meningkatkan output, serta overtime sebagai tuntutan kerja yang dapat memicu fatigue, mengurangi recovery, mengganggu *work-life balance*, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Perspektif ini sejalan dengan bukti bahwa konsekuensi overtime dipengaruhi oleh karakteristik dan kondisi pelaksanaannya, bukan oleh durasi kerja semata (Yu & Leka, 2022; Yu et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengidentifikasi pola hubungan overtime dengan produktivitas karyawan; (2) menganalisis dampaknya terhadap kinerja dan hasil kerja; (3) mengidentifikasi mekanisme yang menjelaskan dampak positif maupun negatif overtime; serta (4) memetakan faktor-faktor kondisional dan kesenjangan penelitian yang dapat menjadi agenda bagi penelitian selanjutnya. Hasil kajian diharapkan memberikan pemahaman yang lebih utuh bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam merancang

kebijakan overtime yang tidak hanya mengejar tambahan jam kerja, tetapi juga mempertimbangkan keberlanjutan produktivitas karyawan.

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan *overtime* atau jam kerja berlebih dengan produktivitas, kinerja, dan hasil kerja karyawan. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian secara sistematis, transparan, dan dapat ditelusuri, sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak hanya didasarkan pada satu atau beberapa penelitian, tetapi pada keseluruhan bukti yang memenuhi kriteria penelitian. SLR juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi pola temuan, ketidakkonsistenan hasil penelitian, kesenjangan pengetahuan, serta arah penelitian yang masih perlu dikembangkan (Kitchenham & Charters, 2007; Snyder, 2019). Pelaporan penelitian ini mengacu pada *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) 2020 yang menyediakan pedoman untuk melaporkan proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur secara transparan (Page et al., 2021). PRISMA 2020 secara khusus memperbarui pedoman sebelumnya dengan memberikan struktur pelaporan yang lebih komprehensif, termasuk penggunaan diagram alir untuk menunjukkan proses seleksi studi.

Sumber Data dan Strategi Pencarian Literatur

Penelusuran literatur dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data ilmiah yang memiliki cakupan publikasi bidang manajemen, sumber daya manusia, perilaku organisasi, kesehatan kerja, dan produktivitas. Basis data utama yang digunakan adalah Scopus dan Web of Science, sedangkan ScienceDirect, Emerald Insight, SpringerLink, Wiley Online Library, Taylor & Francis Online, PubMed/MEDLINE, ProQuest, dan Google Scholar digunakan sebagai sumber

pendukung untuk memperluas cakupan pencarian dan mengidentifikasi artikel relevan yang mungkin tidak ditemukan pada basis data utama.

Pencarian dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci dan operator Boolean (*AND*, *OR*) yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing basis data. Kata kunci utama mencakup istilah *overtime*, *overtime work*, *long working hours*, *extended working hours*, *excessive working hours*, *employee productivity*, *work productivity*, *employee performance*, *job performance*, dan *work outcomes*. Salah satu formulasi pencarian yang digunakan adalah:

("overtime" OR "overtime work" OR "long working hours" OR "extended working hours" OR "excessive working hours") AND ("employee productivity" OR "work productivity" OR "employee performance" OR "job performance" OR "work outcomes") AND ("employee" OR "worker" OR "staff" OR "personnel")

Penggunaan beberapa sinonim dimaksudkan untuk mengurangi kemungkinan kehilangan artikel akibat perbedaan terminologi yang digunakan oleh peneliti. Dalam literatur ketenagakerjaan, konsep *overtime* tidak selalu digunakan secara eksplisit karena sebagian penelitian menggunakan istilah *long working hours*, *extended working hours*, atau *heavy work investment*. Oleh karena itu, perluasan kata kunci menjadi bagian penting dari strategi pencarian agar sintesis tidak terlalu bergantung pada satu istilah tertentu (Snyder, 2019; Page et al., 2021).

Literatur yang ditelusuri difokuskan pada publikasi tahun 2016–2026. Rentang tersebut dipilih untuk memperoleh bukti empiris yang relatif mutakhir, sekaligus tetap mempertahankan penelitian-penelitian fundamental yang diperlukan untuk menjelaskan perkembangan konseptual mengenai jam kerja, produktivitas, fatigue, dan *work-life balance*. Penelusuran juga mempertimbangkan artikel yang telah diterbitkan secara *online first* atau *early view*, sepanjang artikel tersebut telah melewati proses *peer review*.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Seleksi artikel dilakukan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan sebelum proses penyaringan. Penetapan kriteria tersebut diperlukan agar artikel yang dianalisis memiliki kesesuaian langsung dengan tujuan penelitian dan mengurangi bias subjektif dalam pemilihan sumber.

Kriteria inklusi meliputi: (1) artikel membahas *overtime, long working hours*, atau bentuk jam kerja berlebih lainnya; (2) artikel membahas produktivitas, kinerja, performa, efisiensi, atau hasil kerja karyawan; (3) populasi penelitian merupakan karyawan, pekerja, atau tenaga kerja; (4) artikel merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods*; (5) artikel diterbitkan dalam bahasa Inggris atau Indonesia; (6) artikel diterbitkan pada periode 2016–2026; dan (7) teks lengkap artikel dapat diperoleh untuk proses evaluasi.

Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup: (1) artikel yang hanya membahas jam kerja tanpa keterkaitan dengan produktivitas, kinerja, atau hasil kerja; (2) penelitian dengan populasi yang tidak relevan dengan konteks pekerja atau karyawan; (3) editorial, opini, komentar, surat kepada editor, dan artikel populer; (4) buku, bab buku, tesis, disertasi, serta laporan yang tidak memenuhi kriteria publikasi ilmiah yang ditetapkan; (5) artikel duplikat; dan (6) artikel yang setelah pemeriksaan *full text* tidak menyediakan informasi yang memadai untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Proses Seleksi Studi

Proses seleksi dilakukan secara bertahap mengikuti alur PRISMA 2020, yaitu identifikasi, penyaringan (*screening*), penilaian kelayakan (*eligibility*), dan inklusi (*included*). PRISMA 2020 menekankan pentingnya dokumentasi transparan mengenai jumlah artikel yang ditemukan, jumlah artikel yang dikeluarkan, serta alasan pengeluaran pada setiap tahapan seleksi (Page et al., 2021).

Pada tahap identifikasi, seluruh artikel yang diperoleh dari berbagai basis data dikumpulkan dalam satu basis data literatur. Artikel duplikat kemudian diidentifikasi dan dihapus. Selanjutnya dilakukan *screening* berdasarkan judul dan abstrak untuk mengeluarkan artikel yang secara jelas tidak berkaitan dengan fokus penelitian. Artikel yang lolos tahap tersebut diperiksa melalui pembacaan teks

lengkap (*full-text assessment*). Pada tahap ini, artikel dikeluarkan apabila tidak memenuhi kriteria populasi, variabel, desain penelitian, periode publikasi, atau relevansi terhadap hubungan *overtime* dan produktivitas.

Jumlah artikel pada setiap tahap akan dicatat dan ditampilkan dalam Gambar 1, sehingga pembaca dapat mengikuti secara jelas perjalanan literatur sejak ditemukan hingga menjadi artikel yang dianalisis. Dengan demikian, angka pada diagram tidak dibuat secara ilustratif, tetapi diisi berdasarkan hasil pencarian dan penyaringan aktual penelitian.

Penilaian Kualitas Studi

Artikel yang memenuhi kriteria inklusi selanjutnya menjalani penilaian kualitas metodologis. Tahap ini diperlukan karena tidak semua penelitian yang relevan memiliki tingkat validitas dan kekuatan bukti yang sama. Penilaian kualitas dilakukan dengan menggunakan instrumen *critical appraisal* yang disesuaikan dengan desain penelitian masing-masing artikel. JBI menyediakan berbagai instrumen penilaian untuk desain penelitian yang berbeda, termasuk studi *cross-sectional*, *cohort*, *case-control*, penelitian kualitatif, dan *systematic review*.

Untuk penelitian kuantitatif observasional, penilaian difokuskan pada kejelasan kriteria sampel, validitas pengukuran variabel, identifikasi faktor perancu, kesesuaian analisis statistik, serta kejelasan hubungan antara paparan *overtime* dan outcome produktivitas atau kinerja. Untuk penelitian kualitatif, penilaian diarahkan pada kesesuaian metodologi, proses pengumpulan data, representasi suara partisipan, serta konsistensi antara data, interpretasi, dan kesimpulan. Pendekatan tersebut penting karena kualitas studi dalam SLR tidak dapat dinilai menggunakan satu instrumen secara seragam untuk semua desain penelitian. JBI juga merekomendasikan agar *critical appraisal* dilakukan secara sistematis dan, bila memungkinkan, secara independen oleh lebih dari satu penilai untuk mengurangi potensi bias penilaian.

Berdasarkan hasil penilaian, artikel dikategorikan ke dalam tingkat kualitas tinggi, sedang, atau rendah. Artikel dengan kualitas rendah tidak secara otomatis dikeluarkan apabila masih memberikan informasi yang relevan, tetapi bobot temuannya dipertimbangkan secara hati-hati pada tahap sintesis.

Ekstraksi Data

Data dari artikel yang telah lolos seleksi dan penilaian kualitas diekstraksi menggunakan formulir yang telah ditentukan sebelumnya. Ekstraksi dilakukan secara terstruktur agar karakteristik dan temuan setiap artikel dapat dibandingkan secara konsisten. Informasi yang dikumpulkan meliputi nama penulis dan tahun publikasi, negara atau konteks penelitian, sektor industri, karakteristik dan jumlah sampel, desain penelitian, definisi serta pengukuran *overtime*, ukuran produktivitas atau kinerja, variabel mediator atau moderator, metode analisis, serta temuan utama penelitian.

Selain mencatat arah hubungan antara *overtime* dan produktivitas, proses ekstraksi juga memberikan perhatian khusus terhadap faktor yang dapat menjelaskan variasi hasil antarpelitian. Faktor tersebut antara lain fatigue, stress, sleep, recovery, work-life balance, job satisfaction, workload, job autonomy, organizational support, serta perbedaan antara *voluntary overtime* dan *mandatory overtime*. Pengelompokan ini penting karena penelitian ini tidak hanya bertujuan mengetahui apakah *overtime* berhubungan dengan produktivitas, tetapi juga menjelaskan mengapa dan dalam kondisi apa hubungan tersebut dapat menjadi positif atau negatif.

Teknik Sintesis Data

Karena penelitian terdahulu diperkirakan memiliki variasi yang cukup besar dalam desain penelitian, karakteristik sampel, pengukuran *overtime*, indikator produktivitas, serta konteks organisasi, hasil penelitian disintesis menggunakan pendekatan sintesis tematik (*thematic synthesis*). Pendekatan ini memungkinkan temuan dari penelitian yang memiliki karakteristik berbeda dikategorikan ke dalam tema-tema yang memiliki kesamaan konseptual. Thomas dan Harden (2008) menjelaskan bahwa sintesis tematik dapat dilakukan melalui proses *coding*,

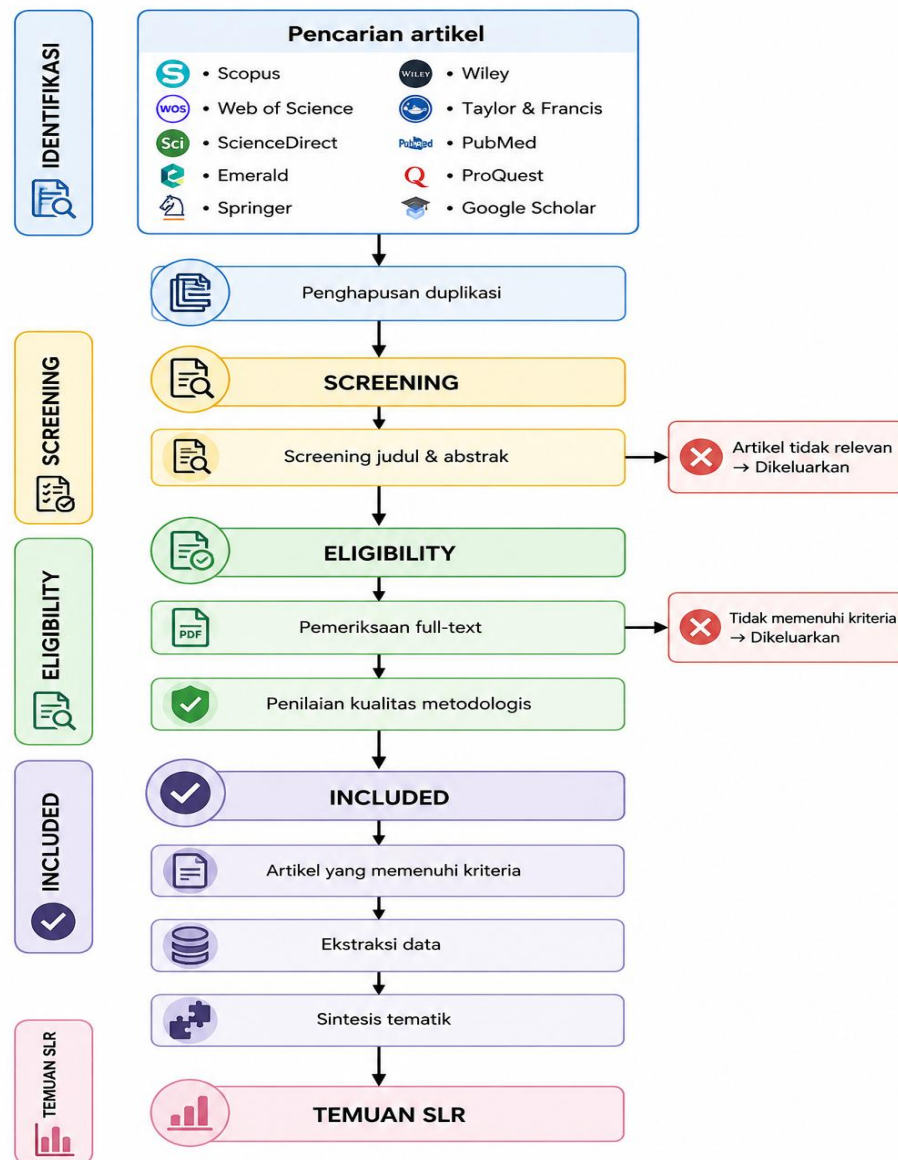
pengembangan tema deskriptif, dan pengembangan tema analitik yang menghasilkan interpretasi lintas penelitian.

Dalam penelitian ini, sintesis dilakukan melalui tiga tahapan. Pertama, temuan utama dari setiap artikel dikodekan berdasarkan hubungan *overtime* dengan produktivitas, kinerja, dan hasil kerja. Kedua, kode-kode yang memiliki kesamaan dikelompokkan menjadi tema deskriptif, seperti produktivitas jangka pendek, penurunan produktivitas, fatigue, recovery, work-life balance, stress, dan organizational factors. Ketiga, tema tersebut dikembangkan menjadi sintesis analitik untuk menjelaskan pola hubungan antara *overtime* dan produktivitas.

Hasil sintesis kemudian digunakan untuk membandingkan dua pola utama. Pola pertama adalah productivity-enhancing effect, yaitu kondisi ketika tambahan jam kerja berhubungan dengan peningkatan output atau pencapaian target. Pola kedua adalah productivity-reducing effect, yaitu kondisi ketika jam kerja berlebih berkaitan dengan fatigue, berkurangnya recovery, penurunan konsentrasi, dan akhirnya penurunan kinerja atau kualitas hasil kerja. Dari kedua pola tersebut kemudian dikembangkan pemahaman bahwa hubungan *overtime* dan produktivitas kemungkinan bersifat kondisional, bergantung pada intensitas, durasi, karakteristik pekerjaan, kontrol terhadap waktu kerja, serta kesempatan pemulihan pekerja.

Keabsahan dan Transparansi Proses Review

Untuk menjaga transparansi dan mengurangi potensi bias, seluruh proses pencarian, seleksi, ekstraksi, dan sintesis didokumentasikan secara sistematis. Dokumentasi meliputi basis data yang digunakan, kata kunci, tanggal pencarian, jumlah artikel yang diperoleh, hasil penghapusan duplikasi, alasan eksklusi pada tahap *full text*, serta karakteristik artikel yang akhirnya dimasukkan dalam sintesis. Penggunaan PRISMA 2020 memungkinkan seluruh proses tersebut dilaporkan secara transparan melalui *flow diagram* dan informasi pendukung lainnya.



Gambar 1. Diagram Flow Proses Review Artikel

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik dan Arah Temuan Literatur

Hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa hubungan antara *overtime* atau jam kerja panjang dengan produktivitas karyawan merupakan hubungan yang kompleks dan tidak menunjukkan pola tunggal. Literatur yang ditelaah memperlihatkan sedikitnya tiga kecenderungan utama. Pertama, tambahan jam kerja dapat memberikan keuntungan produktivitas dalam jangka pendek karena memberikan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan

meningkatkan output. Kedua, ketika durasi kerja menjadi terlalu panjang atau berlangsung secara berulang, produktivitas dapat menurun akibat akumulasi kelelahan, berkurangnya waktu pemulihan, gangguan tidur, dan penurunan kapasitas psikologis. Ketiga, hubungan tersebut dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan dan karakteristik individu, termasuk tingkat beban kerja, otonomi, sifat sukarela atau wajibnya lembur, dukungan organisasi, serta kesempatan untuk melakukan pemulihan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *overtime* tidak tepat dipahami hanya sebagai variabel kuantitatif berupa jumlah jam tambahan. Maknanya berubah sesuai konteks. Pada pekerjaan tertentu, tambahan waktu mungkin benar-benar digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan produktif; pada pekerjaan lainnya, jam tambahan justru dihabiskan ketika konsentrasi dan energi pekerja sudah menurun. Collewet dan Sauermann (2017), berdasarkan data harian pekerja *call centre*, menemukan bahwa peningkatan jumlah jam kerja berkaitan dengan meningkatnya *average handling time*, yang menunjukkan penurunan produktivitas. Menariknya, penelitian tersebut memanfaatkan variasi jam kerja pekerja yang sama pada hari dan minggu berbeda sehingga hubungan jam kerja dan produktivitas dapat diamati dengan lebih baik. Temuan ini memperkuat argumen bahwa tambahan jam kerja tidak selalu menghasilkan tambahan produktivitas secara proporsional.

Di sisi lain, bukti yang lebih baru menunjukkan bahwa efek tersebut dapat berbeda apabila dilihat berdasarkan dimensi waktu. Ten Brummelhuis et al. (2025), menggunakan *experience sampling* selama lima hari terhadap 67 pasangan karyawan–rekan kerja dengan 276 observasi harian, menemukan bahwa jam kerja yang lebih panjang berkaitan dengan peningkatan kinerja pada hari yang sama. Namun, jam kerja panjang juga berkaitan dengan penurunan kinerja pada hari berikutnya melalui berkurangnya durasi tidur dan menurunnya *morning resilience*. Temuan ini sangat penting bagi sintesis penelitian karena menunjukkan bahwa

peningkatan produktivitas yang terlihat pada hari ketika overtime dilakukan belum tentu mencerminkan keuntungan produktivitas yang berkelanjutan. Ada harga yang mungkin dibayar pada hari berikutnya.

Hubungan Overtime dengan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan sintesis literatur, hubungan langsung antara *overtime* dan produktivitas memperlihatkan kecenderungan positive short-term effect dan diminishing productivity pada durasi yang lebih panjang. Dalam perspektif jangka pendek, tambahan jam kerja memberikan kesempatan bagi pekerja untuk menyelesaikan lebih banyak tugas. Ten Brummelhuis et al. (2025) menemukan bahwa jam kerja harian yang lebih panjang berhubungan positif dengan *same-day work performance*. Mereka menjelaskan bahwa tambahan waktu memungkinkan karyawan menginvestasikan lebih banyak sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan pada hari tersebut.

Namun, temuan tersebut tidak berarti bahwa produktivitas akan terus meningkat secara linear seiring bertambahnya jam kerja. Pencavel (2016) menunjukkan pentingnya mempertimbangkan proses pemulihan ketika mengevaluasi produktivitas jam kerja. Tambahan jam kerja dapat meningkatkan output dalam periode tertentu, tetapi produktivitas marginal dari jam tambahan dapat semakin rendah ketika pekerja mengalami akumulasi kelelahan. Perspektif ini sejalan dengan temuan Collewet dan Sauermann (2017), yang menunjukkan bahwa pekerja menjadi kurang produktif ketika jumlah jam kerja meningkat.

Bukti pada tingkat individu juga diperkuat oleh penelitian Kang (2020) terhadap 3.890 pekerja bergaji di Korea Selatan. Penelitian tersebut menemukan bahwa *long working hours* berkaitan dengan *health-related productivity loss* (HRPL), dan proporsi kehilangan produktivitas lebih banyak dijelaskan oleh *presenteeism* dibandingkan *absenteeism*. Pada pekerja laki-laki yang bekerja lebih dari 40 jam per minggu, setiap tambahan satu jam kerja per minggu berkaitan dengan peningkatan HRPL sebesar 0,722 poin persentase; hubungan tersebut bahkan lebih kuat pada kelompok pekerja *white-collar*.

Temuan ini memberikan penjelasan penting mengenai paradoks *overtime*. Seorang karyawan mungkin tetap hadir di tempat kerja dan secara administratif

terlihat “bekerja lebih lama”, tetapi tambahan waktu tersebut tidak otomatis berarti tambahan output yang sebanding. Produktivitas dapat hilang secara diam-diam melalui penurunan konsentrasi, kecepatan penyelesaian tugas, kualitas keputusan, atau meningkatnya kesalahan. Kang (2020) bahkan menunjukkan bahwa *presenteeism* merupakan komponen penting dalam menjelaskan kehilangan produktivitas yang berkaitan dengan jam kerja panjang.

Overtime, Fatigue, dan Recovery sebagai Mekanisme Produktivitas

Salah satu pola paling konsisten dalam literatur adalah peran fatigue dan recovery dalam menjelaskan mengapa overtime dapat berubah dari produktif menjadi kontraproduktif. Secara konseptual, setiap aktivitas kerja mengonsumsi sumber daya fisik dan psikologis. Setelah pekerjaan selesai, sumber daya tersebut membutuhkan waktu untuk dipulihkan. Ketika jam kerja diperpanjang, waktu yang tersedia untuk pemulihan semakin pendek.

Ten Brummelhuis et al. (2025) memberikan bukti yang sangat relevan terhadap mekanisme ini. Mereka menunjukkan bahwa hari kerja yang lebih panjang memperpanjang periode penggunaan energi, mengurangi waktu setelah bekerja untuk pemulihan, dan pada akhirnya dapat mengurangi durasi tidur. Dalam penelitian mereka, berkurangnya tidur kemudian berhubungan dengan menurunnya *resilience* pada pagi hari dan kinerja pada hari berikutnya. Dengan kata lain, persoalannya bukan semata-mata “berapa jam seseorang bekerja”, tetapi apa yang terjadi terhadap kapasitas kerja setelah jam kerja tersebut selesai.

Temuan Lu dan Chou (2020) memperkuat mekanisme tersebut melalui penelitian panel terhadap 323 karyawan di Taiwan. Jam kerja yang lebih panjang berhubungan dengan peningkatan *emotional exhaustion* serta penurunan *work engagement* dan *job performance* enam bulan kemudian. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa *psychological detachment* dapat melemahkan hubungan negatif

antara jam kerja dan *job performance*. Dengan demikian, *recovery* dapat dipandang sebagai mata rantai penting:

*Overtime → Resource Depletion → Reduced Recovery → Fatigue/Exhaustion →
Performance Decline*

Pola tersebut juga didukung oleh penelitian Qiu et al. (2022) terhadap lebih dari 16.000 pegawai pemerintah di China. Studi *follow-up* tersebut menunjukkan bahwa jam kerja panjang pada awal pengamatan berkaitan dengan gangguan tidur pada pengamatan berikutnya, sedangkan *work stress* dan *job dissatisfaction* berperan sebagai mediator.

Jadi, overtime yang dilakukan malam hari misalnya, bukan hanya menambah dua atau tiga jam pekerjaan. Ia dapat “memakan” waktu makan malam, perjalanan pulang, interaksi keluarga, relaksasi, dan terutama tidur. Efek produktivitasnya kemudian dapat muncul keesokan paginya ketika tubuh masih membawa sisa beban hari sebelumnya.

Overtime dan Work-Related Performance

Literatur juga menunjukkan bahwa *overtime* berhubungan dengan kinerja melalui beberapa bentuk *work outcomes*, bukan hanya output kuantitatif.

Lu dan Chou (2020) menemukan hubungan negatif antara jam kerja panjang dan *job performance* dalam jangka enam bulan, dengan *psychological detachment* sebagai faktor protektif. Sementara itu, Lu dan Cooper (2022) menemukan bahwa jam kerja panjang meningkatkan kecenderungan *sickness presenteeism*, yang kemudian berhubungan negatif dengan *well-being* dan *job performance*. Studi dua gelombang terhadap 275 karyawan Taiwan tersebut juga menunjukkan bahwa orientasi nilai kerja intrinsik dapat memperlemah dampak negatif tersebut.

Dalam konteks Indonesia, Radatta dan Supartha (2022) menemukan bahwa *overtime* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance* pada 113 karyawan CV Akemi Bali Craft. Pada konteks perusahaan tersebut, karyawan memperoleh tambahan jam kerja untuk menyelesaikan target produksi, tetapi overtime justru berkaitan dengan penurunan kinerja. *Work-life balance* dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Temuan Indonesia tersebut menjadi penting karena menunjukkan bahwa hubungan overtime–performance tidak hanya muncul pada negara dengan budaya kerja panjang seperti China, Taiwan, Korea, atau Jepang. Fenomena yang sama juga dapat muncul pada organisasi Indonesia ketika target produksi dan beban kerja mendorong pekerja untuk bekerja melebihi jam normal.

Voluntary dan Mandatory Overtime

Salah satu temuan yang perlu mendapat perhatian adalah bahwa overtime tidak memiliki makna yang sama bagi setiap pekerja. Overtime yang dilakukan secara sukarela karena insentif, motivasi, atau komitmen terhadap pekerjaan dapat menghasilkan pengalaman yang berbeda dibandingkan overtime yang muncul karena tekanan organisasi.

Yu dan Leka (2022) melalui studi kualitatif mengenai pekerja di China menunjukkan bahwa pengalaman overtime dipengaruhi oleh beberapa karakteristik, termasuk intensitas, waktu pelaksanaan, kontrol pekerja terhadap jam kerja, apakah overtime bersifat sukarela atau wajib, serta sistem penghargaan. Dengan demikian, overtime tidak dapat diperlakukan sebagai paparan yang homogen.

Perspektif tersebut juga terlihat dalam penelitian Guo et al. (2021). Melalui survei *time-lagged* dan eksperimen berbasis skenario, penelitian tersebut menemukan bahwa persepsi supervisor terhadap overtime dapat memengaruhi penilaian kinerja. Ketika supervisor kurang menyukai karyawan, overtime dapat ditafsirkan sebagai strategi untuk membangun citra sehingga justru menghasilkan penilaian kinerja yang lebih rendah.

Temuan tersebut menarik karena menunjukkan bahwa overtime memiliki dimensi behavioral dan symbolic, bukan hanya dimensi ekonomi. Bekerja sampai malam dapat berarti “saya sedang mengejar target”, tetapi dalam konteks lain bisa

dibaca sebagai “saya ingin terlihat bekerja keras”. Persepsi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi bagaimana kinerja seseorang dinilai.

Overtime, Work-Life Balance, dan Produktivitas

Hubungan overtime dengan produktivitas juga tidak dapat dilepaskan dari *work-life balance*. Jam kerja yang semakin panjang mengurangi waktu yang dapat digunakan untuk keluarga, aktivitas sosial, istirahat, dan aktivitas pemulihan. Ketidakseimbangan tersebut kemudian dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kualitas kinerja.

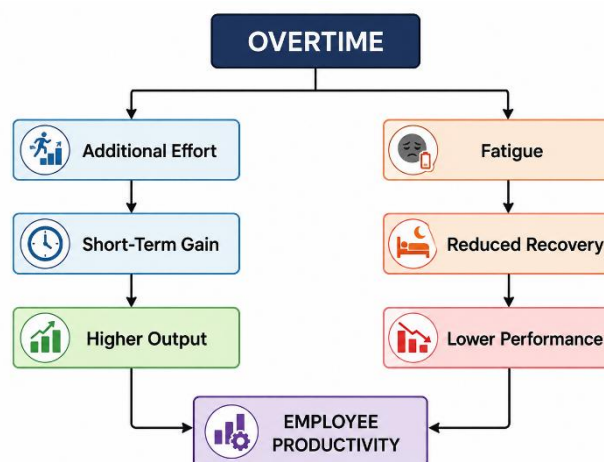
Radatta dan Supartha (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, sementara overtime memiliki pengaruh negatif. Temuan tersebut konsisten dengan bukti internasional yang menunjukkan bahwa jam kerja panjang dapat mengganggu pemulihan dan meningkatkan tekanan psikologis.

Dalam perspektif yang lebih luas, penelitian mengenai burnout pada pekerja di Asia Tenggara juga menunjukkan bahwa jam kerja yang lebih panjang berkaitan dengan risiko burnout yang lebih tinggi. Studi regional tersebut menemukan bahwa bekerja lebih dari 50 jam per minggu berkaitan dengan peningkatan risiko burnout, meskipun hubungan tersebut tidak sepenuhnya linear karena karakteristik pekerjaan dan konteks sosial turut berperan.

Dengan demikian, *work-life balance* bukan sekadar persoalan kenyamanan karyawan. Ia memiliki implikasi produktivitas karena menentukan apakah pekerja memiliki kesempatan untuk memulihkan energi sebelum kembali menghadapi tuntutan pekerjaan. Apakah Overtime Selalu Menurunkan Produktivitas? Tidak. Ini justru salah satu kesimpulan penting dari sintesis literatur. Bukti Ten Brummelhuis et al. (2025) secara eksplisit menunjukkan bahwa jam kerja panjang dapat meningkatkan *same-day performance*, tetapi menurunkan *next-day performance* melalui mekanisme tidur dan pemulihan.

Sementara itu, penelitian mengenai produktivitas tim menunjukkan bahwa pengurangan jam kerja dalam kondisi tertentu justru dapat meningkatkan produktivitas. Shangguan, DeVaro, dan Owan menunjukkan bahwa ketika jam kerja dikurangi pada konteks tim pekerja pengetahuan di Jepang, produktivitas dapat

meningkat melalui konsentrasi jam kerja pada pekerja dengan performa lebih tinggi dan perubahan komposisi tim. Versi publikasi berikutnya dari penelitian tersebut kemudian muncul di *International Economic Review* pada 2025. Karena itu, hubungan tersebut lebih tepat dipahami sebagai conditional relationship, bukan hubungan linear sederhana. Secara konseptual:



Gambar 2. Model Konseptual Hubungan Overtime dan Produktivitas Karyawan

Berdasarkan keseluruhan literatur, artikel ini mengidentifikasi bahwa overtime memiliki karakteristik double-edged effect. Pada satu sisi, tambahan jam kerja menyediakan waktu dan kesempatan tambahan untuk menyelesaikan tugas, memenuhi target, dan menghasilkan output. Pada sisi lainnya, tambahan waktu kerja mengonsumsi sumber daya fisik dan psikologis yang terbatas. Ketika waktu pemulihan tidak mencukupi, konsekuensinya dapat muncul dalam bentuk fatigue, gangguan tidur, emotional exhaustion, presenteeism, burnout, dan akhirnya penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan perspektif *effort-recovery* dan *conservation of resources*, tetapi literatur empiris terbaru memberikan tambahan penting: efek overtime tidak hanya berbeda berdasarkan berapa lama seseorang bekerja, tetapi juga

berdasarkan kapan dampaknya diukur. Kinerja dapat meningkat pada hari yang sama dan menurun pada hari berikutnya.

Kang (2020) bahkan menunjukkan bahwa kehilangan produktivitas akibat jam kerja panjang lebih banyak berkaitan dengan *presenteeism* dibandingkan ketidakhadiran. Artinya, dampak overtime mungkin tidak selalu terlihat dalam statistik absensi. Karyawan tetap datang, tetap duduk di depan komputer atau mesin, tetapi produktivitas aktualnya telah menurun. Dari sini dapat ditarik sintesis bahwa:

The productivity effect of overtime depends on the balance between additional work capacity and resource depletion.

Semakin besar kapasitas sumber daya pekerja dan kesempatan pemulihan, semakin besar kemungkinan overtime memberikan manfaat jangka pendek. Sebaliknya, ketika tuntutan kerja tinggi berlangsung terus-menerus dan pemulihan terbatas, tambahan jam kerja semakin mungkin berubah menjadi sumber kehilangan produktivitas.

Simpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review*, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *overtime* dan produktivitas karyawan bersifat kompleks dan tidak sepenuhnya linear. *Overtime* dapat memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dalam jangka pendek karena menyediakan tambahan waktu dan usaha untuk menyelesaikan pekerjaan, memenuhi target, dan meningkatkan output. Namun, manfaat tersebut cenderung bergantung pada durasi, intensitas, serta kondisi pelaksanaannya.

Sebaliknya, *overtime* yang berlangsung terlalu lama atau dilakukan secara berulang tanpa kesempatan pemulihan yang memadai dapat menimbulkan kelelahan, berkurangnya *recovery*, gangguan tidur, stres, dan konflik kehidupan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan kinerja, kualitas hasil kerja, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, temuan kajian ini memperlihatkan adanya double-edged effect, yaitu produktivitas dapat meningkat

ketika manfaat tambahan usaha lebih besar daripada biaya kelelahan, tetapi dapat menurun ketika *resource depletion* mulai mendominasi.

Efek *overtime* juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti beban kerja, otonomi kerja, sifat sukarela atau wajibnya lembur, dukungan organisasi, penghargaan, *work-life balance*, serta kesempatan pemulihan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola *overtime* secara strategis melalui pengendalian durasi dan frekuensi lembur, pembagian beban kerja yang proporsional, pemberian kompensasi yang adil, serta penyediaan kesempatan pemulihan. Pendekatan tersebut penting agar peningkatan output jangka pendek tidak mengorbankan produktivitas dan keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Daftar Pustaka

- Aria, M., Khazim, I., Ilyas, M., Kekalih, A., & Fuady, A. (2024). Work-related fatigue among Indonesian offshore oil and gas workers. *Occupational Medicine*, 74(5), 364–369. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqae040>
- Baek, S.-U., Won, J.-U., & Yoon, J.-H. (2023). The role of work–family conflict in the association between long working hours and workers' sleep disturbance and burnout: Results from the sixth Korean Working Conditions Survey. *BJPsych Open*, 9(5), e165. <https://doi.org/10.1192/bjo.2023.555>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bonifacio, E. K. D., Ong, A. K. S., & Magana, M. C. (2025). Assessing the impact of longer workweeks on macroergonomics variables, work-life integration, employee satisfaction, and productivity among Filipino employees. *Acta Psychologica*, 260, 105580. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105580>
- Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96–106. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>
- Guo, L., Mao, J.-Y., Chiang, J. T.-J., Wang, Z., & Chen, L. (2021). Working hard or hardly working? How supervisor's liking of employee affects interpretations of

employee working overtime and performance ratings. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1561–1586. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09715-z>

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Ikeda, H., Liu, X., Oyama, F., Akama, T., Izawa, S., & Takahashi, M. (2022). Effects of short sleep duration on hemodynamic and psychological responses under long working hours in healthy middle-aged men: An experimental study. *Industrial Health*, 60(6), 535–547. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2021-0184>

Lee, D.-W., Lee, J., Kim, H.-R., & Kang, M.-Y. (2020). Association of long working hours and health-related productivity loss, and its differential impact by income level: A cross-sectional study of the Korean workers. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12190. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12190>

Lu, L., & Chou, C. Y. (2020). Protecting job performance and well-being in the demanding work context: The moderating effect of psychological detachment for Chinese employees. *Applied Psychology*, 69(4), 1199–1214. <https://doi.org/10.1111/apps.12216>

Lu, L., Chou, C. Y., & Cooper, C. L. (2022). Personal and social resources in coping with long hours of the Chinese work condition: The dual roles of detachment and social motivation. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(8), 1606–1640. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1779778>

Lu, L., & Cooper, C. L. (2022). Sickness presenteeism as a link between long working hours and employees' outcomes: Intrinsic and extrinsic motivators as resources. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2179. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042179>

Matre, D., Skogstad, M., Sterud, T., Nordby, K.-C., Knardahl, S., Christensen, J. O., & Lie, J.-A. S. (2021). Safety incidents associated with extended working hours: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(6), 415–424. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3958>

Mazzetti, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2020). Same involvement, different reasons: How personality factors and organizations contribute to heavy work investment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8550. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228550>

- Natanael, K., Kalis, M. C. I., Daud, I., Rosnani, T., & Fahrana, Y. (2023). Workload and working hours effect on employees work-life balance mediated by work stress. *Enrichment: Journal of Management*, 13(5), 3110–3122. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i5.1756>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., Descatha, A., Driscoll, T., Fischer, F. M., Godderis, L., Kiiver, H. M., Li, J., Magnusson Hanson, L. L., Rugulies, R., Sørensen, K., & Woodruff, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106595>
- Pencavel, J. H. (2016). Recovery from work and the productivity of working hours. *Economica*, 83(332), 545–563. <https://doi.org/10.1111/ecca.12206>
- Qiu, D., Li, Y., Li, R., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2022). Long working hours, work-related stressors and sleep disturbances among Chinese government employees: A large population-based follow-up study. *Sleep Medicine*, 96, 79–86. <https://doi.org/10.1016/j.sleep.2022.05.005>
- Radatta, N. P. H., & Supartha, A. A. A. R. P. (2022). The effect of overtime work, work-life balance, and work environment on employee performance. *Review of Management, Accounting, and Business Studies*, 3(1), 32–45. <https://doi.org/10.38043/revenue.v3i1.4512>
- Rahmah, N. A., & Gustomo, A. (2024). Analysis of overtime work, time management, and job satisfaction on employees' work-life balance (Study at PT. Idripta Aditama Grutty Shoes, Bags & Fashion Bandung). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 1813–1828. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i2.5429>

- Rabenu, E., & Shkoler, O. (2022). Heavy-work investment, its organizational outcomes and conditional factors: A contemporary perspective over a decade of literature. *Sustainability*, 14(24), 16362. <https://doi.org/10.3390/su142416362>
- Rugulies, R., Sørensen, K., Di Tecco, C., Bonafede, M., Rondinone, B. M., Ahn, S., Ando, E., Ayuso-Mateos, J. L., Cabello, M., Descatha, A., Dragano, N., Durand-Moreau, Q., Eguchi, H., Gao, J., Godderis, L., Kim, J., Li, J., Madsen, I. E. H., Pachito, D. V., Sembajwe, G., Siegrist, J., Tsuno, K., Ujita, Y., Wang, J.-L., Zadow, A., Iavicoli, S., & Pega, F. (2021). The effect of exposure to long working hours on depression: A systematic review and meta-analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 155, 106629. <https://doi.org/10.1016/j.envint.2021.106629>
- Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How does work motivation impact employees' investment at work and their job engagement? *Frontiers in Psychology*, 11, 38. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00038>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Taris, T. W., van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2020). The motivational make-up of workaholism and work engagement: A longitudinal study on need satisfaction, motivation, and heavy work investment. *Frontiers in Psychology*, 11, 1419. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Ten Brummelhuis, L. L., Calderwood, C., Rosen, C. C., Gabriel, A. S., et al. (2025). Peaking today, taking it easy tomorrow: Daily performance dynamics of working long hours. *Journal of Organizational Behavior*, 46(4), 530–547. <https://doi.org/10.1002/job.2847>
- Thomas, J., & Harden, A. (2008). Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. *BMC Medical Research Methodology*, 8, 45. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-8-45>
- Wong, K., Chan, A. H. S., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102. <https://doi.org/10.3390/ijerph16122102>
- Yin, C., Ji, J., Cao, X., Jin, H., Ma, Q., & Gao, Y. (2023). Impact of long working hours on depressive symptoms among COVID-19 frontline medical staff: The mediation of job burnout and the moderation of family and organizational support. *Frontiers in Psychology*, 14, 1084329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084329>

Yu, J., & Leka, S. (2022). Where is the limit for overtime? Impacts of overtime on employees' mental health and potential solutions: A qualitative study in China. *Frontiers in Psychology*, 13, 976723. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.976723>.

