

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja *Cleaning Service Outsourcing*: Sebuah *Systematic Literature Review* (2021-2025)

Ronaldy Prasetya¹, Gatot Kusjono²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: ¹ronaldyprasetya1945@gmail.com

Abstrak—Kinerja tenaga *cleaning service outsourcing* berperan dalam menentukan kualitas layanan kebersihan pada perkantoran, rumah sakit, institusi pendidikan, pusat perbelanjaan dan fasilitas publik lainnya. Penelitian ini mengenai tenaga *cleaning service* menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi dan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi serta mensintesis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan *cleaning service outsourcing* berdasarkan artikel ilmiah pada periode 2021-2025. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review* (SLR). Seleksi artikel dilakukan melalui tahap identifikasi, penghapusan duplikasi, screening judul dan abstrak, pemeriksaan teks lengkap, serta penilaian kualitas. Kajian menggunakan 25 artikel empiris yang berkaitan dengan *cleaning service*, tenaga kebersihan, atau karyawan *cleaning service outsourcing*. Hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, pengawasan, insentif dan kompetensi cenderung mendukung peningkatan kinerja. Sebaliknya, beban kerja dan stres kerja dapat menurunkan kinerja apabila tidak dikelola secara profesional. Faktor yang paling banyak muncul dalam studi khusus *cleaning service* adalah motivasi, disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan dan kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan *outsourcing* perlu meningkatkan kinerja melalui kebijakan yang terpadu, meliputi pelatihan berkala, SOP yang jelas, pembagian kerja yang profesional, pengawasan yang adil, fasilitas kerja yang memadai, serta sistem penghargaan yang sesuai.

Kata Kunci: *Systematic Literature Review*; kinerja karyawan; *cleaning service*; *outsourcing*; motivasi kerja; disiplin kerja.

Abstract—The performance of outsourcing cleaning service employees plays a key role in determining the quality of cleaning service in offices, hospitals, educational institutions, shopping centres, and other public facilities. Studies on cleaning service employees indicate that performance can be influenced by individual, organizational, and job-related factors. This study aims to identify and synthesize factors affecting outsourced cleaning service performance based on scientific articles published between 2021 and 2025. The method used is a *Systematic Literature Review* (SLR). Article selection was conducted through identification, duplicate removal, title and abstract screening, full-text examination, and quality assessment. The review used 25 empirical articles related to cleaning service, janitorial workers, or outsourced employees. The synthesis indicates the work motivation, work discipline, training, compensation, work environment, job satisfaction, leadership, communication, supervision, incentives, and competence tend to support performance improvement. In contrast, workload and stress may reduce performance when not managed proportionately. The most frequently discussed factors in studies specifically focused on cleaning service are motivation, discipline, compensation, work environment, training, and leadership. Therefore, outsourcing companies should improve performance through integrated policies, including periodic training, clear standard operating procedures, proportional task allocation, fair supervision, adequate work facilities, and appropriate reward systems.

Keywords: *systematic literature review*; employee performance; *cleaning service*; *outsourcing*; work motivation; work discipline.

1. PENDAHULUAN

Penggunaan tenaga alih daya atau *outsourcing* untuk layanan kebersihan telah menjadi praktik yang umum pada organisasi pemerintah maupun swasta. Pengalihan layanan tersebut memungkinkan organisasi pengguna jasa untuk berfokus pada kegiatan utama, sedangkan pengelolaan tenaga kebersihan, pembagian tugas, pengawasan dan penyediaan perlengkapan kerja dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa. Dalam kondisi tersebut kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga *cleaning service*.

Kinerja *cleaning service* terlihat melalui kualitas kebersihan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur, kemampuan menggunakan peralatan, tanggung jawab terhadap area penugasan dan respons terhadap kebutuhan pengguna jasa. Kinerja yang tidak

memenuhi standar dapat menimbulkan keluhan pengguna jasa, menurunkan kenyamanan lingkungan dan memengaruhi citra perusahaan penyedia jasa.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. [web:75] Penelitian lain pada PT Indah Setia Anugrah Kabuoaten Serang juga menyatakan bahwa penelitian dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *cleaning service*. [web:98][web:99] Selain itu, kompensasi finansial pada *cleaning service* Universitas Negeri Gorontalo dilaporkan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 74,3%. [web:97][web:102]

Hasil penelitian tidak selalu sama pada setiap organisasi. Studi *outsourcing* PT Petrokimia Gresik, misalnya, menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi finansial secara persial tidak signifikan. [web:65][web:69] Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak cukup dipahami melalui satu faktor saja. Kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, sistem kerja, komunikasi, beban kerja dan pengawasan juga perlu diperhatikan.

Systematic Literature Review digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan identifikasi, kajian, evaluasi dan sintesis penelitian terdahulu secara sistematis. Tahapan SLR mencakup penetapan research question, search process, kriteria inklusi dan eksklusi, *quality assessment*, pengumpulan data dan analisis data. [file:51] Penelitian ini bertujuan untuk memetakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *cleaning service outsourcing* berdasarkan 25 artikel empiris periode 2021-2025.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). SLR digunakan untuk mengumpulkan, menyeleksi, menilai dan mensintesis hasil penelitian terdahulu. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemetaan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja *cleaning service outsourcing* dari sumber ilmiah yang telah dipublikasikan.

2.2 Research Question

Pertanyaan penelitian dalam kajian ini adalah: RQ1, faktor apa saja yang memengaruhi kinerja *cleaning service outsourcing* pada periode 2021-2025; RQ2, faktor apa yang paling sering dibahas; RQ3, bagaimana arah pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja; dan RQ4, metode penelitian apa yang paling banyak digunakan dalam artikel yang ditinjau.

2.3 Sumber Data dan Strategi Pencarian

Artikel ditelusuri penelitian melalui Google Scholar, Portal Garuda, DOAJ, *ScienceDirect*, *Emerald Insight*, serta laman jurnal resmi. Kata kunci yang digunakan adalah ("*cleaning service*" OR "*janitor*" OR "*housekeeping*" OR "tenaga kebersihan") AND ("*outsourcing*" OR "*contract worker*" OR "disiplin kerja" OR "tenaga alih daya") AND ("*employee performance*" OR "Kinerja karyawan") AND ("*motivation*" OR "disiplin kerja" OR "kompensasi" OR "lingkungan kerja" OR "job satisfaction" OR "pelatihan"). Operator OR digunakan untuk mencakup istilah sejenis, sedangkan AND digunakan agar hasil membuat objek, status kerja, kinerja dan faktor yang relevan.

2.4 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Tabel 1. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun	2021-2025	Sebelum 2021 atau setelah 2025
Bahasa	Indonesia/Inggris	Bahasa lain
Jenis publikasi	Jurnal ilmiah atau prosiding ilmiah	Blog, berita, opini, skripsi/tesis sebagai sumber utama
Topik	Kinerja <i>cleaning service</i> , tenaga kebersihan, atau <i>outsourcing</i> yang relevan	Tidak berkaitan dengan objek atau kinerja
Akses	Teks lengkap/metadada hasil tersedia	Tidak tersedia teks lengkap/hasil

Metode	Empiris: kuantitatif, kualitatif, atau campuran	Editorial atau konseptual tanpa data
--------	---	--------------------------------------

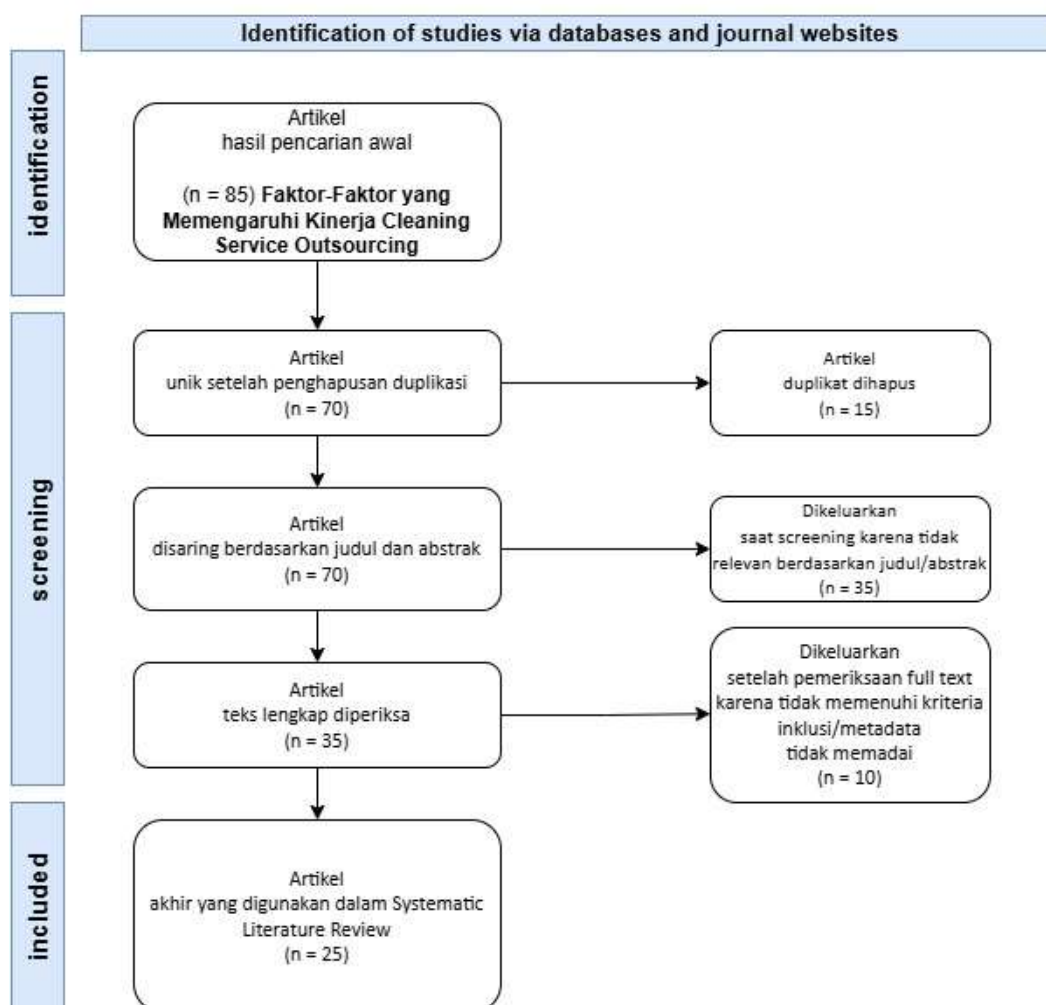
2.5 Proses Seleksi dan Quality Assessment

Proses seleksi mengikuti tahap identifikasi, *screening*, *eligibility* dan *included*. Dari 85 artikel awal, 15 artikel duplikat dihapus sehingga tersisa 70 artikel unik. Sebanyak 35 artikel dikeluarkan pada tahap *screening* karena judul atau abstraknya tidak relevan. Dari 35 artikel yang diperiksa secara penuh, 10 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi kriteria inklusi. Sebanyak 25 artikel digunakan dalam sintesis akhir. Setiap artikel dinilai menggunakan QA1: tahun sesuai; QA2: objek relevan; QA3: variabel jelas; QA4: metode jelas; QA5: hasil dan kesimpulan didukung data. Artikel yang memenuhi kriteria digunakan dalam analisis.

2.6 Ekstraksi dan Analisis Data

Data yang diekstraksi meliputi identitas artikel, objek, metode, sampel, faktor atau variabel dan hasil utama. Analisis dilakukan secara deskriptif-tematik dengan mengelompokkan faktor ke dalam individu, organisasi dan pekerjaan. Hasil penelitian dicatat sebagai pengaruh positif, negatif, tidak signifikan, atau hubungan mediasi/moderasi.

PRISMA FLOWCHART - SYSTEMATIC LITERATUR REVIEW



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Seleksi Artikel

Hasil seleksi artikel diringkas pada Tabel 2. Angka ini mencerminkan proses seleksi yang digunakan dalam rancangan penelitian.

Tabel 2. Proses Seleksi Artikel

Tahap	Jumlah	Keterangan
Artikel hasil pencarian awal	85	Artikel ditemukan dari database dan laman jurnal
Artikel duplikat	15	Muncul lebih dari satu kali
Artikel unik	70	Masuk tahap <i>screening</i>
Dikeluarkan saat <i>screening</i>	35	Tidak relevan berdasarkan judul/abstrak
Teks lengkap diperiksa	35	Masuk tahap <i>eligibility</i>
Dikeluarkan setelah full text	10	Tidak memenuhi inklusi/metadada tidak memadai
Artikel akhir	25	Digunakan dalam SLR

3.2 Karakteristik Artikel

Artikel yang ditinjau didominasi oleh penelitian kuantitatif dengan kuesioner, regresi linier, uji t, uji f, korelasi atau PLS. Objek penelitian terdiri atas *cleaning service* pada PT ISS Indonesia, rumah sakit, universitas, perusahaan jasa, perusahaan *outsourcing* dan tenaga kebersihan instansi publik. Studi PT Indah Setia Anugerah menggunakan 95 responden dan menyimpulkan bahwa pelatihan serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. [web:98][web:99] Studi pada PT ISS Indonesia juga menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. [web:75]

3.3 Tabel Ekstraksi Ringkas 25 Artikel

Tabel berikut memuat artikel inti dan pendukung yang digunakan dalam sintesis. Entri yang metadata lengkap belum tersedia dari laman resmi tahap harus dicek kembali pada PDF sebelum dijadikan daftar pustaka final.

Tabel 3. Ekstraksi Artikel yang Dikaji

No	Penulis/Tahun	Fokus/Objek	Variabel utama	Temuan ringkas
1	Hartati & Mahmud (2023)	<i>Cleaning service</i> RS Fatima parepare	Kompensasi, kompetensi, beban kerja	Mengkaji tiga faktor terhadap kinerja <i>cleaning service</i> .
2	Artikel PT ISS (2021)	PT ISS Indonesia	Motivasi. Disiplin, lingkungan	Ketiganya positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	Anggara & Sunarto (2023)	<i>Cleaning service</i> PT ISS SCTV Tower	Motivasi, disiplin	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
4	Carafastindo (t.p.)	<i>Cleaning service</i> Citimall Sampit	Motivasi, kompensasi	Motivasi dan kompensasi signifikan; R^2 0,705.

5	Ulin Hospital (t.p.)	<i>Outsourcing cleaning service</i>	Motivasi, disiplin, kepuasan	Mengkaji tiga faktor terhadap kinerja.
6	Artikel RS Moh. Noer (2023)	<i>Cleaning service</i> rumah sakit	Stres, lingkungan kerja	Pengaruh simultan signifikan terhadap kinerja.
7	Ibrahim et al. (2023)	<i>Cleaning service</i> UNG	Kompensasi finansial	Pengaruh terhadap kinerja sebesar 74,3%.
8	Setyaningsih & Nurdina (2024)	CS PT Indah Setia Anugerah	Pelatihan, disiplin	Keduanya signifikan terhadap kinerja.
9	Dalsidah & Bilgah (2024)	CS PT ISS Tangerang Selatan	Disiplin, motivasi	Mengkaji disiplin dan motivasi terhadap kinerja.
10	Nurhasanah & Akbar (2023)	KSO APS ISS <i>Cleaning service</i>	Motivasi, disiplin	Mengkaji motivasi dan disiplin terhadap kinerja.
11	Noviyanti & Darmadi (2024)	CS PT ISS Jakarta Selatan	Kepemimpinan, motivasi	Keduanya signifikan terhadap kinerja.
12	Putra et al. (2024)	CS PT Farlindo Mas Graha	Disiplin, insentif	Keduanya positif signifikan; R ² 31%.
13	Pane (2023)	CS PT Surya Citra Solution	Pengawasan, pelatihan, motivasi	Pengawasan dan dukungan kerja direkomendasikan meningkatkan kerja.
14	Artikel PT GSS (2024)	CS RSUD Aji Muhammad Parikes	Kepemimpinan, pelatihan	Mengkaji pengaruh kepemimpinan dan pelatihan.
15	Ayuni, Halin, & Lazurani (2023)	CS PT Angkasa Pura Solusi	Work-life balance, kompensasi	Keduanya positif signifikan; R ² 84,8%.
16	Artikel PT Artha Kembar Utama (2022)	<i>Cleaning service</i> UIN Sunan Ampel	Kepuasan/kinerja	Mengkaji kepuasan kinerja cleaning service.
17	Rahayu & Yahdi (t.p.)	CS PT Rekayasa Cakrawala	Gaya kepemimpinan	Mengkaji kepemimpinan terhadap kinerja.
18	Artikel Temanggung (2023)	Petugas kebersihan/persampahan	Beban, sarana, apresiasi, pelatihan	Beban tinggi dan sarana terbatas menghambat kinerja.
19	Katiwa & Somantri (2021)	Petugas kebersihan PT ISS	Pelatihan, motivasi, kepuasan	Ketiganya positif signifikan terhadap kinerja.
20	Rahmawati (2021)	Karyawan <i>outsourcing</i> PT Petrokimia	Motivasi, disiplin, kompensasi	Motivasi dan disiplin signifikan; kompensasi parsial tidak signifikan.
21	Sugma et al. (2024)	<i>Outsourcing</i> BTN KC Medan	Sistem kerja, kompensasi	Keduanya positif signifikan; R ² 36,3%.
22	Artikel PT Catur Daya Sukses (2023)	Karyawan <i>outsourcing</i>	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja faktor penting bagi kinerja.
23	Artikel <i>outsourcing</i> (2025)	Karyawan <i>outsourcing</i>	Kompensasi, lingkungan, stres	Mengkaji dampak ketiga faktor terhadap kinerja.

24	Upendo (2022)	<i>Cleaning service</i> Kenya	Pemberdayaan karyawan	Mengkaji pemberdayaan terhadap kinerja.
25	PCS Facility Services (2022)	<i>Facility service employees</i>	Kepuasan kerja/faktor kerja	Mengkaji faktor efisiensi kinerja karyawan.

3.4 Sintesis Faktor-Faktor Kinerja

Berdasarkan Tabel 3, faktor yang paling sering muncul adalah motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja, pelatihan, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan menjadi faktor individu, organisasi, serta pekerjaan.

Tabel 4. Pemetaan Faktor dan Arah Pengaruh

Faktor	Kelompok	Arah hasil umum	Penjelasan
Motivasi	Individu	Positif	Mendorong kesediaan memenuhi target dan kualitas kerja.
Disiplin	Individu/perilaku	Positif	Mendorong kepatuhan terhadap jadwal dan SOP.
Pelatihan	Individu/organisasi	Positif	Meningkatkan keterampilan serta pemahaman prosedur
Kompensasi/insentif	Organisasi	Umumnya positif	Meningkatkan rasa dihargai, tetapi tidak selalu signifikan
Lingkungan kerja	Organisasi	Positif	Alat, keamanan, hubungan kerja, dan fasilitas mendukung kinerja.
Kepuasan kerja	Sikap kerja	Positif/mediasi	Mendorong komitmen dan kualitas hasil kerja.
Kepemimpinan/pengawasan	Organisasi	Positif	Memberi arah, evaluasi, dan dukungan kerja.
Beban kerja/stres	Pekerjaan	Cenderung negatif	Mendukung kinerja bila tidak profesional.

3.4.1 Motivasi dan Disiplin Kerja

Motivasi dan disiplin merupakan faktor yang paling konsisten muncul dalam studi cleaning service. Motivasi berkaitan dengan dorongan karyawan untuk memenuhi target kerja dan menjaga kualitas hasil. Disiplin berkaitan dengan kepatuhan terhadap jadwal, pembagian area, SOP, penggunaan alat dan ketentuan keselamatan. Studi PT ISS Indonesia menunjukkan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. [web:75] Studi PT Indah Setia Anugerah juga membuktikan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja divisi cleaning service. [web:98][web:99]

3.4.2 Pelatihan dan Kompetensi

Pelatihan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan, memahami bahan pembersih, menerapkan SOP dan mengelola risiko kerja. Setyaningsih dan Nurdina melaporkan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja *cleaning service* PT Indah Setia Anugerah. [web:98][web:99] Hasil serupa juga ditunjukkan oleh penelitian Katiwa dan Somantri pada petugas kebersihan PT ISS Indonesia, yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. [web:133]

3.4.3 Kompensasi dan Insentif

Kompensasi dan insentif merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap karyawan. Penelitian Ibrahim et al. pada *cleaning service* Universitas Negeri Gorontalo melaporkan finansial berpengaruh terhadap kinerja sebesar 74,3%. [web:97][web:102] Pada PT Angkasa Pura Solusi, kompensasi bersama *work-life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *cleaning service* dan menghasilkan R² sebesar 84,8%. [web:129][web:130] Akan tetapi, studi *outsourcing* PT Petrokimia Gresik menunjukkan kompensasi finansial persial tidak signifikan, sehingga kompensasi perlu dipahami bersama faktor lain. [web:65][web:69]

3.4.4 Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengawasan

Kepemimpinan dan pengawasan membantu memastikan arah kerja, evaluasi dan penyelesaian hambatan di lapangan. Penelitian pada PT ISS Indonesia Devisi *Cleaning Service* Jakarta Selatan menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. [web:117][web:116] Penelitian kualitatif di PT Surya Citra Solution juga menyarankan pelatihan, pendekatan dan motivasi, disiplin, pemenuhan sarana, serta pengawasan sebagai upaya peningkatan kinerja *cleaning service*. [web:119][web:112]

3.4.5 Beban Kerja dan Stres Kerja

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat memicu kelelahan dan menurunkan ketelitian. Studi petugas kebersihan dan persampahan Kabupaten Temanggung menemukan hambatan kinerja berupa sarana yang terbatas, beban kerja tinggi, kurangnya apresiasi dan kekurangan SDM. Rekomendasi studi tersebut mencakup penambahan tenaga, sarana, pelatihan, penghargaan dan pengurangan beban kerja. [web:128] Stres kerja perlu dikelola melalui pembagian tugas proporsional, waktu istirahat, komunikasi dan dukungan atasan.

3.5 Implikasi Manajerial

Perusahaan *outsourcing* perlu menerapkan strategi terpadu. Pertama, pelatihan awal dan berkala perlu diberikan untuk memperkuat kompetensi. Kedua, SOP, absensi dan pengawasan perlu diterapkan secara konsisten serta adil. Ketiga, kompensasi dan insentif perlu disesuaikan dengan beban dan standar pekerjaan. Keempat, alat kerja, bahan pembersih, alat perlindungan diri dan ruang istirahat perlu tersedia dan memadai. Kelima, *supervisor* perlu membangun komunikasi dan memberikan umpan balik agar kepuasan kerja serta motivasi tetap terjaga.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan *Systematic Literature Review* terhadap 25 artikel pada periode 2021-2025, kinerja *cleaning service outsourcing* dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi dan pekerjaan. Faktor yang cenderung mendukung peningkatan kinerja adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, kompetensi, kompensasi, insentif, lingkungan kerja kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan pengawasan. Faktor yang berpotensi menghambat adalah beban kerja dan stres kerja yang tidak dikelola secara proporsional. Motivasi, disiplin dan pelatihan menjadi faktor yang paling sering muncul pada penelitian yang secara khusus mengambil objek *cleaning service*. Kompensasi memiliki peran penting, tetapi tidak selalu menjadi penentu tunggal karena hasilnya dipengaruhi pula oleh lingkungan kerja, sistem pengawasan, pembagian tugas dan kepuasan kerja. Perusahaan penyedia jasa perlu menggunakan kebijakan terpadu agar kinerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan. Keterbatasan kajian ini adalah sebagian artikel pendukung berasal dari konteks *outsourcing* umum atau tenaga kebersihan non-*outsourcing*. Penelitian berikutnya dapat memperluas database dan melakukan penelitian primer pada satu perusahaan *cleaning service outsourcing* untuk menguji model faktor secara lebih spesifik.

REFERENCES

- Aldi Bayu Wicksono. (2022). Analisa kepuasan kinerja *cleaning service*: Studi kasus PT Artha Kembar Utama di UIN Sunan Ampel Surabaya. *Agroterap: Jurnal Ilmu Pertanian*, 2(1). 43-51. Jurnal Untag Surabaya, [10.30996/agro.v2i01.9686](https://doi.org/10.30996/agro.v2i01.9686)

- Anggara, R., & Sunarto, H. (2023). Kinerja karyawan berbasis motivasi dan disiplin kerja pada divisi karyawan *cleaning service* PT ISS Indonesia SCTV Tower Jakarta Pusat. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 2(2), 251-255. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/view/32306> [1]
- Ayuni, A. D. F., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh work-life balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *cleaning service*: Studi kasus pada PT Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 91–98. <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/883>
- Dalsidah, S., & Bilgah, B. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service* pada PT ISS Indonesia Tangerang Selatan. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 2(4), 143–158. <https://doi.org/10.59841/glor.v2i4.1759>
- Fatimah, N. A., & Ayu, U. (2023). Faktor kepuasan kerja karyawan *outsourcing* terhadap kinerja. *Ecoma*, 1(1), 50-57. <https://doi.org/10.55681/ecoma.v1i1.10> (Tautan langsung PDF: [Download PDF](#))
- Hartati, H., & Mahmud, M. (2023). Efek kompensasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS Fatima Kota Parepare. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 683–693.
- Hasaniyah, A., Surya, C. L., & Rahayu, R. P. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja *cleaning service* RS Moh. Noer Pamekasan. *Jurnal Kabilah*, 8(1), 452-463. [E-Journal IAIN Madura / LAI NATA](#)
- Ibrahim, J., Canon, S., Hasiru, R., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja *cleaning service* di Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 94–102.
- Irawan, D., Putri, E. N. A. R., & Zinuddin, M. (2024). Pengaruh kepemimpinan serta pelatihan terhadap kinerja *cleaning service* pada PT GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit. *I-Con Media*, 7(2), 7(2), 47-55. DOI: [10.61509/luxICM72143](https://doi.org/10.61509/luxICM72143) (atau melalui [Garuda Kemdiktisaintek](#))
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada perusahaan jasa PT ISS Indonesia. *Winter Journal: IMWI Student Research Journal*, 2(1), 1–19. <http://www.winter.imwi.ac.id/index.php/winter/article/view/14>
- Lihu, M. V. S. R., Daud, I., & Alim, A. (2022). The effect of motivation, discipline, and job satisfaction on the performance of *outsourcing cleaning service* employees at Ulin Hospital, Banjarmasin. *Journal of Health Informatics Management, Education, and Law*, 3(1), 25-31. [j-himel.org](#)
- Maharani Pane, S. M., & Nasution, M. I. P. (2023). Analisis meningkatkan kinerja karyawan *cleaning service* melalui pengawasan pada PT Surya Citra Solution (SCS). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 9546-9553. [j-innovative.org](#)
- Mubarak, H. (2023). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Carefastindo *outsourcing cleaning service* di Citimall Sampit. [Nama jurnal perlu diverifikasi], 5(1), 65-80. <https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/issue/view/5>
- Mustafa. (2024). Pengaruh kompensasi finansial dan komunikasi organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja *cleaning service* PT Khazanah Duta Mandiri di Universitas Negeri Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(3). <https://doi.org/10.37479/jimb.v6i3.23337>
- Noviyanti, I., & Darmadi. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ISS Indonesia divisi *cleaning service* Jakarta Selatan. *Amanah: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 22-32. [PDF Artikel](#)
- Nurhasanah, I., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT KSO APS ISS *cleaning service* Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Sosial*, 1(3), 1024-1032. [JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation](#)
- Nurtjahjaningsih, A., & Chasanah, U. (2023). Upaya peningkatan kinerja petugas kebersihan dan persampahan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Temanggung. *JURIMA: Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.32477/jurima.v1i1.754>
- Pane, S. M., & Nasution, M. I. P. (2023). Analisis meningkatkan kinerja karyawan *cleaning service* melalui pengawasan pada PT Surya Citra Solution (SCS). *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 9546-9553. [Innovative: Journal of Social Science Research](#)
- Putra, H., Hasan, L., & Sjafitri, H. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha pada Kedokteran UNAND Padang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 5281-6286. [MSEJ Article View](#) [1]
- Rahayu, S., & Yahdi, M. (n.d.). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Rekayasa Cakrawala Resources divisi *cleaning service* Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 201-210. [Aliansi Jurnal STIMA IMMI](#)
- Rahmawati, A. A. (2021). *Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan outsourcing* [Artikel ilmiah Sarjana, STIE Perbanas Surabaya]. Repositori STIE Perbanas Surabaya. <http://eprints.perbanas.ac.id/7696/>
- Setyaningsih, D. L., & Nurdina, A. (2024). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi *cleaning service* pada PT Indah Setia Anugerah Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Suara Manajemen*, 4(2), 443–453. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i2.42544>

- Sinaga, I. N. (2025). Dampak kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 7(2), 20-32. [STIE IBMI OJS](#).
- Sugma, G. O., Lubis, A. S., Dilham, A., & Dalimunthe, D. M. J. (2024). Pengaruh sistem kerja *outsourcing* (kontrak) dan kompensasi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada Bank Tabungan Negara KC Medan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 5(1), 775–791. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/download/18623/pdf>
- Syifa, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia. *Journal of Fundamental Management*, 1(2), 243-250. <https://doi.org/10.22441/jfm.v1i2.14415> atau unduh langsung PDF melalui [Halaman Artikel Jurnal Mercu Buana](#)