

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN CLEANNING
SERVICE UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

ALDHI PUTRA PAMUNGKAS

F 100 140 186

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ALDHI PUTRA PAMUNGKAS
F 100 140 186

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen pembimbing



Santi Sulandari S.Psi., M.Ger

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Oleh:

ALDHI PUTRA PAMUNGKAS
F 100 140 186

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 14 Juni 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji :

1. **Santi Sulandari, S. Psi., M. Ger**
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. **Aad Satria Permadi, S. Psi., M.A**
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. **Permata Ashfi Raihana S. Psi., M.A**
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan,



Susatyo Yuwono, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIK.NIDN: 838/0624067301


PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 15 Juni 2021

Penulis

Yang menyatakan

Aldhi Putra P.

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN CLEANING SERVICE UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara beban dan motivasi kerja dengan kinerja *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Metode dalam penelitian ini menggunakan angket. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala motivasi kerja, skala beban kerja, dan skala kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah lima perusahaan dari tujuh perusahaan *outsourcing cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang diambil dari masing-masing perusahaan *outsourcing*. Analisis data dilakukan menggunakan komputer program SPSS *for windows versi 18.0*. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, dikehutui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi diartikan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, serta hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel motivasi dalam kategori sangat tinggi dan beban kerja dalam kategori tinggi..

Kata Kunci : beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between workload and motivation with cleaning service performance at the University of Muhammadiyah Surakarta. The research method uses a questionnaire. The data collection tools used are work scale, work load scale, and employee performance scale. The population of this study were five companies from seven outsourcing cleaning service companies at the University of Muhammadiyah Surakarta. The sample in this study was found 50 cleaning service employees at the University of Muhammadiyah Surakarta taken from each outsourcing company. Data analysis was carried out using the SPSS for windows version 18.0 computer program. Based on the results of research and discussions that have been described before, it is noted that there is no significant relationship between work-free variables and work motivation with employee performance variables. The correlation coefficient value means that there is no relationship between workload and work motivation with employee performance, and the hypothesis in this study was rejected. From the results of the study proved the category for motivation variables in the category is very high and workload in the high category.

S

Keywords: workload, work motivation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Manusia di dalam sebuah organisasi dipandang sebagai sumber daya, yang berarti bahwa manusia sebagai sumber penggerak dari organisasi tersebut. Penggerak dari berbagai sumber daya yang lain seperti sumber daya alam maupun sumber daya teknologi. Perputaran roda dalam suatu organisasi sangat bergantung pada peran dan perilaku dari anggota organisasi tersebut. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap seorang individu karyawan memiliki tingkat potensi yang berbedabeda dalam menjalankan tugas masing-masing. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja merupakan sebuah tindakan, bukan sebuah kejadian. Tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dirasakan pada saat itu juga.

Kinerja adalah prestasi kerja yang secara kuantitas serta kualitas yang dicapai oleh pekerja melalui pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggungan dari perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020) . Kinerja secara umum juga memiliki makna sebagai suksesnya seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan target kerja (Ma'ruf & Chair,2020) . Kinerja merupakan hasil dari tindakan pekerja yang memakai kemampuan dan keahliannya untuk melaksanakan pekerjaannya serta kewajibannya yang sesuai dengan program kerja dari organisasinya yang akan berpengaruh pada kualitas dari organisasi tersebut (Susita,dkk, 2020) Maka, pentingnya kinerja bagi perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan sama dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan karyawan sebagai partner usaha bukan hanya sebagai pekerja semata (Arda, 2017). Kinerja juga sangat penting bagi karyawan untuk meraih suatu prestasi yang dapat disumbangkan secara optimal bagi perusahaannya (Tjiabrata dkk, 2017)..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Ikatrinasari (2018) di PT. X Jakarta data pada bulan April hingga bulan Juni 2018, rata-rata dalam setiap bulannya terdapat 3 karyawan *cleaning service* yang tidak masuk tanpa surat keterangan. Hal tersebut juga diikuti dengan laporan keterlambatan karyawan dalam melaksanakan jam kerja. Pada bulan Mei dan bulan Juni tercatat terdapat 18 dan 17 laporan keterlambatan karyawan. Hal tersebut sangat berdampak pada kinerja karyawan yang terbengkalai dan juga menimbulkan keluhan dari pelanggan. Menurut penelitian Subchi (2017) menjelaskan bahwa pada tahun 2016 tingkat kinerja karyawan *Cleaning Service* PT. ISS Indonesia untuk area Samarinda Central Plaza dapat dikatakan masih belum berjalan dengan baik, karena masih banyak karyawan yang mendapatkan surat peringatan (SP) atau teguran dari atasan. Selama bulan Januari sampai bulan Desember 2016, perusahaan telah mengeluarkan surat peringatan sebanyak 10 kali.

Adapun permasalahan yang menyebabkan mereka mendapat surat peringatan (SP) antara lain adalah karena melakukan pelanggaran yang berkaitan dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putro (2017) yang menyatakan berdasarkan wawancara dengan senior *Supervisor* PT. ASH cabang Madiun yang menyatakan bahwa kinerja karyawan masih menjadi permasalahan, hal itu ditunjukkan dengan banyaknya komplain dari klien atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Hal tersebut juga terjadi pada *cleaning service* di lingkungan Universitas Muhammadiyah Surakarta, dimana pada kinerja pegawainya mengalami penurunan yang disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan dan juga terbatasnya fasilitas di lingkungan kerja yang kurang memadai. Para pekerja *cleaning service* ini merupakan tenaga kerja *outsourcing* yang dibawah oleh masing-masing perusahaan, dimana setiap perusahaan memiliki kebijakannya tersendiri. Hal tersebut membuat perbedaan sistem kerja dan beban kerja pada masing-masing perusahaan *outsourcing cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat kekurangan sarana dan prasana, seperti selang untuk menyiram dan gunting tanaman, sehingga efektifitas kerjanya kurang maksimal.

Trisnani, Anwar, Ramadhani, Manurung, dan Siahaan (2018) menyatakan, jika kinerja karyawan yang tinggi dicirikan dengan karyawan tersebut memiliki tingkat kejujuran, kedisiplinan, kerajinan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Dampak dari kinerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan karyawan-karyawan yang berprestasi yang sesuai dengan bidang kerja di perusahaan.

Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah dapat dicirikan dengan kurangnya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya tingkat inisiatif dalam bekerja, dan minimnya kecekatan mental. Hal tersebut berdampak pada rendahnya ketelitian dalam bekerja, kurang mampu dalam mengambil keputusan, dan sulit dalam menerima arahan pimpinan (Lusri & Siagian, 2017).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu dimana seorang individu yang memiliki integritas tinggi memiliki fungsi psikis dan fisik yang normal, sehingga individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Terdapat juga faktor lingkungan organisasi yang menunjang individu tersebut dalam mencapai prestasi kerja. Isi dari kedua faktor tersebut meliputi beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja (Pranoto, 2014). Menurut Pasolong (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai antara lain (a) kemampuan yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi dan minat (b) kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi (c) energi dari dalam diri seseorang (d) teknologi (e) kompensasi yang diterima oleh pegawai (f) kejelasan tujuan (g) keamanan. Selain itu kinerja juga dipengaruhi faktor dukungan manajemen, kompetensi individu, dan juga dukungan dari organisasi (Simanjuntak, 2011).

Beban kerja merupakan hal yang penting untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sitepu (2013) mengemukakan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan volume dan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan kapasitasnya. Karyawan juga termotivasi dengan pemberian kompensasi, rasa aman, kondisi kerja, penghargaan, dan tantangan-tantangan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila mendapatkan motivasi kerja yang baik pula, namun hal tersebut tidak dapat tercapai apabila setiap karyawan memiliki beban kerja yang tinggi. Karena hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikis dari masing-masing karyawan. Lebih dari itu, diungkapkan bahwa dimensi upah atau tunjangan, dimensi beban kerja, pengawasan, dan kemajuan atau promosi merupakan elemen-elemen prediktor yang signifikan terhadap kinerja (Rezaee dkk, 2018). Keefektifan berbagai alat yang tersedia dalam mengatasi beban kerja, banyak upaya yang harus dilakukan dan perbaikan sangat penting untuk mengatasi beban kerja pada karyawan (Mateen, Raza, Sher, Awais, dan Mustapha, 2012).

Hal lain yang berperan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh Mubarak, dkk (2020) terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan *Cleaning Service*. Penelitian yang dilakukan di PT. Carefastindo *Cleaning Service* di Citimall Sampit menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y). Karyawan PT. Carefastindo di citimall sampit memiliki motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dengan motivasi yang baik, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan dan membuat perilaku kerja karyawan menjadi lebih positif dan lebih baik untuk mendorong prestasi karyawan dalam bekerja, guna untuk mewujudkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Gilmeanu (2015) mengemukakan motivasi merupakan hal yang berharga yang digunakan oleh para manajer untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mengacu kepada tujuan organisasi. Pemberian

motivasi pada karyawan dapat dicapai melalui serangkaian kebijakan dan tindakan baik secara finansial maupun non finansial untuk menanggapi aspirasi dan kebutuhan pengembangan pada diri karyawan. Hal serupa juga disampaikan oleh Li, Hu, Zhou, He, Fan, Liu, Zhang, Li, dan Sun (2014) bahwa penting bagi para manajer dalam membuat kebijakan untuk mengilhami motivasi intrinsik pekerja, yang akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh EK dan Mukuru (2013) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi kerja merupakan prediktor signifikan dari kinerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Ada hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin rendah kinerja karyawan, namun apabila semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diberikan semakin tinggi kinerja karyawan, apabila semakin rendah motivasi kerja yang diberikan semakin rendah juga kinerja dari karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterkaitan antara beban dan motivasi kerja dengan kinerja *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

2. METODE

Metode dalam penelitian ini menggunakan angket. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah skala motivasi kerja, skala beban kerja, dan skala kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan skala yang diberikan kepada subjek yang sesuai kriteria yang telah ditetapkan sebagai metode pengumpulan data. Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu *favorable* yang memiliki skor empat (4) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor tiga (3) untuk jawaban Sesuai (S), skor dua (2) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor satu (1) untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk aitem *unfavorable*, subjek akan mendapatkan skor satu (1) untuk jawaban Sangat Sesuai (SS), skor dua (2) untuk jawaban Sesuai (S), skor tiga (3) untuk jawaban Tidak Sesuai (TS), dan skor empat (4) untuk jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Populasi dari penelitian ini adalah lima perusahaan dari tujuh perusahaan *outsourcing cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Setiap perusahaan memiliki jumlah anggota 20 orang pekerja, sehingga jumlah seluruh

pegawai *outsourcing cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta sebanyak 140 orang pegawai.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai *cleaning service* di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang diambil dari masing-masing perusahaan *outsourcing* antara lain : CV. Senopati 10 orang, CV. Hijau Daun 10 orang, CV. Cemerlang Jaya 10 orang, PT. Nuansa Elok Sejahtera 10 orang, dan PT. Niti Karya 10 orang. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 9 perempuan dan 41 laki-laki dengan rentang usia 24-58 tahun. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*, yang artinya penelitian pada sekelompok subjek secara acak (Arikunto, 2010). Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling*, yang artinya penelitian pada sekelompok subjek secara acak (Arikunto, 2010). Analisis data dilakukan menggunakan komputer program SPSS *for windows versi 18.0*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal ataukah tidak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows* yang didasarkan pada uji *Kolmogorov Smirnov (Z)*. apabila hasil perhitungan $p > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,027 < 0,05$ yang artinya persebaran data untuk variabel kinerja karyawan dapat dikatakan tidak normal karena $p < 0,05$ sedangkan untuk variabel beban kerja nilai *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,374 > 0,05$ dan motivasi kerja nilai *one-sample kolmogrov-smirnov test Asymp. Sig. (2-tailed)* $0,393 > 0,05$ berdistribusi normal

Kemudian dilakukan untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan, dilihat dari *anova table* diperoleh nilai (F) 1,121 *deviation from linearity sig* sebesar 0,384 ($p > 0,05$) sehingga antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan dilihat dari *anova table* di peroleh nilai (F) 1,979 *deviation from linearity sig* sebesar 0,066 ($p > 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja

karyawan.

Perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan analisis *product moment*. Namun, ada kendala saat menggunakan korelasi *product moment* dan digantikan dengan korelasi *non-parametric kendall's*. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,008 dengan signifikansi (p) = 0,944 ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja maka tidak menurunkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,034 dengan signifikansi (p) = 0,758 ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka tidak menurunkan kinerja karyawan, begitu sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka tidak akan menurunkan kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan ditolak.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik penelitian dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Pada tabel kategorisasi kinerja karyawan yang sudah dibahas sebelumnya didapatkan hasil, yaitu dari 50 subjek diketahui memiliki Rerata Empirik (RE) sebesar 2.68 dan Rerata Hipotik (RH) sebesar 3.56 yang berkategori sedang. Pada kategori beban kerja didapatkan hasil Rerata Hipotetik (RH) sebesar 4.20 dan Rerata Empirik (RE) sebesar 2.92 yang berkategori tinggi, sedangkan pada kategori motivasi kerja didapatkan hasil Rerata Hipotetik (RH) sebesar 4.08 dan Rerata Empirik (RE) sebesar 2.98 yang berkategori tinggi.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis *non-parametric kendall's* dengan bantuan program komputer SPSS *for Windows versi 16* diperoleh nilai koefisien korelasi variabel beban kerja dengan kinerja karyawan r_{xy} sebesar sebesar 0,008 dengan signifikansi (p) = 0,944 ($p > 0,05$) dan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,034 dengan signifikansi (p) = 0,758 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan untuk uji asumsi yang kedua yaitu uji linearitas antara variabel beban kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja, dilihat dari *anova table*

diperoleh nilai (F) 1,121 *linearity sig* sebesar 0,384 ($p > 0,05$) sehingga antara variabel beban kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja dilihat dari *anova table* di peroleh nilai (F) 1,979 *linearity sig* sebesar 0,066 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja.

Hasil uji Normalitas dan Linearitas terbukti tidak normal tetapi linier sehingga tidak dapat memenuhi asumsi dasar distribusi variabel, sehingga pengolahan data selanjutnya menggunakan uji analisis data berupa non- *parametric*. Pada penelitian ini, hipotesis ditolak karena diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,008 dengan signifikansi (p) = 0,944 ($p > 0,05$), yang berarti tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,034 dengan signifikansi (p) = 0,758 ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan statistik penelitian dikategorikan ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Berikut hasil kategori variabel motivasi, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 110 dan rerata empirik (RE) sebesar 113,16 sehingga dalam kategori sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel beban kerja, dapat diketahui bahwa hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 52,5 dan rerata empirik (RE) sebesar 65,94 dalam kategori tinggi. Sedangkan untuk kinerja karyawan dikarenakan menggunakan penilain dari pimpinan perusahaan tanpa menggunakan skala sehingga tidak dapat mengetahui rerata empirik (RE) dan rerata empirik (RE)

4 PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas kerja dan motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi diartikan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, serta hipotesis dalam penelitian ini ditolak. Dari hasil penelitian membuktikan kategori untuk variabel motivasi dalam kategori sangat tinggi dan beban kerja dalam kategori tinggi..

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka peneliti berusaha memberikan

saran untuk perusahaan, karyawan dan peneliti selanjutnya, antara lain: 1) Hasil kategorisasi mengungkap bahwa kinerja karyawan *cleaning service* tergolong sedang, sehingga untuk pimpinan perusahaan dimohon untuk senantiasa menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan lagi apa yang diinginkan atau menerima masukan dari para karyawan, sehingga bisa menjaga hubungan antara atasan dengan bawahan. 2) Karyawan *cleaning service* diharapkan untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang sudah di tentukan oleh perusahaan. 3) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya : kepuasan, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan ataupun dengan indikator-indikator lain. Peneliti juga dapat menggunakan metode penelitian lainnya seperti kualitatif maupun *mix method* untuk memperoleh hasil yang lebih variatif dan mendalam. Berdasarkan saran-saran tersebut diharapkan peneliti selanjutnya mampu memperkaya hasil penelitian pada tema ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi VI*, (1), 34-44.
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management* . London: Kopan Page Ltd.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1, 45-60.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan* , Vol.6, No.1, 670-678.

- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol.2 No.4, 73-82.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. D. (2009). Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Gilmeanu, R. (2015). Theoretical Considerations on Motivation at The Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance. *Valahian Journal of Economic Studies*, Vol.6 No.3, 69-80.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hardjo, S., & Nasution, S. B. (2001). Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Analitika III*, (2), 93-99.
- Hart, S. G. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index)): Results of Empirical and Theoretical Research . *Advances in Psychology (Vol. 52)*, 139-183.
- Hutagalung, A. O., & Ikatrinasari, Z. F. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleanning Service PT. X di Jakarta. *Jurnal Inkofar*, Volume 1 No. 1, 2615-3645.
- Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIV*, 60-69.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., . . . Sun, T. (2014). Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: a cross-sectional survey in China. *et al. BMJ Open*, 1-9.
- L. Mathis, R., & H.Jackson, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, Vol. 5, No. 1, 1-8.
- Mateen, A., Raza, B., Sher, M., Mian, A. M., & Mustapha, N. (2014). Workload Management a Technology Perspective with Respect to Self Characteristic. *Artificial Intelligence Review*, Vol. 41, 463-489.
- Ma'ruf, & Chair Ummul. (2020) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, Vol 2(1),ISSN : 2715-4920
- Mubarak,H, M.M Noor,T (2020) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, Vol.5, No.1, ISSN: 2503-4901
- Nonose, K., Yoda, Y., Kanno, T., & Furuta, K. (2016). An Exploratory Study: a Measure of Workload Associated with Teamwork . *Journal Cognitif, Technology and Work*, Vol.18 No.2, 351-360.
- Pranoto, P. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No. 4, 1492-1502.
- Putro, N. Y. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. In U. N. Yogyakarta, *Skripsi* (pp. 1-12). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Alfabeta : Bandung
- Rezaee, A., Khoshsima, H., Zare-Bahtash, E., & Sarani, A. (2018). A Mixed Method Study of the Relationship between EFL Teachers' Job Satisfaction and Job Performance in Iran. *International Journal of Instruction*, 391- 408.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.1 No.4, 1245-1253.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia. *MOTIVASI Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1)
- Simanjuntak,P (2011) . Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.4, 1123-1133.
- Subchi, M. F. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT. ISS Indonesia di Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 5, Nomor 4, 1317-1327.
- Suryaningrum, T. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres

- Kerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. In U. N. Yogyakarta, *Skripsi* (pp. 1-121). Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Susita,D., Parimita, W., Setyawati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrms)*, Vol 11, No. 1, E-ISSN: 2301-8313.
DOI:Doi.Org/10.21009/JRMSI.011.1.010
- Tjiabrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2, Hal. 1570–1580.
- Trisnani, A. A., Anwar, D. U., Ramadhani, W., Manurung, M. M., & Siahaan, A. P. (2018). Sistem Pendukung Keputusan Pemilihan Karyawan Berprestasi Menerapkan Metode Vise Kriterijumska Optimizajica I Kompromisno Resenje (VIKOR). *Jurnal Riset Komputer*, Vol. 5 No. 2, 85-90.
- Yulianal, K., Wandanaya, A. B., & Hidayat, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengawasan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitrasoft Computer Center (MITKOM). *Proseding Seminar Nasional Akuntansi*, Vol.1 No.1, 1-22.