



Pengaruh *Compensation, Work Environment, Workload* melalui *Motivation* sebagai *Variable Intervening* terhadap *Employee* *Performance* pada Jasa Laundry di Kota Bekasi

Sania Murtafia Darajati¹, Muhammad Asif Khan², Tyna Yunita³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya,
Jakarta^{1,2,3}

*Email : saniamurtafiadarajati@gmail.com, baristerasi@yahoo.com, tyna.ubj@gmail.com

Diterima: 18-07-2026 | Disetujui: 24-07-2026 | Diterbitkan: 26-07-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of compensation, work environment, and workload on employee performance through work motivation in laundry service businesses in Bekasi City. A quantitative approach was employed involving 173 respondents selected through purposive sampling. The data were analyzed using PLS-SEM with SmartPLS 4. The results indicate that compensation, work environment, and workload have positive and significant effects on work motivation and employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance and partially mediates the effects of the three variables on employee performance. These findings highlight the importance of fair compensation, a supportive work environment, and proportional workload management in improving employee performance.

Keywords: *compensation, employee performance, work environment, work motivation, workload.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada usaha jasa laundry di Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 173 responden yang dipilih melalui purposive sampling. Data dianalisis menggunakan PLS-SEM dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara parsial pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Katakunci: beban kerja, kinerja karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Darajati, S. M., Khan, M. A. ., & Yunita, T. . (2026). Pengaruh Compensation, Work Environment, Workload melalui Motivation sebagai Variable Intervening terhadap Employee Performance pada Jasa Laundry di Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 3828-3839. <https://doi.org/10.63822/5mfra386>

PENDAHULUAN

Menurut Furyanah (2022), meningkatnya gaya hidup modern dan aktivitas masyarakat mendorong kebutuhan terhadap layanan yang praktis, sehingga jasa laundry menjadi salah satu solusi yang banyak digunakan. Kondisi tersebut juga terjadi di Kota Bekasi, yang memiliki tingkat aktivitas masyarakat tinggi sehingga mendukung perkembangan usaha laundry.

Keberhasilan usaha laundry tidak hanya ditentukan oleh kondisi keuangan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu menjalankan tugas secara produktif sehingga mendukung tercapainya tujuan usaha. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga daya saing usaha laundry di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Esisuarni, 2024).

Penelitian Mulyapradana (2020) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan motivasi serta mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Sejalan dengan itu, Mardiana (2021) menemukan bahwa kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang memadai menjadi salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Ariansy (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sejalan dengan itu, Sudarmanto (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan Dewi et al. (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Fransiska dan Tupti (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan beban kerja yang berlebihan berpotensi menurunkan kinerja. Sejalan dengan itu, Indrajaya (2023) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga peningkatan beban kerja yang tidak proporsional dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Tanjung et al. (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi pengaruh *compensation*, *work environment*, dan *workload* terhadap *employee performance*. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang sesuai, didukung lingkungan kerja yang nyaman, serta memiliki beban kerja yang proporsional cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Muna Almaududi Ausat et al. (2022) dan Qustolani et al. (2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Sari (2021) menyatakan bahwa *work motivation* berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara *compensation*, *work environment*, *workload*, dan *employee performance*. Temuan tersebut didukung oleh Sudarmanto (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi kerja, serta Sari (2025) yang menemukan bahwa beban kerja yang sesuai mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh *compensation*, *work environment*, dan *workload terhadap employee performance*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh ketiga variabel

Pengaruh *Compensation*, *Work Environment*, *Workload* melalui *Motivation* sebagai *Variable Intervening* terhadap
Employee Performance pada Jasa Laundry di Kota Bekasi
(Darajati, et al.)

tersebut terhadap *employee performance* melalui *work motivation* sebagai variabel intervening pada usaha jasa laundry di Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research* (penelitian penjelasan). Jenis penelitian ini dipilih untuk menguji pengaruh kausal antara variabel independen (*compensation, work environment, workload*) melalui variabel intervening (motivasi) terhadap variabel dependen (*employee performance*) pada jasa laundry di Kota Bekasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena memungkinkan pengukuran numerik, pengujian hipotesis secara statistik, dan generalisasi hasil melalui analisis seperti regresi linier berganda atau *Structural Equation Modeling (SEM)*. Desain penelitian bersifat *cross-sectional*, di mana data dikumpul pada satu periode waktu tertentu untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas konvergen bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator mampu merepresentasikan konstruk yang sama. Dalam PLS-SEM, validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki *outer loading* mendekati atau $\geq 0,70$, sedangkan konstruk memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE $\geq 0,50$. Indikator dengan *outer loading* rendah dapat dipertimbangkan untuk dihapus dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap reliabilitas, nilai AVE, dan kesesuaian teoritis (Hair dkk. 2017).

Tabel 1. Outer Model (Outer Loading, Convergent Validity & Composite Reliability)

Indikator	Variabel	Outer Loading	Validitas	Reliabilitas	
				Composite Reliability	Keterangan
X1.4	Kompensasi (X1)	0,808	Valid	0,909	Reliabilitas Tinggi
X1.5		0,834	Valid		
X1.6		0,819	Valid		
X1.7		0,829	Valid		
X1.8		0,791	Valid		
X2.2	Lingkungan Kerja (X2)	0,736	Valid	0,911	Reliabilitas Tinggi
X2.4		0,812	Valid		
X2.5		0,832	Valid		
X2.6		0,843	Valid		

Indikator	Variabel	Outer Loading	Validitas	Reliabilitas	
				Composite Reliability	Keterangan
X2.7	Beban Kerja (X3)	0,760	Valid	0,917	Reliabilitas Tinggi
X2.8		0,782	Valid		
X3.1		0,810	Valid		
X3.2		0,788	Valid		
X3.3		0,804	Valid		
X3.4		0,800	Valid		
X3.6		0,819	Valid		
X3.8		0,810	Valid		
Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0,827	Valid	0,925	Reliabilitas Tinggi
Y10		0,797	Valid		
Y2		0,815	Valid		
Y6		0,805	Valid		
Y7		0,753	Valid		
Y8		0,800	Valid		
Y9		0,793	Valid		
Z2	Motivasi Kerja (Z)	0,833	Valid	0,914	Reliabilitas Tinggi
Z5		0,834	Valid		
Z6		0,831	Valid		
Z7		0,798	Valid		
Z8		0,830	Valid		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Selain itu, nilai Composite Reliability seluruh variabel berada di atas 0,70, yaitu Kompensasi 0,909, Lingkungan Kerja 0,911, Beban Kerja 0,917, Motivasi Kerja 0,914, dan Kinerja Karyawan 0,925. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai R-Square, f-Square, serta koefisien jalur untuk mengetahui kemampuan model dan besarnya pengaruh antarvariabel.

Uji R-Square

Menurut Hair dkk. (2017), nilai R-Square digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai R-Square sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah.

Tabel 2. Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.634	0.625
MOTIVATION_(Z)	0.441	0.431

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji R-Square, variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja sebesar 44,1%, sedangkan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh seluruh variabel penelitian sebesar 63,4%. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik, dengan kategori lemah menuju sedang pada Motivasi Kerja dan kategori sedang pada Kinerja Karyawan.

Uji F-Square

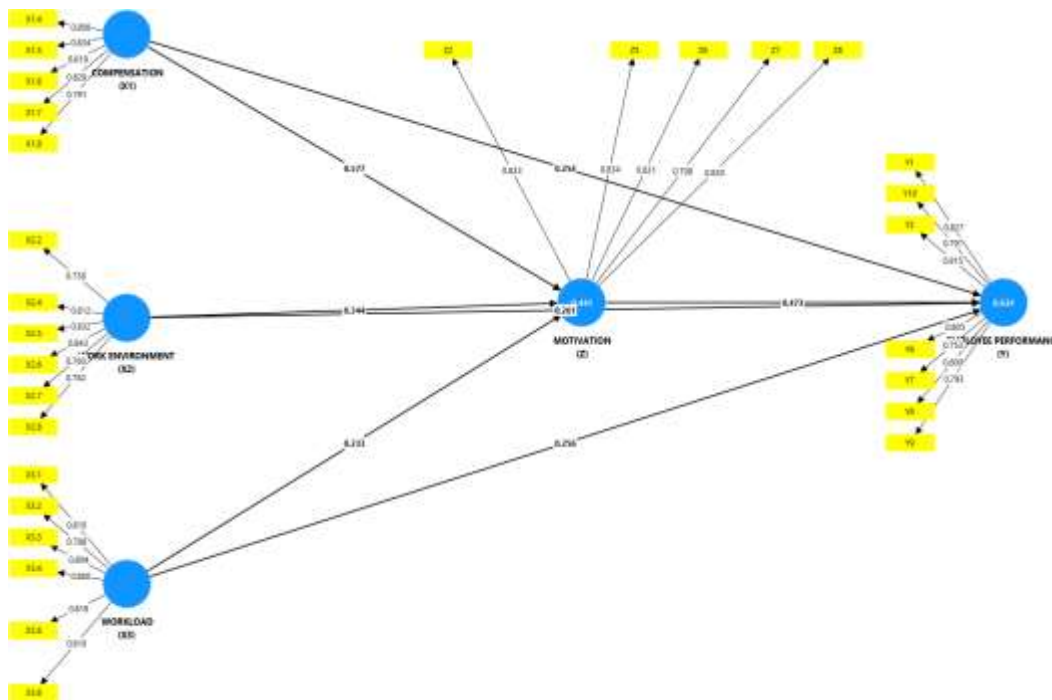
Menurut Hair dkk. (2017), uji f-Square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar.

Tabel 3. Uji F-Square

	f-square
COMPENSATION_(X1) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.109
COMPENSATION_(X1) -> MOTIVATION_(Z)	0.586
MOTIVATION_(Z) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.342
WORK ENVIRONMENT_(X2) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.152
WORK ENVIRONMENT_(X2) -> MOTIVATION_(Z)	0.209
WORKLOAD_(X3) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.162
WORKLOAD_(X3) -> MOTIVATION_(Z)	0.097

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil uji f-Square, pengaruh terbesar terdapat pada Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,586 dengan kategori besar. Sementara itu, pengaruh terkecil terdapat pada Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,097 dengan kategori kecil. Secara keseluruhan, setiap variabel memiliki tingkat kontribusi yang berbeda terhadap variabel endogen.



Gambar 1. Outer Model Pengaruh Compensation, Work Enviroment, Workload melalui Motivation sebagai Variable Intervening terhadap Employee Performance

Setelah melakukan pengujian model struktural, selanjutnya dilakukan uji signifikansi atau bootstrapping untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.

Analisis Hipotesis

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Menurut Hair dkk. (2017), pengaruh langsung menunjukkan pengaruh antarvariabel tanpa melalui variabel perantara. Pengaruh dinyatakan signifikan apabila nilai p-value < 0,05 atau *confidence interval* tidak mencakup angka nol.

Tabel. 4 Pengaruh Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
COMPENSATION_(X1) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.254	0.257	0.060	4.247	0.000
COMPENSATION_(X1) -> MOTIVATION_(Z)	0.577	0.576	0.049	11.745	0.000
MOTIVATION_(Z) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.473	0.465	0.064	7.430	0.000

Pengaruh Compensation, Work Environment, Workload melalui Motivation sebagai Variable Intervening terhadap Employee Performance pada Jasa Laundry di Kota Bekasi

(Darajati, et al.)

WORK ENVIRONMENT_(X2) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.261	0.265	0.050	5.253	0.000
WORK ENVIRONMENT_(X2) -> MOTIVATION_(Z)	0.344	0.346	0.057	6.054	0.000
WORKLOAD_(X3) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.256	0.260	0.051	5.003	0.000
WORKLOAD_(X3) -> MOTIVATION_(Z)	0.233	0.233	0.065	3.613	0.000

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh hubungan antarvariabel memiliki nilai T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga seluruh pengaruh langsung dinyatakan positif dan signifikan. Pengaruh terbesar terdapat pada Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,577, sedangkan seluruh hipotesis pengaruh langsung dinyatakan diterima.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Menurut Hair dkk. (2017), pengaruh tidak langsung menunjukkan pengaruh antarvariabel melalui variabel mediator. Pengaruh dinyatakan signifikan apabila p-value < 0,05 atau *confidence interval* tidak mencakup angka nol.

Tabel. 4 Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
WORK ENVIRONMENT_(X2) -> MOTIVATION_(Z) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.163	0.160	0.032	5.056	0.000
WORKLOAD_(X3) -> MOTIVATION_(Z) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.110	0.108	0.032	3.408	0.001
COMPENSATION_(X1) -> MOTIVATION_(Z) -> EMPLOYEE PERFORMANCE_(Y)	0.273	0.269	0.046	5.914	0.000

Sumber : Pengolahan Data SmartPLS 4, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh pengaruh tidak langsung memiliki T-statistics > 1,96 dan P-values < 0,05, sehingga dinyatakan positif dan signifikan. Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh

Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan, maka Motivasi Kerja berperan sebagai mediasi parsial.

Pembahasan

H1: Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien 0,577, T-statistics 11,745, dan P-values 0,000, sehingga H1 diterima. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mardiana, dkk (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja. Handoko (2022) juga menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Sementara itu, Ibrahim Abubakar (2024) menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai dapat membuat karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk bekerja secara optimal.

H2: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien 0,344, T-statistics 6,054, dan P-values 0,000, sehingga H2 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hasil ini sejalan dengan Sudarmanto dkk. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Matualaga dkk. (2024) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ideal dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, Maulana (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat membantu karyawan bekerja lebih efektif dan meningkatkan kepuasan kerja.

H3: Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien 0,233, T-statistics 3,613, dan P-values 0,000, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan Rudyanto (2021) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Namun, Indrajaya (2023) menemukan hasil berbeda, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan motivasi kerja.

H4: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,473, T-statistics 7,430, dan P-values 0,000, sehingga H4 diterima. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sejalan dengan Sembiring (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,254, T-statistics 4,247, dan P-values 0,000, sehingga H5 diterima. Kompensasi yang adil dan layak dapat mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Hasil ini sejalan dengan Nurzakiah dan Febrian (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ibrahim Abubakar

(2024) juga menjelaskan bahwa kompensasi yang layak dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga terdorong meningkatkan kinerja. Sementara itu, Handoko (2022) menyatakan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H6: Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,261, T-statistics 5,253, dan P-values 0,000, sehingga H6 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan Fijratullah (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Handoko (2022) juga menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Namun, Husna (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi pengaruhnya tidak signifikan.

H7: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0,256, T-statistics 5,003, dan P-values 0,000, sehingga H7 diterima. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja. Nugraheni dkk. (2022) menjelaskan bahwa beban kerja perlu dikelola secara seimbang agar tidak menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja. Sementara itu, Indrajaya (2023) menemukan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja.

H8: Pengaruh Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan koefisien 0,273, T-statistics 5,914, dan P-values 0,000, sehingga H8 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Armantari dkk. (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sulistiyo dkk. (2025) juga menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Sementara itu, Idris dkk. (2020) menegaskan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

H9: Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan koefisien 0,163, T-statistics 5,056, dan P-values 0,000, sehingga H9 diterima. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan Nugraheni dkk. (2022) yang menemukan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun, Sulistiyo dkk. (2025) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Hasil berbeda juga ditemukan oleh Ingsih dkk. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi belum mampu memediasi secara signifikan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H10: Pengaruh Beban Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Compensation, Work Environment, Workload melalui Motivation sebagai Variable Intervening terhadap Employee Performance pada Jasa Laundry di Kota Bekasi
(Darajati, et al.)

Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja dengan koefisien 0,110, T-statistics 3,408, dan P-values 0,001, sehingga H10 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Nugraheni dkk. (2022) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Setiawan, Sumarni, dan Widiastuti (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi, yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Hardianto, Sitorus, dan Wahyono (2025) menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, seluruh hipotesis penelitian, yaitu H1 sampai H10, dinyatakan diterima. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi parsial karena pengaruh langsung dan tidak langsung sama-sama signifikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan dapat didukung melalui pemberian kompensasi yang layak, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengelolaan beban kerja yang sesuai, serta peningkatan motivasi kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pemilik usaha laundry disarankan memberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, membagi beban kerja secara proporsional, serta meningkatkan motivasi karyawan melalui apresiasi dan dukungan pengembangan diri. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armantari, N. L. I. S. I. A. P. W. M. I. A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV Duta Niaga Bali Denpasar. 1(1). <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Dahlia, M. F. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Esisuarni, A. H. N. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>

- Fijratullah, J. C. W. W. M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>
- Fitria, L. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Borobudur Management Review*, 3(2), 124. <https://doi.org/10.31603/bmar.v%vi%i.7681>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indrajaya, Y. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Tractorindo Mitra Utama Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(2), 157–165. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.512>
- Limgiani, A. S. F. (2024). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Literature review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi karyawan SIMPro PT Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Nugraheni, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2022). Beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi sebagai variabel intervening. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), 1304. <https://doi.org/10.29210/020221994>
- Nurdin, & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT Denki Engineering. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Bisnis Madani*, 2024(1). <https://doi.org/10.51353/sbcnpa04>
- Rudyanto, B., H. F. A. Z. (2021). Pengaruh beban kerja dan kejenuhan kerja (*burnout*) terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. <https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172>
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>
- Sulistiyo, O., Yulasmi, Y., & Lusiana, L. (2025). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Pasaman Barat. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
- Yuli Fajriyanti, Handayani, A., Sofia, R., Ulfa, & Hadiyanti, E. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>