

# PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MASA KERJA DI BIDANG JASA LAUNDRY KABUPATEN BULELENG (STUDI KASUS JASA LAUNDRY DI DESA KAYU PUTIH)

Ketut Sudarnaya<sup>1</sup>; Luh Putu Desna Sri Nataliani<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja  
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950  
E-mail : [sudarnaya@gmail.com](mailto:sudarnaya@gmail.com) (Koresponding)

Submit: 24 Juni 2025

Review: 19 Oktober 2025

Publish: 26 Oktober 2025

**Abstract:** This study aims to examine the effect of wages on employee performance mediated by length of service in the laundry service sector in Kayuputih Village, Sukasada District, Buleleng Regency. This research used a quantitative approach with a sample of 31 employees from various laundry businesses. Data were collected using a questionnaire. The data analysis technique used is Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results show that wages do not have a significant direct effect on employee performance ( $t = 0.858$ ;  $p = 0.391$ ). However, wages have a significant effect on length of service ( $t = 7.345$ ;  $p = 0.000$ ), and length of service significantly affects employee performance ( $t = 3.612$ ;  $p = 0.000$ ). Furthermore, length of service significantly mediates the effect of wages on performance ( $t = 2.864$ ;  $p = 0.004$ ), indicating full mediation. The findings conclude that increasing wages helps retain employees for a longer period, which indirectly improves their performance. Therefore, business owners are advised to focus not only on fair wage policies but also on long-term employee retention strategies.

**Keywords:** Wages, Length of Service, Employee Performance, Mediation, Laundry Business

Sektor jasa sebagai unsur dari keseluruhan struktur lingkungan ekonomi kontemporer. Di era globalisasi dan digitalisasi saat ini, sektor jasa berkembang pesat karena mampu menjawab kebutuhan masyarakat akan kemudahan, kecepatan, dan efisiensi dalam kehidupan sehari-hari. Jasa pencucian pakaian atau laundry menjadi satu dari sekian banyaknya bidang jasa yang mengalami perkembangannya yang pesat. Industri jasa laundry di Kabupaten Buleleng mengalami percepatan pertumbuhan yang cepat dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, sejalan dengan melonjaknya permintaan dari masyarakat terhadap layanan kebersihan yang cepat dan praktis.

Namun, tidak sedikit pelaku usaha laundry yang menghadapi tantangan besar yang dihadapi oleh pelaku usaha, terutama dalam manajemen sumber daya manusia. Upah kerja sebagai satu dari sekian banyaknya faktor penting dalam manajemen tenaga kerja. Di sektor jasa seperti laundry, di mana kinerja karyawan

secara langsung memengaruhi kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, pemberian upah yang layak menjadi sangat krusial. Karyawan laundry dituntut untuk bekerja secara cepat, teliti, dan dalam kondisi kerja yang relatif berat, seperti lingkungan panas dan beban kerja fisik tinggi.

Dengan masa kerja yang dimilikinya lebih lama, karyawan biasanya mempunyai pengalamannya dalam kerja yang lebih tinggi, pemahaman yang lebih baik pada prosedur operasional, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap tempat kerja. Sehingga, masa kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara upah dan kinerja. Desa Kayuputih, yang terletak di Kecamatan Sukasada, menjadi salah satu wilayah yang tumbuh pesat karena berada pada jalur strategis antara kawasan wisata Lovina dan pusat kota Singaraja. Usaha laundry di wilayah ini tidak hanya

melayani kebutuhan rumah tangga, tetapi juga melayani permintaan dari hotel, villa, dan restoran.

Berdasarkan observasi dan pengumpulan data awal yang dilakukan peneliti pada tahun 2025, diketahui bahwasanya di Desa Kayuputih terdapat lima unit usaha laundry yang beroperasi secara aktif, yakni Cantik Laundry, Ayodya Laundry, King Laundry, Putri Laundry, dan Agung Laundry. Kelima usaha ini secara keseluruhan mempekerjakan 31 orang tenaga kerja, yang terbagi atas pekerja tetap maupun tidak tetap. kepada karyawan dan dampaknya terhadap kinerja tenaga kerja.

Rendahnya tingkat upah kerja di sebagian besar usaha laundry menjadi perhatian khusus dalam penelitian ini. Berdasarkan data yang dihimpun, rerata upah karyawan laundry di Desa Kayuputih berkisar antara Rp1.000.000 hingga Rp3.000.000, tergantung dari masa kerja maupun kapasitas usaha. Data lebih lengkap mengenai jumlah karyawan dan rerata upah di masing-masing unit usaha disajikan ke dalam tabel berikut:

Tabel 1.1  
**DATA USAHA LAUNDRY DI DESA KAYU PUTIH (2025)**

Nama Usaha	Jumlah Karyawan	Rerata Upah (Rp)	Karyawan $\geq 1$ Tahun	Karyawan $< 1$ Tahun
King Laundry	5 Orang	1.700.000	4 Orang	1 Orang
Ayodya Laundry	4 Orang	1.000.000	3 Orang	1 Orang
Nonik Laundry	3 Orang	1.066.000	-	3 Orang
Cantik Laundry	3 Orang	1.000.000	2 Orang	1 Orang
Agung Laundry	16 Orang	2.062.500	14 Orang	2 Orang

Sumber: Survei Lapangan & Wawancara Pemilik Usaha (2025)

Berdasarkan data diatas, tercatat ada lima unit usaha laundry aktif di Desa Kayuputih. King Laundry merupakan usaha menengah dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang. Karyawan di usaha ini umumnya memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, Rerata gaji yang diberikan King Laundry mencapai Rp 1.700.000. Ayodya Laundry memiliki 4 orang karyawan, dengan masa kerja bervariasi, yaitu 2 orang dengan masa kerja di bawah 1 tahun, dan 2 orang lainnya di atas 1 tahun. Rerata gaji yang diberikan adalah Rp1.000.000.

Nonik Laundry mempekerjakan 3 orang karyawan, seluruhnya memiliki masa

kerja di atas 1 tahun. Rerata gaji yang diberikan adalah Rp 1.100.000.

Cantik Laundry juga memiliki 3 orang karyawan, dengan komposisi 2 orang memiliki masa kerja 1 tahun, dan 1 orang di bawah 1 tahun. Rerata gaji yang diberikan adalah Rp1.000.000..

Agung Laundry adalah usaha laundry dengan skala paling besar di Desa Kayuputih, dengan jumlah karyawan mencapai 16 orang. Rerata gaji yang diterima karyawan Agung Laundry mencapai Rp2.000.000, tertinggi dibandingkan dengan empat usaha lainnya. Dari data tersebut, terlihat bahwasanya sebagian besar usaha memberikan upah di bawah Rp 2.000.000, bahkan masih ada yang di kisaran Rp 1.000.000 per bulan. Apabila dibandingkannya dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Buleleng tahun 2025 yang berada di kisaran Rp 2.875.000, maka dapat disimpulkan bahwasanya sebagian besar usaha laundry di Desa Kayuputih memberikan upah di bawah standar. Turnover karyawan yang tinggi bukan hanya menjadi indikator ketidakpuasan kerja, tetapi juga berdampak langsung pada stabilitas operasional dan kualitas layanan. Berikut ini adalah data turnover karyawan yang berhasil dihimpun oleh peneliti:

Tabel 1.2  
**DATA TURNOVER KARYAWAN USAHA LAUNDRY (2022–2025)**

NAMA USAHA	KARYAWAN				TINGKAT TURNOVER	DAMPAK KINERJA
	AWAL	SAATINI	KELUAR	MASUK		
King Laundry	5 Orang	5 Orang	3 Orang	3 Orang	60%	Pelatihan diperlukan, tapi tidak terlalu membebani usaha
Ayodya Laundry	5 Orang	4 Orang	4 Orang	3 Orang	88,89%	Produktivitas terganggu, waktu pelatihan memperlambat operasional.
Nonik Laundry	3 Orang	3 Orang	3 Orang	3 Orang	100%	Kegiatan operasional sangat tergantung pada pelatihan dasar berulang
Cantik Laundry	4 Orang	3 Orang	3 Orang	2 Orang	85,71%	kurang stabil dan butuh waktu adaptasi. Tingkat efisiensi kerja dan layanan belum optimal.
Agung Laundry	17 Orang	16 Orang	15 Orang	15 Orang	96,97%	Pengalaman kerja tidak merata, Risiko kesalahan meningkat, serta efisiensi operasional menurun.

Sumber: Survei Lapangan & Wawancara Pemilik Usaha (2025)

Berdasarkan data diatas, turnover karyawan pada lima usaha laundry selama tiga tahun terakhir, ditemukan bahwasanya seluruh unit usaha mengalami pergantian tenaga kerja dengan tingkat yang bervariasi. Tingkat turnover yang terjadi di King Laundry sebesar 60% menunjukkan adanya pergantian tenaga kerja yang cukup signifikan, meskipun tidak ekstrem. Dengan jumlah karyawan yang tetap stabil dan adanya karyawan yang telah bekerja selama tiga tahun, usaha ini masih memiliki struktur kerja yang relatif stabil.

Ayodya Laundry mengalami turnover yang cukup tinggi, yakni 88,89% dalam tiga tahun terakhir. Seluruh tenaga kerja yang saat ini aktif merupakan karyawan baru dengan masa kerja < 3 tahun. Kondisi ini mencerminkan tingginya dinamika keluar-masuk karyawan yang dapat berdampak pada ketidakstabilan operasional.

Turnover sebesar 100% di Nonik Laundry mengindikasikan bahwasanya semua karyawan yang bekerja hingga sekarang ialah tenaga kerja baru. Tidak adanya kesinambungan pengalaman kerja menjadi tantangan besar bagi usaha ini. Manajemen harus melakukan pelatihan berulang kali, dan tidak ada karyawan lama yang bisa dijadikan rujukan oleh tenaga kerja baru. Dengan tingkat turnover 85,71%, Cantik Laundry masih memiliki satu karyawan lama yang bekerja selama tiga tahun. Keberadaan karyawan ini dapat membantu dalam menjaga kesinambungan pengetahuan kerja dan membimbing rekan-rekan baru.

Agung Laundry mencatat tingkat turnover yang sangat tinggi, yaitu 96,97%. Hampir seluruh karyawannya merupakan tenaga kerja baru, dengan hanya satu orang yang mempunyai masa kerja < 3 tahun. Dampak dari kondisi ini sangat terasa, terutama dalam hal peningkatan biaya pelatihan, risiko kesalahan dalam pekerjaan, serta penurunan efisiensi kerja. Tingginya turnover juga berkonsekuensi terhadap efisiensi operasional.

Dalam penelitian oleh Marsinah dan Hatidah (2022), menemukan bahwasanya upah berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan upah diikuti oleh peningkatan kinerja. Namun, penelitian lain oleh Novrizal Adlani (2021) dalam skripsinya menunjukkan bahwasanya upah kurang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja, sementara masa kerja mempunyai pengaruhnya yang tinggi. Penelitian oleh Nursaidah (2024) dalam skripsinya mengungkapkan bahwasanya masa kerja tidak mempunyai pengaruhnya dengan besar dalam meningkatkan produktivitas kerja, sementara upah mempunyai pengaruhnya dengan tinggi maupun positif. Hal ini menunjukkan bahwasanya hubungan antara upah, masa kerja, maupun kinerja karyawan bersifat rumit dan dapat berbeda-beda tergantung pada konteks industri dan lokasi.

## METODE

Lokasi penelitian ini ditetapkan di Desa Kayu Putih, Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan pada usaha laundry di Kabupaten Buleleng khususnya di Desa Kayu Putih yang berjumlah 31 orang. Studi ini menggunakan sensus atau sampling jenuh. maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

## HASIL

Tabel 5. 1  
Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kondisi Kuesioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	31	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
	Jumlah Total	31	

Berdasarkan tabel 5.1 diatas dilihat bahwasanya penyebaran kuesioner menunjukkan seluruh responden mengisi kuesioner dengan baik dan lengkap, tanpa adanya yang kosong atau tidak lengkap. Ini berarti bahwasanya seluruh data yang dikumpulkan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dengan

menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)

Tabel 5.2  
Outer Loading

	Kinerja Karyawan	Masa Kerja	Upah Kerja
KK1	0.874		
KK2	0.818		
KK3	0.710		
KK4	0.752		
MK1		0.908	
MK2		0.789	
MK3		0.918	
MK4		0.872	
UK1			0.917
UK2			0.843
UK3			0.806
UK4			0.908
UK5			0.821
UK6			0.891
UK7			0.750

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 5.4 diatas dapat dilihat bahwasanya nilai *Outer Loading* semua indikator variabel Upah Kerja (UK), Masa kerja (MK) dan Kinerja Karyawan (KK) lebih besar dari 0.70, sehingga semua indikator dinyatakan memiliki validitas yang baik untuk menjelaskan variabel latennya.

Tabel 5.3  
Nilai Discriminant Validity

	Cronbach's Alpha	<i>rho_A</i>	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.802	0.826	0.869	0.626
Masa Kerja	0.898	0.935	0.927	0.762
Upah Kerja	0.936	0.966	0.948	0.722

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 5.5 diatas dapat dilihat bahwasanya nilai AVE untuk setiap variabel yaitu Kinerja Karyawan (0.626), Masa Kerja (0.762), dan Upah Kerja (0.722). Seluruh nilai AVE setiap variabel diatas 0.50. hal ini menandakan bahwasanya masing-masing konstruk memiliki *Discriminant Validity* yang baik dan mampu membedakan konstruk yang diukur dari konstruk lainnya.

Tabel 5.4  
Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	<i>rho_A</i>	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0.802	0.826	0.869	0.626
Masa Kerja	0.898	0.935	0.927	0.762
Upah Kerja	0.936	0.966	0.948	0.722

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat dilihat nilai *Composite Reliability* Kinerja Karyawan sebesar (0.869) dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.802), Masa Kerja memiliki nilai *Composite Reliability* sebesar (0.927) dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.935), dan Upah Kerja memiliki

nilai *Composite Reliability* sebesar (0.948) dan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar (0.966). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel laten yaitu > 0.70 sehingga model dinyatakan memiliki reabilitas yang tinggi.

Tabel 5.5  
Hasil Uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.588	0.559
Masa Kerja	0.413	0.392

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 5.7 diatas menunjukkan Kinerja Karyawan memiliki nilai R Square sebesar (0.588) yang berarti sebesar 58,8% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Masa Kerja dan Upah Kerja. Ini menunjukkan model memiliki kemampuan predksi yang cukup baik dan dapat diandalkan (moderat).sedangkan Masa Kerja memiliki nilai R Square sebesar 0.413 yang artinya 4.13% variasi dalam Masa Keja dijelaskan oleh Upah Kerja.

Tabel 5.6  
Hasil hitung Q- Square ( $Q^2$ )

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R^2)^2 \\ &= 1 - (1 - 0.588)^2 \\ &= 1 - 0.242 \\ &= 0.758 \end{aligned}$$

Perhitungan  $Q^2$  diatas menunjukkan bahwasanya besarnya keragaman variabel endogen dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural adalah sebesar 75.8%. dari hasil tersebut terlihat bahwasanya sebesar 24.2% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil perhitungan  $Q^2$  sebesar 0.758 (mendekati 1).

Tabel 5.7  
Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Upah Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,180	0,176	0,209	0,858	0,391
Upah Kerja $\rightarrow$ Masa Kerja	0,642	0,662	0,087	7,345	0,000
Masa Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,639	0,662	0,177	3,612	0,000

Sumber : Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.6 diatas

menunjukkan bahwasanya hasil analisis dari *Path Coefficient* antara lain:

- Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.180 yang menunjukkan hubungan yang lemah.
- Upah Kerja terhadap Masa Kerja memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.642 yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan cukup kuat.
- Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien parameter sebesar 0.639 yang menunjukkan adanya pengaruh positif

Tabel 5.8  
Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Upah Kerja -> Kinerja Karyawan	0.180	0.176	0.209	0.858	0.391
Upah Kerja -> Masa Kerja	0.642	0.662	0.087	7.345	0.000
Masa Kerja -> Kinerja Karyawan	0.639	0.662	0.177	3.612	0.000

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwasanya hasil analisis dari *uji hipotesis* antara lain:

- Upah Kerja tidak pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0.180. Nilai P-Values sebesar  $0.391 > 0.05$ , dengan nilai T-Statistik sebesar  $0.858 < 1.699$  (t-tabel).
- Upah Kerja berpengaruh signifikan terhadap Masa Kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0.642. Nilai P-Values sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai T-Statistik sebesar  $7.345 > 1.699$  (t-tabel).
- Masa Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien parameter sebesar 0.639. Nilai P-Values sebesar  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai T-Statistik sebesar  $3.612 > 1.699$  (t-tabel).

Tabel 5.9  
Kesimpulan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1: Upah Kerja -> Kinerja Karyawan	Ditolak	Berpengaruh langsung tidak signifikan
H2: Upah Kerja -> Masa Kerja	Diterima	Berpengaruh langsung signifikan
H3: Masa Kerja -> Kinerja Karyawan	Diterima	Berpengaruh langsung signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Tabel 5.10  
Hasil Uji Mediasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Upah Kerja -> Masa Kerja -> Kinerja Karyawan	0.410	0.439	0.143	2.864	0.004

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.10 diatas uji efek mediasi dari variabel Masa Kerja dalam hubungan antara Upah Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwasanya terdapat nilai efek mediasi signifikan, dengan nilai t sebesar 2.864 dan p value 0.004. Dengan jenis mediasi yang terjadi yaitu Mediasi Penuh ditunjukkan dengan nilai pengaruh langsung yakni nilai t-statistik sebesar 0.858 dan p-value sebesar 0.391 yang berarti pengaruh langsung tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung dengan nilai t-statistik sebesar 2,864 dan p-value sebesar 0,004 yang berarti pengaruh tidak langsung signifikan.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya Upah Kerja berpengaruh signifikan terhadap Masa Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar  $7.345 > 1.699$  dan p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . ini berarti hipotesis kedua diterima. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwasanya mereka dibayar dengan adil, mereka cenderung lebih fokus dan berkomitmen pada pekerjaan, yang artinya karyawan akan termotivasi untuk bertahan di perusahaan dalam jangka panjang

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan Upah Kerja berpengaruh signifikan terhadap Masa Kerja (Kumbadewi et al. 2021) dan penelitian oleh Fitri & Damayanti (2021) menyatakan bahwasanya upah yang sesuai akan memperpanjang masa kerja karena menciptakan rasa puas.

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar  $3.612 > 1.699$  dan p-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . ini berarti hipotesis ketiga diterima. Hal ini dikarenakan Karyawan

dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki keterampilan yang lebih matang, pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan, serta tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru bergabung (Ivana, Rozi, & Wahyudi, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Jayanti & Dewi, 2021). Karyawan laundry yang telah bekerja lebih dari 1–2 tahun cenderung lebih menguasai proses kerja, memiliki ketahanan terhadap tekanan kerja, dan menunjukkan efisiensi lebih baik dalam menyelesaikan tugas dibandingkan karyawan baru. Hal ini sesuai dengan karakteristik responden yang mayoritas memiliki masa kerja 1–3 tahun (77%).

Uji mediasi menunjukkan bahwasanya Masa Kerja memediasi secara signifikan pengaruh Upah Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan jenis mediasi penuh. Hal ini dilihat dari nilai pengaruh Nilai t-statistic sebesar 2,864 dan p-value sebesar 0,004, Dengan jenis mediasi yang terjadi yaitu Mediasi Penuh ditunjukkan dengan nilai pengaruh langsung yakni nilai t-statistik sebesar 0.858 dan p-value sebesar 0.391 yang berarti pengaruh langsung tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung dengan nilai t-statistik sebesar 2,864 dan p-value sebesar 0,004 yang berarti pengaruh tidak langsung signifikan. Dapat disimpulkan bahwa variabel Masa Kerja memediasi hubungan antara Upah Kerja terhadap Kinerja karyawan, yang berarti dimana upah kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan (pengaruh langsung) melainkan melalui masa kerja (pengaruh tidak langsung), sehingga hipotesis ini diterima. Hal ini sesuai dengan panduan uji mediasi oleh Basuki (2021).

Hasil ini konsisten dengan penelitian Sari & Darmaputra (2022) yang menyatakan bahwasanya masa kerja memperkuat hubungan antara upah dan kinerja. Penelitian Rizqo et al. (2022) juga menyatakan

bahwasanya karyawan yang bertahan lebih lama memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan meningkatkan kontribusinya.

## SIMPULAN

Upah kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada usaha laundry di Desa Kayuputih, Kecamatan Sukasada, Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan bahwasanya karyawan tidak semata-mata meningkatkan kinerja karena upah, tetapi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti masa kerja, motivasi dan loyalitas karyawan.

Upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap masa kerja karyawan. Semakin tinggi atau layak upah yang diberikan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk bertahan lebih lama dalam pekerjaannya.

Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan masa kerja yang lebih panjang menunjukkan kinerja yang lebih baik karena telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap alur kerja, standar operasional, dan kebutuhan pelanggan.

Masa kerja memediasi secara signifikan pengaruh upah kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun upah tidak berdampak langsung pada kinerja, upah tetap memiliki pengaruh tidak langsung melalui masa kerja.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alawiyah, S. (2020). Pengaruh Gaji, Masakerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Platform Riset Mahasiswa Akuntansi*, 1(2), 102-111.
- Astuti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah

- Magelang) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Azhari, M., & Ramadhanti, M. (2024). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tim Field Coaxial Engineering Pt. Xyz Di Zona 1 Regional Central Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 98-107.
- Fitriani, Y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 402-411.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Isnaini, F. Z., Sunuharyo, B. S., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi pada karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 100-108.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kemakmur Jaya Mandiri. *Jurnal Manajemen Kemakmur*, 2(2), 199- 211.
- Jamaludin, A., Widiarto, T., Sutina, & Jumaeroh, S. (2024). Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Pt Galva Kami Industry. *Jurnal Sosio Ekons*, 16(2), 147-155.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- Kurnia, A., Wahab, A., & Leu, U.U. (2018). Tinjauan ekonomi Islam atas sistem pengupahan karyawan Home Industry Meubel. *Jurnal Iqtisaduna*, 4(1), 123-135. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v4i1.5540> (Diakses Tanggal 21 Januari 2025.)
- Laia, D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazino Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(2), 111-124.<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/608> (Diakses Tanggal 20 Januari 2025)
- Lube, F., Kalangi, J. B., & Tolosang, K. D. (2021). Analisis pengaruh upah minimum dan PDRB terhadap penyerapan tenaga kerja di Kota Bitung. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 21(03), 1-10.
- Marsinah, M., & Hatidah, H. (2022). Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sejahtera Bersama. *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(4), 554-566
- Nursaidah, N. (2024). Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Pabrik Cv Hikmah Surabaya Arang Campalagan) (Doctoral Dissertation, Universitas Rizqon, A. L., Segati, A., & Mumtaza, F. (2022). ANALISIS PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)*, 6(1), 1-18.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (ed. 18, terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, S. S., & Darmaputra, M. F. (2022). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati. *Jurnal Spirit Edukasia*, 2(1), 97-108.
- Sasmitasari, E., Hidayat, M., & Irwan, I. (2023). Peran Motivasi Dalam Memediasi Upah Dan Insentif Dalam Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan. *Cash Flow : Jurnal Manajemen*, 2(3), 360-370
- Shintia, N., & Abbas, S. (2019). Penetapan Upah Minimum Di Provinsi Aceh. *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 3(1), 164-182.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60.
- Syahputri, A. Z., Della Fallenia, F., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 1601. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25/20> (Diakses tanggal 3 Februari 2025).
- Tamba, N. A. S. (2019). Pengaruh Upah, Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi Unit Pakan Ternak KUD Sumber Makmur Ngantang) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Taufik, M. (2021, Agustus 12). Memahami inner model: Model struktural dalam SMART PLS. Accounting Binus University. Diakses tanggal 17 Februari 2025. <https://accounting.binus.ac.id/2021/> <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-inner-model-model-struktural-dalam-smart-pls/>
- Zainuddin Iba, D., & Wardhana, A. (2023). Metode Penelitian. CV. Eureka Media Aksara