Journal of Indonesian Economic Research (JIER)
P-ISSN. 2988-7844 | E-ISSN. 3025-8782
Volume 4 Nomor 2 (2026) Page. 145 – 155
DOI. https://doi.org/10.61105/jier.v4i2.522

Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di Lembaga Keuangan Mikro Syariah

Muhammad Andi Alfaizi[1*], Ratna Handayati[2], Lilik Nurcholidah[1], Ruswaji[1]
[1] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Lamongan
[2] Program Pascasarjana Ilmu Ekonomi, Universitas Islam Lamongan
*Koresponden Author: muhammadandialfaizi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan kepuasan kerja karyawan di KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan yang kerap berfluktuasi akibat tingginya beban target dan sistem operasional lapangan pada periode 2026. Berdasarkan kerangka Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, serta Teori Keadilan Adams, penelitian ini bertujuan menganalisis peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel jenuh (52 karyawan), data dianalisis menggunakan PLS-SEM (SmartPLS 4). Hasil menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan beban kerja tidak signifikan. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja yang kemudian meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja terbukti memediasi parsial hubungan kompensasi dan kepuasan kerja, namun tidak memediasi lingkungan kerja maupun beban kerja. Manajemen disarankan memperkuat insentif finansial dan apresiasi non-finansial.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, PLS-SEM

The Mediating Role of Work Motivation in the Influence of Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Job Satisfaction in Islamic Microfinance Institutions

Abstract

This study is motivated by the importance of managing employee job satisfaction at KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan, which frequently fluctuates due to high target loads and field operational systems during the 2026 period. Based on Maslow's Hierarchy of Needs, Herzberg's Two-Factor Theory, and Adams' Equity Theory, this study aims to analyze the mediating role of work motivation in the effects of work environment, workload, and compensation on job satisfaction. Using a quantitative causal-associative approach with saturated sampling (52 employees), data were analyzed via PLS-SEM (SmartPLS 4). Results show work environment and compensation directly and significantly boost job satisfaction, whereas workload shows no significant impact. Compensation strongly drives work motivation, which in turn enhances job satisfaction. Mediation analysis confirms motivation partially mediates the compensation-satisfaction link, but fails to mediate work environment or workload. Management should optimize financial incentive structures and intrinsic recognition to sustain employee satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Workload, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction, PLS-SEM*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pilar strategis yang sangat menentukan keberhasilan operasional dan keberlanjutan sebuah organisasi, terutama di sektor jasa keuangan mikro syariah seperti Baitul Maal wat Tamwil (Salsabilah *et al*., 2024). Namun, pada KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan, timbul fenomena empiris terkait fluktuasi kepuasan kerja karyawan yang dipicu oleh kompleksitas operasional lapangan. Berdasarkan data internal organisasi, lembaga ini

Received: July 30, 2026 | *Revised:* September 18, 2026 | *Accepted:* October 14, 2026 | *Published:* November 10, 2026

©2026 by the authors; this open-access article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

mempekerjakan 52 orang pegawai aktif yang tersebar di kantor pusat dan jaringan kantor cabang Kabupaten Lamongan. Dalam aktivitas kesehariannya, seluruh staf dihadapkan pada target penyaluran pembiayaan harian yang tinggi, dinamika kondisi lapangan, serta tuntutan rangkap jabatan pada level kantor cabang. Fenomena beban kerja yang melebihi porsi harian serta persepsi keadilan terhadap struktur insentif finansial menjadi isu sentral yang memengaruhi tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja pegawai.

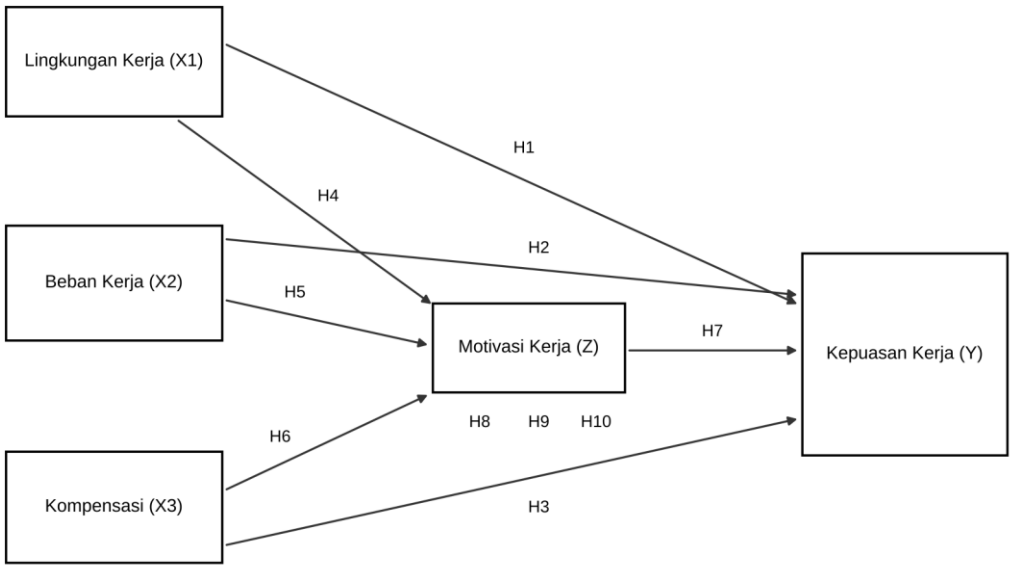
Faktor-faktor situasional seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi diduga memegang peranan penting. Lingkungan kerja mencakup infrastruktur fisik dan iklim sosial tempat bertugas (Sahira, 2018; Jayaweera, 2015). Beban kerja menggambarkan volume tugas dan tingkat konsentrasi mental yang dibutuhkan untuk mencapai target operasional (Ketkaew *et al*., 2020; Niati, 2023). Sementara kompensasi merefleksikan seluruh imbalan finansial dan non-finansial atas kontribusi karyawan (Adams, 1963; Rahmadiah & Rizal, 2023). Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini didasari oleh kerangka teoretis yang kuat. Teori Hierarki Kebutuhan (Maslow, 1970) dan Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959) menjelaskan bahwa pemenuhan kondisi lingkungan kerja yang kondusif (*hygiene factor*) mencegah ketidakpuasan, sedangkan dorongan prestasi dan pengakuan kerja (*motivator factor*) secara mendasar meningkatkan kepuasan kerja. Selanjutnya, Teori Keadilan (Adams, 1963) dan Teori Harapan (Vroom, 1994) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan akan menumbuhkan ekspektasi serta motivasi kerja psikologis yang tinggi, yang pada akhirnya mendongkrak kepuasan kerja pegawai secara menyeluruh.

Meskipun riset mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan, terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang nyata terkait konsistensi peran mediasi motivasi kerja pada lembaga keuangan mikro syariah. Penelitian terdahulu menemukan bahwa motivasi memediasi secara kuat faktor lingkungan dan kompensasi pada sektor formal umum (Aljumah, 2023; Gazi *et al*., 2024). Namun, riset lain menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu berhasil memediasi hubungan tersebut apabila karakteristik pekerjaan dan keadilan insentif belum dirasakan utuh oleh staf operasional (Anrini *et al*., 2026). Celah penelitian inilah yang ingin diisi melalui pengujian empiris pada KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan.

Letak kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini berada pada pengujian model mediasi motivasi kerja secara komprehensif dengan mengintegrasikan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi pada spesifikasi karakteristik organisasi BMT berbasis prinsip syariah. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperluas literatur perilaku organisasi berbasis mikro syariah, sekaligus kontribusi praktis bagi manajemen BMT dalam memformulasikan kebijakan insentif dan tata kelola beban kerja yang proporsional demi menjaga kepuasan serta kinerja keberlanjutan pegawai.

Berdasarkan Gambar 1, penelitian ini menguji sepuluh hipotesis struktural yang mencakup pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Motivasi Kerja (Z), serta pengaruh tidak langsung melalui peran mediasi Motivasi Kerja.

Journal of Indonesian Economic Research (JIER)
P-ISSN. 2988-7844 | E-ISSN. 3025-8782
Vol. 4 No. 2 (2026) Pg. 145 – 155



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data diolah (2026)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hipotesis teoretis melalui pengukuran numerik dan analisis statistik empiris (Hair *et al*., 2019; Sekaran & Bougie, 2020). Desain asosiatif kausal diterapkan guna menganalisis hubungan sebab-akibat serta mengukur besarnya kontribusi pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel independen (Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) melalui variabel mediasi (Motivasi Kerja) pada lembaga keuangan mikro syariah (Anrini *et al*., 2026; Salsabilah *et al*., 2024; Yansari & Samsuri, 2023).

Penelitian ini dilaksanakan pada periode bulan Maret hingga Mei 2026 di KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai aktif di KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan yang terbagi pada kantor pusat serta jaringan kantor cabang di wilayah Kabupaten Lamongan, dengan total populasi sebanyak 52 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas dan terjangkau, teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampling jenuh atau sensus (Sekaran & Bougie, 2020). Kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini meliputi: (1) berstatus sebagai pegawai aktif di KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan, dan (2) memiliki masa kerja minimal 1 tahun sehingga dianggap telah memahami secara utuh kondisi lingkungan kerja, beban target operasional, serta sistem kompensasi lembaga.

Prosedur pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur. Mekanisme distribusi instrumen dilaksanakan secara langsung (*hardcopy*) kepada para pegawai di kantor pusat dan seluruh cabang dengan pendampingan tim peneliti selama periode penyebaran. Kuesioner terdiri dari 25 item pertanyaan yang mewakili indikator dari lima variabel penelitian. Seluruh item diukur menggunakan Skala Likert 5 poin, di mana rentang skor dimulai dari angka 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS) hingga angka 5 untuk Sangat Setuju (SS). Tingkat pengembalian instrumen (*response rate*) mencapai 100% dengan total 52 kuesioner kembali dan terisi lengkap untuk dianalisis.

Analisis data dalam penelitian ini dijalankan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4 (Hair *et al*., 2019). Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini sangat sesuai untuk penelitian eksploratif-konfirmatori dengan jumlah sampel terbatas (N = 52) serta tidak mewajibkan asumsi normalitas data multivariat yang ketat (Hair *et al*., 2019). Pengujian model mediasi dalam PLS-SEM dipilih untuk mengonfirmasi kerangka teoretis psikologi kerja (Teori Dua Faktor dan Teori Keadilan), di mana variabel eksogen (lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi) berperan sebagai stimulus eksternal yang pertama-tama memicu respons afektif internal berupa motivasi kerja (mediator), sebelum akhirnya memanifestasikan tingkat kepuasan kerja (endogen) secara optimal (Baron & Kenny, 1986; Vroom, 1994). Tahapan pengujian statistik dibagi menjadi evaluasi model pengukuran (*outer model*) yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk, serta evaluasi model struktural (*inner model*) melalui pengujian koefisien determinasi (*R-Square*), *predictive relevance* (*Q-Square*), dan uji hipotesis *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel pada tingkat signifikansi 5 persen (Baron & Kenny, 1986; Hair *et al*., 2019). Operasionalisasi variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber Referensi
Lingkungan Kerja (X_1)	Kondisi di sekeliling karyawan saat bekerja yang memengaruhi kenyamanan fisik dan sosial.	1. Fasilitas Fisik (Cahaya/Suhu) 2. Tata Ruang Kantor 3. Hubungan Rekan Kerja 4. Hubungan Atasan-Bawahan 5. Keamanan Kerja	Likert (1–5)	(Sahira, 2018; López-Cabarcos *et al*., 2022; Shin *et al*., 2020)
Beban Kerja (X_2)	Sekumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu dan kapasitas tertentu.	1. Target Pekerjaan 2. Tekanan Waktu 3. Konsentrasi Mental 4. Volume Tugas 5. Kompleksitas Pekerjaan	Likert (1–5)	(Ketkaew *et al*., 2020; Niati, 2023; Salsabilla *et al*., 2022)
Kompensasi (X_3)	Balas jasa berupa finansial dan non-finansial atas kontribusi karyawan kepada BMT.	1. Gaji Pokok 2. Tunjangan Kerja 3. Bonus/Insentif 4. Keadilan Imbalan 5. Ketepatan Waktu Pembayaran	Likert (1–5)	(Rahmadiah & Rizal, 2023; Peemanee *et al*., 2026; Nugroho *et al*., 2025)
Motivasi Kerja (Z)	Dorongan psikologis yang memacu usaha maksimal demi tujuan organisasi.	1. Dorongan Berprestasi 2. Rasa Tanggung Jawab 3. Pengakuan Atas Kerja 4. Peluang Karir 5. Kebutuhan Afiliasi	Likert (1–5)	(Aljumah, 2023; Tambunan *et al*., 2025; Wijaya & Suarmanayasa, 2025)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Sumber Referensi
Kepuasan Kerja (Y)	Reaksi emosional positif terhadap berbagai dimensi dalam pekerjaan.	1. Pekerjaan Itu Sendiri 2. Besaran Upah/Gaji 3. Dukungan Rekan Kerja 4. Supervisi/Kepemimpinan 5. Peluang Promosi	Likert (1–5)	(Tsai & Yen, 2020; Gazi *et al*., 2024; Anrini *et al*., 2026)

Sumber: Ringkasan indikator penelitian (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum distribusi tanggapan responden terhadap indikator penelitian. Pengkategorian nilai rata-rata mengacu pada rentang skala interval. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std Dev	Min	Max	*Skewness*	*Kurtosis*
Lingkungan Kerja (X_1)	52	4,233	0,702	2,00	5,00	−0,612	−0,184
Beban Kerja (X_2)	52	3,185	0,946	1,00	5,00	0,145	−0,521
Kompensasi (X_3)	52	3,837	0,764	2,00	5,00	−0,428	−0,315
Motivasi Kerja (Z)	52	4,183	0,730	2,00	5,00	−0,589	−0,210
Kepuasan Kerja (Y)	52	3,944	0,834	2,00	5,00	−0,476	−0,392

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan Tabel 2, persepsi karyawan KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan terhadap Lingkungan Kerja (4,233), Kompensasi (3,837), Motivasi Kerja (4,183), dan Kepuasan Kerja (3,944) tergolong tinggi hingga sangat tinggi. Sedangkan Beban Kerja (3,185) berada pada kategori sedang/cukup. Nilai *skewness* dan *kurtosis* seluruh variabel berada pada rentang -2 hingga +2, mengindikasikan distribusi data yang wajar.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian *outer model* dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen. Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 4, seluruh indikator memenuhi validitas konvergen dengan nilai *outer loading* > 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas batas kritis 0,50. Evaluasi reliabilitas konstruk yang diukur melalui *Cronbach's Alpha* (CA) serta *Composite Reliability* (*rho_a* dan *rho_c*) juga menunjukkan nilai di atas 0,70. Ringkasan hasil evaluasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan Evaluasi *Outer Model*

Variabel	*Cronbach's Alpha* (CA)	CR (*rho_a*)	CR (*rho_c*)	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,843	0,845	0,895	0,681	Valid & Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,844	0,908	0,890	0,670	Valid & Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,904	0,906	0,925	0,637	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,907	0,911	0,926	0,644	Valid & Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,933	0,934	0,943	0,625	Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

a. Koefisien Determinasi (R^2) dan Relevansi Prediktif (Q^2)

Pengujian R^2 mengukur persentase variansi variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen, sedangkan Q^2 menilai kemampuan prediksi model. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Evaluasi R^2 dan Q^2

Variabel Endogen	R^2	R^2 Adjusted	Q^2 Predict	Kategori Kekuatan Model
Motivasi Kerja (Z)	0,594	0,569	0,519	Moderat / Sedang
Kepuasan Kerja (Y)	0,824	0,809	0,718	Kuat (*Substantial*)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Variabel Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai R^2 = 0,594, bermakna 59,4% variansi motivasi dijelaskan oleh variabel eksogen. Variabel Kepuasan Kerja (Y) memperoleh R^2 = 0,824, bermakna 82,4% variansinya dijelaskan oleh seluruh variabel dalam model. Nilai Q^2 kedua variabel endogen berada di atas 0, membuktikan akurasi prediktif model yang sangat baik.

b. Ukuran Efek (*Effect Size* - f^2)

Ukuran efek (f^2) mengevaluasi besarnya kontribusi relatif dari setiap jalur hubungan terhadap variabel endogen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Evaluasi *Effect Size* f^2

Jalur Hubungan	Nilai f^2	Kategori Efek
Lingkungan Kerja (X_1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,085	Kecil
Beban Kerja (X_2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,001	Tanpa Efek
Kompensasi (X_3) → Kepuasan Kerja (Y)	0,294	Sedang
Lingkungan Kerja (X_1) → Motivasi Kerja (Z)	0,014	Tanpa Efek
Beban Kerja (X_2) → Motivasi Kerja (Z)	0,005	Tanpa Efek
Kompensasi (X_3) → Motivasi Kerja (Z)	0,622	Besar
Motivasi Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,384	Besar

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* 5.000 subsampel pada α = 0,05 (*t*-statistik > 1,96; *p*-value < 0,05). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

H	Hubungan / Jalur Pengaruh	β (O)	Mean (M)	STDEV	*t*-stat.	*p*-value	Ket.
H1	Lingkungan Kerja (X_1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,207	0,215	0,083	2,486	0,013	Sig.
H2	Beban Kerja (X_2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,021	0,030	0,053	0,390	0,696	Tidak Sig.
H3	Kompensasi (X_3) → Kepuasan Kerja (Y)	0,389	0,390	0,111	3,496	0,000	Sig.
H4	Lingkungan Kerja (X_1) → Motivasi Kerja (Z)	0,103	0,083	0,158	0,653	0,514	Tidak Sig.
H5	Beban Kerja (X_2) → Motivasi Kerja (Z)	0,055	0,076	0,104	0,526	0,599	Tidak Sig.
H6	Kompensasi (X_3) → Motivasi Kerja (Z)	0,676	0,693	0,120	5,647	0,000	Sig.
H7	Motivasi Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0,408	0,397	0,126	3,228	0,001	Sig.

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect / Mediation Effects*)

Pengujian pengaruh tidak langsung melalui peran mediasi Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

H	Hubungan / Jalur Pengaruh	β (O)	Mean (M)	STDEV	*t*-stat.	*p*-value	Ket.
H8	X_1 → Z → Y (Mediasi Lingkungan Kerja)	0,042	0,029	0,066	0,638	0,523	Tidak Sig. (*No Mediation*)
H9	X_2 → Z → Y (Mediasi Beban Kerja)	0,022	0,028	0,046	0,490	0,624	Tidak Sig. (*No Mediation*)
H10	X_3 → Z → Y (Mediasi Kompensasi)	0,276	0,277	0,106	2,606	0,009	Sig. (*Partial Mediation*)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SmartPLS 4 (2026)

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini menguraikan makna empiris hasil analisis PLS-SEM pada KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β = 0,207; p = 0,013). Secara kontekstual pada lembaga keuangan mikro syariah, lingkungan kerja di BMT tidak hanya mencakup fasilitas fisik kantor, melainkan didukung oleh iklim kerja sosial yang kental dengan asas kekeluargaan, ukhuwah Islamiyah, dan saling mendukung antarrekan kerja. Kondisi ini memberikan rasa nyaman serta kepuasan psikologis langsung bagi pegawai saat menjalankan operasional harian (Robbins & Judge, 2018; Sahira, 2018). Namun, lingkungan kerja tidak memengaruhi motivasi kerja secara signifikan (p = 0,514). Sesuai Teori Dua Faktor (Herzberg, 1959), lingkungan kerja berfungsi sebagai *hygiene factor* yang memelihara kenyamanan dasar agar pegawai tidak merasa kecewa, namun bukan pendorong utama motivasi prestasi internal.

Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (p = 0,696) maupun motivasi kerja (p = 0,599). Temuan ini berbeda dengan beberapa studi terdahulu di sektor perbankan komersial yang menemukan beban kerja berdampak negatif signifikan (Ardiansyah, 2022). Perbedaan hasil ini disebabkan oleh karakteristik organisasi BMT, di mana alokasi tugas harian dan target penyaluran pembiayaan dinilai masih berada dalam batas toleransi wajar serta diimbangi oleh budaya kerja gotong royong antarstaf sehingga tidak memicu tingkat stres kerja yang destruktif (Niati, 2023).

Kompensasi terbukti menjadi prediktor eksogen paling dominan terhadap motivasi kerja (β = 0,676; p = 0,000) dan kepuasan kerja (β = 0,389; p = 0,000). Dominasi variabel kompensasi ini dipengaruhi oleh konteks organisasi syariah, di mana kepastian insentif finansial dan keadilan pembagian imbalan berdasar prinsip syariah dianggap sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan dasar materiil sekaligus pengakuan atas amanah kerja karyawan (Adams, 1963; Rahmadiah & Rizal, 2023; Vroom, 1994). Penerapan nilai-nilai keadilan pada struktur kompensasi memperkuat keterikatan moral dan motivasi dorongan prestasi pegawai (Salsabilah *et al*., 2024; Yansari & Samsuri, 2023). Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (β = 0,408; p = 0,001). Selanjutnya, motivasi kerja terbukti memediasi secara parsial (*partial mediation*) hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja (β = 0,276; p = 0,009), namun tidak memediasi variabel lingkungan kerja dan beban kerja (*no mediation*).

Dari sisi teoretis, temuan ini mengonfirmasi keterberlakuan Teori Keadilan dan Teori Dua Faktor pada entitas bisnis mikro syariah, di mana kompensasi adil bertindak sebagai pemacu motivasi psikologis utama untuk membangkitkan kepuasan kerja. Secara praktis, berdasarkan temuan tersebut, manajemen KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan disarankan untuk mempertahankan serta mengevaluasi secara berkala sistem kompensasi dan insentif berbasis kinerja yang adil, di samping memelihara suasana lingkungan kerja yang bernuansa kekeluargaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data PLS-SEM dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi merupakan variabel eksogen yang paling dominan dalam memengaruhi Motivasi Kerja maupun Kepuasan Kerja karyawan KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan. Kompensasi

yang adil dan tepat waktu tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, melainkan juga memacu motivasi kerja pegawai melalui efek mediasi parsial (*partial mediation*). Lingkungan Kerja memberikan kontribusi positif secara langsung terhadap Kepuasan Kerja, sedangkan Beban Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak memediasi hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (*no mediation*).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel relatif terbatas (N = 52) karena mengandalkan metode sensus pada satu lembaga. Kedua, cakupan wilayah lokasi penelitian terbatas pada KSPPS BMT Ki Slamet Lamongan sehingga generalisasi hasil pada seluruh sektor keuangan syariah perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, penggunaan desain *cross-sectional* menyebabkan pengumpulan data hanya merefleksikan kondisi pada satu titik waktu tertentu.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji kembali model ini dengan memperluas cakupan sampel pada beberapa BMT di tingkat regional/nasional, menambahkan variabel kepemimpinan Islam atau komitmen organisasi, serta menerapkan pendekatan kualitatif atau *longitudinal* guna memperoleh gambaran dinamika kepuasan kerja yang lebih komprehensif.

Conflict of Interest

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam artikel ini.

Declaration of Generative AI Usage

Penulis menyatakan tidak menggunakan alat AI generatif dalam penyusunan artikel ini. Seluruh isi, analisis, dan penulisan merupakan karya asli para penulis.

Author CRediT Statement

MAA: konseptualisasi, metodologi, investigasi, penulisan draf, dan supervisi. RH: analisis data, visualisasi, dan penyuntingan naskah. LN: validasi dan penyuntingan naskah. R: investigasi dan sumber daya.

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3), Article 2270813. https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813

Anrini, S., Kamaruddin, Supriadi, S., & Samsul. (2026). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal MLT*, *6*(1), 12–25.

Ardiansyah, M. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 115–128.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. b. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *10*(4), Article 100427. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

Jayaweera, T. (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: A study of hotel sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3), 271–278. https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271

Ketkaew, C., Manglakakeeree, O., & Naruetharadhol, P. (2020). The interrelationships of work-related factors, person-environment fit, and employee turnover intention. *Cogent Business & Management*, 7(1), Article 1823580. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1823580

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*, 361–369. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006

Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). Harper & Row Publishers.

Niati, I. K. (2023). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dalim Fideta Kornesia Kabupaten Pemalang* [Skripsi, Universitas Semarang]. Repositori Institusi Universitas Semarang.

Nugroho, S. H., Said, M., & Said, L. R. (2025). The effect of work environment, compensation, career development, leadership, and workload on job satisfaction with work motivation as an intervening variable. *Annals of Human Resource Management Research*, *5*(3), 13–35. https://doi.org/10.35912/ahrmr.v5i3.2826

Peemanee, J., Weerarathna, R., Issarapaibool, A., Boonlua, S., & Rathnayake, N. (2026). Beyond compensation: Effect of employee benefits on job motivation, performance, and turnover intention. *Cogent Business & Management*, 13(1), Article 2607764. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2607764

Rahmadiah, F., & Rizal, S. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Management Studies*, *2*(2), 10–19. https://doi.org/10.53769/ijms.v2i2.665

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.

Sahira. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar]. Repositori Unismuh.

Salsabilah, S., Ibrahim, M. B. H., Irawan, A., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management practices. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *2*(2), 70–83. https://doi.org/10.60079/ajeb.v2i2.188

Salsabilla, A., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). The effect of workload and job stress on job satisfaction mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *11*(9), 97–106. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2209

Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill-building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.

Shin, Y., Hur, W.-M., & Choi, W.-H. (2020). Coworker support as a double-edged sword: A moderated mediation model of job crafting, work engagement, and job performance. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(11), 1417–1438. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1407352

Tambunan, R., Abbas, B., & Nur, M. (2025). The mediating role of job satisfaction in the relationship between work motivation and employee performance: Evidence from a government institution. *Society*, 13(1), 553–572. https://doi.org/10.33019/society.v13i1.819

Tsai, C.-F., & Yen, Y.-F. (2020). Moderating effect of employee perception of responsible downsizing on job satisfaction and innovation commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(15), 1913–1937. https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1424014

Vroom, V. H. (1994). *Work and motivation*. Jossey-Bass Publishers.

Wijaya, D. M. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Sari Bhuana Cash & Credit Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *7*(2), 799–807. https://doi.org/10.23887/pjmb.v7i2.96463

Yansari, R. Q., & Samsuri, A. (2023). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. *Jurnal Syarikah: Jurnal Ekonomi Islam*, *9*(2), 172–185. https://doi.org/10.30997/jsei.v9i2.8346