



PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP WIRAUSAHA LAUNDRY : STUDI KASUS LAUNDRY AMOR

Umi Khumaidah¹, Maya Suci Rahmadani², Indah Trifiana³, Rifqi Puruhita⁴

STIE MAHARDHIKA

Jl. Wisata Menanggal No.42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: maiumikhumaidah@gmail.com

Abstract. *This paper discusses the influence of work motivation and work environment on employee performance at Amor Laundry. The research shows that the provision of financial compensation in the form of decent and timely salaries and bonuses is a major factor in increasing employees' extrinsic motivation. In addition, a conducive work environment, both physical aspects such as cleanliness and facilities, as well as non-physical aspects such as good communication and moral support, also play an important role in building employees' intrinsic motivation in a sustainable manner. Effective work environment management faces challenges such as budget constraints and resistance to change, which requires a participatory approach and regular evaluation involving employees. The integration between financial compensation and the development of a supportive work environment is expected to increase job satisfaction, reduce turnover intention, and encourage increased productivity and service quality at Laundry Amor. This study uses a qualitative approach, which is a method that focuses on collecting descriptive data in the form of speech, writing, and individual behavior recorded through an in-depth observation process.*

Keywords: *Employee performance, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Motivation*

Abstrak. Makalah ini membahas pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Laundry Amor. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi finansial berupa gaji dan bonus yang layak serta tepat waktu menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi ekstrinsik karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik aspek fisik seperti kebersihan dan fasilitas, maupun aspek non-fisik seperti komunikasi yang baik dan dukungan moral, juga berperan penting dalam membangun motivasi intrinsik karyawan secara berkelanjutan. Pengelolaan lingkungan kerja yang efektif menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan anggaran dan resistensi terhadap perubahan, sehingga diperlukan pendekatan partisipatif dan evaluasi rutin yang melibatkan karyawan. Integrasi antara kompensasi finansial dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi turnover intention, dan mendorong peningkatan produktivitas serta kualitas layanan di Laundry Amor. dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, merupakan metode yang fokus pada pengumpulan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku individu yang terekam melalui proses pengamatan mendalam.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi telah memicu lonjakan signifikan dalam dunia bisnis Indonesia, menciptakan pasar yang sangat kompetitif di mana perusahaan harus fokus pada pengembangan produk inovatif untuk tetap unggul dan mempertahankan posisi mereka di pasar.

Jasa laundry modern mulai menawarkan berbagai layanan tambahan seperti *dry cleaning*, laundry sepatu, hingga layanan antar-jemput. Inovasi ini memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi konsumen yang sibuk dan tidak memiliki waktu untuk mencuci sendiri.

Received: Juni 12, 2025; Revised: Juli 18, 2025; Accepted: Agustus 27, 2025; **Published:** September 29, 2025;

* Umi Khumaidah, maiumikhumaidah@gmail.com

Platform digital dan aplikasi mobile juga mulai digunakan oleh bisnis laundry untuk menerima pesanan dan pembayaran, membuat layanan lebih mudah diakses oleh pelanggan. Sejarah laundry di Indonesia menunjukkan bagaimana perkembangan teknologi dan perubahan sosial ekonomi mempengaruhi cara masyarakat mencuci pakaian. Dengan terus berkembangnya teknologi dan kebutuhan konsumen, industri ini kemungkinan akan terus berkembang, menawarkan lebih banyak inovasi dan solusi bagi masyarakat Indonesia.

Di tempat kerja, individu diberikan peran dan tanggung jawab yang sesuai dengan kekuatan dan kemampuan unik mereka. Efektivitas karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama: disiplin kerja dan motivasi. Disiplin mengacu pada kemampuan individu untuk secara konsisten mematuhi protokol yang telah ditetapkan, menunjukkan ketekunan, dan mempertahankan rutinitas kerja yang teratur tanpa melanggar aturan organisasi. Motivasi, di sisi lain, adalah kekuatan pendorong yang menginspirasi orang untuk bekerja dengan dedikasi dan antusiasme, pada akhirnya berupaya mencapai hasil yang luar biasa. Penelitian menunjukkan bahwa motivator eksternal, yang merupakan bagian dari faktor motivasi, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, pengaruh motivasi internal terhadap kinerja pekerjaan lebih kompleks, dengan studi menunjukkan bahwa hal ini dapat memiliki efek yang signifikan atau tidak signifikan, tergantung pada konteks, dalam hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Seperti yang disebutkan oleh Hasibuan (2007:117), kompensasi mencakup semua bentuk imbalan moneter dan non-moneter yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Namun, ketika karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan yang meluas, yang pada akhirnya berdampak merugikan bagi organisasi secara keseluruhan. Ketidakmampuan menangani masalah kompensasi dapat merusak kepuasan kerja, seperti yang ditekankan oleh Siagian (2007:253). Dalam konteks bisnis laundry, kompensasi yang adil berfungsi sebagai ungkapan apresiasi yang nyata dari pemilik bisnis kepada karyawan yang telah menunjukkan dedikasi dan kerja keras, yang berkontribusi pada pertumbuhan pendapatan dan kesuksesan perusahaan. Dengan memberikan kompensasi yang memadai, pemilik bisnis dapat menunjukkan nilai yang mereka berikan terhadap usaha karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dan nyaman memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan karyawan, karena memiliki dampak langsung terhadap sikap mereka terhadap pekerjaan. Penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penentu utama kepuasan kerja. Misalnya, studi yang dilakukan oleh Annakis et al. (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kontributor utama terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan. Demikian pula, Ayamolowo et al. (2013) menekankan pentingnya lingkungan kerja berkualitas tinggi dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan menyoroti perlunya organisasi memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan moral dan keterlibatan karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan wirausaha dan kinerja karyawan. Penelitian oleh Suryana (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan wirausaha berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan UMKM. Penelitian lain oleh Rachmawati (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan meningkat ketika mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan dan diberi ruang untuk berkembang.

Penelitian tentang usaha laundry menunjukkan bahwa keberhasilan layanan sangat bergantung pada kedisiplinan dan kecepatan kerja karyawan. Namun, masih terdapat celah dalam literatur mengenai bagaimana strategi wirausahawan secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja di sektor jasa kecil seperti laundry.

Metode kualitatif sangat tepat digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan memahami fenomena secara mendalam dari sudut pandang pelaku usaha dan karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali proses, motivasi, dan dinamika yang terjadi di lingkungan kerja laundry.

Wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi akan digunakan untuk memperoleh data yang kaya dan kontekstual. Pendekatan ini sejalan dengan paradigma interpretif yang melihat realitas sosial sebagai sesuatu yang kompleks dan dibentuk oleh interaksi antarindividu. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya fokus pada hasil akhir (kinerja), tetapi juga pada proses dan makna yang terlibat dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Bogdan dan Biklen (1992), yang melibatkan pengumpulan data yang kaya dan deskriptif melalui observasi mendalam, komunikasi verbal dan tertulis, serta perilaku individu. Tujuan utama pendekatan ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang konteks sosial dari sudut pandang peserta, memberikan wawasan yang rinci dan kontekstual tentang fenomena penelitian. Selain itu, pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mengungkap kompleksitas perilaku, interaksi, dan pengalaman manusia dalam konteks spesifik, seperti organisasi atau komunitas, sebagaimana ditekankan oleh Rahmat (2009). Untuk menyelidiki dampak peningkatan kinerja karyawan terhadap bisnis laundry, penelitian ini menggunakan strategi pengumpulan data multifaset, yang meliputi wawancara, observasi lapangan, dan analisis dokumen. Dengan mengadopsi kerangka kerja kualitatif ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang kualitas layanan yang diberikan oleh Laundry AMOR, menghasilkan gambaran komprehensif dan kontekstual tentang dinamika dan operasional organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, termasuk dalam konteks wirausaha laundry seperti Laundry Amor. Salah satu bentuk apresiasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah melalui kompensasi finansial, yaitu upah atau gaji dan bonus.

Kompensasi dalam bentuk gaji atau upah berfungsi sebagai insentif finansial rutin bagi karyawan sebagai imbalan atas tenaga kerja mereka. Memberikan gaji yang adil dan sesuai dengan tuntutan serta tanggung jawab masing-masing peran dapat menanamkan rasa stabilitas dan kepuasan dasar di kalangan karyawan. Konsep ini berakar pada teori kebutuhan dasar, yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan ekonomi merupakan pendorong utama motivasi di tempat kerja. Dalam konteks spesifik Laundry Amor, pembayaran upah yang tepat waktu dan sesuai standar industri dapat memainkan peran krusial dalam membangun loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap tugas mereka, karena hal ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam mengakui dan menghargai kontribusi mereka. Dengan menyediakan penghasilan yang adil dan dapat diandalkan, Laundry Amor dapat membangun landasan untuk memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja.

Selain gaji, bonus merupakan bentuk apresiasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu, seperti produktivitas tinggi atau pencapaian target penjualan. Bonus bersifat tidak tetap dan diberikan sebagai penghargaan atas prestasi kerja yang melebihi ekspektasi. Penelitian menunjukkan bahwa bonus memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan karena bersifat insentif yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam studi kasus Laundry Amor, pemberian bonus dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, terutama dalam menghadapi persaingan bisnis laundry yang semakin ketat.

Lebih lanjut, kombinasi antara gaji yang layak dan bonus sebagai penghargaan kinerja memberikan efek sinergis dalam meningkatkan motivasi kerja. Karyawan tidak hanya merasa dihargai secara finansial, tetapi juga mendapatkan pengakuan atas usaha dan prestasi yang telah dicapai. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan laundry yang pada akhirnya mendukung pertumbuhan usaha.

Secara keseluruhan, pemberian upah atau gaji yang adil dan bonus sebagai bentuk apresiasi kinerja merupakan salah satu pendekatan efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan salah satu faktor dominan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja, khususnya dalam usaha jasa seperti laundry.

Menurut teori Herzberg, motivator adalah unsur intrinsik dalam pekerjaan yang memicu rasa kepuasan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, faktor higiene adalah unsur ekstrinsik yang, meskipun tidak secara langsung berkontribusi pada kepuasan kerja, dapat menyebabkan ketidakpuasan jika tidak ada atau tidak memadai. Memenuhi faktor higiene dapat mengurangi ketidakpuasan, tetapi tidak selalu memotivasi karyawan. Pendekatan dua langkah Herzberg dalam memotivasi karyawan melibatkan langkah pertama menghilangkan ketidakpuasan dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar karyawan, atau faktor higiene, terpenuhi. Langkah kedua adalah menginspirasi motivasi dan kepuasan dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengalami faktor motivator intrinsik. Teori ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Chatzoglou et al. (2011), yang meneliti hubungan antara motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan niat untuk pindah di antara 213 akuntan di Makedonia dan Yunani. Temuan tersebut mengonfirmasi adanya hubungan yang signifikan antara motivator dan kepuasan kerja, serta korelasi antara motivasi intrinsik dan niat untuk pindah, menyoroti pentingnya mengatasi baik faktor higiene maupun motivator di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

Namun demikian, perlu diperhatikan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi finansial semata. Faktor non-finansial seperti lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang baik, serta kesempatan pengembangan diri juga berperan penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di Laundry Amor hendaknya mengintegrasikan pemberian kompensasi finansial dengan strategi pengembangan lingkungan kerja yang mendukung.

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat penting yang secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan, dan pengelolaan yang efektif sangat krusial untuk menciptakan pengalaman kerja yang produktif dan memuaskan. Dalam konteks bisnis laundry seperti Laundry Amor, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik sangat penting untuk mengoptimalkan output karyawan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua dimensi yang saling terkait:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi dan fasilitas fisik yang ada di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Beberapa elemen penting dalam lingkungan fisik meliputi:

- Kebersihan dan Kerapihan

Tempat kerja yang bersih dan rapi memberikan rasa nyaman dan mengurangi risiko kecelakaan kerja. Dalam laundry, kebersihan sangat penting karena berhubungan langsung dengan kualitas layanan. Karyawan yang bekerja di lingkungan yang bersih cenderung lebih termotivasi dan bangga terhadap pekerjaannya.

- Pencahayaan

Pencahayaan yang cukup dan sesuai standar dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan konsentrasi karyawan. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan rasa lelah dan menurunkan produktivitas.

- Ventilasi dan Suhu Ruangan

Sirkulasi udara yang baik dan suhu yang nyaman sangat berpengaruh pada kesehatan dan kenyamanan karyawan. Lingkungan yang panas atau pengap dapat menyebabkan stres dan menurunkan semangat kerja.

- Fasilitas dan Peralatan Kerja

Ketersediaan peralatan yang memadai dan dalam kondisi baik memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Mesin cuci, setrika, dan perlengkapan laundry yang berfungsi dengan baik akan mempercepat proses kerja dan mengurangi frustrasi karyawan.

- Tata Letak Ruang Kerja

Penataan ruang yang ergonomis dan efisien membantu kelancaran alur kerja serta meminimalkan gerakan yang tidak perlu, sehingga meningkatkan produktivitas dan mengurangi kelelahan fisik.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik lebih berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial yang memengaruhi suasana hati, motivasi, dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Unsur-unsur penting dalam lingkungan non-fisik meliputi:

- Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengurangi stres. Dalam laundry, kerja sama tim yang baik sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional.

- Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan suportif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta pengakuan atas prestasi karyawan. Pemimpin yang terbuka dan komunikatif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi kerja karyawan.

- Budaya Organisasi

Budaya kerja yang positif, seperti nilai-nilai kejujuran, kerja keras, dan saling menghormati, membentuk iklim organisasi yang kondusif untuk berkembangnya motivasi dan kinerja. Budaya yang kuat juga membantu karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi.

- Pengakuan dan Apresiasi

Memberikan penghargaan atas pencapaian dan usaha karyawan, baik secara formal maupun informal, dapat meningkatkan rasa dihargai dan memotivasi karyawan untuk terus berprestasi.

- Kesempatan Pengembangan Diri

Lingkungan yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan akan meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan yang nyaman dan mendukung akan menumbuhkan rasa puas dan semangat kerja, sehingga karyawan lebih berkomitmen dan produktif. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan kinerja.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yaitu dorongan dari dalam diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa harus selalu bergantung pada imbalan eksternal. Motivasi intrinsik ini sangat penting untuk keberlanjutan kinerja tinggi dalam jangka panjang.

Di Laundry Amor, pengelolaan lingkungan kerja yang optimal dapat diwujudkan dengan memperhatikan aspek-aspek fisik seperti kebersihan dan fasilitas yang memadai, serta aspek non-fisik seperti membangun komunikasi yang baik, memberikan dukungan moral, dan menciptakan budaya kerja yang positif. Hal ini akan menciptakan sinergi antara motivasi dan lingkungan kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Meskipun penting, pengelolaan lingkungan kerja sering menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan perbedaan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, manajemen Laundry Amor perlu melakukan pendekatan yang terencana dan partisipatif, melibatkan karyawan dalam proses perbaikan lingkungan kerja agar solusi yang diambil sesuai dengan kebutuhan nyata.

Pengembangan lingkungan kerja yang berkelanjutan juga harus didukung oleh evaluasi rutin dan feedback dari karyawan agar dapat terus disesuaikan dengan dinamika kerja dan perkembangan usah

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengelolaan motivasi kerja yang efektif di Laundry Amor memerlukan pendekatan terpadu antara kompensasi finansial, seperti gaji dan bonus yang adil dan tepat waktu, serta pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, baik fisik maupun non-fisik. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan. Meskipun kompensasi finansial menjadi faktor dominan dalam memotivasi karyawan, faktor non-finansial seperti kebersihan, fasilitas memadai, komunikasi yang baik, dukungan moral, dan budaya kerja positif juga sangat berperan. Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan perbedaan karakteristik karyawan, sehingga dibutuhkan pendekatan terencana dan partisipatif yang melibatkan karyawan secara aktif dalam proses perbaikan lingkungan kerja dengan evaluasi dan feedback rutin agar dapat beradaptasi dengan dinamika usaha

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, Ralph. 2016. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LANGGENG LAUNDRY DI KUTA, BADUNG." 4(5): 1–23.
- Cahya, Agus Dwi, Lukito Oki H, Sandy Khristian, and Shinta Noriyah. 2021. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus UKM Alkijo Laundry Yogyakarta)." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 4(3): 449–57. doi:10.37481/sjr.v4i3.323.
- Febriana, Vinni, Riska Rahmatillah, Fatawil Akbar, and Fitri Hayati. 2024. "ANALISIS DIMENSI KUALITAS PELAYANAN PADA USAHA LAUNDRY UNTUK MENINGKATKAN KEPUASAN PELANGGAN: STUDI KASUS SAHABAT LAUNDRY COIN MEDAN." 18(1): 1211–17.
- Hilmi, Rafiqi Zul, Ratih Hurriyati, and Lisnawati. 2018. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." 3(2): 91–102.
- Hughes, Rebecca. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sindu Timur Sleman." *Journal MANAJEMEN* 53(9): 49–62.
- Masrul Zuhri Sibuea¹, Ade Suri Lestari², Aisah Amini³, Cindy Puspita Ningrum⁴, Khairunisa Ramadani⁵, Marwiyah Berutu⁶, Mayang Dwi Octavia⁷, Nurul Hasanah⁸, Rizki Asih Gustara⁹, Tarisa Nazlita Saragih¹⁰, Yeni Ayu Astuti¹¹, Yunita Anggraini¹². 2023. "Peran Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Pekerja Laundry Di Mami Laundry." <https://journal.csspublishing.com/index.php/ijm/article/view/257/176>.
- Mulyadi, Adi, and Ranthiy Pancasasti. 2021. "Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi." *Technomedia Journal* 7(1): 11–21. doi:10.33050/tmj.v7i1.1754.
- Nurhandayani, Annisa. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 1(2): 108–10. doi:10.58765/ekobil.v1i2.65.
- Rezki Renanda, Farid, and Umar. 2023. "Pelaksanaan Quality Control Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Yumna Laundry." *Jurnal Kolaboratif Sains* 6(3): 218–24. doi:10.56338/jks.v6i3.3393.
- Siringoringo, Murni, Elfina Okto Posmaida Damanik, and Johanes Wilfrid Pangihutan Purba. 2023. "Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar." *Manajemen: Jurnal Ekonomi* 5(1): 59–64. doi:10.36985/trqhy765.