Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan
Volume 5 Nomor 2, Juni 2025
E-ISSN: 2827-7961 / P-ISSN: 2827-8143, Hal 529-551
DOI: 10.55606/jurimbik.v5i2.1132

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Intention to Stay* dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Ashriansyah Ramadhan[1], Titik Rosnani[2], Hasanudin[3], Arman Jaya[4]
[1-4)]Universitas Tanjungpura
Alamat: Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat
Korespondensi penulis: ianramadhan122@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload and compensation on intention to stay, both directly and through the mediation of job satisfaction among modern Coffee Shop employees in Pontianak City. The population of this study consists of modern coffee shop employees in Pontianak, with a sample of 172 respondents. The data analysis method uses Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.0 software. The results show a significant negative effect of workload on job satisfaction and intention to stay, a significant positive effect of compensation on job satisfaction and intention to stay, a significant effect of job satisfaction on intention to stay, and a mediating role of job satisfaction in the relationship between workload and compensation with intention to stay. This study is expected to contribute to coffee shop management in Pontianak by encouraging attention to workload and compensation in order to improve employee job satisfaction and intention to stay.*
Keywords: *Compensation, Intention to Stay, Job Satisfaction, Workload*.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*, baik itu secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja karyawan *Coffee Shoop modern* di kota Pontianak. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan *Coffee Shop modern* yang ada di kota Pontianak dengan sample sebanyak 172 responden. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software Smart PLS 4.0. Hasil penelitian membuktikan adanya pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan *intention to stay*, pengaruh positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan intention to stay, kepuasan kerja terhadap intention to stay dan peran mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan beban kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*. Penelitian ini diharapkan berkontribusi bagi pihak pengelola *Coffee Shop modern* yang ada di kota Pontianak untuk memperhatikan beban kerja dan kompensasi agar meningkatkan kepuasan kerja dan *intention to stay* karyawan mereka.
Kata kunci: Beban Kerja, *Intention to Stay,* Kepuasan Kerja, Kompensasi.

LATAR BELAKANG

Industri makanan dan minuman, khususnya sektor *Coffee Shop modern,* menunjukkan pertumbuhan yang signifikan di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk Pontianak. *Coffee Shop modern* kini tidak hanya menjadi tempat untuk menikmati kopi, tetapi telah berkembang menjadi ruang sosial, tempat bekerja, hingga sarana ekspresi gaya hidup masyarakat urban. Pertumbuhan jumlah *Coffee Shop modern* ini membuka peluang kerja baru, terutama bagi kalangan muda yang mendominasi tenaga kerja di

Received May 28, 2025; Revised May 29, 2025; Accepted June 05, 2025
**Corresponding author, e-mail address*

sektor ini. Namun, di balik pertumbuhan yang menjanjikan, terdapat tantangan dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait dengan *intention to stay* karyawan yang kerap kali menjadi masalah krusial bagi pelaku usaha. Tingginya mobilitas kerja dan tingkat turnover yang tinggi di sektor ini mendorong pentingnya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja (Pokhrel, 2024).

Pertumbuhan industri *Coffee Shop modern* di Kalimantan Barat, khususnya di Kota Pontianak, menunjukkan tren yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Kota Pontianak bahkan dikenal dengan julukan "Kota Seribu Warung Kopi" karena tingginya jumlah *Coffee Shop modern* dan warung kopi yang tersebar di berbagai sudut kota, menjadikannya sebagai salah satu ikon budaya lokal yang terus berkembang. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan meningkatnya minat masyarakat terhadap budaya ngopi, tetapi juga mendorong terciptanya banyak lapangan kerja baru di sektor informal, terutama bagi generasi muda yang cenderung menyukai pekerjaan fleksibel. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor penyediaan makanan dan minuman di Kalimantan Barat mengalami pertumbuhan sebesar 6,10% pada tahun 2022, yang menunjukkan potensi besar sektor ini dalam mendukung perekonomian daerah. Secara nasional, menurut laporan dari Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2022, sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang juga mencakup industri Coffee Shop modern, berkontribusi sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional, menjadikan sektor ini sebagai salah satu pilar utama penggerak ekonomi Indonesia.

Dalam industri *Coffee Shop modern* yang berkembang pesat di Kota Pontianak, karyawan sering dihadapkan pada beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan oleh jam operasional yang panjang, sering kali mencapai 10 hingga 12 jam per hari, terutama pada akhir pekan dan hari libur. Durasi kerja yang panjang ini menuntut karyawan untuk tetap produktif dan menjaga kualitas pelayanan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang berlebihan tanpa manajemen yang efektif dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan risiko *turnover*. Selain itu, kompensasi yang diterima oleh karyawan *Coffee Shop modern* di Pontianak cenderung bervariasi dan sering kali berada di bawah rata-rata nasional. Berdasarkan data dari indeed.id, gaji rata-rata untuk posisi kasir di 3690 *Coffee Shop modern* adalah sekitar Rp2.865.118 per bulan.

Sementara itu, gaji barista di Kopi Kenangan berkisar antara Rp2.200.000 hingga Rp3.500.000 per bulan, tergantung pada pengalaman dan lokasi kerja. Gaji yang relatif rendah ini dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama jika tidak disertai dengan tunjangan atau insentif tambahan. Kepuasan kerja yang rendah dapat berdampak negatif pada motivasi dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi intention to stay mereka dalam jangka panjang.

Beban kerja yang memiliki tingkat tinggi memberikan akibat stres serta rasa lelah, yang diakhir berdampak untuk keputusan karyawan keluar dari pekerjaan tersebut. Penelitian Retnowati et al (2023) menunjukkan jika beban kerja memiliki dampak positif serta cukup besar pada *turnover intention,* serta stres kerja menjadi sebuah variabel mediasi. Dalam studi itu, beban kerja serta stres kerja menimbulkan kontribusi senilai 83,6% pada *turnover intention* bagi karyawan. Penelitian Retnowati et al (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menurunkan *intention to stay* karena hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Rusandi & Yanto (2023) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa beban atau stres kerjanya tinggi, maka keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan akan menurun. Selain itu, penelitian oleh Dewi & Mulyanto (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee commitment*, yang pada akhirnya memengaruhi *intention to stay*.

Kelayakan kompensasi yang sama dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan pada perusahaan. Penelitian oleh Maulidiah et al (2021) menekankan pentingnya kompensasi yang adil dalam mempertahankan karyawan. Santoso & Yuliantika (2022) juga menemukan bahwa menambah yang memadai bisa terjadi peningkatan kepuasan dalam kerja, yang pada urutannya dapat menguatkan loyalitas pegawai. Selain itu, penelitian yang diungkap Monica & Prasetyo (2021) memberikan pernyataan jika kompensasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi pada kinerja karyawan di Coffee Shop modern, yang berdampak pada retensi karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran menjadi variabel terhadap suatu mediasi pada hubungan antara beban kerja serta kompensasi terhadap *intention to stay*. Penelitian oleh Dewi & Mulyanto (2024) memberikan pernyataan jika kepuasan kerja tersebut memediasi dampak tehadap beban kerja serta kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan sangat penting untuk membuat lingkungan di dalam kerja yang

dapat mndukung untuk terjadinya tingkatan kepuasan kerja bagi karyawan. Beberapa hal, studi oleh Alshaibani et al (2024) juga menunjukkan jika kepuasan dalam bekerja berdampak negatif plada *turnover intention*, berarti bahwa peningkatan kepuasan dalam kerja dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan latar fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, dengan objek penelitian pada karyawan *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengelola usaha *Coffee Shop modern* dalam menyusun strategi manajemen SDM yang lebih efektif, serta menambah wawasan literatur mengenai perilaku organisasi di sektor industri jasa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang berfokus pada retensi karyawan dalam sektor informal yang berkembang pesat.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Elis Lestari & Eti Arini, 2024). Dalam konteks industri *Coffee Shop* yang berkembang pesat, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kepuasan kerja dan niat untuk tetap bekerja. Adapun indikator pengukuran beban kerja menurut Elis Lestari & Eti Arini (2024) yaitu; (1) jumlah tugas yang diberikan, (2) tingkat kesulitan tugas, (3) tekanan waktu, (4) frekuensi lembur, (5) kesesuaian keterampilan. Penelitian Retnowati et al (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menurunkan *intention to stay* karena hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan stres kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Rusandi & Yanto (2023) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa beban atau stres kerjanya tinggi, maka keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan akan menurun. Selain itu, penelitian oleh Dewi & Mulyanto (2024) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee commitment*, yang pada akhirnya memengaruhi *intention to stay*. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dalam upaya mempertahankan karyawan di industri *Coffee Shop*.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Maulidiah et al., 2021). Dalam konteks industri *Coffee Shop modern* yang berkembang pesat, pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Indikator pengukukan kompensasi menurut Maulidiah et al (2021) yaitu; (1) gaji pokok, (2) tunjangan, (3) insentif, (4) keadilan kompensasi. Penelitian oleh Santoso & Yuliantika (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, di mana semakin besar kompensasi yang diterima, maka niat karyawan untuk tetap bekerja semakin meningkat. Selanjutnya, penelitian oleh Monica & Prasetyo (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui mediasi komitmen organisasi, yang berarti bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga memperkuat niat mereka untuk bertahan. Kompensasi yang kompetitif dan adil berkorelasi positif dengan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *intention to stay* karyawan. Temuan-temuan ini menegaskan pentingnya manajemen kompensasi yang efektif dalam upaya mempertahankan karyawan di industri *Coffee Shop modern*.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi niat karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi (Arianto, 2020). Dalam konteks industri *Coffee Shop modern* yang dinamis, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Indikator pengukuran kepuasan kerja menurut Arianto (2020) yaitu; (1) lingkungan kerja, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) penghargaan dan pengakuan, (4) komunikasi dalam organisasi, (5) kepemimpinan. Penelitian oleh Dewi & Mulyanto (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay*, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat lebih kuat untuk tetap berada dalam organisasi. Selain itu, studi oleh Alshaibani et al (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dengan *intention to stay*, serta berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan efikasi diri karyawan. Lebih lanjut, penelitian oleh Hanum et al (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara identitas profesional dan *intention to stay*, yang berarti bahwa karyawan dengan identitas profesional yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi

cenderung memiliki niat lebih besar untuk bertahan dalam profesinya. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi efektif untuk mempertahankan tenaga kerja, terutama dalam industri yang kompetitif seperti *Coffee Shop modern*.

Intention to Stay

Intention to stay merupakan hal yang mencerminkan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi dalam jangka Panjang (Pokhrel, 2024). Berbeda dengan *turnover intention* yang menyoroti alasan karyawan meninggalkan organisasi, *intention to stay* lebih menekankan pada aspek positif dari keterikatan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Adapun indikator pengukukan *intention to stay* menurut Pokhrel (2024) yaitu; (1) pengembangan bakat, (2) keadilan distributif, (3) kejelasan tujuan, (4) kesempatan belajar, (5) *employee value proposition* (nilai yang ditawarkan perusahaan). Menurut Qian & Balwi (2024), *intention to stay* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, lingkungan organisasi, dan kondisi pasar eksternal. Penelitian oleh Zamri (2025) menunjukkan bahwa strategi manajemen talenta yang efektif, seperti pengembangan karier dan pelatihan, dapat meningkatkan *intention to stay* karyawan. Selain itu, studi oleh Mufidawati & Desiana (2024) menemukan bahwa faktor-faktor seperti suasana kerja yang menyenangkan dan modal psikologis berperan dalam meningkatkan *intention to stay*, terutama di kalangan karyawan Generasi Z. Temuan-temuan ini menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan intention to stay karyawan, khususnya di industri yang kompetitif seperti *Coffee Shop modern*.

Hubungan Antar Variabel

Beban Kerja dan *Intention to Stay*

Hubungan antara beban kerja dan niat untuk tetap *(intention to stay)* dalam lingkungan kerja dapat dijelaskan melalui berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Dalam penelitian oleh Retnowati et al (2023) ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kelelahan emosional, yang pada gilirannya dapat menyebabkan niat untuk bertahan menurun. Peneliti lain yaitu Rusandi & Yanto (2023) menyatakan bahwa beban kerja yang lebih ringan akan membuat niat untuk tetap semangkin tinggi, mengindikasikan bahwa karyawan yang tidak terbebani cenderung merasa lebih puas dan berkomitmen untuk tetap di organisasi. Selain itu,

penelitian oleh Yahyaei et al (2022) menegaskan pentingnya dukungan organisasi untuk mempertahankan staf, menunjukkan bahwa manajer yang memberikan dukungan dan memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat memperkuat niat karyawan untuk bertahan meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi. Dalam konteks ini, pemahaman tentang interaksi antara beban kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja menjadi esensial untuk merumuskan strategi retensi karyawan yang efektif, terutama di sektor yang mengalami stres tinggi seperti kesehatan.

Kompensasi dan *Intention to Stay*

Hubungan antara kompensasi dan niat untuk tetap *(intention to stay)* menjadi fokus penting dalam penelitian tentang retensi karyawan. Menurut penelitian oleh Yelfira & Soeling (2021), ada hubungan signifikan antara kompensasi dan *turnover intention*, di mana kompensasi yang dianggap memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan secara tidak langsung memperbesar niat untuk tetap di perusahaan maka dari itu penting untuk menyesuaikan kompensasi agar *intention to stay* karyawan tinggi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Yuliantika (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi berkontribusi pada *intention to stay* yang lebih tinggi, menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan finansial karyawan sebagai elemen kritis dalam mempertahankan mereka. Analisis oleh Monica & Prasetyo (2021) juga menyoroti bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *intention to stay* karyawan, dimana peningkatan dalam kompensasi dapat meningkatkan *intention to stay* dan membuat karyawan merasa lebih puas dengan apa yang diterimanya sebagai imbalan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi yang baik tidak hanya berfungsi untuk memotivasi karyawan tetapi juga sebagai strategi penting untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja merupakan area penting dalam studi manajemen sumber daya manusia. Penelitian oleh Adhyka et al (2024) menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja, di mana semua indikator kepuasan, seperti gaji dan fasilitas, berhubungan dengan tingkat beban kerja perawat. Lebih lanjut, Salliyuana et al (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian oleh Widiastuti et al (2022) menegaskan bahwa

gaya kepemimpinan melayani dan beban kerja berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, di mana motivasi juga memainkan peran penting sebagai variabel mediasi. Hasil dari Yurizka et al (2024) mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan, mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan beban kerja sebagai salah satu faktor dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja menurut Gustami et al (2024), bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang adil, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Selanjutnya Azzahra et al (2024) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta menjelaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kompensasi sebagai salah satu faktor dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan Kerja dan *Intention to Stay*

Hubungan antara kepuasan kerja dan niat untuk tetap *(intention to stay)* menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian oleh Prasetyo (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan *intention to stay* karyawan, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki niat lebih kuat untuk tetap bekerja di perusahaan. Lebih lanjut, penelitian Santoso & Yuliantika (2022) menekankan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting yang berpengaruh terhadap *intention to stay*, di mana karyawan yang merasa puas dengan lingkungan dan kondisi kerja mereka cenderung memiliki komitmen lebih tinggi kepada organisasi, sehingga meningkatkan *intention to stay*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pekerjaan dan pengakuan terhadap kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif

terhadap niat karyawan untuk tetap dalam organisasi. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa fokus pada peningkatan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi yang ingin mempertahankan karyawan mereka.

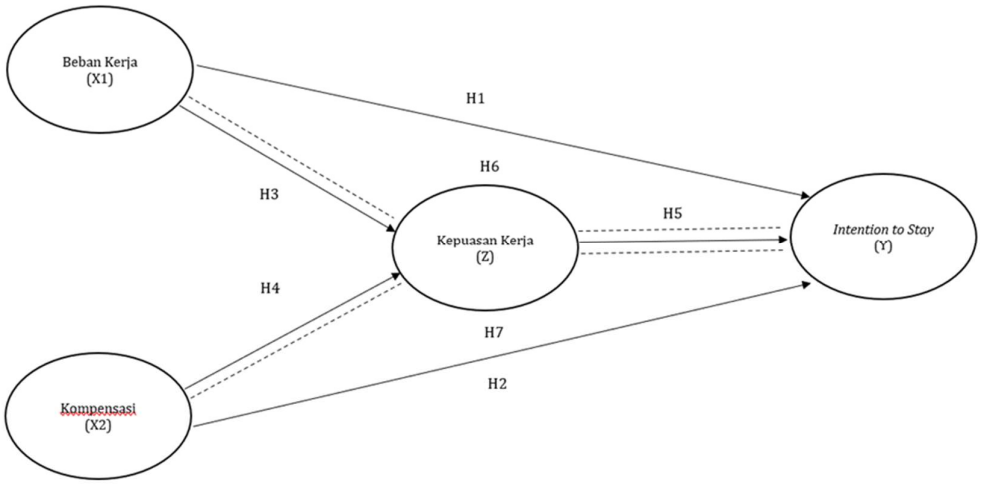
Beban Kerja dan *Intention to Stay* dimediasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara beban kerja dan niat untuk tetap *(intention to stay)* dapat dipahami lebih baik ketika melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian oleh Rusandi & Yanto (2023) menunjukkan bahwa pekerja yang mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki niat yang lebih kuat untuk tetap dalam pekerjaan mereka meskipun menghadapi beban kerja yang signifikan. Hasil ini didukung oleh temuan yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam mengurangi niat untuk meninggalkan pekerjaan Prasetyo (2020). Di sisi lain, penelitian oleh Gustami et al (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik, dipengaruhi oleh kompetensi pekerjaan dan interaksi yang positif, berkontribusi pada niat untuk tetap. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang efektif yang diimbangi dengan upaya peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi strategi kunci untuk meningkatkan *intention to stay* karyawan.

Kompensasi dan *Intention to Stay* dimediasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kompensasi dan niat untuk tetap *(intention to stay)* dapat dipahami lebih baik dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian oleh Sugianto et al (2022) menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan oleh karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang secara langsung berkontribusi pada tingginya niat untuk tetap di perusahaan. Penelitian ini menekankan bahwa ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka adil dan memadai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen untuk bertahan di organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh Taufiqurokhman et al (2023), yang menyatakan bahwa kompensasi yang dirasakan oleh karyawan berhasil mengurangi niat berpindah kerja dan juga meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya fokus pada kebijakan kompensasi yang tepat dan adil untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung retensi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dibangun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian asosiatif kausal metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada responden melalui *Google Form.* Bentuk kuesioner penelitian menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5 dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu: 1) karyawan *Coffee Shop modern modern* di kota Pontianak; 2) sudah bekerja minimal 6 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Coffee Shop modern* di kota Pontianak. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendekatan *inverse square root method* sebagaimana disarankan oleh (Kock & Hadaya, 2018). Metode ini mempertimbangkan nilai koefisien jalur minimum *(path coefficient)* dalam model yaitu minimum sampel = 10 x jumlah jalur *(paths)* terbanyak yang masuk ke satu konstruk laten (variabel dependen atau mediasi). Terdapat 7 jalur pada model penelitian ini sehingga jumlah sampel minimal adalah 70 sampel.

Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* Smart PLS 4.0 untuk menganalisis pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam penelitian. Model pengukuran *(outer model)* dilakukan dengan uji validitas untuk menguji layak atau tidaknya item pernyataan yang dijadikan instrument penelitian dengan melihat nilai apabila nilai *loading factor* ≥ 0,70 maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid, untuk reliabilitas dilihat dari *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 dan *Cronbach's Alpha*

(CA) > 0,7, uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji alat analisis yang digunakan terhadap instrument penelitian (Hair et al., 2021). *Discriminant Validity* dievaluasi melalui nilai *Cross Loading* untuk mengevaluasi apakah indikator suatu variabel (konstruk laten) memang mengukur variabel tersebut dan bukan variabel lain dalam model. Pengujian Model Struktural *(Inner Model)* dengan evaluasi *Model Fit Analysis* untuk melihat kelayakan model penelitian yang di bangun, *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan kriteria > 0,75 substansial, 0,50 – 0,75 moderat, 0,25 – 0,50 lemah dan < 0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021). Uji hipotesis melalui evaluasi *t-Statistic* dan *P-Value*, hipotesis diterima apa bila nilai *T-Statistic* > 1,96 atau nilai *P-Value* < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 194 responden; Namun, setelah dilakukan pemeriksaan *outlier*, 172 data responden dianggap layak untuk pengujian hipotesis. Berikut adalah karakteristik partisipan dalam penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategory	Item	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	136	79,07%
	Perempuan	36	20,93%
Usia	17 - 21 Tahun	46	28,2%
	22 - 25 Tahun	96	26.74%
	Diatas 25 Tahun	30	17,44%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	148	86,5%
	Sarjana/Diplomat	23	13,7%
	Pasca Sarjana (S2/S3)	1	0,58%
Lama Bekerja	<1 Tahun	107	62,1%
	1 – 2 Tahun	56	32,56%
	>2 Tahun	9	5,23%

Sumber: Data diolah 2025

Total responden berjumlah 172 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 136 orang (79,07%) adalah laki-laki, dan 36 orang (20,93%) adalah perempuan. Dilihat dari kategori usia, mayoritas responden berusia 22–25 tahun sebanyak 96 orang (55,81%), kemudian usia 17–21 tahun sebanyak 46 orang (26,74%), dan sisanya 30 orang (17,44%) berada pada kelompok usia di atas 25 tahun.Berdasarkan pendidikan terakhir, responden didominasi oleh lulusan SMA/SMK Sederajat sebanyak 148 orang (86,05%), kemudian lulusan Sarjana/Diploma sebanyak 23 orang (13,37%), dan hanya 1 orang (0,58%) yang merupakan lulusan Pascasarjana (S2/S3).Dari segi lama bekerja, sebanyak 107 orang (62,21%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, kemudian 56 orang (32,56%) bekerja selama 1–2 tahun, dan hanya 9 orang (5,23%) yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.

Model Pengukuran *(Outer Model)*

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas data dilihat dari hasil *loading factor*, apabila nilai *loading factor* ≥ 0,7 maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid (Hair et al., 2021), untuk reliabilitas dilihat dari *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5 dan *Cronbach's Alpha* (CA) > 0,7. Terdapat 38 item pernyataan dalam penelitian ini dengan hasil loading factor sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Indikator	Validitas		Reliabilitas		
			Outer Loading	Ket	CA	AVE	Ket
Beban Kerja (Elis Lestari & Eti Arini, 2024)	BK1	Jumlah tugas yang diberikan	0,900	Valid	0,971	0,796	Reliabel
	BK2		0,891	Valid			
	BK3	Tingkat Kesulitan Tugas	0,876	Valid			
	BK4		0,905	Valid			
	BK5	Tekanan Waktu (Deadline)	0,864	Valid			
	BK6		0,882	Valid			
	BK7	Frekuensi Lembur	0,884	Valid			
	BK8		0,917	Valid			
	BK9	Kesesuaian Keterampilan	0,895	Valid			
	BK10		0,907	Valid			

Kompensasi (Maulidiah et al., 2021)	K1	Gaji Pokok	0,927	Valid	0,967	0,814	Reliabel
	K2		0,885	Valid			
	K3	Tunjangan	0,884	Valid			
	K4		0,915	Valid			
	K5	Insentif	0,879	Valid			
	K6		0,904	Valid			
	K7	Keadilan Kompensasi	0,897	Valid			
	K8		0,926	Valid			
Kepuasan Kerja (Arianto, 2020)	KK1	Lingkungan Kerja	0,904	Valid	0,974	0,811	Reliabel
	KK2		0,891	Valid			
	KK3	Hubungan dengan Rekan Kerja	0,900	Valid			
	KK4		0,900	Valid			
	KK5	Penghargaan dan Pengakuan	0,910	Valid			
	KK6		0,895	Valid			
	KK7	Komunikasi dalam Organisasi	0,914	Valid			
	KK8		0,906	Valid			
	KK9	Kepemimpinan	0,893	Valid			
	KK10		0,894	Valid			
Intention to Stay (Pokhrel, 2024)	ITS1	Pengembangan Bakat	0,914	Valid	0,977	0,830	Reliabel
	ITS2		0,901	Valid			
	ITS3	Keadilan Distributif	0,928	Valid			
	ITS4		0,928	Valid			
	ITS5	Kejelasan Tujuan	0,909	Valid			
	ITS6		0,915	Valid			
	ITS7	Kesempatan Belajar	0,892	Valid			
	ITS8		0,885	Valid			
	ITS9	Employee Value Proposition (Nilai yang Ditawarkan Perusahaan)	0,922	Valid			
	ITS10		0,913	Valid			

Sumber: Data diolah 2025

Dari hasil *loading factor* pada tabel 2, setiap item pernyataan semua memenuhi syarat (≥ 0,7), hal ini membuktikan seluruh item dari penelitian ini di anggap valid. Nilai AVE dari ke 4 variabel penelitian ini diatas 0,5 dan nilai CA diatas 0,7, hal ini membuktikan bahwa konsistensi atau kestabilan hasil pengukuran dari suatu instrumen penelitian di anggap reliabel.

Model Struktural *(Inner Model)*

Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square

Model Fit Analysis dilihat dari evaluasi *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) dan *Normed Fit Index* (NFI), SRMR dapat diterima apabila memiliki nilai ≤ 0,08, NFI dapat diterima apabilai memiliki nilai ≥ 0,8 dan evaluasi *R-square* untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan kriteria > 0,75 substansial, 0,50 – 0,75 moderat, 0,25 – 0,50 lemah dan < 0,25 sangat lemah (Hair et al., 2021). Hasil pengujian *R-square* sebagai berikut:

Tabel 3. *Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square*

Evaluasi	**Nilai**	**Kriteria**
SRMR	0,028	Diterima
NFI	0,855	Diterima
Variabel	**Nilai *R-square***	
Kepuasan Kerja (Z)	0,947	Substansial
Intention to Stay (Y)	0,960	Substansial

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil *Model Fit Analysis* dan Evaluasi *R-square* yang ditampilkan pada Tabel 3, diperoleh nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar 0,028 dan *Normed Fit Index* (NFI) sebesar 0,855. Kedua nilai ini memenuhi kriteria kelayakan model, di mana SRMR < 0,08 dan NFI mendekati 1, yang menunjukkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki tingkat kesesuaian yang baik dan dapat diterima (Hair et al., 2021). Selanjutnya, hasil evaluasi nilai *R-square* menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai sebesar 0,947, yang berarti 94,7% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi, sementara sisanya sebesar 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Adapun

nilai *R-square* untuk *Intention to Stay* (Y) sebesar 0,960, mengindikasikan bahwa 96,0% variasi dalam *intention to stay* dapat dijelaskan oleh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 4,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang sangat kuat dan relevan dalam menjelaskan fenomena yang diteliti.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dievaluasi melalui nilai *Cross Loading* untuk mengevaluasi apakah indikator suatu variabel (konstruk laten) memang mengukur variabel tersebut dan bukan variabel lain dalam model (Hair et al., 2021). Nilai *Cross Loading* diterima apabila nilai indikator/item konstruknya sendiri lebih tinggi dibandingkan nilai konstruk variabel lain. Berikut adalah hasil nilai *Cross Loading* pada penelitian ini.

Tabel 4. Nilai *Cross Loading*

	Beban Kerja	**Intention To Stay**	**Kepuasan Kerja**	**Kompensasi**
BK1	**0,900**	-0,870	-0,853	-0,879
BK2	**0,891**	-0,849	-0,857	-0,860
BK3	**0,876**	-0,871	-0,868	-0,851
BK4	**0,905**	-0,850	-0,867	-0,887
BK5	**0,864**	-0,834	-0,817	-0,830
BK6	**0,882**	-0,878	-0,875	-0,867
BK7	**0,884**	-0,842	-0,840	-0,868
BK8	**0,917**	-0,886	-0,892	-0,917
BK9	**0,895**	-0,888	-0,893	-0,882
BK10	**0,907**	-0,874	-0,878	-0,898
K1	-0,908	0,885	0,890	**0,927**
K2	-0,872	0,894	0,871	**0,885**
K3	-0,862	0,854	0,839	**0,884**
K4	-0,895	0,870	0,874	**0,915**
K5	-0,868	0,874	0,893	**0,879**
K6	-0,887	0,875	0,867	**0,904**
K7	-0,876	0,854	0,851	**0,897**
K8	-0,904	0,880	0,892	**0,926**

KK1	-0,870	0,884	**0,904**	0,859
KK2	-0,857	0,863	**0,891**	0,858
KK3	-0,886	0,878	**0,900**	0,886
KK4	-0,859	0,894	**0,900**	0,860
KK5	-0,887	0,899	**0,910**	0,888
KK6	-0,888	0,868	**0,895**	0,880
KK7	-0,876	0,877	**0,914**	0,872
KK8	-0,881	0,875	**0,906**	0,870
KK9	-0,879	0,859	**0,893**	0,883
KK10	-0,844	0,865	**0,894**	0,856
ITS1	-0,872	**0,914**	0,865	0,870
ITS2	-0,879	**0,901**	0,877	0,887
ITS3	-0,887	**0,928**	0,905	0,892
ITS4	-0,902	**0,928**	0,910	0,892
ITS5	-0,904	**0,909**	0,895	0,908
ITS6	-0,889	**0,915**	0,902	0,882
ITS7	-0,861	**0,892**	0,869	0,855
ITS8	-0,876	**0,885**	0,862	0,886
ITS9	-0,887	**0,922**	0,901	0,894
ITS10	-0,864	**0,913**	0,871	0,852

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan nilai *Cross Loading* setiap variabel yang dibahas pada penelitian ini memiliki nilai konstruk yang baik, terlihat dari nilai konstruk variabelnya sendiri lebih tinggi dibandingkan nilai konstruk variabel lain, misalnya pada variabel Beban Kerja yang memiliki nilai konstruk variabelnya berada pada rentang angka 0,864 hingga 0,917, sedangkan pada variabel lain berada di angka dibawah nilai konstruk variabel Beban Kerja itu sendiri, begitu juga dengan variabel lainnya. Hal ini menandakan bahwa *Discriminant Validity* pada penelitian ini terpenuhi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji pengaruh variabel independen (X)

terhadap variabel dependen (Y) baik secara langsung maupun hubungan tidak langsung antar variabel. Terdapat 7 hipotesis pada penelitian ini dengan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 5. ***Hypothesis testing***

Hypothesis	***Path***	***Original Sample***	***T-Statistic***	***P-Value***	***Result***
Direct Effect					
H1	Beban Kerja → *Intention to Stay*	-0,248	1,981	0,048	Diterima
H2	Kompensasi → *Intention to Stay*	0,263	2,250	0,025	Diterima
H3	Beban Kerja → Kepuasan Kerja	-0,534	4,589	0,000	Diterima
H4	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,444	3,798	0,000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → *Intention to Stay*	0,478	5,944	0,000	Diterima
Indirect Effect **(Mediasi)**					
H6	Beban Kerja → Kepuasan Kerja → *Intention to Stay*	-0,255	3,106	0,002	Diterima
H7	Kompensasi → Kepuasan Kerja → *Intention to Stay*	0,212	3,707	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditampilkan pada Tabel 5, diketahui bahwa seluruh hipotesis (H1–H7) dalam penelitian ini diterima berdasarkan nilai *T-statistic* yang lebih besar dari 1,96 dan *P-value* yang lebih kecil dari 0,05. Secara khusus, hasil uji *direct effect* menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to stay* (H1) dengan nilai koefisien -0,248 (t = 1,981; p = 0,048). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan *Coffee Shop modern*, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk bertahan di tempat kerja. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* (H2) dengan nilai koefisien 0,263 (t = 2,250; p = 0,025), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin besar pula keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, beban kerja juga memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja (H3), dengan nilai koefisien sebesar -0,534 (t = 4,589; p = 0,000), yang menandakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja

karyawan. Di sisi lain, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (H4) sebesar 0,444 (t = 3,798; p = 0,000), yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* (H5) dengan nilai koefisien 0,478 (t = 5,944; p = 0,000), yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki niat untuk bertahan lebih lama di organisasi.

Untuk uji efek tidak langsung (mediasi), hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhasil memediasi hubungan antara beban kerja dan *intention to stay* (H6) dengan arah pengaruh negatif sebesar -0,255 (t = 3,106; p = 0,002). Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya langsung menurunkan *intention to stay*, tetapi juga secara tidak langsung menurunkan *intention to stay* melalui penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja juga memediasi pengaruh kompensasi terhadap *intention to stay* (H7) secara positif dengan koefisien 0,212 (t = 3,707; p = 0,000), yang mengindikasikan bahwa kompensasi tidak hanya langsung meningkatkan *intention to stay*, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam memperkuat hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap niat karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to stay* dan kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak. Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang berlebihan, seperti durasi kerja panjang, tekanan menghadapi pelanggan, dan multitasking dalam operasional harian, dapat menurunkan kenyamanan kerja sehingga membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya. Dalam konteks ini, *Coffee Shop modern* yang beroperasi hingga malam bahkan dini hari memerlukan tenaga kerja dengan stamina dan konsistensi tinggi, terutama dari kalangan muda. Beban tersebut, jika tidak diimbangi dengan manajemen kerja yang baik, dapat menjadi alasan utama menurunnya keinginan karyawan untuk bertahan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berdampak negatif pada *intention to stay* karyawan (Yahyaei et al., 2022; Rusandi & Yanto, 2023).

Selanjutnya, kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap baik kepuasan kerja maupun *intention to stay*. Dalam industri *Coffee Shop modern* di Pontianak yang

kompetitif dan terus bertumbuh, kompensasi yang adil dan layak menjadi kunci retensi tenaga kerja. Karyawan, khususnya dari generasi muda, cenderung menilai kelayakan kerja tidak hanya dari gaji pokok, tetapi juga dari tip, insentif lembur, tunjangan makan, dan suasana kerja yang mendukung. Ketika kompensasi yang diterima sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan cenderung bertahan lebih lama. Hasil ini diperkuat oleh sejumlah studi sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara kompensasi dan niat untuk bertahan dalam pekerjaan (Santoso & Yuliantika, 2022; Monica & Prasetyo, 2021; Yelfira & Soeling, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Dalam praktiknya, karyawan *Coffee Shop modern* sering dihadapkan pada situasi kerja yang padat, seperti menangani pelanggan di jam sibuk, bertugas merangkap beberapa peran (kasir, barista, pelayan), serta jam kerja yang tidak selalu teratur. Kondisi ini, jika tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional dan waktu istirahat yang cukup, dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional, sehingga mengurangi perasaan puas terhadap pekerjaannya. Temuan ini selaras dengan beberapa studi sebelumnya yang menegaskan bahwa beban kerja berlebihan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja (Salliyuana et al., 2024; Yurizka et al., 2024; Widiastuti et al., 2022).

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan *Coffee Shop modern,* maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Di tengah tingginya persaingan industri F&B di Pontianak yang dikenal sebagai "kota seribu warung kopi", aspek kompensasi seperti gaji pokok yang layak, tip harian, bonus performa, hingga insentif tambahan memiliki peran penting dalam menjaga kenyamanan dan motivasi karyawan. Apresiasi finansial yang sesuai akan menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan loyalitas terhadap tempat kerja. Hasil ini memperkuat berbagai studi terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor dalam membentuk kepuasan kerja (Gustami et al., 2024; Azzahra et al., 2024).

Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *intention to stay* atau niat karyawan untuk bertahan. Karyawan *Coffee Shop modern* yang merasa puas terhadap pekerjaannya baik dari sisi kompensasi, lingkungan kerja, beban yang sesuai, maupun hubungan antar rekan cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk tetap bekerja dalam jangka waktu panjang. Hal ini sangat penting bagi manajemen *Coffee Shop modern* yang ingin mempertahankan SDM berkualitas dan menghindari tingginya turnover. Kepuasan kerja membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan, menciptakan kenyamanan, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tempat kerja. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa kepuasan kerja menjadi prediktor kuat terhadap niat bertahan karyawan (Santoso & Yuliantika, 2022; Monica & Prasetyo, 2021; Prasetyo, 2020).

Temuan terakhir menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay* pada karyawan *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak. Secara khusus, beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap niat karyawan untuk bertahan. Sebaliknya, kompensasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memperkuat niat karyawan untuk tetap bekerja (Rusandi & Yanto, 2023). Artinya, meskipun beban kerja atau kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap *intention to stay*, kepuasan kerja memperkuat atau memperlemah efek tersebut secara tidak langsung. Dalam konteks lapangan, karyawan *Coffee Shop modern* yang menghadapi tekanan kerja tinggi namun merasa puas karena sistem kompensasi yang adil atau lingkungan kerja yang menyenangkan, cenderung tetap bertahan. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya variabel antara, tetapi elemen strategis yang dapat menjadi titik ungkit dalam upaya mempertahankan karyawan di sektor informal yang dinamis seperti industri *Coffee Shop modern*. Temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran mediasi kepuasan kerja dalam membentuk loyalitas karyawan (Gustami et al., 2024; Sugianto et al., 2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay* karyawan *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan

kepuasan kerja dan berdampak negatif terhadap niat bertahan, sementara kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat niat karyawan untuk tetap bekerja. Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kompensasi terhadap *intention to stay*, yang menunjukkan pentingnya peran kepuasan dalam menjaga keberlangsungan tenaga kerja di industri *Coffee Shop modern.* Oleh karena itu, manajemen *Coffee Shop modern* disarankan untuk memperhatikan beban kerja karyawan dan memastikan sistem kompensasi yang adil guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal, sehingga dapat meningkatkan retensi tenaga kerja terutama di kalangan generasi muda.

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan kepada manajemen *Coffee Shop modern* di Kota Pontianak untuk lebih memperhatikan manajemen beban kerja karyawan, misalnya melalui pembagian tugas yang proporsional, penjadwalan kerja yang adil, serta pemberian waktu istirahat yang memadai agar karyawan tidak mengalami kelelahan berlebih. Selain itu, penting bagi pengelola usaha untuk menerapkan sistem kompensasi yang tidak hanya memenuhi standar minimum, tetapi juga mempertimbangkan insentif berbasis kinerja, tunjangan tambahan, atau penghargaan non-finansial guna meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan memiliki niat yang kuat untuk tetap bekerja dan loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia di sektor *Coffee Shop modern* perlu diarahkan pada penciptaan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung agar dapat mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, terutama di tengah tingginya persaingan industri dan mobilitas tenaga kerja di sektor informal.

DAFTAR REFERENSI

Adhyka, N., Budiman, H., & Surya Andika, M. D. (2024). Keterkaitan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di RSUD H. Abdul Manap Kota Jambi Dilihat Dari Indikator Fasilitas, Gaji, Hubungan Kerja, Kesesuaian Kerja, Pengawasan dan Promosi Jabatan. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, *8*(2), 143–155. https://doi.org/10.52643/marsi.v8i2.4223

Al Yahyaei, A., Hewison, A., Efstathiou, N., & Carrick-Sen, D. (2022). Nurses' intention to stay in the work environment in acute healthcare: a systematic review. *Journal of Research in Nursing*, *27*(4), 374–397. https://doi.org/10.1177/17449871221080731

Alshaibani, N. M., Aboshaiqah, A. E., & Alanazi, N. H. (2024). Association of Job Satisfaction, Intention to Stay, Organizational Commitment, and General Self-Efficacy Among Clinical Nurses in Riyadh, Saudi Arabia. *Behavioral Sciences*,

14(12), 1–12. https://doi.org/10.3390/bs14121140

Arianto, N. (2020). Kepemimpinan Dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, *8*(1), 124. https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p124-137

Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, *6*(3), 1407–1422.

Dewi, M. C., & Mulyanto, H. (2024). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Intention To Stay Sebagai Pemediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Giordano Indonesia*. *5*(2), 303–318.

Elis Lestari & Eti Arini. (2024). The Effect Of Workload And Time Management On Employee Work Effectiveness At Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City. *Jurnal Fokus Manajemen*, *4*(1), 121–128.

Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 926–936. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139

Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *Journal of Tourism Research*, *6*(2).

Hanum, A. L., Hu, Q., Wei, W., Zhou, H., & Ma, F. (2023). Professional identity, job satisfaction, and intention to stay among clinical nurses during the prolonged COVID-19 pandemic: A mediation analysis. *Japan Journal of Nursing Science : JJNS*, *20*(2), e12515. https://doi.org/10.1111/jjns.12515

Karimah Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz Mubarok, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, *4*(1), 270–277. https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621

Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, *28*(1), 227–261. https://doi.org/10.1111/isj.12131

MAULIDIYAH, N. N., Rofish, T. N., & Nuruddin Armanto. (2021). Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, *2*(1), 41–48. https://doi.org/10.35316/idarah.2021.v2i1.41-48

Monica, D., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Intention to Stay dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *9*, 101–110. https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.553

Mufidawati, H., & Desiana, P. M. (2024). *Predicting Gen Z ' s Intention to Stay : The Role of Workplace Fun , Psychological Capital , and Work Engagement*. *17*(3), 415–431.

Pokhrel, S. (2024). Faktor Intention to Stay Pada Karyawan Dalam Lingkungan Kerja: Pendekatan Systematic Literature Review. *Ournal of Management and Bussines (JOMB)*, *15*(1), 37–48.

Prasetyo, S. (2020). *Pengaruh Work Life Balance Dan Dukungan Supervisor Terhadap*

Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel …. *11*(X), 7–248. http://repository.stiedewantara.ac.id/1139/2/11. ABSTRAK.pdf

Qian, H., & Balwi, M. K. B. M. (2024). Understanding the Complexity of Intention to Stay: Influencing Factors and Strategic Insights for Enhancing Employee Retention. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, *93*(1), 129–135. https://doi.org/10.54254/2754-1169/93/20241126

Retnowati, A. N., Utami, R. N., & Purwadisastra, D. (2023). Pengaruh Workload dan Job Satisfaction Terhadap Intention to Stay Karyawan PT. Soka Cipta Niaga. *Economics Professional in Action (E-Profit)*, *5*(1), 21–26. https://doi.org/10.37278/eprofit.v5i1.606

Salliyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, *10*(1), 159–172. https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487

Salsa anis yurizka, Aminuddin Irfani, & Allya Roosallyn Assyofa. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Wahana Wirawan Nissan Gatsu Denpasar. *Bandung Conference Series: Business and Management*, *4*(1), 381–388. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.11041

Sugianto, H., Afianto, C., & Mizan, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *2*(1), 97–108.

Taufiqurokhman, T., Immamah, E., Utami, E. Y., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Analisis Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Retensi Karyawan di Industri Manufaktur Jawa Tengah. *Jurnal Multidisiplin West Science*, *2*(12), 1101–1113. https://doi.org/10.58812/jmws.v2i12.856

Widiastuti, N., Riauwanto, S., & Harwati, C. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, *2*(4), 1224–1242. https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.620

Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, *7*(1), 66–85. https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v7i1.187

Yudishtira Rusandi, R., & Yanto, Y. (2023). Kepuasan Kerja dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Intention to Stay. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *4*(02), 117–128. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i02.884

Zamri, A. D. (2025). *Employee Retention And Talent Management : A Systematic Employee Retention and Talent Management : December 2024*. https://doi.org/10.35631/IJEMP.728009