

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak peneliti sebelumnya telah melakukan penelitian tentang pengaruh hubungan antara beban kerja serta niat turnover intention. (Regito, 2024) dalam ujiannya berjudul “Pengaruh Beban Kerja serta Stres Kerja pada turnover intention melewati Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi,” menetapkan bahwa beban kerja serta stres kerja memberikan dampak positif serta signifikan secara statistik pada turnover intention. Namun, juga ditentukan bahwa komitmen organisasi yang berkurang melanggengkan tingkat pergantian karyawan yang meningkat. Temuan ini menyiratkan bahwa manajemen beban kerja serta penyediaan dukungan organisasi belum cukup dioptimalkan supaya mengurangi kecenderungan karyawan supaya meninggalkan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ayunah, 2023) bertujuan supaya mengevaluasi dampak beban kerja serta kompensasi terhadap turnover intention karyawan, dengan stres kerja menjadi variabel perantara di antara karyawan sektor swasta di Kabupaten Tangerang. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan serta positif memdampaki stres kerja serta turnover intention. Secara khusus, peningkatan beban kerja berkorelasi dengan tingkat stres yang meningkat serta kecenderungan yang lebih kuat bagi karyawan supaya mengundurkan diri dari perbisnisan. Sebaliknya, kompensasi ditemukan tidak memberikan dampak signifikan pada stres kerja maupun turnover intention, menunjukkan bahwa kompensasi saja tidak memadai supaya mencegah karyawan mempertimbangkan pergantian. Selain itu, stres kerja diidentifikasi sebagai mediator dalam hubungan

antara beban kerja serta turnover intention, sementara itu tidak berfungsi sebagai mediator supaya hubungan niat kompensasi-pergantian.. Fenomena ini menggambarkan bahwa beban kerja yang berlebihan serta tekanan kerja yang tinggi merupakan faktor utama yang meningkatkan stres kerja serta turnover intention karyawan, sementara kompensasi yang diberikan tidak mampu menyeimbangkan beban kerja yang dirasakan. Temuan ini menekankan pentingnya mengelola beban kerja yang proporsional serta memberikan kompensasi yang tepat agar karyawan tetap termotivasi serta loyal terhadap perbisnisan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hamidah, 2024) bertujuan supaya menilai dampak kompensasi serta beban kerja terhadap turnover intention karyawan di PT. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi secara negatif serta signifikan berdampak pada turnover intention, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berkorelasi dengan berkurangnya kemungkinan karyawan memilih supaya meninggalkan organisasi. Sebaliknya, beban kerja ditemukan memberikan efek positif serta signifikan pada turnover intention, menandakan bahwa peningkatan persepsi beban kerja sesuai dengan niat yang meningkat supaya meninggalkan perbisnisan. Para peneliti juga mengidentifikasi bahwa faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan turnover intention ialah ketidakseimbangan antara beban kerja serta penghargaan yang diterima, di mana karyawan menganggap tuntutan peran mereka tidak proporsional dengan kompensasi yang ditawarkan. Kejadian ini menggarisbawahi perlunya organisasi supaya mengelola beban kerja secara adil serta menerapkan kerangka kompensasi yang adil supaya meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi tingkat pergantian.

Kebaruan penelitian ini dimanifestasikan dalam fokus kontekstual serta model analitiknya yang digunakan. Penelitian ini meneliti dampak beban kerja terhadap niat omset, memasukkan kompensasi sebagai variabel mediasi di antara karyawan dalam sektor bisnis kuliner, khususnya di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, area yang belum dianalisis secara ekstensif sebelumnya. Selain itu, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana kompensasi bisa mengurangi efek buruk dari beban kerja pada turnover intention karyawan, terutama dalam industri kuliner yang ditandai dengan lingkungan kerja yang menuntut serta bertekanan tinggi. Akibatnya, temuan penelitian ini diantisipasi supaya memberikan referensi baru supaya manajemen sumber daya manusia dalam administrasi beban kerja serta sistem kompensasi yang efektif supaya mengurangi tingkat perputaran dalam sektor ini.

Beban kerja mencakup serangkaian tugas maupun tanggung jawab yang komprehensif yang wajib dipenuhi oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, menggabungkan aspek fisik serta mental, didampaki oleh tuntutan pekerjaan, durasi waktu kerja, serta kapasitas individu supaya menyelesaikan tugas-tugas ini (Ismartaya, 2024). Beban kerja yang terlalu banyak bisa memicu kelelahan, stres serta penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang seimbang justru bisa meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan (Ayunah, 2023). Oleh sebab itu, management perbisnisan perlu memantau serta menyeimbangkan beban kerja supaya menciptakan suatu lingkungan kerja yang sehat serta mendukung retensi karyawan.

Khusus di Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya, salah satu tantangan nyata yang muncul ialah meningkatnya angka absensi serta turnover karyawan (turnover intention). Melewati observasi awal serta wawancara dengan 5 karyawan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang ada, selain itu juga dirasakan kurangnya kerja sama tim yang solid di tempat kerja. Salah satu faktor penting yang memperburuk kondisi ini ialah beban kerja, meliputi keseluruhan tuntutan fisik serta mental yang harus diselesaikan karyawan dalam kurun waktu tertentu.

Beban kerja yang berlebihan, seperti target profitabilitas yang sulit dicapai maupun jam kerja yang panjang, sering kali memicu stres, serta kelelahan, sehingga membuat karyawan mempunyai keinginan supaya keluar maupun turnover intention. Fenomena ini berdampak negatif pada moral, motivasi, serta tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan, sehingga penting bagi perbisnisan supaya memahami sejauh mana beban kerja memengaruhi keinginan supaya berpindah kerja, terutama dengan mempertimbangkan peran kompensasi sebagai faktor mediasi yang bisa memperkuat maupun melemahkan hubungan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan melewati wawancara singkat serta observasi terhadap 5 orang karyawan bagian waiter serta kasir di Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya, diketahui bahwa salah satu faktor utama yang menjadi keluhan karyawan ialah beban kerja yang ditanggungnya yang tinggi. Beban kerja disini meliputi segala tuntutan pekerjaan baik fisik maupun mental yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pemilik bisnis. Beban kerja yang berlebihan bisa menyebabkan stres kerja,

kelelahan, serta menurunnya motivasi kerja. Di tempat ini, tekanan semakin besar sebab sistem target yang diterapkan seringkali sulit dicapai, terutama pada hari-hari sepi (hari kerja), sehingga karyawan tidak hanya terbebani dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan tetapi juga ketakutan akan pemotongan kompensasi jika target tidak terpenuhi. Kondisi ini menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, memdampaki kondisi psikologis karyawan, serta akhirnya mendorong munculnya turnover intention maupun keinginan supaya keluar dari pekerjaan.

Turnover intention mengacu pada kecenderungan individu supaya mengakhiri pekerjaannya, yang umumnya dikaitkan dengan ketidakpuasan yang mendorong dorongan supaya mencari peluang kerja alternative (Putra, 2025). Ini mewujudkan evaluasi subjektif anggota organisasi mengenai keinginan supaya keluar dari posisi mereka saat ini dalam mengejar pemenuhan yang ditingkatkan. Kepergian karyawan, baik dihasut oleh organisasi maupun sukarela, bisa memicu gangguan dalam alur kerja operasional, kohesi tim, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Yulia et al., 2025). Tingkat pergantian yang meningkat menimbulkan tantangan yang signifikan bagi organisasi, sebab mengakibatkan penurunan produktivitas, erosi pengetahuan serta keterampilan kritis, serta peningkatan pengeluaran operasional sebab inisiatif rekrutmen serta pelatihan ulang. Niat supaya meninggalkan pekerjaan sering didampaki oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, serta tingkat kompensasi yang diterima (Ismartaya, 2024). Akibatnya, sangat penting bagi organisasi supaya membedakan

faktor-faktor penentu pergantian supaya mempertahankan karyawan berkinerja tinggi serta menumbuhkan lingkungan kerja yang kondusif serta produktif.

Khusus di Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya, salah satu tantangan nyata yang muncul ialah meningkatnya angka absensi serta turnover karyawan (turnover intention). Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya yang berdiri sejak tahun 2018 ini bergantung pada peran karyawan dalam menjalankan operasional sehari-hari. Namun, berdasarkan data internal perbisnisan, tercatat bahwa setiap tahunnya terbita sekitar 5–10 karyawan yang keluar dari pekerjaannya. Fenomena ini mengindikasikan adanya turnover intention yang diduga didampaki oleh tingginya beban kerja serta kompensasi yang dirasakan belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan. Di Paradise Night Cafe serta Resto Bangun Jaya, observasi awal menunjukkan adanya perbedaan tingkat turnover intention di antara karyawan. Beberapa karyawan, terutama yang berada di divisi waiters, bartender, serta kasir, mengaku pernah mempertimbangkan supaya keluar sebab beban kerja yang tinggi serta kompensasi yang dirasakan tidak sesuai dengan tanggung jawab mereka. Menariknya, karyawan di divisi dapur, seperti juru masak, asisten juru masak, serta pencuci piring, menunjukkan loyalitas yang tinggi meskipun beban kerja mereka berat. Mereka merasa kompensasi yang diterima adil serta sesuai dengan kontribusi mereka, serta menikmati lingkungan kerja yang harmonis serta suportif. Fenomena ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat tidak selalu berujung pada turnover intention, terutama jika diimbangi dengan kompensasi yang memadai, rasa nyaman, serta hubungan sosial yang baik di tempat kerja. Dengan demikian, kompensasi berperan penting sebagai faktor mediasi

dalam hubungan antara beban kerja serta turnover intention, di mana kepuasan terhadap kompensasi bisa menekan keinginan karyawan supaya keluar dari perbisnisan.

Dari perspektif karyawan, kompensasi mencakup semua bentuk remunerasi yang diterima sebagai imbalan atas upaya serta kecerdasan yang disumbangkan supaya organisasi. Sebaliknya, dari sudut pandang organisasi, kompensasi mewakili keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas masukan energi serta pemikiran mereka kepada perbisnisan tempat mereka terlibat (Krisdianto et al., 2023). Dalam lingkup lingkungan kerja yang menuntut yang ditandai dengan beban kerja yang meningkat, kompensasi yang tepat bisa berfungsi sebagai mekanisme mediasi yang mengurangi stres terkait pekerjaan serta memperkuat komitmen karyawan. Oleh sebab itu, organisasi harus merancang kerangka kompensasi yang kuat supaya mempertahankan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan produktivitas organisasi.

Di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, meningkatnya angka absensi serta turnover karyawan tidak terlepas dari ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Melewati observasi awal serta wawancara dengan 5 karyawan, terungkap bahwa banyak dari mereka yang merasa kompensasi yang diterima tidak sepadan dengan beban kerja serta tekanan yang harus mereka lalui. Kompensasi yang dirasa tidak adil serta tidak memadai ini menyebabkan menurunnya motivasi serta loyalitas karyawan yang pada akhirnya meningkatkan turnover intention. Kompensasi yang efektif, tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga insentif serta benefit yang bisa memotivasi karyawan supaya bertahan

serta bekerja lebih optimal. Oleh sebab itu, penting bagi perbisnisan supaya memperbaiki sistem kompensasi sehingga bisa menjadi mediasi yang efektif dalam mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap keinginan karyawan supaya keluar dari organisasi.

Berdasarkan hasil pra- penelitian melewati wawancara serta observasi terhadap karyawan Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya, ditemukan adanya perbedaan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan manajemen. Karyawan di divisi cook, helper cook, serta cuci piring merasa puas sebab menerima tambahan kompensasi sekitar Rp300.000–Rp400.000 per bulan sesuai kinerja serta beban kerja. Namun, karyawan pelayan merasa tidak puas, sebab kompensasi yang diterima dinilai terlalu kecil, hanya Rp5.000 supaya setiap paket makanan yang terjual, sehingga belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan mereka terhadap imbalan kinerja. Sebaliknya, karyawan di divisi bartender, serta kasir merasa tidak puas sebab kompensasi yang diterima dinilai kecil serta tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Hasil wawancara terhadap 5 karyawan waiter serta kasir menunjukkan bahwa karyawan full time hanya menerima kompensasi sekitar 3% dari target harian, sedangkan part time tidak mendapatkan tambahan sama sekali, bahkan ada pemotongan kompensasi jika target tidak tercapai. Kondisi ini menimbulkan rasa tidak adil, stres kerja, serta kecenderungan supaya berpikir keluar dari pekerjaan (turnover intention). Oleh sebab itu, sistem kompensasi yang tidak dikelola dengan baik bisa menjadi sumber ketegangan, sehingga perlu diperbaiki agar mampu menekan dampak negatif beban kerja terhadap turnover intention.

Berikut ialah data pra penelitian hasil observasi wawancara dari karyawan

Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya:

Tabel 1. 1 Data pra penelitian sementara

No	Divisi/jabatan	Jumlah responden	Kepuasan terhadap kompensasi	Rata-rata Tambahan Kompensasi	Keterangan
1.	Cook	1	Puas	Rp300.000 – Rp400.000 per bulan	Kompensasi sesuai hasil kerja serta ketepatan penyajian
2.	Helper cook	1	Puas	Rp 300.000 per bulan	Merasa adil serta sesuai dengan beban kerja
3.	Cuci piring	1	Cukup puas	Rp 300.000 per bulan	Beban kerja tinggi, namun tetap ada insentif tambahan
4.	Waiter (full time)	1	Tidak puas	Rp 5.000 per paket makanan yang terjual	Kompensasi terlalu kecil serta sering tidak mampu memenuhi harapan terhadap imbalan kerja.
5.	Kasir	1	Tidak puas	3% dari target harian	Tekanan kerja tinggi, kompensasi tidak sesuai tanggung jawab

Berlanjut ke hal 10...

Lanjutan Tabel 1.1

Tot al	-	5 orang	40% Puas/Cukup Puas, 60% Tidak Puas	-	Ketidakpuas an tinggi terutama di divisi waiter & kasir
-----------	---	---------	--	---	---

Sumber: Data penelitian 2025

Berdasarkan hasil pra- penelitian pada tabel di atas, tampak bahwa tingkat kepuasan terhadap kompensasi di Paradise Night Caffe and Resto Bangun Jaya tidak merata di seluruh divisi, dengan sebagian besar pelayan serta kasir merasa tidak puas sebab kompensasi yang mereka terima tidak sepadan dengan beban kerja mereka yang tinggi. Ketimpangan ini menciptakan rasa ketidakadilan, stres kerja, serta kecenderungan karyawan supaya mempertimbangkan keluar dari pekerjaan mereka. Oleh sebab itu, penting supaya melakukan penelitian berjudul "***Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kompensasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya***" sebab Pemahaman ini sangat penting dalam menjelaskan bagaimana beban kerja serta kompensasi memdampaki kecenderungan karyawan supaya mengundurkan diri. Temuan penelitian ini diantisipasi supaya memberikan wawasan evaluatif bagi manajemen dalam menyelaraskan distribusi beban kerja serta meningkatkan kesetaraan sistem kompensasi, sehingga mengurangi tingkat pergantian serta mendorong kesetiaan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berdampak secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya?
2. Apakah beban kerja berdampak secara signifikan terhadap kompensasi yang diterima karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya?
3. Apakah kompensasi berdampak secara signifikan terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya?
4. Apakah kompensasi memediasi dampak beban kerja terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya?

1.3 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kompensasi karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berperan sebagai variable mediasi dalam pengaruh beban kerja terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diantisipasi supaya meningkatkan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam menjelaskan interaksi antara beban kerja serta turnover intention, di samping fungsi kompensasi sebagai variabel mediasi. Temuan penelitian ini bisa menguatkan maupun menambah kerangka teoritis yang ada mengenai beban kerja, kompensasi, serta kecenderungan supaya meninggalkan pekerjaan. Di samping itu, penelitian ini juga bisa dimanfaatkan sebagai bahan rujukan maupun acuan dalam kajian selanjutnya dasar supaya penelitian masa depan yang bertujuan supaya mengeksplorasi subjek analog memakai beragam subjek maupun variabel.

2. Manfaat Praktis

Dari perspektif praktis, penelitian ini diharapkan bisa memberikan wawasan bagi manajemen Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya mengenai bagaimana peningkatan beban kerja bisa memdampaki niat karyawan supaya meninggalkan organisasi, serta sejauh mana kompensasi bisa mengurangi efek tersebut. Dengan pemahaman ini, organisasi bisa menerapkan langkah-langkah strategis supaya mengelola beban kerja secara lebih efektif serta membangun kerangka kerja kompensasi yang lebih adil serta menarik, sehingga meningkatkan retensi karyawan berkinerja tinggi serta mengurangi tingkat pergantian. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai alat evaluatif yang berharga supaya meningkatkan kesejahteraan karyawan serta meningkatkan motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Sistematika penulisan proposal ini terdiri dari tiga bab utama meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan variable penelitian, meliputi beban kerja, kompensasi, serta turnover intention. Selain itu, disampaikan juga melewati landasan teori, kerangka konseptual serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tata ruang lingkup penelitian, populasi serta sampel, jenis serta sumber data, Teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan supaya menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil analisis data penelitian serta pembahasan terkait dampak beban kerja terhadap turnover intention dengan kompensasi sebagai variabel mediasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak terkait serta penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi referensi yang digunakan dalam penelitian ini, baik dari buku, jurnal, maupun sumber lain yang relevan

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL serta HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Secara umum, beban kerja ialah reaksi tubuh manusia terhadap tugas-tugas eksternal. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental serta fisik, setiap tugas mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Setiap tugas yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja, serta beban ini bergantung pada cara kerjanya. Jika kemampuan seorang pekerja melebihi tuntutan pekerjaannya, perasaan bosan serta stres berlebih akan muncul. Sebaliknya, jika kemampuan seorang pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaannya, kelelahan maupun stres berlebih akan muncul.

(Munandar, 2021) menyatakan bahwa beban kerja terdiri dari tugas yang diberikan kepada karyawan supaya diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, memanfaatkan kompetensi serta potensi yang melekat pada tenaga kerja itu. Munandar mencirikan beban kerja sebagai kumpulan tanggung jawab yang diamanatkan supaya dipenuhi oleh karyawan dalam parameter temporal yang ditentukan, memanfaatkan kemampuan serta keterampilan mereka (Wibowo & Andriani, 2025). Merujuk pada (Permendagri, No. 12/2008), beban kerja menunjukkan volume pekerjaan yang diperlukan supaya diselesaikan oleh posisi maupun unit organisasi tertentu, yang berasal dari produk volume kerja serta norma waktu..

Mengambil dari definisi yang disebutkan di atas, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja muncul dari beragam kegiatan maupun tugas yang harus diselesaikan karyawan secara sistematis memakai keterampilan yang diperlukan dalam kerangka waktu yang terikat.

2.1.2 Indikator Beban Kerja

Merujuk pada (Koesomowidjojo, 2019), Indikator supaya mengetahui besarnya beban kerja sebagai berikut:

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dirujuk berkaitan dengan pemahaman karyawan tentang peran mereka.. Mengharuskan organisasi harus mempunyai serta memfasilitasi penyebaran Standar Operasi Prosedur (SOP) kepada semua personel di dalam institusi, sehingga memungkinkan semua karyawan supaya secara mahir melaksanakan serta mengelola tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Pendekatan ini berperan penting dalam meminimalkan kesalahan serta mengurangi kecelakaan terkait pekerjaan, sehingga mengurangi beban kerja karyawan yang mungkin terlibat dalam tugas-tugas yang melampaui deskripsi pekerjaan yang ditunjuk serta memfasilitasi komunikasi yang lebih lancar antara karyawan serta atasan mereka serta di antara rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Jam kerja yang sesuai dengan SOP tentu akan meminimalisir beban kerja karyawan. Kepatuhan terhadap SOP mengenai jam kerja secara signifikan efektif dalam meminimalkan beban kerja yang dikenakan pada karyawan, sebab

mendorong ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, dengan tidak adanya peraturan SOP yang ditetapkan dalam organisasi, efektivitas pemanfaatan waktu sangat berkurang.

3. Target yang Harus Dicapai

Tujuan yang digambarkan oleh organisasi secara signifikan memdampaki beban kerja yang dialokasikan kepada karyawan. Persepsi individu tentang sejauh mana tugas yang ditugaskan supaya diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sangat penting dalam membentuk pendekatan mereka terhadap pengelolaan beban kerja..

2.1.3 Pengertian Turnover Intention

Turnover Intention mengacu pada kecenderungan maupun tekad karyawan supaya secara sukarela beralih dari organisasi mereka saat ini dalam mengejar peluang kerja yang lebih baik serta lebih menjanjikan di masa depan. Akibatnya, perilaku yang bisa diamati yang ditunjukkan oleh seorang individu ketika sentimen turnover intention muncul ialah supaya secara aktif mencari lowongan pekerjaan yang unggul di organisasi lain. Turnover Intention merupakan aspek penting dari perilaku karyawan yang memerlukan penelitian serta analisis menyeluruh, sebab berkaitan dengan dinamika sumber daya manusia yang pada akhirnya memdampaki lintasan masa depan serta kualitas suatu organisasi. Banyak faktor, baik internal maupun eksternal organisasi, bisa secara signifikan memdampaki Turnover Intention dalam pengaturan perbisnisan.

(Wijayanti & Anisa, 2022), Turnover intention mengacu pada kecenderungan individu supaya mencari pekerjaan alternatif serta meninggalkan posisi mereka saat ini sebab berbagai alasan. (Aditiawati et al., 2023) turnover intention merangkum sejauh mana seorang karyawan cenderung meninggalkan organisasi, baik secara sukarela maupun sebab faktor-faktor yang mengurangi daya tarik peran saat ini, di samping adanya peluang kerja alternatif. Turnover intention menandakan tekad individu supaya keluar dari organisasi serta mencari pekerjaan alternatif yang dianggap lebih unggul dari posisi mereka saat ini (Syafii et al., 2024).

2.1.4 Indikator Turnover Intention

Merujuk pada (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024) Indikator supaya menilai niat omset digambarkan sebagai berikut:

1. Keinginan supaya meninggalkan perbisnisan.

Karyawan mungkin merasakan kebutuhan yang mendesak supaya mengosongkan posisi mereka di masa mendatang dalam mengejar pekerjaan alternatif yang menawarkan peluang lebih unggul daripada yang disediakan oleh peran mereka saat ini. Ini bisa dievaluasi secara kuantitatif melewati umpan balik responden mengenai niat mereka supaya keluar dari organisasi dalam waktu dekat.

2. Keinginan supaya mencari pekerjaan lain.

Fenomena ini muncul ketika organisasi gagal memenuhi kebutuhan tenaga kerjanya secara memadai, sehingga memotivasi mereka supaya mengeksplorasi

jalan ketenagakerjaan lainnya. Dimensi ini didasarkan tanggapan karyawan mengenai niat mereka supaya mencari posisi di luar pekerjaan mereka yang ada.

3. Merenungkan kemungkinan berangkat dari organisasi.

Kegelisahan yang dialami oleh karyawan mendorong mereka supaya merenungkan potensi mengundurkan diri dari posisi mereka. Fenomena ini dapat dilihat melalui tanggapan yang diberikan oleh peserta mengenai perenungan mereka supaya meninggalkan organisasi.

2.1.5 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan elemen mendasar dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Tingkat kompensasi yang diberikan bisa secara signifikan berdampak pada motivasi serta produktivitas karyawan dalam organisasi. Setiap karyawan pada dasarnya bercita-cita supaya menerima remunerasi yang adil. Pemberian remunerasi yang memadai bisa berfungsi supaya memotivasi karyawan supaya unggul, sehingga memfasilitasi kolaborasi mereka dengan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Selain itu, pemberian remunerasi bisa meningkatkan etos kerja kolektif dalam berinovasi sekaligus menambah kompetensi serta kemampuan setiap karyawan dalam upaya profesional mereka.

Merujuk pada Kompensasi & Disiplin Kerja (2025), kompensasi meliputi pengaturan komprehensif kompensasi atas layanan yang diberikan oleh karyawan serta manajer, termasuk manfaat finansial serta non-finansial yang diterima oleh masing-masing individu. Hamali (2025) menyatakan bahwa kompensasi

merupakan fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Isu-isu yang muncul dalam hubungan kerja secara inheren terkait dengan topik kompensasi..

2.1.6 Indikator Kompensasi

(Tamba & Purba, 2023) mengemukakan pada beberapa indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji

Remunerasi yang berhak diterima karyawan ialah jumlah yang relatif tetap, selaras dengan kontrak kerja serta sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan..

2. Upah

Imbalan yang akan di terima sesuai dengan *output* yang di hasilkan, semakin banyak yang dikerjakan sehingga semakin besar pula upah yang didapatkan.

3. Tunjangan

Tunjangan mencakup semua bentuk kompensasi tambahan selain gaji pokok, termasuk tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, serta tunjangan makan.

2.2 Penelitian Terdahulu

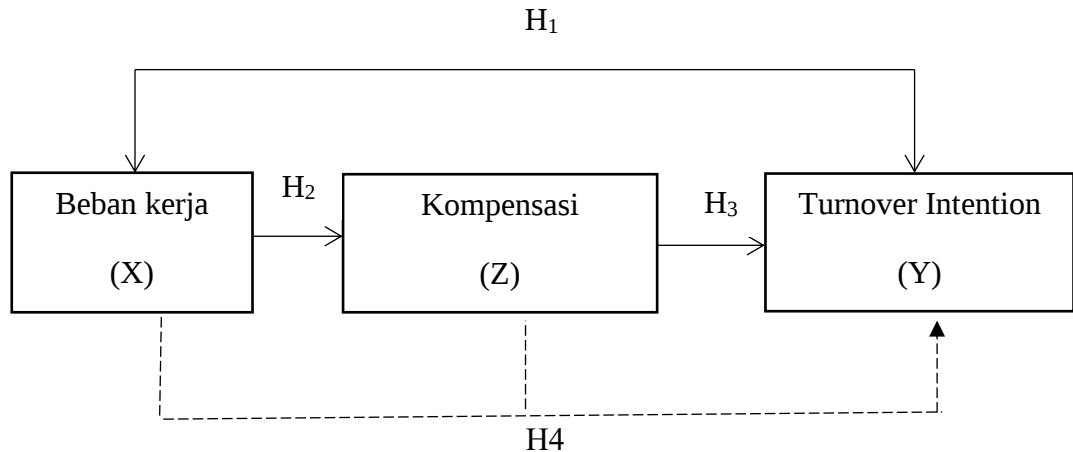
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
(Regito, 2024),	Pengaruh Beban Kerja serta Stres Kerja terhadap Intensi Turnover melewati Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	Hubungan antara beban kerja serta stres terkait pekerjaan menunjukkan korelasi positif serta signifikan secara statistik dengan turnover intention; Namun, tingkat komitmen organisasi yang rendah berkontribusi pada peningkatan tingkat pergantian karyawan.
(Ayunah, 2023),	Pengaruh beban kerja serta kompensasi terhadap turnover intention karyawan, dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan sektor swasta di kabupaten Tangerang.	Studi ini menyelidiki interaksi antara beban kerja serta kompensasi terkait turnover intention karyawan, dengan stres kerja bertindak sebagai variabel intervensi di antara karyawan sektor swasta di Kabupaten Tangerang. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja secara positif serta signifikan memdampaki stres kerja serta turnover intention.
(Hamidah, 2024),	Pengaruh kompensasi serta beban kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Jaga Citra inti.	Sebaliknya, kompensasi secara negatif serta signifikan memdampaki turnover intention, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi berkorelasi dengan berkurangnya kecenderungan karyawan supaya meninggalkan organisasi. Sebaliknya, peningkatan beban kerja yang dirasakan dikaitkan dengan niat yang meningkat supaya meninggalkan perbisnisan.

Sumber: penelitian terdahulu 2025.

2.3 Kerangka Konseptual

GAMBAR KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Dari gambar 2.1 Gambar kerangka konseptual menggambarkan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Beban kerja(X), yang diduga mempunyai dampak terhadap Turnover intention (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini juga melibatkan Kompensasi(Z) sebagai variabel Mediasi, yang berperan dalam dampak antara beban kerja terhadap turnover intention.

Secara konseptual, beban kerja yang tinggi bisa meningkatkan tekanan fisik serta mental karyawan, sehingga menimbulkan keinginan supaya keluar dari pekerjaan. Namun, jika perbisnisan mampu memberikan kompensasi yang layak serta sesuai dengan beban kerja yang diterima, sehingga efek negative dari beban kerja terhadap turnover intention bisa ditekan. Dengan demikian, kompensasi dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang berpotensi memperlemah maupun memperkuat dampak beban kerja terhadap turnover intention.

Hubungan antara variabel dalam kerangka ini akan dianalisis supaya mengetahui sejauh mana dampak langsung maupun tidak langsung yang muncul dalam konteks kerja karyawan di Night Paradise Bangun Jaya.

2.4 Hipotesis

H1 : Diduga bahwa beban kerja memberikan dampak terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya

H2 : Diduga bahwa beban kerja berdampak terhadap kompensasi yang diterima karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya

H3 : Diduga bahwa kompensasi berdampak terhadap turnover intention karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya

H4 : Diduga bahwa kompensasi berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja serta turnover intention di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, sehingga memodulasi kekuatan hubungan antara beban kerja serta turnover intention yang bergantung pada tingkat kompensasi yang diterima.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya yang berlokasi di Bangun Jaya, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada analisis dampak beban kerja terhadap turnover intention karyawan, dengan kompensasi sebagai mediasi. Penelitian ini telah digambarkan supaya menjelaskan kendala penelitian, sehingga memastikan bahwa fokus tetap ditargetkan serta tidak menyimpang dari tujuan utama. Mengingat kendala ini, diantisipasi bahwa peneliti akan memperoleh data terkait serta hasil yang tepat yang secara efektif menggambarkan hubungan antara variabel yang dianalisis. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, baik karyawan full time maupun karyawan part time, jumlah karyawan secara keseluruhan ialah 31 orang.

Setiap karyawan diberi tugas serta tanggung jawab yang berbeda, tergantung pada peran masing-masing. Misalnya, pelayan ditugaskan supaya melayani pelanggan, menerima pesanan, serta memastikan kepuasan pelanggan selama masa jabatan mereka di restoran.. Cook bertanggung jawab supaya menyiapkan serta menyajikan makanan sesuai dengan standar rasa serta kualitas yang ditetapkan oleh manajemen. Helper cook membantu koki dalam menyiapkan bahan-bahan, menjaga kebersihan dapur, serta memastikan kelancaran proses memasak. Sementara itu, bartender bertanggung jawab supaya meracik serta menyajikan berbagai minuman kepada pelanggan sesuai pesanan. Cuci piring

berperan penting dalam menjaga kebersihan semua peralatan makan serta dapur agar operasional restoran berjalan lancar. Frilace ialah karyawan paruh waktu yang membantu kegiatan operasional pada waktu-waktu tertentu, terutama selama periode puncak pelanggan, seperti akhir pekan maupun hari libur. Terakhir, kasir bertanggung jawab supaya mengelola transaksi pembayaran, mencatat profitabilitas profitabilitas, serta menyediakan layanan administrasi keuangan harian.

Dengan melibatkan semua posisi, studi ini diharapkan bisa memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi beban kerja, tingkat turnover intention, serta persepsi kompensasi yang diterima karyawan di setiap departemen. Hal ini penting supaya memahami sejauh mana beban kerja memengaruhi intensi keluar karyawan serta bagaimana kompensasi memediasi hubungan antara kedua variabel ini.

3.2 Populasi serta Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, yang berlokasi di Desa Bangun Jaya, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Populasi ini dipilih sebab seluruh karyawan berpotensi mengalami beban kerja yang bervariasi serta mempunyai persepsi terhadap kompensasi yang diterima, yang bisa memengaruhi niat mereka supaya keluar dari pekerjaan (turnover intention).

Menurut (Subhaktiyasa, 2024), Populasi dalam penelitian kualitatif sering terdiri dari individu maupun kelompok yang dipilih sebab kekhasan maupun relevansinya dengan subjek penelitian.. Dengan demikian, seluruh karyawan di Caffe and Resto Night Paradise Bangun Jaya memenuhi karakteristik tersebut, meliputi bekerja di lingkungan yang bisa menciptakan beban kerja serta menerima kompensasi tertentu.

Seluruh karyawan terlibat langsung dalam operasional Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya, termasuk layanan, hiburan, kebersihan, serta manajemen fasilitas. Oleh sebab itu, mereka dianggap cocok supaya penelitian ini, yang bertujuan menganalisis dampak beban kerja terhadap intensi turnover, dengan kompensasi sebagai variabel mediasi.

Tabel 3. 1 Poulasi Karyawan

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Waiters	11 orang
2	Cook	5 orang
3	Helper Cook	4 orang
4	Bartender	2 orang
5	Cuci Piring	2 orang
6	Frilace	5 orang
7	Kasir	2 orang
Jumlah		31 orang

Sumber: Populasi Karyawan 2025

3.2.2 Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel jenuh (sensus) digunakan. Pendekatan ini dianggap tepat sebab ukuran populasi yang relatif kecil, sehingga memfasilitasi dimasukkannya semua anggota supaya pengambilan sampel. Pemahaman sampel dalam penelitian kuantitatif serta kualitatif menjelaskan bahwa, secara umum, sampel mewakili subset dari populasi yang dipilih secara sistematis maupun berasal dari kriteria tertentu supaya tujuan analitis dalam konteks penelitian. Proses seleksi sampel ini menggarisbawahi pentingnya kriteria inklusi serta eksklusi supaya memastikan bahwa sampel secara memadai mewakili populasi yang diperiksa (Dewi et al., 2023) .

Berdasarkan teori ini, seluruh 31 karyawan aktif di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya digunakan sebagai sampel penelitian. Hal ini dilakukan agar data yang terkumpul bisa mencerminkan kondisi sebenarnya secara komprehensif serta meningkatkan validitas hasil penelitian.

Penerapan teknik sampel jenuh juga memungkinkan peneliti supaya memperoleh beragam data dari semua divisi, seperti divisi operasional, layanan, produksi makanan, kebersihan, serta kasir. Akibatnya, hasil penelitian ini bertujuan supaya memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dampak beban kerja pada turnover intention, dengan kompensasi berfungsi sebagai variabel mediasi di semua karyawan.

3.3 Jenis serta Sumber Data

Studi ini memakai data kuantitatif, khususnya dalam bentuk numerik, bisa menerima pemrosesan statistik. Dalam dunia penelitian, data berfungsi sebagai elemen dasar supaya analisis, evaluasi, serta pengambilan keputusan selanjutnya. Umumnya, data bisa dicirikan sebagai kompilasi informasi maupun deskriptor yang menyampaikan keadaan, peristiwa, maupun fenomena tertentu. Informasi tersebut bisa mencakup angka, teks, huruf, simbol, suara, gambar, grafik, tabel, video, maupun perilaku maupun situasi tertentu. Data diperoleh melewati berbagai metodologi pengumpulan, termasuk observasi, wawancara, eksperimen, dokumentasi, maupun kuesioner..

Memahami jenis serta karakteristik sumber data merupakan langkah awal yang krusial sebelum proses pengumpulan data dilakukan. Hal ini berlaku baik dalam pendekatan kuantitatif maupun kualitatif (Hafizah et al., 2025). Biasanya, sumber data dalam penelitian diklasifikasikan menjadi dua kategori: data primer serta data sekunder. Data primer mengacu pada informasi yang dikumpulkan langsung dari subjek penelitian. Pengumpulan data ini umumnya dilakukan melewati wawancara, pengamatan, maupun kuesioner terdistribusi.. Kelebihan utama dari data primer ialah tingkat keasliannya yang tinggi serta keterkaitannya secara langsung dengan isu penelitian. Namun, pengumpulan data jenis ini membutuhkan persiapan serta proses yang lebih panjang serta intensif (Haifa et al., 2025).

Dalam penelitian ini, data yang digunakan ialah data primer serta data sekunder.

3.3.1 Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melewati penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan di Caffe And Resto Night Paradise Bangun Jaya. Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator variabel beban kerja, kompensasi, serta turnover intention. Data ini digunakan supaya mengetahui secara langsung bagaimana penbisa serta tanggapan karyawan terhadap kondisi kerja mereka, termasuk seberapa berat beban kerja yang dirasakan, bagaimana mereka menilai kompensasi yang diterima, serta sejauh mana keinginan mereka supaya keluar dari pekerjaan. Selain itu, melewati pendekatan ini, peneliti bisa memastikan bahwa data yang dikumpulkan secara akurat mencerminkan kondisi aktual di lapangan., sehingga meningkatkan validitas hasil analisis serta simpulan yang ditarik.

3.3.2 Data sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang diperoleh dari sumber pendukung dari dokumen perbisnisan seperti data jumlah karyawan, pembagian shift, kebijakan kompensasi, serta literatur dari buku, jurnal, serta penelitian sebelumnya yang terkait dengan beban kerja, kompensasi serta turnover intention. Data sekunder ini berfungsi sebagai landasan teori serta referensi pendukung dalam membahas hasil penelitian. Data sekunder juga berperan penting dalam memperkaya kerangka konseptual penelitian, membantu peneliti dalam menyusun kerangka konseptual penelitian, membantu peneliti dalam menyusun instrumen penelitian yang lebih terarah,

serta menyediakan dasar perbandingan antara temuan penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data ialah metodologi yang digunakan peneliti supaya memperoleh informasi yang diperlukan supaya menjawab pertanyaan penelitian. Pemilihan teknik yang tepat sangat penting, sebab kualitas data secara signifikan berdampak pada validitas serta keandalan penelitian. Dalam penelitian bertajuk “Pengaruh Beban Kerja terhadap turnover intention dengan Kompensasi sebagai Mediasi pada Karyawan di Cafe serta Resto Paradise Night Bangun Jaya,” para peneliti memakai tiga teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, serta dokumentasi.. Ketiga teknik ini dipilih supaya memastikan data yang diperoleh lengkap, akurat, serta representatif terhadap kondisi aktual di lapangan.

1. Observasi

Dalam penelitian ini, observasi langsung dilakukan terhadap aktivitas operasional karyawan di Cafe and Resto Night Paradise Bangun Jaya. Peneliti mengamati lingkungan kerja, tingkat aktivitas, intensitas kerja, ritme pelayanan, serta pola interaksi antar karyawan selama bekerja. Observasi ini membantu peneliti memahami bagaimana karyawan sesungguhnya merasakan beban kerja mereka, termasuk tekanan kerja, tingkat kelelahan, serta dinamika kerja yang bisa memengaruhi turnover intention. Observasi juga digunakan supaya mencocokkan data kuesioner dengan kondisi riil di lapangan sehingga data yang diperoleh lebih valid.

2. Kuisisioner

Dalam penelitian ini, kuesioner diberikan kepada seluruh 31 karyawan di Cafe and Resto Night Paradise Bangun Jaya. Kuesioner tersebut mencakup pernyataan terkait tingkat beban kerja (jumlah pekerjaan, tekanan kerja, beban mental serta fisik), persepsi terhadap kompensasi yang diterima (gaji, tunjangan, insentif), serta intensi supaya meninggalkan pekerjaan (turnover intention). Kuesioner memakai skala Likert 1–5 supaya memudahkan pengukuran serta analisis statistik. Teknik ini dipilih sebab memberikan data akurat berdasarkan persepsi langsung karyawan, yang tidak bisa diperoleh hanya melewati observasi.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan supaya mengumpulkan data sekunder berupa struktur organisasi, jumlah karyawan, jadwal shift, daftar alokasi tugas, data kehadiran, serta catatan operasional Cafe and Resto Night Paradise Bangun Jaya. Data ini penting supaya memberikan gambaran umum tentang kondisi kerja karyawan, volume kerja, serta sistem pembagian beban kerja di tempat kerja. Dokumentasi juga membantu memastikan bahwa data yang diberikan responden dalam kuesioner sesuai dengan fakta administratif perbisnisan.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional berfungsi sebagai spesifikasi mengenai metodologi yang digunakan supaya mengukur maupun mengamati variabel dalam konteks penelitian. Intinya, ini mengartikulasikan proses mengubah gagasan abstrak maupun kerangka teoritis menjadi entitas yang terukur, memungkinkan validasi empiris serta pengumpulan data.. Definisi ini krusial sebab membantu peneliti serta

pembaca memahami makna sebenarnya dari variabel yang digunakan dalam penelitian, serta cara pengukurannya. Melewati definisi operasional, peneliti menentukan indikator, dimensi, serta instrumen yang digunakan supaya memastikan bahwa hasil penelitian jelas, objektif, serta sebanding dengan penelitian lain.

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja (X)	(Munandar, 2021) berpenbisa bahwa beban kerja merangkum tugas yang ditunjuk supaya karyawan, yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan serta kemampuan yang melekat dalam tenaga kerja itu.	1. Kondisi kerja 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus di capai (Koesomowidjojo, 2019)	Likert
Turnover intention (Y)	Turnover intention mengacu pada kecenderungan individu supaya mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini supaya mengejar peluang kerja alternatif yang dianggap lebih unggul (Syafii et al., 2024).	1. Keinginan supaya meninggalkan perbisnisan. 2. Keinginan supaya mencari pekerjaan lain. 3. Adanya pemikiran supaya keluar dari perbisnisan. (Rahadiyanti & Prahiawan, 2024)	Likert

Berlanjut ke hal 33...

...Lanjutan tabel 3.2

Kompensasi (Z)	Menurut (Mangkunegara, 2025), kompensasi mencakup pengaturan komprehensif mengenai penyediaan layanan kepada karyawan serta personel manajerial, menggabungkan remunerasi finansial serta manfaat nyata yang diterima oleh setiap pekerja.	1. Gaji 2. Upah 3. Tunjangan (Tamba & Purba, 2023)	Likert
----------------	--	---	--------

Sumber: definisi operasional 2025

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian juga bisa didefinisikan sebagai metodologi yang digunakan supaya pengumpulan, pemrosesan, analisis, serta penyajian data yang sistematis serta objektif, semua ditujukan supaya menangani pertanyaan penelitian maupun menguji hipotesis.. Akibatnya, alat apa pun yang memfasilitasi upaya penelitian bisa diklasifikasikan sebagai instrumen penelitian maupun instrumen supaya pengumpulan data. Dalam penelitian kuantitatif, instrumen ini mewakili alat maupun perangkat yang digunakan supaya mengumpulkan data yang dicirikan oleh sifat numerik, yang bisa menjadi sasaran analisis statistic (Little et al., 2024). Kuesioner diatur secara metodis serta disesuaikan agar selaras dengan tujuan penelitian, dengan setiap item memakai skala Likert lima poin, digambarkan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netra

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh responden yang merupakan karyawan aktif di Night Paradise Bangun Jaya. Instrumen ini digunakan supaya mengukur persepsi karyawan terhadap beban kerja yang mereka hadapi, penilaian terhadap kompensasi yang diterima, serta tingkat keinginan mereka supaya keluar dari pekerjaan (turnover intention). Kuesioner ini dirancang supaya mengukur tiga variabel dalam penelitian, meliputi: Beban kerja (X1), Turnover intention (Y), serta Kompensasi (Z) sebagai variabel moderasi.

Tabel 3. 3 Indikator instrument

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Beban Kerja (X1)	3	9
Turnover Intention (Y)	3	9
Kompensasi (Z)	3	9
Jumlah		27

Sumber: indikator instrument 2025

Kuesioner penelitian ini nantinya akan diuji terlebih dahulu melewati uji validasi serta reabilitas supaya memastikan bahwa setiap indikator secara efektif mengukur variabel yang ditargetkan dengan presisi serta keandalan., sesuai dengan persyaratan pengukuran dalam pendekatan kuantitatif. Pengujian dilakukan

memakai bantuan software pengolah data statistik yang sesuai dengan metode analisis yang dilakukan.

Tabel 3. 4 Kisi-kisi kuisioner

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
Beban Kerja (X)	(Munandar, 2021) berpenbisa bahwa beban kerja merangkum tugas yang ditunjuk supaya karyawan, yang harus dipenuhi dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan serta kemampuan yang melekat dalam tenaga kerja itu.	1. Kondisi Kerja	1. Lingkungan kerja saya menuntut saya supaya tetap fokus serta bekerja secara intensif dalam menyelesaikan tugas. 2. Lingkungan kerja di tempat kerja saya mendorong kepatuhan terhadap standar kinerja yang ditetapkan.. 3. Situasi kerja yang saya hadapi menuntut kesiapan fisik serta mental dalam menjalankan tugas sehari-hari.	Likers

Berlanjut ke hal 36...

... Lanjutan tabel 3.4

Variabel	Devinisi operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
		2. Penggunaan waktu kerja	4. Waktu kerja yang diberikan perbisnisan mengharuskan saya menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan . 5. Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal supaya menyelesaikan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. 6. Pengaturan waktu kerja menuntut saya supaya bekerja secara efektif agar seluruh tugas bisa diselesaikan tepat waktu.	
		3. Target yang harus di capai	7. Target kerja yang ditetapkan perbisnisan menuntut saya supaya bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi	

Berlanjut ke hal 37...

...Lanjutan Tabel 3.4

Variabel	Devinisi operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
			8. Beban target yang diberikan mendorong saya supaya mengerahkan kemampuan kerja secara maksimal. 9. Target pekerjaan yang diberikan mengharuskan saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang optimal.	
Turnover intention (Y)	Turnover intention mengacu pada kecenderungan individu supaya mengundurkan diri dari pekerjaan mereka saat ini supaya mengejar peluang kerja alternatif yang dianggap lebih unggul (Syafii et al., 2024).	4. Keinginan supaya meninggalkan perbisnisan	10. Saya mempunyai keinginan supaya meninggalkan perbisnisan tempat saya bekerja saat ini. 11. Saya mempertimbangkan supaya tidak melanjutkan pekerjaan di perbisnisan ini. 12. Saya merasa perlu mencari alternatif pekerjaan di luar perbisnisan ini.	Likers

Berlanjut ke hal 38...

... Lanjutan Tabel 3.4

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
		1. Keinginan supaya mencari pekerjaan lain.	13. Saya secara aktif mempertimbangkan peluang kerja di perbisnisan lain. 14. Saya membuka kemungkinan supaya bekerja di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja berbeda. 15. Saya berminat supaya mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan harapan saya.	
		2. Adanya pemikiran supaya keluar dari perbisnisan.	16. Saya sering memikirkan supaya mengakhiri hubungan kerja dengan perbisnisan ini. 17. Saya mempertimbangkan keputusan supaya berhenti dari pekerjaan yang sedang saya jalani.	

Berlanjut ke hal 39...

... Lanjutan Tabel 3.4

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
			18. Saya mempunyai niat supaya meninggalkan perbisnisan dalam waktu tertentu.	
Kompensasi (Z)	Merujuk pada (Mangkunegara, 2025), kompensasi mencakup pengaturan komprehensif mengenai penyediaan layanan kepada karyawan serta personel manajerial, menggabungkan remunerasi finansial serta manfaat nyata yang diterima oleh setiap pekerja.	1. Gaji	19. Remunerasi yang saya terima sepadan dengan tanggung jawab yang terkait dengan posisi saya. 20. Tingkat kompensasi yang saya capai mencerminkan kontribusi saya kepada organisasi. 21. Remunerasi yang saya terima dianggap sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan..	Likert
		2. Upah	22. Pemberian bonus oleh perbisnisan didasarkan pada hasil kerja yang saya capai. 23. Bonus yang saya terima mencerminkan penilaian kinerja yang objektif.	

Berlanjut ke hal 40...

... Lanjutan Tabel 3.4

Variabel	Devinisi operasional	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Skala
			24. Bonus yang diberikan perbisnisan mendorong saya supaya meningkatkan kinerja.	
		3. Tunjangan	25. Perbisnisan memberikan tunjangan yang mendukung kelancaran saya dalam bekerja. 26. Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan. 27. Tunjangan yang diberikan perbisnisan memberikan manfaat nyata bagi saya sebagai karyawan.	

Sumber: kisi-kisi kuisioner 2025.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan fase penting dalam penelitian yang bertujuan supaya mensintesis data yang diperoleh supaya mendapatkan kesimpulan serta menjawab pertanyaan penelitian. Seperti dicatat oleh (Paramita et al., 2021), teknik analisis data melibatkan pengorganisasian data ke dalam kategori, elaborasi menjadi unit, sintesis, penataan pola, pemilihan elemen penting, serta perumusan kesimpulan yang bisa dikomunikasikan secara efektif kepada orang lain.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data memakai metodologi Partial Least Square (PLS), memakai versi terbaru dari perangkat lunak SmartPLS. PLS-SEM (Pemodelan Persamaan Struktural berdasarkan varians) dipilih sebab kapasitasnya supaya menganalisis hubungan rumit antara variabel laten (seperti model mediasi), non-persyaratan supaya asumsi distribusi normal, serta kesesuaiannya supaya ukuran sampel yang relatif kecil..

penelitian ini melibatkan satu variabel independent (beban kerja), satu variabel mediasi (kompensasi), serta satu variabel dependen (turnover intention). Tahapan dalam Teknik analisis data memakai SmartPLS sebagai berikut:

1. Uji model pengukuran (outer model)

Model pengukuran digunakan supaya mengevaluasi validitas serta keandalan indikator dalam kaitannya dengan konstruksi (variabel laten). Tes meliputi::

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dinilai dengan memastikan bahwa faktor pemuatan $\geq 0,70$ serta bahwa Average Variance Extracted (AVE) ialah $\geq 0,50$. Ambang batas ini menandakan bahwa indikator cukup kuat dalam menjelaskan variabel yang diukur..

b. Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan supaya memastikan bahwa variabel secara efektif membedakan diri mereka satu sama lain. Ini dievaluasi melewati metode cross-loading serta Fornell-Larcker Criteria. Konstruksi dianggap valid jika nilai pemuatannya melebihi konstruksi lainnya..

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai:

- Composite Reliability (CR) $\geq 0,70$
- Cronbach's Alpha $\geq 0,60$

Kriteria ini menunjukkan konsistensi di antara item dalam variabel.

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Model batin digunakan supaya menyelidiki hubungan antara variabel laten, serta kemandirian model dalam menjelaskan konstruk yang sedang diperiksa. Tes meliputi:

a. R-Square (R^2)

Statistik ini mengukur sejauh mana variabel independen bisa menjelaskan variabilitas dalam variabel dependen. R^2 diklasifikasikan pada kontinum: 0,67 menandakan hubungan yang kuat, 0,33 menunjukkan hubungan moderat, serta 0,19 menunjukkan asosiasi yang lemah

b. **.Q-Square (Relevansi Prediktif Q^2)**

Metrik ini mengevaluasi kapasitas model supaya prediksi. Nilai Q^2 melebihi 0 menunjukkan bahwa model mempunyai validitas prediktif yang substantial.

c. **Uji Signifikansi Koefisien Jalur**

Uji ini digunakan supaya memastikan arah serta kekuatan hubungan antar variabel. Koefisien yang berasal dari prosedur bootstrap berfungsi sebagai dasar supaya validasi hipotesis.

3. Uji Mediasi

Untuk memastikan apakah kompensasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja serta turnover intention, analisis efek tidak langsung dilakukan melewati bootstrap. Efek tidak langsung yang signifikan akan menyiratkan bahwa kompensasi bertindak sebagai variabel mediasi. Sifat mediasi dikategorikan sebagai berikut:

- Mediasi penuh (partial mediation) muncul ketika efek tidak langsung signifikan sedangkan efek langsung tidak.
- Mediasi parsial (partial mediation) jika pengaruh tidak langsung dan langsung keduanya signifikan.

4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dijalankan memakai metode bootstrap dalam SmartPLS. Hasil bootstrap menghasilkan nilai-nilai berikut:

- t-statistik: menandakan signifikansi dampak (ambang batas $\geq 1,96$ supaya $\alpha = 5\%$)

- p-value: menunjukkan tingkat signifikansi (ambang batas $< 0,05$ supaya $\alpha = 5\%$)

Hipotesis dalam penelitian ini dianggap bisa diterima jika memenuhi salah satu maupun kedua kondisi berikut:

- Nilai statistik-T $> 1,96$
- Nilai-p $< 0,05$

Pengujian dilakukan supaya semua hipotesis, khususnya:

1. Pengaruh beban kerja terhadap turnover intention
2. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi
3. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention
4. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap turnover intention melalui kompensasi (uji mediasi).