



## Pengaruh Target Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek

Silvia Audina<sup>1\*</sup>, Junengsih<sup>2</sup>, Partimah<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi, Indonesia

Email: [21120155@pertwi.ac.id](mailto:21120155@pertwi.ac.id)<sup>1\*</sup>, [junengsih@pertwi.ac.id](mailto:junengsih@pertwi.ac.id)<sup>2</sup>, [partimah@pertwi.ac.id](mailto:partimah@pertwi.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis korespondensi: [21120155@pertwi.ac.id](mailto:21120155@pertwi.ac.id)

**Abstract.** This study aims to analyze the influence of work targets and work stress on employee job satisfaction at BTPN Syariah, Cikampek Branch Office. The research is driven by increasing performance pressure, rising workload, and growing stress levels that potentially reduce job satisfaction and increase turnover intention. The theoretical review highlights the interrelationship among work targets, work stress, and job satisfaction through psychological mechanisms, task demands, and perceptions of fairness. A quantitative approach was employed using structured questionnaires distributed to all 30 employees through a saturated sampling technique. The research instruments were tested using validity, reliability, and classical assumption tests. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination. The findings reveal that both work targets and work stress have significant effects on job satisfaction, either partially or simultaneously. Work targets contribute to employees' sense of achievement and psychological well-being, while high work stress significantly decreases job satisfaction. Simultaneously, both variables explain a meaningful proportion of the variation in job satisfaction. These results offer practical implications for BTPN Syariah's management, particularly in designing realistic performance targets and implementing effective stress management strategies to improve employee well-being and organizational performance.

**Keywords:** Employee Satisfaction; Islamic Banking; Stress; Turnover; Work Targets

**Abstrak.** Studi ini bertujuan mengkaji pengaruh target kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek. Penelitian dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan kinerja, beban kerja yang terus bertambah, serta eskalasi tekanan kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan memicu keinginan berpindah kerja. Kajian teoritis menekankan bahwa target kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja saling berkaitan melalui mekanisme psikologis, beban tugas, serta persepsi keadilan. Riset mengaplikasikan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner terstruktur kepada seluruh populasi berjumlah 30 karyawan mengaplikasikan teknik sampel jenuh. Instrumen diuji melalui validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa target kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Target kerja berkontribusi terhadap persepsi pencapaian dan kesejahteraan psikologis, sedangkan stres kerja yang tinggi terbukti menurunkan kepuasan karyawan. Secara simultan, kedua variabel menjelaskan proporsi yang berarti terhadap variasi kepuasan kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen BTPN Syariah dalam merumuskan target yang realistik serta strategi pengelolaan stres kerja yang efektif.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja; Perbankan Syariah; Stres Kerja; Target Kerja; Turnover

### 1. LATAR BELAKANG

Intensitas persaingan dalam lanskap bisnis global menuntut perusahaan untuk mengembangkan pendekatan strategis yang komprehensif dalam pengelolaan operasional. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen fundamental yang berperan sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Secara konseptual, SDM dimaknai sebagai individu karyawan yang memberikan kontribusi produktif melalui efektivitas dan efisiensi kerja (Junengsih et al., 2022). Kontribusi produktif tersebut tidak akan tercapai tanpa pengelolaan SDM yang sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada pencapaian kinerja.

Ketidakpuasan kerja yang tidak direspon secara tepat dapat memicu disorientasi psikologis dan berpotensi meningkatkan turnover intention, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Target kerja merupakan representasi dari harapan strategis perusahaan untuk memastikan keberlanjutan pencapaian tujuan organisasi. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi target kerja dapat menimbulkan risiko finansial, termasuk kemungkinan kebangkrutan, terutama ketika jumlah nasabah menunggak lebih besar daripada nasabah baru yang bergabung. Dwianto dan Junengsih (2025) menyatakan bahwasanya beban kerja berperan sebagai determinan penting yang dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Realisasi target kerja, menurut Constantinus (2021), memperlihatkan komitmen profesional yang substantif dan mencerminkan kontribusi yang melampaui tuntutan formal organisasi. Sayangnya, banyak institusi saat ini menilai kinerja hanya berdasarkan capaian tim, sehingga aspek penghargaan terhadap kontribusi individu menjadi kurang optimal. Padahal, capaian target bukan hanya sekadar pemenuhan indikator organisasi, tetapi juga bentuk apresiasi terhadap dedikasi dan upaya optimal karyawan.

Stres kerja juga merupakan isu klasik dan kompleks dalam lingkungan profesional. Fenomena tersebut terjadi karena adanya ketidakselarasan antara besarnya tuntutan tugas dan kemampuan individu dalam meresponsnya. Dampaknya bersifat multidimensional—tidak hanya menurunkan kinerja, tetapi juga menurunkan kepuasan kerja. Namun, dalam batas tertentu, stres kerja yang bersumber dari tantangan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas (Junengsih et al., 2024). Artinya, stres kerja dapat memiliki dua sisi, bergantung pada intensitas dan cara individu mengelolanya.

Kepuasan kerja merupakan aspek fundamental yang menentukan kualitas kinerja dalam organisasi. Rulianti dan Nurpribadi (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan kuat dengan tingkat produktivitas. Pegawai yang merasakan kepuasan umumnya menunjukkan kinerja yang lebih maksimal, sedangkan ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya efektivitas kerja. Bhastary (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang dialami individu ketika menjalankan tugas profesionalnya. Sebagai pendorong prestasi, kepuasan kerja berkaitan erat dengan sistem penghargaan yang adil. Ketika kompensasi dianggap sesuai dengan kontribusi, timbul rasa keadilan distributif yang memperkuat kepuasan kerja.

Dalam konteks perbankan syariah, BTPN Syariah hadir sebagai lembaga keuangan yang berorientasi pada pemberdayaan komunitas dengan mendorong percepatan tujuan positif masyarakat. BTPN Syariah beroperasi sebagai entitas anak dari Bank BTPN, dengan struktur

kepemilikan yang terdiri atas 70% saham milik BTPN, 29% dimiliki PT Triputra Persada Rahmat, dan 1% berada di bawah Yayasan Purba Danarta. Sebagai bank syariah keduabelas di Indonesia, BTPN Syariah berkomitmen melayani masyarakat pra-sejahtera yang belum terjangkau layanan perbankan konvensional. Selain menyediakan layanan pendanaan dan pembiayaan berbasis prinsip syariah, bank ini mengembangkan program pemberdayaan berbasis nilai-nilai BDKS, yaitu keberanian berusaha, disiplin, kerja keras, dan semangat tolong-menolong.

Fenomena rendahnya kepuasan kerja di Indonesia semakin mendapat perhatian seiring meningkatnya isu kesehatan mental di tempat kerja. Data Badan Pusat Statistik (BPS, 2021) mengungkap bahwa 13,6–19,4% pekerja dewasa mengalami gangguan mental emosional akibat tekanan pekerjaan. Survei Databox (2024) memperlihatkan bahwa hanya 45% karyawan sektor perbankan merasa puas dengan pekerjaannya, turun dari 52% pada tahun sebelumnya. Penurunan ini disebabkan oleh meningkatnya beban kerja dan tekanan pencapaian target, yang berdampak langsung pada tingginya tingkat stres. Pada BTPN Syariah—khususnya Kantor Cabang Cikampek—tantangan ini semakin kompleks karena karyawan dituntut untuk tidak hanya mencapai target finansial tetapi juga memberdayakan masyarakat.

Untuk memberikan gambaran empiris mengenai kondisi organisasi, temuan prasurvei terkait lingkungan kerja BTPN Syariah ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Lingkungan Kerja BTPN Syariah.

No	Pernyataan	Iya	Tidak
1	Lingkungan kerja mendorong tanggung jawab bersama	5	5
2	Nilai syariah diterapkan secara nyata dalam praktik organisasi	10	0
3	Kepuasan kerja karyawan menjadi indikator keberhasilan perusahaan	3	7
4	Lingkungan kerja dibangun dengan integritas dan profesionalisme	8	2
5	Kondisi kerja mendukung kontribusi maksimal karyawan	2	8
6	Komitmen terhadap kesejahteraan karyawan menjadi prioritas	10	0
7	Budaya kerja mengutamakan kerja sama	4	6
8	Karyawan mendapat ruang berkembang secara personal dan profesional	9	1
9	Komunikasi internal terbuka dan memperkuat koordinasi	4	6
10	Prinsip keadilan dan kesetaraan diterapkan secara merata	3	7

*Sumber: Wawancara prasurvei.*

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa penerapan nilai syariah (10), komitmen terhadap kesejahteraan karyawan (10), dan ruang pengembangan diri (9) mendapat penilaian positif. Namun, aspek lain seperti kepuasan kerja sebagai indikator keberhasilan (3), komunikasi internal (4), budaya kerja sama (4), keadilan dalam SDM (3), serta kondisi kerja kondusif (2) masih rendah. Kondisi ini mengindikasikan perlunya evaluasi strategi organisasi, terutama pada aspek target kerja dan stres kerja yang diduga menjadi pemicu rendahnya kepuasan kerja.

Fenomena pengunduran diri karyawan yang meningkat semakin menguatkan urgensi riset ini. Banyak karyawan mengajukan resign karena merasa lingkungan kerja tidak mendukung, target kerja sulit dicapai, dan tingkat stres meningkat. Situasi ini sejalan dengan kesenjangan riset yang muncul dalam berbagai studi sebelumnya, yang memperlihatkan bahwa target kerja, intensitas beban kerja, stres, serta kondisi lingkungan kerja memberikan efek yang beragam terhadap kepuasan maupun kinerja.

Sejumlah riset terdahulu telah mengungkap hubungan antara beban kerja, stres, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kepuasan kerja. Indrayana dan Putra (2024) melaporkan bahwa beban kerja dan stres berdampak negatif pada performa, sementara lingkungan kerja memberikan kontribusi positif. Temuan serupa dikemukakan Junengsih et al. (2024), memperlihatkan stres menurunkan kinerja sedangkan lingkungan kerja meningkatkannya. Studi lain oleh Darmasari (2022) turut menegaskan bahwa beban kerja dan stres memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sementara itu, Adinata dan Turangan (2023) mengungkap stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerja, sementara kepuasan justru meningkatkan kinerja. Riset Parasian dan Adiputra (2021) turut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja, meskipun tingkat stres tidak selalu menjadi faktor yang signifikan.

Kendati demikian, kajian yang secara khusus mengulas keterkaitan antara target kerja dan stres kerja dengan kepuasan kerja dalam konteks perbankan syariah—terutama di BTPN Syariah Cabang Cikampek—masih minim ditemukan. Peneliti menegaskan bahwa kebaruan riset terletak pada fokus lokus dan konteks operasional yang khas, sehingga memberikan nilai orisinalitas yang penting. Dengan mempertimbangkan kesenjangan riset serta fenomena empiris tersebut, riset ini menjadi relevan untuk dilakukan.

Merujuk pada pemaparan tersebut, riset ini diarahkan untuk menggali secara lebih komprehensif bagaimana target kerja dan stres kerja memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek. Secara khusus, riset ini mengkaji bagaimana target kerja mempengaruhi kepuasan kerja, sejauh mana stres kerja memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, serta bagaimana kontribusi simultan keduanya dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara praktis, riset ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi manajemen BTPN Syariah dalam menyusun kebijakan target kerja dan strategi manajemen stres. Secara teoretis, riset ini memberikan kontribusi bagi literatur manajemen SDM dan psikologi organisasi dalam konteks perbankan syariah.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu pendekatan yang terstruktur dan terintegrasi dalam mengelola tenaga kerja agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini menempatkan manusia sebagai aset strategis yang perlu direncanakan, dikembangkan, dan diarahkan agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap keberhasilan organisasi. Junengsih et al. (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup rangkaian aktivitas yang mengatur peran dan hubungan kerja agar selaras dengan kebutuhan dan strategi perusahaan. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menekankan bahwa fungsi sentral MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengadaan dan penempatan tenaga kerja, kepemimpinan, serta pengawasan. Fungsi-fungsi tersebut diwujudkan melalui proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, serta penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja. Dengan demikian, MSDM tidak sebatas pada pengelolaan administratif, melainkan mencakup strategi pengembangan manusia sebagai motor penggerak utama organisasi.

Target kerja dipahami sebagai standar pencapaian yang ditetapkan organisasi untuk memastikan produktivitas individu maupun unit kerja. Dalam penerapannya, penetapan target kerja kerap berkaitan erat dengan beban kerja, yakni keseluruhan tugas yang harus dituntaskan dalam jangka waktu tertentu. Nurhandayani (2022) menjelaskan bahwa beban kerja mencerminkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kondisi dan tenggat tertentu, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kapasitas individu dalam memenuhi target. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja juga terbukti kuat, sebagaimana ditunjukkan oleh Dwianto dan Junengsih (2025) yang menegaskan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kualitas performa karyawan. Beban kerja sendiri dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti kompleksitas tugas, struktur organisasi, dan lingkungan kerja (Tawaka dalam Mahawati et al., 2021), serta faktor internal yang meliputi kemampuan, motivasi, dan persepsi individu. Indikator beban kerja meliputi jam kerja, tekanan waktu, ambiguitas peran, volume informasi, serta tingkat akuntabilitas yang harus dipertanggungjawabkan (Anastasya dalam Rahayu, 2024). Tingginya tuntutan pada indikator-indikator tersebut dapat memengaruhi keberhasilan individu dalam memenuhi target kerja.

Stres kerja muncul sebagai respons emosional ketika individu menghadapi ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas yang dimilikinya. Wartono (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan emosional yang timbul akibat tidak terpenuhinya ekspektasi dalam lingkungan pekerjaan. Stres dapat bersifat adaptif maupun maladaptif. Dalam intensitas tertentu, stres yang bersifat menantang dapat meningkatkan performa individu,

sebagaimana dijelaskan oleh Hariyanto et al. (2024) yang menemukan bahwa stres tertentu dapat memberikan dorongan positif terhadap pencapaian kinerja. Secara umum, stres kerja dipicu oleh berbagai stresor fisik, sosial, maupun psikologis (Shahidah, 2019), yang jika terjadi secara terus-menerus dapat menimbulkan dampak merugikan bagi kesehatan mental serta produktivitas karyawan. Shahidah (2019), juga membedakan stres ke dalam dua bentuk, yaitu eustress yang bersifat konstruktif dan mendorong kinerja, serta distress yang bersifat destruktif. Gejala stres kerja dapat terlihat dari tuntutan tugas, tekanan peran, dinamika hubungan antarindividu, struktur organisasi, hingga pola kepemimpinan yang menekan. Ketidaksesuaian antara berbagai tuntutan tersebut dengan kemampuan adaptasi karyawan berpotensi menurunkan kualitas interaksi kerja dan melemahkan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dipahami sebagai evaluasi dan respons emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana tugas dan lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan, harapan, serta nilai-nilai personal. Junengsih et al. (2024) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, mulai dari faktor psikologis seperti minat, sikap, dan persepsi; faktor sosial yang mencakup interaksi dengan rekan kerja dan iklim kerja; faktor fisik berupa kondisi lingkungan serta fasilitas kerja; hingga faktor finansial seperti sistem pengupahan dan tunjangan. Secara umum, kepuasan kerja tercermin melalui beberapa indikator, antara lain karakteristik pekerjaan itu sendiri, kualitas supervisi, hubungan antarpegawai, peluang pengembangan dan promosi, imbalan finansial, kondisi lingkungan kerja, serta ketersediaan sarana pendukung kerja. Ketika indikator-indikator tersebut terpenuhi, karyawan akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi sehingga mendorong peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

Kerangka pemikiran penelitian ini menegaskan bahwa target kerja dan stres kerja memiliki keterkaitan kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Target kerja diasumsikan memengaruhi kepuasan kerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ) karena keberhasilan memenuhi target dapat memperkuat rasa kompetensi, memberikan apresiasi, serta meningkatkan kesejahteraan psikologis. Sementara itu, stres kerja diperkirakan turut memengaruhi kepuasan kerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ) mengingat tingginya tekanan dapat mengurangi kenyamanan, kestabilan emosi, dan pengalaman kerja yang positif. Kedua variabel tersebut juga dipandang berkontribusi secara simultan terhadap kepuasan kerja, sehingga penting dianalisis secara bersamaan dalam satu model penelitian.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja tidak bersifat tunggal melainkan beragam. Darmasari (2022) mengungkap bahwa beban kerja dan stres kerja berdampak signifikan pada produktivitas. Di

sisi lain, Nurhandayani (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh berarti, meskipun beban kerja tetap menunjukkan kontribusi positif terhadap kinerja. Ridho dan Susanti (2019) melaporkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan tekanan cenderung mengurangi kepuasan karyawan. Berbeda dengan itu, Asfihani et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, namun stres kerja justru memengaruhi secara nyata. Temuan lain dari Maharani et al. (2025) menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan secara tidak langsung mendorong peningkatan kinerja. Variasi hasil tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan empiris yang memerlukan penjelasan lebih dalam, terutama dengan mempertimbangkan karakteristik dan konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan uraian riset terdahulu tersebut, riset ini difokuskan pada karyawan BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek, sehingga tidak mencakup cabang lain yang mungkin memiliki karakteristik organisasi berbeda. Penelitian ini memfokuskan kajiannya pada target kerja dan stres kerja sebagai variabel independen, sementara kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh keduanya. Riset juga dibatasi pada kondisi tahun berjalan tanpa melakukan perbandingan dengan periode sebelumnya. Pembatasan ini dilakukan untuk memastikan analisis lebih terarah dan sesuai dengan konteks aktual organisasi pada saat riset dilaksanakan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Riset ini mengaplikasikan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama untuk menilai variabel target kerja, stres kerja, serta tingkat kepuasan kerja karyawan. Riset kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang valid dan terukur sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2019). Riset dilaksanakan di PT BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek yang berlokasi di Perumahan Sukaseuri, Jalan Sawo Blok K No. 17 RT 26 RW 10, Desa Sarimulya, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, pada rentang waktu Mei sampai dengan Oktober 2025.

Populasi riset mencakup seluruh 30 karyawan yang bekerja di kantor cabang tersebut. Mengingat ukuran populasi yang tergolong kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden (Sekaran & Bougie, 2016; Sugiyono, 2019). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disampaikan langsung kepada para karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari berbagai literatur seperti buku, jurnal, dan dokumen terkait. Variabel penelitian terdiri atas target kerja (X1), stres kerja (X2),

dan kepuasan kerja (Y), yang masing-masing dirumuskan serta diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Anastasya dalam Rahayu (2024), Sahidah (2019), dan Junengsih et al. (2024).

Uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Product-Moment Pearson, di mana suatu item pernyataan dinilai sah apabila memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Reliabilitas diukur melalui Cronbach's Alpha, dengan nilai koefisien yang melebihi 0,60 menandakan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai (Ghozali, 2018). Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, penelitian ini menjalankan serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas melalui metode Glejser, serta uji multikolinearitas berdasarkan nilai tolerance dan VIF. Seluruh prosedur pengujian mengikuti ketentuan metodologis yang direkomendasikan oleh Ghozali (2018).

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk merangkum profil responden sekaligus memberikan gambaran awal mengenai masing-masing variabel penelitian. Untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap kepuasan kerja, digunakan metode regresi linier berganda. Pengujian hipotesis mencakup uji t guna mengidentifikasi pengaruh parsial target kerja dan stres kerja, serta uji F untuk mengevaluasi pengaruh keduanya secara simultan. Kecocokan model dinilai melalui koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Profil Responden**

Instrumen riset dibagikan kepada karyawan BTPN Syariah Kantor Cabang Cikampek melalui kuesioner daring mengaplikasikan Google Form pada September 2025. Seluruh 30 kuesioner yang disebarluaskan berhasil dikembalikan dan memenuhi syarat kelayakan untuk dianalisis. Karakteristik responden dirangkum dalam Tabel 2 yang memuat informasi mengenai pengembalian kuesioner dan profil responden.

**Tabel 2.** Profil Responden.

Kategori	Frekuensi	Percentase
Pengembalian Kuesioner		
Disebarkan	30	—
Diproses	30	
Jenis Kelamin		
Perempuan	30	100
Laki-laki	0	0
Usia		
18–25 tahun	26	86,7
26–35 tahun	3	10,0
36–40 tahun	2	6,7
Pendidikan		
SMA/Sederajat	25	83,3
S1	5	16,7
S2	0	0
S3	0	0

Profil responden memperlihatkan bahwa seluruh peserta riset adalah karyawan perempuan. Mayoritas responden berusia antara 18 hingga 25 tahun, menjadikannya kelompok usia dominan dalam riset ini. Ditinjau dari latar belakang pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA atau setara, sementara hanya sebagian kecil yang menempuh pendidikan hingga jenjang sarjana. Karakteristik ini memberikan gambaran umum mengenai demografi karyawan BTPN Syariah Cabang Cikampek.

### **Uji Kualitas Data**

#### ***Uji Validitas***

Uji validitas diterapkan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner benar-benar merepresentasikan variabel yang diukur. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation terhadap* nilai r kritis sebesar 0,3610 pada taraf signifikansi 0,05. Item dinyatakan valid apabila nilai korelasinya melampaui r kritis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Target Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Karyawan memenuhi kriteria tersebut. Setiap item memiliki nilai korelasi yang berada di atas ambang minimal, sehingga instrumen dinyatakan sah dan dapat digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

#### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas diterapkan untuk menilai sejauh mana item-item pada masing-masing variabel menunjukkan konsistensi internal. Suatu konstruk dinyatakan andal apabila nilai Cronbach's Alpha melampaui ambang 0,60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Temuan Uji Reliabilitas.

Variabel	Batas Alpha	Cronbach Alpha	Kategori
Kepuasan Kerja Karyawan	0,60	0,916	Reliabel
Stres Kerja	0,60	0,905	Reliabel
Target Kerja	0,60	0,714	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang secara signifikan melampaui standar minimum, sehingga instrumen dapat dipastikan reliabel dan mampu menghasilkan data yang stabil serta konsisten.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik diterapkan untuk menegaskan bahwa model regresi telah memenuhi ketentuan statistik yang diperlukan sebelum tahapan pengujian hipotesis dilakukan. Pemeriksaan ini mencakup evaluasi normalitas, heteroskedastisitas, serta multikolinearitas.

#### ***Uji Normalitas***

Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Keputusan didasarkan pada nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov, di mana nilai di atas 0,05 memperlihatkan distribusi residual yang normal. Temuan uji diperlihatkan pada Tabel 3.

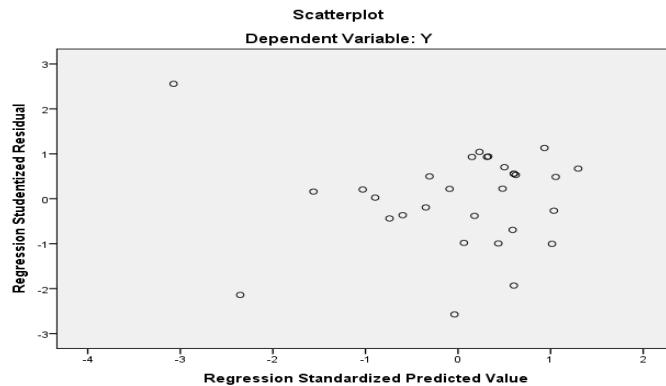
**Tabel 3.** Temuan Uji Normalitas (One Sample Kolmogorov–Smirnov Test).

Statistik	Nilai
N	30
Mean Residual	0,0000000
Std. Deviation	3,97223349
Test Statistic	0,126
Sig. 2-tailed	0,200

Nilai signifikansi sebesar 0,200 yang melampaui ambang 0,05 mengindikasikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Hal ini menegaskan bahwa asumsi normalitas terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya.

#### ***Uji Heteroskedastisitas***

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengidentifikasi kemungkinan perbedaan varians residual antar pengamatan. Suatu model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila sebaran titik pada scatterplot tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu.

**Gambar 1.** Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.

*Scatterplot* memperlihatkan sebaran residual yang acak pada sumbu positif dan negatif tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas.

#### ***Uji Multikolinearitas***

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi secara berlebihan. Mengikuti kriteria yang dikemukakan oleh Ghazali, suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai tolerance berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Target Kerja	0,991	1,010	Bebas multikolinearitas
Stres Kerja	0,991	1,010	Bebas multikolinearitas

Nilai tolerance yang tinggi serta nilai VIF yang rendah memperlihatkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen.

#### ***Statistik Deskriptif***

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan pola data serta variasinya. Ringkasan hasil deskriptif disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Statistik Deskriptif.

Variabel	Mean	Minimum	Maximum	Std. Dev	N
Target Kerja	37,63	28	46	4,965	30
Stres Kerja	36,07	15	45	6,475	30
Kepuasan Kerja	34,60	15	44	6,579	30

Temuan deskriptif memperlihatkan bahwa ketiga variabel memiliki pola yang stabil. Target Kerja memiliki variabilitas sedang, sementara Stres Kerja memperlihatkan variasi yang lebih luas. Kepuasan Kerja juga bervariasi antarresponden tetapi tetap berada dalam rentang distribusi yang wajar.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai R Square, semakin kuat kemampuan prediktif model. Temuan ditampilkan pada Tabel 6.

**Tabel 6.** Temuan Uji Koefisien Determinasi.

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error</b>
1	0,797	0,635	0,608	4,117

Nilai *R Square* sebesar 0,635 mengindikasikan bahwa 63,5 persen variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh Target Kerja dan Stres Kerja, sedangkan 36,5 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja.

#### **Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh Target Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dengan hasil lengkap disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Temuan Uji Regresi Linier Berganda.

<b>Variabel</b>	<b>Unstandardized B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Standardized Beta</b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>
Constant	9,262	6,922	—	1,338	0,192
Target Kerja	-0,107	0,155	-0,080	-0,689	0,497
Stres Kerja	0,814	0,119	0,801	6,860	0,000

Persamaan Regresi:

$$Y = 9,262 - 0,107X_1 + 0,814X_2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Target Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sementara Stres Kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan.

#### **Uji t (Parsial)**

Uji t dilaksanakan untuk menilai pengaruh parsial setiap variabel independen, dengan hasil rinci disajikan pada Tabel 8.

**Tabel 8.** Temuan Uji t.

Variabel	<i>Unstandardized B</i>	<i>Std. Error</i>	Beta	t	Sig
Constant	9,262	6,922	—	1,338	0,192
Target Kerja	-0,107	0,155	-0,080	-0,689	0,497
Stres Kerja	0,814	0,119	0,801	6,860	0,000

Hasil uji t menegaskan bahwa Target Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan, sedangkan Stres Kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### ***Uji F (Simultan)***

Uji F dilakukan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan hasil terperinci disajikan pada Tabel 9.

**Tabel 9.** Temuan Uji F.

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig
Regression	797,619	2	398,810	23,532	0,000
Residual	457,581	27	16,947	—	—
Total	1255,200	29	—	—	—

Nilai F sebesar 23,532 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa Target Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa target kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menandakan bahwa mekanisme penetapan target yang diterapkan tidak langsung menentukan tingkat kepuasan karyawan. Sebaliknya, stres kerja memperlihatkan pengaruh positif yang signifikan secara statistik, yang mengisyaratkan bahwa bentuk stres yang dialami oleh karyawan dalam konteks ini dapat berfungsi sebagai tantangan yang memotivasi, bukan tekanan yang merugikan. Secara simultan, target kerja dan stres kerja bersama-sama berkontribusi secara substansial terhadap variasi kepuasan kerja, sehingga menegaskan validitas model regresi yang digunakan. Temuan ini memperkaya pemahaman mengenai dinamika perilaku karyawan dengan memperlihatkan bahwa tidak semua tekanan terkait kinerja bekerja secara seragam, dan bahwa kondisi stres tertentu dapat meningkatkan rasa pencapaian dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, riset ini memberikan kontribusi pada ilmu organisasi dan perilaku dengan menegaskan perbedaan antara stres yang produktif dan stres yang merugikan, serta menawarkan bukti yang dapat mendukung strategi sumber daya manusia yang lebih bernuansa dalam lingkungan industri maupun jasa.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengungkapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas selesainya artikel ini, serta menyampaikan apresiasi kepada pimpinan dan seluruh staf BTPN Syariah Cabang Cikampek atas dukungan dan partisipasinya dalam penelitian. Ucapan terima kasih juga diberikan kepada para dosen, pembimbing, rekan sejawat, serta keluarga atas bimbingan dan dukungannya. Semoga karya ini dapat memberikan kontribusi berarti bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik pengelolaan karyawan di sektor perbankan syariah.

## DAFTAR REFERENSI

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201.
- Asfihani, S. P., Krisdianto, D., & Trianti, K. (2025). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan divisi collection (Studi pada karyawan PT Federal International Finance Cabang Malang 2 Singosari Kabupaten Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 14(1), 17–24.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Keadaan pekerja di Indonesia 2021*. BPS.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Constantinus, C. (2021). Pengaruh stres kerja, kebijakan organisasi, dan organizational citizenship behavior terhadap pencapaian target kerja. *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 3(2), 197–222.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296–305.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dwianto, A. S., & Junengsih, J. (2025). Analisis empiris dampak lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Education and Development*, 13(1), 618–623.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariyanto, D., Junengsih, J., & Linov, S. (2024). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan departemen produksi pada PT LBM Energi Baru Indonesia. *EKOma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(5), 1553–1567.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Junengsih, J., Bustomi, H., Nuridah, S., & Herlina, E. (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap employee engagement karyawan BBC ETS. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2112–2120.

- Junengsih, J., Yusnita, N., & Sunaryo, W. (2024). Determinants of private university lecturer engagement in Bekasi City, West Java, Indonesia. *The Eastasouth Journal of Social Science and Humanities*, 1(3), 151–157.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110.
- Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(4), 922–932.
- Rahayu, N. K. L. S. (2024). *Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jaya Sembako Abiansemal* (Skripsi). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 849–860.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Shahidah, N. (2019). *Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai BRI Syariah Kantor Cabang Madiun* (Skripsi).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.