

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN
TELECOM TBK. KC. METRO**

Oleh:

**MALA FEBIYANA
NPM. 2103010041**



**Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2025 M**

**ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN
TELECOM TBK. KC. METRO**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

MALA FEBIYANA
NPM. 2103010041

Pembimbing: Dr. Mat Jalil, M.Hum

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1447 H / 2025 M



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMUR SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.uinmetro.ac.id E-mail: iaumetro@uindonesia.ac.id

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan skripsi untuk dimunaqsyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Jurai Siwo Lampung
Di -
Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka, Skripsi penelitian yang disusun oleh:

Nama : MALA FEBIYANA
NPM : 2103010041
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN
TELECOM TBK. KC. METRO

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung Untuk dimunaqsyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Metro, 17 September 2025
Pembimbing,

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN
TELECOM TBK. KC. METRO

Nama : MALA FEBIYANA

NPM : 2103010041

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyah kan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Metro, 17 September 2025
Pembimbing,



Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Email: stainjusila@stainmetro.ac.id, website: www.stainmetro.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: B-0949/Uh-36-3/D/PP-00.9/12/2025

Skrripsi dengan Judul: ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO, disusun oleh: Mala Febiyana, NPM: 2103010041, Prodi: Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: Kamis/23 Oktober 2025.

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Dr. Mat Jalil, M.Hum.
Penguji I : Yuyun Yunarti, M.Si.
Penguji II : Iva Faizah, M.E.
Sekretaris : Agus Alimuddin, M.E.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Dwi Santoso, M.H.
NIP. 19670316 199503 1 001

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO

Oleh:

**MALA FEBIYANA
NPM. 2103010041**

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan pencapaian target karyawan, khususnya pada divisi pemasaran yang memiliki tekanan dan tanggung jawab tinggi dalam mencapai target penjualan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental sehingga berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap pencapaian target pada karyawan bagian marketing PT Smartfren Telecom Tbk KC Metro. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan marketing yang berjumlah 12 orang, sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target.

Hal ini berdasarkan hasil uji t dengan nilai t hitung $15,812 > t$ tabel 2,201 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,829 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan meningkatkan pencapaian target sebesar 0,829. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,962$) mengindikasikan bahwa 96,2% pencapaian target dipengaruhi oleh beban kerja, sedangkan sisanya 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap pencapaian target karyawan, sehingga pengelolaan beban kerja yang efektif diperlukan agar target perusahaan dapat dicapai secara optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Pencapaian Target*

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MALA FEBIYANA
NPM : 2103010041
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 23 Oktober 2025
Yang menyatakan



Mala Febiyana
NPM. 2103010041

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

“Sesungguhnya Bersama Kesulitan Ada Kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah:5)

“Setetes keringat orang tuaku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, maka skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tuaku, ayahanda Agus Amin dan (Alm) ibunda Susiyanti atas ketulusan dan mendidik serta membesarkanku hingga menghantarkan sampai bisa menyelesaikan pendidikan di UIN Jurai Siwo Lampung.
2. Kakakku Ifi Desta Lesiandini, S.E. yang telah mendukung, mendoakan dan menanti keberhasilanku.
3. Dosen pembimbing Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum. yang telah membimbing dan memotivasi hingga terselesainya skripsi ini.
4. Sahabat-sahabat seperjuanganku Hanifa Nabila, Defani Kurnia, Erin Septa, Dea Apriliana, Alya nurul, Irma Yuniar, Khusnul Hidayati serta teman-teman Ekonomi Syariah angkatan 2021 kelas E yang selalu memberi semangat dan motivasi sehingga dapat menyelesaikan pendidikan ini.
5. Almamaterku, Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengukuran Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro” ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Ekonomi Syaria'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.

Perjalanan panjang telah peneliti lalui dalam rangka menyelesaikan penulisan skripsi ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, tetapi berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd.,Kons. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.
2. Bapak Dr. Dri Santoso, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.
3. Bapak M. Mujib Baidhowi, M.E selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syaria'ah Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung.
4. Bapak Dr. Mat Jalil, M.Hum. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen/karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.
6. Seluruh karyawan PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro yang telah memberikan kesempatan, bantuan, dan informasi yang sangat berguna dalam pelaksanaan penelitian ini.

Peneliti menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti mengharapkan kritik dan saran yang positif untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik. Peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang Ekonomi Syariah.

Akhir kata, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Metro, 23 Oktober 2025
Peneliti,



MALA FEBIYANA
NPM.2103010041

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINILITAS PENELITIAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
F. Penelitian Relevan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Konsep Beban Kerja	12
1. Pengertian Beban Kerja	12
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	12
3. Dampak Beban Kerja	14
4. Indikator Beban Kerja.....	15
5. Pengukuran Beban Kerja.....	16
6. Manfaat Pengukuran Beban Kerja	17

B. Konsep Pencapaian Target.....	19
1. Pengertian Target Penjualan	19
2. Indikator Pencapaian Target Penjualan.....	19
C. Kerangka Berfikir.....	20
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	22
B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel	22
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	24
D. Teknik Pengumpulan Data.....	25
E. Instrumen Penelitian.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	34
2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	35
3. Pengujian Hipotesis.....	42
B. Pembahasan	46
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	50
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Relevan.....	10
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	24
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian	26
Tabel 4.1 Distribusi Kuisioner	36
Tabel 4.2 Responden Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3 Responden Umur.....	37
Tabel 4.4 Responden Pendidikan	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	38
Tabel 4.6 Hasil Reliabilitas Instrumen.....	39
Tabel 4.7 Uji Shapiro Wilk	40
Tabel 4.8 Uji Linearitas.....	41
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	42
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana.....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	44
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	20
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi (SK)
2. Outline
3. Alat Pengumpulan Data
4. Surat Izin Research
5. Surat Balasan Izin Research
6. Surat Tugas
7. Surat Keterangan Bebas Pustaka
8. Surat Keterangan Lulus Uji Plagiasi Turnitin
9. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
10. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X
11. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y
12. Tabulasi Data Kuisioner
13. Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi semakin pesat pada masa kini. Kemajuan ini membuat teknologi informasi menjadi kebutuhan yang tidak bias dihiraukan lagi. Pada hakikatnya teknologi diciptakan dapat mempermudah manusia dalam beraktivitas serta memberikan kenyamanan bagi penggunanya. Perkembangan zaman yang semakin canggih sehingga membuat hampir tidak ada bidang kehidupan manusia yang bebas dari penggunaannya khususnya teknologi komunikasi yang saat ini mampu memberikan transformasi bagi kehidupan manusia. Peran teknologi komunikasi saat ini menjadi sangat penting karena banyaknya tuntutan kebutuhan akan pertukaran informasi yang cepat dan tepat.¹

Teknologi komunikasi yang berkembang saat ini telah memungkinkan manusia untuk terhubung satu sama lain tanpa dibatasi jarak, ruang, dan waktu. Penyatuan berbagai fungsi dari alat-alat komunikasi telah menyatu dalam sebuah alat komunikasi yang bernama *smartphone*. Untuk memaksimalkan penggunaan *smartphone* maka perlu adanya dukungan paket internet untuk membantu pengoperasiannya.²

¹ Intan Trivena Maria Daeng, N.N Mewengkang, and Edmon R Kalesaran, "Jurnal Kemudahan Smartphone," *Acta Diurna* 6, no. 1 (2017). h.2.

² Sonia Siscabella, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Paket Data Internet Pada Masa Pandemi," *EXERO: Journal of Research in Business and Economics* 05, no. 02 (2022). h.196.

Perkembangan pengguna jasa internet di Indonesia pada tahun 2025 menunjukkan peningkatan yang signifikan, dengan jumlah pengguna internet mencapai (229 juta jiwa) dan tingkat penetrasi 80,66% dari total populasi. Pengguna internet didominasi oleh generasi produktif, khususnya Generasi Z dan milenial, yang mayoritas mengakses layanan digital melalui perangkat smartphone.

Meningkatnya jumlah pengguna secara langsung berdampak pada meningkatnya tuntutan operasional di lapangan, khususnya pada karyawan marketing yang bertugas memenuhi target penjualan kartu perdana dan layanan data. Karyawan marketing dituntut untuk menjangkau lebih banyak pelanggan, bekerja dengan mobilitas tinggi, serta mengikuti standar kerja yang ketat agar perusahaan mampu bersaing di tengah industri telekomunikasi yang kompetitif. Kondisi ini mencerminkan bahwa pertumbuhan penggunaan turut mempengaruhi beban kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.³ Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan strategis sangat diperlukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan,

³ Khofifa Gobel, Usman Moonti, and Agil Bahsoan, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart," *Journal of Economic and Business Education* 1, no. 1 (2023). h. 62–69,

karena SDM yang dikelola dengan baik akan berdampak langsung pada produktifitas dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pencapaian target marketing tidak dapat dilepaskan dari peran sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan pemasaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Alimuddin dkk yang menjelaskan bahwa dalam persaingan lembaga keuangan yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan SDM yang mampu menarik perhatian pelanggan dan melaksanakan tugas pemasaran secara optimal karena keberhasilan promosi sangat menentukan pencapaian target.⁴

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula terhadap perusahaannya, begitu juga sebaliknya. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh atau berdampak baik juga terhadap tujuan perusahaan tersebut.⁵

Kinerja karyawan dengan beban kerja saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Jika banyak karyawan yang nyaman bekerja maka dia akan

⁴ Agus Alimuddin et al., "Achieving Marketing Lending Targets in the Perspective of Islamic Business Economics (A Study of BMT Assyafi ' Iyah Berkah Nasional Pekalongan),", Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah, Vol.5, No.2 (2023), h.101-117

⁵ Riska Sanllyin Keysyha Putri Kakori, Dian Sudiantini dan Bintang Nurpati, "Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni TBK," Neraca Manajemen, Ekonomi 4, no.3 (2024). h.2

memberikan seluruh kemampuannya untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sehingga berpengaruh besar pada organisasi dengan adanya peningkatan kinerja, kualitas dan organisasi semakin bagus.⁶ Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Irawatie Ary Dewi bahwa persepsi pada beban kerja yang positif yaitu menganggap bahwa beban kerja merupakan suatu tantangan kerja dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi untuk dirinya sendiri maupun organisasinya.⁷

Fenomena sosial yang muncul di lingkungan kerja di sektor telekomunikasi, dilihat dari hasil pra-survey yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa sebagian karyawan sering melakukan kerja lembur (*overtime*) untuk menyelesaikan tugas dan memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Fenomena ini menggambarkan adanya ketidakseimbangan antara harapan perusahaan dan kapasitas individu, yang mencerminkan tekanan sosial akibat beban kerja tinggi.⁸

Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan. Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under*

⁶ Alpin Neksen, Muhammad Wadud, and Susi Handayani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 2 (2021)h. 108

⁷ Irawatie Ary Dewi, Skripsi: "Hubungan antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi Pt. Solo Kawistara Garmino" (Semarang: Universitas Diponegoro, 2013), hal. 75.

⁸ Wawancara dengan karyawan Pt. Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro, tanggal 30 Desember 2024.

capacity), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan. *Over capacity* maupun *under capacity* akan berdampak pada efisiensi kerja.⁹

Melihat perkembangan perusahaan salah satunya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Menurut Bangun menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya perusahaan telekomunikasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil tetapi karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan perusahaan, salah satunya adalah PT Smartfren Telecom Tbk. Kc Metro merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa dan manufaktur penyedia layanan telekomunikasi di Indonesia.¹⁰

Berdasarkan pra survey dengan Bapak Rifai sebagai Area Sales Coordinator di PT Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro, diketahui bahwa karyawan marketing dihadapkan pada target penjualan yang disesuaikan dengan grade masing-masing. Seorang junior diwajibkan menjual 20 kartu per hari atau 520 kartu per bulan, sedangkan seorang senior dituntut menjual 30 kartu per hari atau 780 kartu per bulan. Apabila dalam waktu tiga bulan berturut-turut karyawan tidak mampu mencapai target, maka akan diberikan surat peringatan oleh pimpinan. Dan apabila target bulanan tidak tercapai,

⁹ Muhamad Ohorela, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura," *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 12, no. 1 (2021).h. 128.

¹⁰ Calvin Priastayadi and I Ketut Sudarnaya, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng," *Daya Saing : Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 2 (2023): 312–19.

kekurangannya akan dibebankan pada bulan berikutnya, sehingga karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mengejar target tersebut. Karyawan marketing memperoleh gaji yang disesuaikan dengan grade yakni Rp2.800.000 untuk *Smartfren Gadget Specialist* (SGS) dan Rp3.100.000 untuk *Smartfren Diret Sales* (SDS). Untuk naik menjadi senior, karyawan harus mampu menjual minimal 4.500 kartu dalam kurun waktu enam bulan. Jika berhasil, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kenaikan grade dan tambahan gaji sebesar Rp500.000.¹¹

Selama tiga bulan terakhir, kinerja pemasaran menunjukkan tren penurunan yang berdampak pada pencapaian target penjualan perusahaan. Berdasarkan data internal, pendapatan perusahaan dari hasil penjualan (Selltru) tercatat sebesar Rp22.922.316 pada bulan September. Namun, mengalami penurunan menjadi Rp20.069.000 pada bulan Oktober dan kembali menurun menjadi Rp17.492.447 pada bulan November. Penurunan ini diduga berkaitan erat dengan beban kerja yang tinggi, seperti target penjualan yang tinggi, kondisi pekerjaan yang menuntut mobilitas tinggi, penggunaan waktu kerja di luar jam operasional, serta standar kerja yang ketat.¹²

Berdasarkan data rata-rata penjualan harian 12 karyawan marketing Smartfren, diketahui bahwa tidak semua karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan grade junior yang memiliki target 20 kartu per hari rata-rata hanya mampu menjual 15-19 kartu.

¹¹ Wawancara dengan Bapak Rifai Ferdiansyah, selaku Area Sales Coordinator Pt. Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro, tanggal 30 Desember 2024.

¹² *Ibid.*

Sementara itu, karyawan senior dengan target 30 kartu perhari hanya mampu menjual sekitar 27-29 kartu perhari. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan cukup tinggi, sementara kemampuan pencapaian target berbeda-beda.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Enny Puji Lestari dkk, efektivitas penggunaan suatu sistem sangat dipengaruhi oleh ketepatan pengukuran, efisiensi waktu, serta kemampuan sistem dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dan pemanfaatan teknologi yang diukur secara tepat mampu meningkatkan kinerja dan hasil kerja secara signifikan. Temuan ini relevan dengan penelitian yang dilakukan pada PT Smartfren Telecom Tbk KC Metro, di mana pengukuran beban kerja menjadi faktor penting dalam menentukan tingkat efektivitas karyawan. Pengukuran beban kerja yang tepat akan membantu manajemen dalam mengalokasikan tugas secara proporsional, meningkatkan efisiensi kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa pengukuran beban kerja yang efektif berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan, sehingga hubungan antara kedua variabel tersebut perlu diuji secara empiris dalam penelitian ini.¹³

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Pengukuran Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro”

¹³ Enny Puji Lestari et al., “The Effectiveness of Using Digital Technology (QRIS) in the Payment System for the Development of MSMEs of Metro City,” *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Vol.10, No. 2(2024), h. 1

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan urian latar belakang masalah diatas diidentifikasi masalahnya yaitu:

1. Target penjualan yang apabila target bulanan tidak tercapai, kekurangannya akan dibebankan pada bulan berikutnya.
2. Kondisi pekerjaan, adanya beban tanggung jawab dan adanya konsekuensi tegas jika target tidak tercapai.
3. Penggunaan waktu kerja, karyawan sering kali harus bekerja di luar jam kerja untuk mengejar target, yang berdampak pada kelelahan fisik.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, terdapat beberapa permasalahan, oleh karena itu perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh pengukuran beban kerja terhadap pencapaian target PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro.

D. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap pencapaian target di PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ingin di angkat diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap pencapaian target PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis
 - 1) Diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara beban kerja dan pencapaian target.
 - 2) Diharapkan menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sektor telekomunikasi.
- b. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna dan sebagai bahan masukan (pengetahuan) bagi para praktisi di bidang telekomunikasi dalam hal pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

F. Penelitian Relevan

Permasalahan yang peneliti angkat mengenai “pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro”. Dalam hal ini peneliti menggunakan objek penelitian yaitu PT. Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro dan lebih spesifik membahas mengenai analisis faktor-faktor pengukuran beban kerja terhadap pencaaian target.

Tabel 1.1 Penelitian Relevan

No	Peneliti & Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Novelty (Kebaruan Penelitian)
1	Muhammad Rafif Falah (2024) “Pengaruh Motivasi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Victory International Futures Spazio Tower Surabaya.	Sama-sama meneliti beban kerja sebagai variabel independen dan menggunakan karyawan marketing sebagai responden.	Penelitian ini menambahkan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta berfokus pada kinerja karyawan, bukan penacapaian target.	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja a karyawan baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.	Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokus pengukuran beban kerja terhadap pencapaian target karyawan marketing PT Smartfren Telecom Tbk Kc Metro. Berbeda dari penelitian terdahulu yang hanya meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja secara umum, penelitian ini menilai hubungan langsung antara tingkat beban kerja dan pencapaian target penjualan, sehingga menghasilkan kontribusi baru berupa pendekatan kuantitatif untuk mengevaluasi efektivitas beban kerja terhadap target capaian
2	Dandy Bagja Saputra (2023) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Kepemimpinan Transformati onal terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Smartfren Telecom Tbk.	Sama-sama di PT Smartfren Telecom Tbk dan meneliti beban kerja terhadap hasil kerja (kinerja).	Fokus penelitian pada kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasi onal, tidak meneliti pencapaian target secara spesifik.	Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan smartfren.	

3	Celvin Priastayadi & I Ketut Sudarnaya (2023) “Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Smartfren Kabupaten Buleleng.	Sama-sama meneliti beban kerja terhadap hasil kerja di PT Smartfren.	Penelitian ini menambahkan kemampuan kerja dan kerjasama tim, tidak meneliti pencapaian target.	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Smartfren Buleleng	karyawan di bidang pemasaran telekomunikasi.
---	---	--	---	--	--

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktifitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.¹

Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Beban kerja di tempat kerja bukan hanya yang menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendahnya pekerjaan (*work underload*).²

Kasmir menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar.³ Jadi, beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja di

¹ I Komang Budiasa, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi), h.30.

² Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h.250.

³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Rajawali Pers, 2019)

pengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor eksternal dan internal antara lain: ⁴

a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

1) Tugas-tugas yang bersifat fisik.

Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Faktor ini meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

3) Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi rumah sakit, lay out keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

b. Faktor Internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

⁴ Antonius Rino Vanchapo, *Beban Kerja dan Stres Kerja*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), h.4

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebihan disampaikan melalui sebuah studi pada *Journal of Occupational and Environmental Medicine* menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16 % lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id. Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal *Psychosomatic Medicine* mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45 %. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental.

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan individu mengalami stres. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.⁵

4. Indikator Beban Kerja

Menurut I Komang Budiasa Indikator dalam beban kerja sebagai berikut : ⁶

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

⁵ Eni Mahawati, dkk, Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja (Semarang: Yayasan Kita Menulis, 2021), h. 52.

⁶ I komang Budiasa, Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (Banyumas: CV. Pena Persada Redaksi), h.35.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

5. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun. Pengukuran beban kerja telah digolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu:

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang

dirasakan dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui suatu tugas tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.⁷

6. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja,

⁷ Rusda Irawati and Dini Arimbi Carollina, "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia," *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017): 51, <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>. h. 53

memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja lebih efektif.

Menurut Muskamal, dijelaskan bahwa dalam melakukan pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- a. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi.
- b. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- f. Penyusunan rencana kebutuhan pegawai
- g. Secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- h. Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- i. Program promosi pegawai.
- j. Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
- k. Bahan penetapan kebijakan bagi pemimpin dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.⁸

⁸ *Ibid.*

B. Konsep Pencapaian Target

1. Pengertian Target Penjualan

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia, pencapaian adalah proses, cara, perbuatan mencapai. Sedangkan target yang mengutip dari Kamus Lengkap Bahasa Indonesia adalah sasaran; angka (jumlah) hasil yang direncanakan harus tercapai. Target atau sasaran yang dikemukakan oleh Agus Dharma dikutip dari jurnal Neta Melania merupakan sasaran dari pernyataan spesifik mengenai suatu kegiatan atau hasil yang dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.⁹

Adapun menurut Tjiptono & Chandra dikutip dari jurnal Eva Rita, *targetting* adalah mengevaluasi daya tarik masing-masing segmen menggunakan variabel yang bisa mengkuantifikasi kemungkinan permintaan dari setiap segmen dan kesesuaian kompetensi inti perusahaan dan peluang pasar sasaran.¹⁰

Jadi, pencapaian target adalah perbuatan yang dilakukan perusahaan mencapai hasil yang tetapkan sebelumnya, dimana hasil tersebut dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.

2. Indikator Pencapaian Target Penjualan

Menurut Dharma dikutip dari jurnal Eka Purwanti ukuran-ukuran dari pencapaian target penjualan adalah sebagai berikut:

⁹ Neta Melania, “Pelaksanaan Motivasi Dalam Pencapaian Target Kredit Di Bri Unit Tamansari Bandung, (studi pada bagian account office)” (Fakultas Ilmu Sosial Dan N Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung), 22.

¹⁰ Eva Rita Sonata, “Pengaruh Segmentasi , Targeting , Dan Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Baju Di Titik Kumpul Thrift Gunung Pangilun,” *Urnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 2 (2024): 99–112.

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.¹¹

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting.¹² Berdasarkan latar belakang dan penjabaran teori diatas maka peneliti menggambarkan kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



¹¹ Eka Purwanti, “Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pal Ix Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya” 2, no. 2 (2013).

¹² Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2012), h, 272.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya masi harus di uji secara empiris. ¹³Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis statistik, karena dalam pengujiannya menggunakan sampel penelitian dan menggunakan hitungan statistik.

Penelitian ini terdapat pasangan hipotesis alternative (H_a) dan Hipotesis Nol (H_o). H_a menunjukan bahwa antara dua variabel terdapat pengaruh yang signifikan. Sedangkan H_o menunjukan bahwa antara kedua variabel tidak ada pengaruh yang signifikan.

Hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

“Beban Kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.¹⁴

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan didukung oleh penelitian terdahulu yang relevan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam peneitian ini adalah:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap pencapaian target karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk. KC Metro.

¹³ Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif dan R& D (Bandung: Alfabeta, 2016), 159.

¹⁴ Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018).h.23.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Peneliti ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena atau karakteristik suatu populasi atau sampel tertentu secara kuantitatif.

Menurut Paramita, Rizal, & Sulistyan penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah dan mendapatkan informasi lebih luas tentang suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap pendekatan kuantitatif. Karena bersifat kuantitatif, maka penelitian ini menggunakan data numerik untuk menganalisis dan menggambarkan fakta, kejadian, atau kondisi sebagaimana adanya tanpa memanipulasi variabel yang diteliti.¹

B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

1. Klasifikasi Variabel

Menurut Hatch & Farhady dalam Sugiono variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu

¹ Ratna Wijayanti Daniar Paramita, dkk, *Metode Penelitian Kuantitatif : Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen* (Lumajang : Widya Gama Prees, 2021), h.13

orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.² Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua macam yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja, yang diklasifikasikan dalam empat dimensi, yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah pencapaian target penjualan.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variabel dalam pengujian kesempurnaan. Operasional variabel mampu menetapkan aturan atau prosedur bagi penulis dalam menjalankan penelitian agar pengumpulan data analisis lebih terarah, fokus, efisien, serta konsisten.³ Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 38

³ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 124

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Konseptual	Skala Pengukuran
Beban Kerja (X)	a. Target yang harus dicapai b. Kondisi pekerjaan c. Penggunaan waktu kerja d. Standar pekerjaan.	Beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.	Skala Likert
Pencapaian Target (Y)	a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu.	Pencapaian target adalah perbuatan yang dilakukan perusahaan mencapai hasil yang tetapkan sebelumnya, dimana hasil tersebut dapat diukur, dinilai, dan direncanakan cara pencapaiannya.	Skala Likert

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. ⁴

⁴ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h.70

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian marketing di yang bekerja di PT Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro yang berjumlah 12 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah total sampling (sampling jenuh), yaitu digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 orang. Sampel yang digunakan bagian Team SDS dan SGS sebanyak 12 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrument pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian:

- a. Sangat setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang setuju (KS)
- d. Tidak setuju (TS)
- e. Sangat tidak setuju (STS)

2. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis mendukung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian.⁵ Dokumentasi pada penelitian ini yaitu berupa jumlah karyawan, profil PT Smartfren Telecom. Tbk. Kc. Metro.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik. Karena keberhasilan suatu penelitian sebagian ditentukan oleh instrumen yang digunakan, instrumen penelitian memiliki peran penting dalam suatu penelitian karena alasan tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpul data yang sudah digunakan peneliti sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh, sehingga sudah teruji valid dan reliabelnya.

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.2

Kisi-kisi Umum Instrumen Variabel Penelitian Tentang Beban Kerja dan Pencapaian Target

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah
Beban Kerja (X)	Target yang harus dicapai	1. Target penjualan yang ditetapkan perusahaan membuat saya harus bekerja lebih keras.	2

⁵ Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif Dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi, Proposal penelitian dan laporannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 152

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah
	Kondisi pekerjaan	2. Besarnya target penjualan membuat saya merasa terbebani.	2
		1. Kondisi lapangan saat menawarkan atau menjual kartu (cuaca dan lokasi) membuat pekerjaan semakin berat.	
		2. Situasi kerja yang berubah-ubah di lapangan sering mempengaruhi efektivitas saya dalam bekerja.	
	Penggunaan waktu	1. Saya sering membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan.	2
		2. Waktu kerja yang tersedia sering tidak cukup untuk memenuhi target penjualan.	
	Standar Pekerjaan	1. Standar kerja yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi.	2
		2. Prosedur kerja yang harus saya ikuti menambah jumlah tugas yang harus saya selesaikan.	
Pencapaian Target (Y)	Kuantitas	1. Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan.	2
		2. Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja.	
	Kualitas	1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.	2
		2. Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja.	

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah
	Ketepatan waktu	1. Waktu kerja dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	2
		2. Aktifitas selama jam kerja berkontribusi langsung terhadap pencapaian target yang ditetapkan.	

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya yaitu valid atau tidak valid. Pengujian validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Peneliti menggunakan pengujian instrumen uji validitas dengan rumus *person product moment* dimana rumus ini menggunakan prinsip mengkorelasikan antara masing-masing skor item kuesioner dengan skor total jawaban responden. Menurut V. Wiratna Sujarweni dasar dalam pengambilan uji validitas *person product moment* yakni:

Kriteria Pengujian jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05 maka item kuesioner dinyatakan valid sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.⁶

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memperoleh data yang konsisten dalam konteks pengukuran. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk menilai sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten ketika pengukuran dilakukan lebih dari sekali terhadap fenomena yang sama, menggunakan alat pengukur yang sama.

Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan tes konsistensi internal yang paling tepat dipakai ialah *Cronbach Alpha's* atau disebut juga dengan *alpha coefficient*. Penentuan reliabilitas instrumen alat ukur adalah jika reliabilitas lebih kecil dari 0,6 maka reliabilitas alat ukur tersebut kurang baik, jika reliabilitas tersebut 0,7 maka reliabilitas alat ukur dapat diterima, dan jika reliabilitas di atas 0,8 maka reliabilitas alat ukur tersebut baik.⁷

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau

⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian* (Yogyakarta: Pusakabarupress, 2014), h. 192

⁷ Duwi Priyatno, *SPPS 22: Pengelolahan dara Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014)

mendekati normal. Cara untuk melihat normalitas adalah melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dalam uji normalitas peneliti menggunakan sig dibagian Shapiro-Wilk karena data yang di uji kurang lebih kecil dari 50. Jika data lebih besar 50 maka menggunakan sig dibagian Kolmogorov-Smirnova. Kriteria pengujiannya menurut Sarjono dan Julianto, sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Shapiro Wilk/Kolmogorov-Smirnova sig > 0,05 maka menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Shapiro-Wilk/ Kolmogorov-Smirnova sig < 0,05 maka menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara dua variabel. Uji ini merupakan salah satu prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Dua variabel dianggap memiliki hubungan linear jika nilai signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Sebaliknya, teori lain menyatakan bahwa

hubungan linear antara dua variabel dapat ditunjukkan jika nilai signifikansi (*Deviation for Linearity*) lebih besar dari 0,05.⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat diuji dengan uji glejser. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.⁹

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi sederhana sebagai berikut:¹⁰

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

⁸ Hendrix Irawan, *Analisis Statistik Ekonomi & Bisnis dengan SPSS* (Lamongan: UMLA Press, 2022), 83.

⁹ *Ibid.*, 125.

¹⁰ Johan Harian, *Analisis Regresi Linier* (Jakarta: Penerbit Gunadarma, 2018)

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan signifikan antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) ketika variabel independen lainnya dikendalikan. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05. Untuk menentukan t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi (0,025) menggunakan rumus berikut:

$$df = n - 1$$

Keterangan :

df = Degree Of Freedom

n = Jumlah Sampel

$\alpha = 0,025$.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Jika $t_{Sig} \leq \alpha = 0,05$, maka hipotesis diterima

Jika $t_{Sig} > \alpha = 0,05$, maka hipotesis ditolak

Nilai sig. $0.000 \leq 0.005$. Artinya hipotesis tersebut diterima dan signifikan.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keragaman variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data saling rekatif rendah karena adanya variasi yang besar antar masing-masing pengamatan.¹¹

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2021), 147.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

PT. Smartfren Telecom, Tbk merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi yang sudah beroperasi di Indonesia dari tahun 2011 dan berpusat di Kota Jakarta Pusat. Perusahaan ini dibangun pada 2 Desember 2002 dan sebelumnya memiliki nama sebagai PT. Mobile-8 Telecom, Tbk. Pada tahun 2011 Sinar Mas Group mengakuisisi PT. Mobile-8 Telecom, Tbk dan pada 23 Maret 2011 resmi merubah nama menjadi PT Smartfren Telecom, Tbk. Perubahan nama ini merupakan bentuk sinergi agar dapat mengembangkan infrastruktur jaringan meningkatkan efisiensi operasional, serta memperluas jaringan distribusi dan pemasaran.

Pada awal terbentuknya PT. Mobile-8 Telecom, Tbk menyediakan jaringan telekomunikasi CDMA 2000-1X atau yang umumnya dikenal sebagai jaringan 2G kepada masyarakat Indonesia. Pada tahun 2006 PT. Mobile-8 Telecom, Tbk meluncurkan jaringan CDMA EV-DO atau jaringan 3G kepada masyarakat sekitar. Pada tahun 2011 penyediaan jasa jaringan telekomunikasi 3G masih dilakukan oleh PT. Smartfren Telecom, Tbk dengan mengeluarkan berbagai produk seperti kartu perdana, MiFi Andromax, dan berbagai produk lainnya. Pada tahun 2014 PT. Smartfren Telecom, Tbk mulai melakukan transisi menggunakan jaringan 4G LTE

secara bertahap. Pada bulan Agustus 2015 PT. Smartfren Telecom, Tbk resmi mengeluarkan layanan 4G LTE Advance pertama di Indonesia.

PT Smartfren Telecom, Tbk menyediakan berbagai layanan jaringan telekomunikasi kepada masyarakat sekitar untuk mempermudah dalam melakukan komunikasi jarak jauh. Beberapa contoh produk dari PT. Smartfren Telecom, Tbk berbagai macam kartu perdana seperti Smartfren Unlimited, perangkat MiFi Andromax, eSIM Card, dan berbagai produk lainnya. Selain layanan 4G Smartfren sekarang sudah mulai melakukan perkembangan dalam menggunakan teknologi 5G kepada masyarakat sekitar.

2. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengukuran Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan marketing PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro yaitu sebanyak 12 responden. Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan untuk menganalisis data adalah aplikasi perangkat lunak *IBS SPSS Statistics* versi 26.

a. Pengumpulan Kuisioner

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan marketing PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro. Pengumpulan responden dilakukan secara online melalui Google Form (G-Form) yang dimulai sejak tanggal 28 juni 2025 30 juni 2025.

Hasil dari pengumpulan data tersebut dapat dilihat pada table 4.1

Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner

No	Keterangan Kuisisioner	Total
1	Kuisisioner Diperoleh	12
2	Kuisisioner Diolah	12

Hasil pengumpulan data, didapatkan sebanyak 12 data yang diolah untuk untuk analisis lebih lanjut.

b. Deskripsi Responden

Seluruh responden, berjumlah 12 orang, telah mengisi kuisisioner yang disebar. Pada bagian ini akan diuraikan ringkasan deskripsi responden yang merupakan karyawan marketing.

Tabel 4.2 Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase
Laki-Laki	4	33%
Perempuan	8	67%
Total	12	100%

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa pada penelitian ini responden yang mengisi kuisisioner terdiri dari 8 orang perempuan dan 4 orang laki-laki. Pada tabel tersebut juga menunjukkan persentase perbandingan antara perempuan dan laki-laki sebesar 67% dan 33%.

Tabel 4.3 Responden Umur

Usia	Jumlah Orang	Presentase
< 20 Tahun	1	8%
21 – 30 Tahun	6	50%
31 – 40 Tahun	5	42%
Total	12	100%

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa pada penelitian ini responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 1 orang dengan usia <20 Tahun 6 orang, dengan usia 21-30 Tahun dan 5 orang dengan usia 31-40 Tahun.

Tabel 4.4 Responden Pendidikan

Pendidikan	Jumlah orang	Persentase
SMA/Sederajat	3	25%
Diploma/Sederajat	3	25%
Sarjana (S1)	6	50%
Total	12	100%

Tabel 4.4 Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dengan persentase sebesar 50%, sementara sisanya berasal dari pendidikan SMA (25%), dan diploma (25%).

c. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi Product Moment dengan tingkat signifikansi 5% (0,05), dan jumlah responden sebanyak 12 sampel bayangan. Jika $r\text{-hitung} > r\text{ tabel}$, maka item pertanyaan dinyatakan valid. Dalam penelitian ini $df = n - 2$ dengan n sebesar 12 sehingga taraf df menjadi 10 maka besaran r

tabel sebesar 0,576. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X	X1	0,927	0,576	Valid
	X2	0,780	0,576	Valid
	X3	0,857	0,576	Valid
	X4	0,837	0,576	Valid
	X5	0,859	0,576	Valid
	X6	0,803	0,576	Valid
	X7	0,852	0,576	Valid
	X8	0,900	0,576	Valid
Y	Y1	0,964	0,576	Valid
	Y2	0,897	0,576	Valid
	Y3	0,782	0,576	Valid
	Y4	0,848	0,576	Valid
	Y5	0,964	0,576	Valid
	Y6	0,943	0,576	Valid

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan item pernyataan variable Beban Kerja (X) dan variable Pencapaian Target (Y) dinyatakan valid karena nilai r-hitung > r-

tabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang diajukan kepada responden pada variable beban kerja mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dalam kaitannya dengan pencapaian target di PT Smartfren Tecom Tbk. Kc. Metro.

2) Uji Reliabilitas

Penentuan reliabilitas instrumen alat ukur adalah jika reliabilitas lebih kecil dari 0,6 maka reliabilitas alat ukur tersebut kurang baik, jika reliabilitas tersebut 0,7 maka reliabilitas alat ukur dapat diterima, dan jika reliabilitas diatas 0,8 maka reliabilitas alat ukur tersebut baik.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja	0,946	<i>Reliabel</i>
2	Pencapaian Target	0,952	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Hasil pengujian reliabilitas terhadap 2 variabel, variabel X dan variabel Y semuanya dinyatakan reliabel, artinya dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam uji normalitas peneliti menggunakan sig dibagian Shapiro-Wilk karena data yang di uji kurang lebih kecil dari 50. Jika

data lebih besar 50 maka menggunakan sig dibagian Kolmogorov-Smirnova. Kriteria pengujiannya menurut Sarjono dan Julianto yaitu angka signifikansi uji Shapiro Wilk/Kolmogorov-Smirnova sig > 0,05 maka menunjukkan data berdistribusi normal sedangkan angka signifikansi uji Shapiro-Wilk/ Kolmogorov-Smirnova sig < 0,05 maka menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Uji Shapiro-Wilk

Tests of Normality			
	Shapiro- wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Beban Kerja	0,894	12	0,134
Pencapaian target	0,888	12	0,134

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas data beban kerja pada kolom Shapiro-Wilk tertulis signifikansinya sebesar 0,134, kemudian pada data pencapaian target diketahui signifikansinya sebesar 0,111. Data yang diperoleh pada beban kerja dan pencapaian target seperti terlihat pada tabel 9 diatas, terlihat bahwa beban kerja dan pencapaian target memiliki taraf signifikansi lebih dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan pencapaian target berdistribusi normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

2) Uji lineaitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui masing-masing variabel independen dan variabel dependen terdapat hubungan yang

linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai *sig. deviation from linrarity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang liner antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai *sig. deviation from linrarity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Liniearitas
ANOVA Table

		Sig.
Pencapaian target	Deviation from Linearity	.120
Beban kerja		

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel beban kerja adalah sebesar 0,120 yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel beban kerja sebagai variabel independen dan variabel pencapaian target sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, asumsi linearitas telah terpenuhi dan analisis regresi linier dalam penelitian ini dapat dilanjutkan.

3) Uji heterokedatisitas

Uji heterokedatisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Ketidaksamaan varians ini menunjukkan bahwa model regresi mengalami

pelanggaran terhadap salah satu asumsi klasik, yaitu heterokedastisitas. Apabila model regresi mengalami heterokedastisitas, maka hasil yang diperoleh menjadi tidak efisien dan dapat mempengaruhi validitas uji statistik yang digunakan. Hasil Uji Heterokedastisitas dapat lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta		
-4.720	5.739		-823	.430
.185	.166	.332	1.114	.291
a. Dependent Variable: ABS_RES				

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan pada tabel diatas, maka diperoleh nilai sig senilai 0,185 lebih besar dari 0,05 sehingga variabel dependen tersebut dikatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan valid sebagai alat penduga.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana masing-masing variabel independen (X) secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisis

ini bertujuan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh yang ditimbulkan oleh setiap variabel independen terhadap variabel yang diteliti. Dengan menggunakan regresi sederhana, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan linear antara dua variabel serta menentukan signifikansi pengaruh tersebut. Hasil uji regresi sederhana ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.436	1.749		-1.392	.194
Beban kerja	.829	.052	.981	15.812	.000

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -2,436 + 0,829X$$

Nilai konstanta sebesar -2,436 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel beban kerja ($X=0$), maka nilai pencapaian target (Y) berada pada angka -2,436. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya beban kerja, pencapaian target tidak akan tercapai dan berada pada tingkat yang sangat rendah.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,829 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam beban kerja akan meningkatkan pencapaian target sebesar 0,829 satuan. Tanda positif pada koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kedua variabel, yang berarti bahwa semakin tinggi beban kerja yang ditanggung karyawan, maka semakin tinggi pula pencapaian target yang dapat diperoleh di PT Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro.

b. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5% (0,05). Hasil Uji Parsial (Uji t) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-2.436	1.749		-1.392	.194
Beban kerja	.829	.052	.981	15.812	.000

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, memperoleh hasil bahwa hasil analisis ini menunjukkan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0, 05. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 15,812 lebih besar dari 2,201 maka terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik dari X terhadap Y. H_0 ditolak H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengukuran beban kerja terhadap pencapaian target.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R Square) adalah bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981	.962	.958	.905

Sumber: Data Diolah Dari SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,962. Hasil ini menunjukkan bahwa sebesar 96,2 variasi pada variabel pencapaian target dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 3,8%

dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu pada variabel independen adalah beban kerja, dan pada variabel dependen adalah pencapaian target. Indikator yang dimiliki pada beban kerja yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Sedangkan indikator yang dimiliki oleh variabel pencapaian target yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada 12 karyawan marketing, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan merasakan beban kerja yang tinggi, terutama pada indikator jumlah tugas dan penggunaan waktu kerja. Kondisi pemasaran yang dituntut untuk mencapai target setiap bulan membuat karyawan harus bekerja lebih insentif, bahkan sering bekerja diluar jam kerja demi mengejar capaian yang telah ditentukan perusahaan.

Hasil pengujian regresi linear sederhana menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian target. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,829, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan menyebabkan peningkatan pencapaian target sebesar 0,829, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, nilai konstanta sebesar -2.436 menunjukkan bahwa ketika beban kerja bernilai nol, maka pencapaian target berada pada nilai -2.436. Kondisi ini

menunjukkan bahwa meskipun beban kerja merupakan faktor dominan, namun masih terdapat faktor lain yang turut mendorong pencapaian target karyawan.

Pengaruh signifikan beban kerja juga terlihat pada hasil uji t, di mana nilai t hitung sebesar 15,812 jauh lebih besar daripada t tabel sebesar 2,228 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh signifikan terhadap pencapaian target. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula tekanan yang mendorong mereka untuk mengejar target, meskipun kondisi tersebut tidak selalu berdampak positif terhadap efektivitas kerja dalam jangka panjang.

Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,962, yang berarti bahwa 96,2% variasi pencapaian target dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan 3,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, kompetensi, dukungan organisasi, pengalaman kerja, atau faktor lingkungan kerja. Nilai determinasi yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan variabel yang sangat dominan dalam mempengaruhi fluktuasi pencapaian target karyawan di perusahaan.

Secara teori, tingginya beban kerja dapat menyebabkan dua konsekuensi berbeda. Di satu sisi, beban kerja yang terkontrol dapat memicu semangat kerja dan meningkatkan produktivitas karena adanya tuntutan

pencapaian target. Namun di sisi lain, apabila beban kerja terlalu tinggi, hal tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, penurunan motivasi, gangguan konsentrasi, bahkan penurunan kualitas kerja. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi di lapangan lebih mendekati aspek kedua, di mana karyawan mengalami tekanan yang cukup besar untuk memenuhi target yang terus meningkat setiap bulan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pencapaian target sangat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja, terutama pada aspek jumlah tugas, penggunaan waktu kerja, serta tekanan target bulanan. Sebagian responden menyatakan bahwa ketika target tidak tercapai di bulan tertentu, kekurangannya akan ditambahkan pada bulan berikutnya, sehingga beban kerja semakin tinggi dan berdampak negatif pada performa mereka. Kondisi ini menciptakan tekanan berkelanjutan yang meningkatkan risiko kelelahan kerja. Hal ini selaras dengan teori beban kerja yang menyatakan bahwa beban kerja berlebih (*work overload*) dapat menyebabkan penurunan kinerja karena kapasitas individu untuk bekerja secara optimal menurun ketika tuntutan kerja melampaui kemampuan mereka.

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap pencapaian target karyawan PT Smartfren Telecom Tbk KC Metro. Untuk meningkatkan keberhasilan pencapaian target, perusahaan perlu mengevaluasi kembali distribusi beban kerja, realisme target bulanan, serta menyediakan dukungan yang memadai bagi karyawan. Pengaturan beban kerja yang lebih

proporsional sangat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa mengalami tekanan kerja yang berlebihan, sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap pencapaian target karyawan marketing di PT Smartfren Telecom Tbk KC Metro, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,812 lebih besar dari t tabel sebesar 2,201 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi beban kerja sebesar 0,829. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan beban kerja akan diikuti dengan peningkatan pencapaian target karyawan sebesar 0,829 satuan. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi pencapaian target karyawan di PT Smartfren Telecom Tbk KC Metro.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,962. Hal ini berarti bahwa 96,2% variasi pencapaian target karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dan pengukuran beban kerja yang tepat sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian target karyawan secara optimal dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi saran oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan: PT Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro diharapkan dapat melakukan pengukuran beban kerja secara lebih terstruktur.
2. Bagi Karyawan: karyawan diharapkan mampu mengatur waktu dan tenaga dengan baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga beban kerja yang ada dapat diselesaikan secara optimal dan berdampak positif pada pencapaian target.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini hanya menggunakan 12 responden pada bagian marketing. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Agus, A Imanda Putra, Ari Alfiani Saputri, Devy Kurniawati, and Novita Damayanti. "Achieving Marketing Lending Targets in the Perspective of Islamic Business Economics (A Study of BMT Assyafi ' Iyah Berkah Nasional Pekalongan)." *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 5, no. 2 (2023)
- Budiasa I Komang, *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Jawa Tengah: CV Pena Persada, 2021).
- Daeng, Intan Trivena Maria, N.N Mewengkang, and Edmon R Kalesaran. "Jurnal Kemudahan Smartphone." *Acta Diurna* 6, no. 1 (2017)
- Gobel, Khofifa, Usman Moonti, and Agil Bahsoan. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfamart." *Journal of Economic and Business Education* 1, no. 1 (2023)
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carrollina. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5, no. 1 (2017)
- Lestari, Enny Puji et al., "The Effectiveness of Using Digital Technology (QRIS) in the Payment System for the Development of MSMEs of Metro City," *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, Vol.10, No. 2 (2024)
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 2 (2021)
- Ohorela, Muhamad. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 12, no. 1 (2021)
- Priastayadi, Calvin, and I Ketut Sudarnaya. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Kabupaten Buleleng." *Daya Saing : Jurnal Ilmu Manajemen* 9, no. 2 (2023):
- Purwanti, Eka. "Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Pal Ix Kecamatan Sungai Kakap Kabupaten Kuburaya" 2, no. 2 (2013).
- Rolos, Jeky K R, Sofia A P Sambul, and Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6, no. 4 (2018)

Sanllyin, Riska, Keysyha Putri, Dian Sudiantini, Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Kinerja Karyawan, and Lingkungan Kerja. "Issn : 3025-9495" 4, no. 3 (2024).

Siscabella, Sonia. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Paket Data Internet Pada Masa Pandemi." *EXERO: Journal of Research in Business and Economics* 05, no. 02 (2022)

Sonata, Eva Rita. "Pengaruh Segmentasi , Targeting , Dan Positioning Terhadap Keputusan Pembelian Baju Di Titik Kumpul Thrift Gunung Pangilun." *Urnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2, no. 2 (2024)

LAMPIRAN-LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMBARA SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-0885/In.28.1/J/TL.00/05/2025
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Mat Jalil (Pembimbing 1)
Mat Jalil (Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **MALA FEBIYANA**
NPM : 2103010041
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT SMARTFREN TELECOM
TBK. KC. METRO**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 22 Mei 2025
Ketua Jurusan,



Muhammad Mujib Baidhowi
NIP 199103112020121005

OUTLINE SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

HALAMAN ORISINALITAS PENELITIAN

HALAMAN MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Pembatasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan dan Manfaat Penelitian
- F. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Konsep Beban Kerja
 - 1. Pengertian Beban Kerja
 - 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja
 - 3. Dampak Beban Kerja
 - 4. Indikator Beban Kerja
 - 5. Pengukuran Beban Kerja
 - 6. Manfaat Pengukuran Beban Kerja
- B. Konsep Pencapaian Target
 - 1. Pengertian Pencapaian Target
 - 2. Indikator Pencapaian Target
- C. Kerangka Berfikir
- D. Hipotesis Penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Rancangan Penelitian
- B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Instrumen Penelitian
- F. Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian
 - 1. Deskripsi Lokasi Penelitian
 - a. Sejarah PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro
 - b. Struktur Organisasi PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro
 - 2. Deskripsi Data Responden
 - 3. Deskripsi Data Hasil Penelitian
 - 4. Pengujian Hipotesis
- B. Pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

- A. Simpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Mengetahui,

Pembimbing



Dr. Mat Jalla M. Hum.
NIP. 196208121998031001

Metro, 08 Juli 2025

Peneliti



Mala Febiyana
Npm. 2103010041

ALAT PENGUMPUL DATA (APD)

ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT. SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO

A. Identitas Responden

1. Nama:
2. Alamat:
3. Usia:
4. Pendidikan Terakhir:
5. Jenis Kelamin:
6. Masa Kerja:

B. Kuesioner Penelitian

Keterangan

No	Indikator	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Beban Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Target yang harus dicapai						
1	Target penjualan yang ditetapkan perusahaan membuat saya harus bekerja lebih keras.					
2	Besarnya target penjualan membuat saya merasa					

	terbebani.					
Kondisi pekerjaan						
3	Kondisi lapangan saat menawarkan atau menjual kartu (cuaca dan lokasi) membuat pekerjaan semakin berat.					
4	Situasi kerja yang berubah-ubah di lapangan sering mempengaruhi efektivitas saya dalam bekerja.					
Penggunaan waktu						
5	Saya sering membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
6	Waktu kerja yang tersedia sering tidak cukup untuk memenuhi target penjualan.					
Standar Pekerjaan						
7	Standar kerja yang ditetapkan perusahaan cukup tinggi.					
8	Prosedur kerja yang harus saya ikuti menambah jumlah tugas yang harus saya selesaikan.					

2. Pencapaian Target

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas						
1	Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan.					
2	Kemampuan bekerja memenuhi prosedur kerja.					
Kualitas						
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan.					
4	Memaksimalkan kemampuan dalam bekerja.					
Ketepatan waktu						
5	Waktu kerja dimanfaatkan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.					

6	Aktifitas selama jam kerja berkontribusi langsung terhadap pencapaian target yang di tetapkan.					
---	--	--	--	--	--	--

Mengetahui,

Pembimbing



Dr. Mat Jalil, M. Hum.
NIP. 196208121998031001

Metro, 08 Juli 2025

Peneliti



Mala Febivana
Npm. 2103010041



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1656/In.28/D.1/TL.00/08/2025
Lampiran : -
Perihal : IZIN RESEARCH

Kepada Yth.,
Pimpinan PT Smartfren Telecom
Tbk. KC. Metro
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1657/In.28/D.1/TL.01/08/2025,
tanggal 11 Agustus 2025 atas nama saudara:

Nama : **MALA FEBIYANA**
NPM : 2103010041
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Pimpinan PT Smartfren Telecom Tbk. KC. Metro bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di PT Smartfren Telecom Tbk. KC. Metro, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 11 Agustus 2025
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

SURAT TUGAS

Nomor: B-1657/In.28/D.1/TL.01/08/2025

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

Nama : **MALA FEBIYANA**
NPM : 2103010041
Semester : 9 (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di PT Smartfren Telecom Tbk. KC. Metro, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA TERHADAP PENCAPAIAN TARGET PT SMARTFREN TELECOM TBK. KC. METRO".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Mengetahui,
Pejabat Setempat



Distra

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 11 Agustus 2025

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

SURAT BALASAN IZIN RESEARCH

Kepada Yth,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
UIN Metro Lampung
Di-

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Permohonan izin Research yang diajukan kepada Pimpinan PT Smaretfren Telecom Tbk. KC. Metro, yang diajukan atas nama:

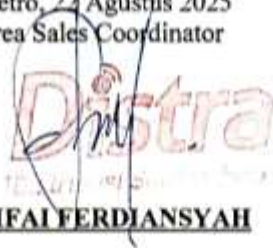
Nama : MALA FEBRIYANA
NPM : 2103010041
Semester : 9 (Sembilan)
Judul : ANALISIS PENGARUH PENGUKURAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENCAPAIAN TERGET PT SMARTFREN
TELECOM TBK. KC. METRO.

Dengan ini disampaikan bahwa saya menyetujui permohonan Research di PT Smaretfren Telecom Tbk. KC. Metro

Demikian surat balasan ini saya sampaikan, atas perhatianya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Metro, 22 Agustus 2025
Area Sales Coordinator


RIFAL FERDIANSYAH



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
UNIT PERPUSTAKAAN
NPP: 1807062F0000001**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No. 118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297, 42775; Faksimili (0725) 47296;
Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-712/In.28/S/U.1/OT.01/09/2025**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung menerangkan bahwa :

Nama : MALA FEBIYANA
NPM : 2103010041
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung Tahun Akademik 2025/2026 dengan nomor anggota 2103010041.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 29 September 2025
Kepala Perpustakaan,
Aan Gufon, S.I.Pust.
NIP.19920428 201903 1 009



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Mala Febiyana
NPM : 2103010041
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Analisis Pengaruh Pengukuran Beban Kerja Terhadap Pencapaian Target PT. Smartfren Telecom Tbk. Kc. Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 22%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 8 Oktober 2025
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Muhammad Mujib Baidhowi, M.E.
NIP. 199103112020121005



Mala Febiyana
NPM. 2103010041

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN PROPOSAL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; website: www.syariah.metrouniv.ac.id; e-mail: syariah.iain@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Mala Febiyana

Fakultas/Jurusan : FEBI/ESY

NPM : 2103010041

Semester/TA : VIII/2025

No	Hari/ Tanggal	Hal yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	8/7/2025	Acc App dan ant line	

Dosen Pembimbing

Dr. Mat Jallil, M.Hum
NIP. 196208121998031001

Mahasiswa

Mala Febiyana
NPM. 2103010041



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMBARA SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Mala Febiyana
NPM : 2103010041

Fakultas/Prodi : FEBI/Ekonomi Syari'ah
Semester : IX

No	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	9 / 9 2025	<ul style="list-style-type: none">- Kata penghubung tidak boleh di awal kalimat.- Perbaiki penulisan dan footnote	

Dosen Pembimbing,

Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001

Mahasiswa Ybs,

Mala Febiyana
NPM. 2103010041



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMBAR SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Ki. Hajar Dewantara 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507 Fax. (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Mala Febiyana
NPM : 2103010041

Fakultas/Prodi : FEBI/Ekonomi Syari'ah
Semester : IX

No	Hari/Tgl	Hal Yang Dibicarakan	Tanda Tangan Dosen
	Selasa, 16/09 2025	- Perbaikan Abstrak - Perbaikan tanggal dikata Pengantar.	
	Rabu, 17/09 2025	ACC White di m w asyrah	

Dosen Pembimbing,

Dr. Mat Jahl, M.Hum
NIP. 19620812 199803 1 001

Mahasiswa Ybs,

Mala Febiyana
NPM. 2103010041

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

1. Uji Validitas

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Total
X1	Pearson Correlation	1	.653*	.840**	.798**	.875**	.588*	.756**	.795**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.021	.001	.002	.000	.044	.004	.002	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X2	Pearson Correlation	.653*	1	.490	.466	.776**	.686*	.686*	.590*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.021		.106	.127	.003	.014	.014	.044	.003
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X3	Pearson Correlation	.840**	.490	1	.646*	.722**	.588*	.756**	.795**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.001	.106		.023	.008	.044	.004	.002	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X4	Pearson Correlation	.798**	.466	.646*	1	.590*	.666*	.666*	.847**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002	.127	.023		.043	.018	.018	.001	.001
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X5	Pearson Correlation	.875**	.776**	.722**	.590*	1	.612*	.612*	.664*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.043		.034	.034	.019	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X6	Pearson Correlation	.588*	.686*	.588*	.666*	.612*	1	.647*	.708**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.044	.014	.044	.018	.034		.023	.010	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X7	Pearson Correlation	.756**	.686*	.756**	.666*	.612*	.647*	1	.708**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.004	.018	.034	.023		.010	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
X8	Pearson Correlation	.795**	.590*	.795**	.847**	.664*	.708**	.708**	1	.900**
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	.002	.001	.019	.010	.010		.000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Total	Pearson Correlation	.927**	.780**	.857**	.837**	.859**	.803**	.852**	.900**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.946	8

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

1. Uji Validitas

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.822**	.705*	.822**	1.000**	.865**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.001	.010	.001	.000	.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
Y2	Pearson Correlation	.822**	1	.594*	.625*	.822**	.947**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.001		.042	.030	.001	.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
Y3	Pearson Correlation	.705*	.594*	1	.594*	.705*	.680*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.010	.042		.042	.010	.015	.003
	N	12	12	12	12	12	12	12
Y4	Pearson Correlation	.822**	.625*	.594*	1	.822**	.710**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.042		.001	.010	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.822**	.705*	.822**	1	.865**	.964**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.001		.000	.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
Y6	Pearson Correlation	.865**	.947**	.680*	.710**	.865**	1	.943**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.015	.010	.000		.000
	N	12	12	12	12	12	12	12
Total	Pearson Correlation	.964**	.897**	.782**	.848**	.964**	.943**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	12	12	12	12	12	12	12

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	6

Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Beban Kerja	0,198	12	.200	0,894	12	0,134
Pencapaian Target	0,183	12	.200	0,888	12	0,111

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pencapaian target * Beban kerja	Between Groups	(Combined)	31.167	5	6.233	2.375	.161
		Linearity	1.030	1	1.030	.393	.554
		Deviation from Linearity	30.136	4	7.534	2.870	.120
	Within Groups		15.750	6	2.625		
	Total		46.917	11			

Uji Heterokedatisitas

Coefficients ^a						
Standardized Coefficients		Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients
		Beta	Beta	Beta	Beta	Beta
.332					.424	.681
	.332	.332	.332	.332	-.061	.953

a. Dependent Variable: ABS RES

Uji Regresi Linier Sederhana dan Uji t

Coefficientsa

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta		
-2.436	1.749		-1.392	.194
.829	.052	.981	15.812	.000
a. Dependent Variable: Pencapaian target				

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 a	.962	.958	.905

a. Predictors: (Constant), X

R TABEL

DF = n-2	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah				
	0,05	0,025	0,001	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084

Tabel T

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Mala Febiyana biasa dipanggil Mala, lahir di Ganjar Agung pada tanggal 17 Februari 2003. Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Agus Amin dan Almh. Ibu Susiyanti. Penulis memulai jenjang pendidikan pertamanya di TK Pertiwi Ganjar Agung 3 tahun 2008-2009, kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan sekolah dasar di SDN 6 Metro Barat tahun 2009-2015. Setelah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar, penulis meneruskan ke sekolah menengah pertama di SMPN 09 Metro tahun 2015-2016. Setelah lulus dari sekolah menengah pertama penulis melanjutkan pendidikannya di SMK N 1 Metro tahun 2018-2021. Setelah lulus jenjang SMK penulis memutuskan untuk meneruskan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi melalui jalur SPAN-PTKIN di UIN Jurai Siwo Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Ajaran 2021/2022.