

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Pengertian beban kerja sebagai mana yang ditegaskan oleh ahli adalah sebagai berikut:

Beban kerja adalah sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis pekerja, (Mangkunegara, 2017). Dimana, beban kerja yang tinggi atau rendah dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, hingga menurunkan produktivitas kerja, terutama pada pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi seperti sopir.

Beban kerja sering menjadi salah satu faktor utama penyebab tekanan dalam bekerja, terutama ketika jumlah tugas yang harus diselesaikan dirasakan terlalu banyak. Kondisi semacam ini menuntut manajemen atau pimpinan organisasi untuk lebih memperhatikan cara penyelesaian pekerjaan yang efektif. Namun, tanggapan terhadap beban kerja sangat dipengaruhi oleh persepsi individu, karena hasil kerja akhir sangat bergantung pada bagaimana seseorang memandang dan merespons beban tersebut (Mutiara et al., 2021). Malik (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena tingginya beban cenderung menurunkan produktivitas. Sebaliknya, stres kerja yang dikelola dengan baik justru bisa memberikan efek positif terhadap peningkatan performa kerja.

Dari pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menghadapi beban kerja berlebih perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, agar beban yang diberikan sesuai dengan kapasitas individu dan tidak menimbulkan tekanan yang mengganggu hasil kerja. Irawati (2017) mengelompokkan indikator beban kerja menjadi dua bagian, yakni tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi faktor-faktor seperti usia, kondisi kesehatan, motivasi, serta kepuasan kerja, sedangkan tuntutan tugas mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan, sikap terhadap pekerjaan, dan kondisi lingkungan tempat kerja.

Robert A. Karasek dalam artikelnya yang berjudul "*Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*" yang diterbitkan dalam jurnal *Administrative Science Quarterly* pada tahun 1979, mengemukakan bahwa: beban kerja yang tinggi (high job demands) yang tidak diimbangi dengan kontrol kerja yang memadai (low decision latitude) dapat menyebabkan tekanan psikologis yang signifikan pada pekerja. Model ini dikenal sebagai Job Demand-Control Model.

Berdasarkan model Job Demand-Control Model (JDC), indikator-indikator beban kerja meliputi:

1. Tuntutan Psikologis (*Psychological Demands*): Tingkat kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan volume pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kontrol Kerja (*Decision Latitude*): Tingkat kebebasan dan otonomi yang dimiliki pekerja dalam membuat keputusan terkait pekerjaan mereka.
3. Kombinasi Tuntutan dan Kontrol: Interaksi antara tuntutan pekerjaan dan kontrol kerja menentukan tingkat stres yang dialami pekerja.

Selanjutnya Karasek menjelaskan pula bahwa:

"Jobs with high demands and low decision latitude are associated with high levels of psychological strain and stress-related illness." Artinya, pekerjaan dengan tuntutan tinggi namun dengan keleluasaan pengambilan keputusan yang rendah cenderung dikaitkan dengan tingkat tekanan psikologis yang tinggi dan penyakit terkait stres.

Pekerjaan dengan tuntutan tinggi merupakan kondisi di mana individu dihadapkan pada beban kerja yang besar, tenggat waktu yang ketat, serta harapan performa yang tinggi dari atasan atau organisasi. Dalam konteks ini, karyawan sering kali harus bekerja dalam tekanan yang terus-menerus, menyelesaikan banyak tugas sekaligus, dan memenuhi standar kinerja yang ketat. Situasi semacam ini menuntut konsentrasi, energi, serta ketahanan mental yang kuat dari setiap pekerja.

Namun, permasalahan menjadi semakin kompleks ketika tuntutan kerja yang tinggi tersebut tidak diimbangi dengan keleluasaan dalam pengambilan keputusan. Artinya, pekerja memiliki tanggung jawab besar namun ruang geraknya terbatas. Mereka tidak diberikan otoritas untuk memilih cara menyelesaikan tugas, membuat penyesuaian, atau mengambil inisiatif sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Dalam keadaan seperti ini, kontrol terhadap pekerjaan menjadi rendah, dan ini bisa menimbulkan perasaan terjebak, tidak berdaya, serta frustrasi.

Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan rendahnya pada kontrol pada keputusan kerja telah terbukti secara psikologis sebagai faktor utama yang dapat memicu stres kerja. Model stres kerja dari Karasek bahkan menyoroti hal ini sebagai salah satu situasi kerja paling berisiko terhadap kesehatan mental. Karyawan dalam kondisi tersebut berpotensi mengalami tekanan psikologis yang tinggi, yang jika berlangsung terus-menerus tanpa penanganan, dapat berkembang

menjadi masalah kesehatan mental serius seperti kecemasan kronis, depresi, atau burnout.

Lebih jauh lagi, stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat memengaruhi pada kesehatan fisiknya. Hal ini berarti individu yang berada dalam pekerjaan dengan tekanan tinggi dan kontrol rendah memiliki risiko lebih besar terhadap penyakit terkait stres seperti hipertensi, gangguan jantung, gangguan tidur, hingga penurunan sistem imun. Hal itu, penting untuk organisasi dalam membuat lingkungan kerja yang baik, memberikan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, serta mendukung karyawan dalam mengelola beban kerja secara sehat.

Dalam dunia kerja modern, beban kerja yang tinggi telah menjadi tantangan umum yang dihadapi oleh banyak karyawan. Tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, target yang ambisius, serta ekspektasi tinggi dari atasan sering kali membuat pekerja merasa tertekan. Namun, tantangan ini akan terasa lebih berat ketika tidak diimbangi dengan kontrol atau keleluasaan dalam mengambil keputusan atas pekerjaan yang dijalankan.

Kurangnya kontrol berarti pekerja tidak memiliki ruang untuk menentukan cara kerja terbaik menurut versinya sendiri. Mereka harus mengikuti prosedur yang kaku, tidak bisa menyesuaikan ritme kerja, dan tidak memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan. Dalam situasi seperti ini, pekerja kehilangan rasa memiliki terhadap tugasnya, merasa tidak berdaya, dan mengalami keterasingan dalam pekerjaan mereka sendiri.

Kondisi tersebut menjadi pemicu utama stres kerja. Stres ini bukan hanya berdampak pada psikologis, seperti perasaan cemas, mudah marah, kelelahan mental, dan kehilangan motivasi, tetapi juga merembet pada kesehatan fisik.

Individu yang mengalami stres berkepanjangan berisiko mengalami gangguan tidur, penurunan imunitas tubuh.

Stres kerja yang berlangsung terus-menerus dapat berdampak serius pada penurunan kinerja. Karyawan yang mengalami tekanan baik secara mental maupun fisik cenderung kesulitan untuk berkonsentrasi, kehilangan produktivitas, dan lebih rentan melakukan kesalahan. Selain itu, kemampuan berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah juga mengalami penurunan. Jika kondisi ini tidak ditangani, dampaknya tidak hanya dirasakan seseorang, tetapi juga dapat mengganggu tercapainya tujuan dan efektivitas perusahaan secara umum.

Dalam buku *Organizational Behavior* edisi ke-16, Robbins dan Judge menyatakan bahwa: “beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Mereka menjelaskan bahwa ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka, hal ini dapat mengakibatkan tekanan psikologis yang signifikan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan”.

Indikator-Indikator Beban Kerja menurut Robbins & Judge (2015). Berdasarkan pembahasan dalam buku tersebut, beban kerja dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator berikut:

1. Volume Pekerjaan: Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Tekanan Waktu: Tingkat urgensi dan batas waktu yang ketat dalam menyelesaikan tugas.
3. Kompleksitas Tugas: Tingkat kesulitan dan kerumitan tugas yang memerlukan pemikiran dan pemecahan masalah yang intensif.

4. Kebutuhan Konsentrasi Tinggi: Tugas-tugas yang memerlukan perhatian dan fokus yang tinggi untuk jangka waktu yang lama.
5. Frekuensi Interupsi: Seringnya gangguan atau interupsi yang menghambat kelancaran pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja

Dalam Tarwaka (2004), mengemukakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor Internal (dari dalam diri sopir):

- a. Usia: Usia yang lebih tua umumnya mengalami penurunan kemampuan fisik.
- b. Jenis kelamin: Mempengaruhi kekuatan otot dan ketahanan fisik.
- c. Status kesehatan: Kondisi fisik atau penyakit tertentu dapat meningkatkan beban kerja.
- d. Kebugaran jasmani: Tingkat kebugaran memengaruhi daya tahan terhadap kelelahan.
- e. Status gizi: Gizi yang baik membantu pemulihan tubuh dari kelelahan.
- f. Motivasi dan kondisi psikologis: Kondisi emosi seperti stres, bosan, atau cemas memengaruhi persepsi beban kerja.

2. Faktor Eksternal (dari luar sopir):

- a. Beban kerja fisik maksudnya adalah durasi dan intensitas pekerjaan, seperti menyetir dalam waktu lama.
- b. Beban kerja mental seperti kebutuhan konsentrasi tinggi saat mengemudi.
- c. Lingkungan kerja mencakup suhu, kebisingan, getaran kendaraan, dan kenyamanan kabin.
- d. Waktu kerja dan shift menyangkut lamanya jam kerja dan sistem shift pagi/malam yang akan berpengaruh besar pada kelelahan.
- e. Tuntutan tugas menyangkut banyaknya rute, jumlah penumpang, dan tekanan untuk mencapai target waktu.

2.1.2 Semangat Kerja

Beberapa pakar telah mengemukakan pandangan mengenai makna semangat kerja. Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah dorongan internal dan komitmen seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan baik serta penuh kedisiplinan demi mencapai hasil kerja yang optimal. Di sisi lain, Munandar (2014:51) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang dianggap bernilai, yang tercermin dari keseriusan dan usaha maksimal dalam menjalankannya. Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menarik kesimpulan bahwa semangat kerja merupakan cerminan dari motivasi dan tekad seseorang yang ditunjukkan melalui kerja keras, ketekunan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas demi mencapai hasil yang maksimal.

Indikator semangat kerja

Adapun beberapa indikator semangat kerja sesuai dengan yang dikemukakan oleh Kusumawarni dalam Saputra (2016:5), ialah sebagai berikut: (1) Presensi, hadirnya karyawan, datang/pulang ketepatan kerja dan pegawai kehadiran pegawai apabila mendapat undangan/ kegiatan organisasi. (2) Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, keinginan dalam membantu teman, kemauan memberikan suatu kritikan atau menerima kritikan. (3) Antusiasme, diantaranya menyangkut: rajin bekerja dan tidak mudah untuk menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan yang sukar dan (4) Kreatifitas, yang meliputi: hal yang bisa memberikan pemikiran baru dalam melakukan aktivitas bekerja.

Indikator lain dari semangat kerja sopir otobus menurut Sutrisno (2016) mengemukakan sebagai berikut:

1. Ketekunan dalam Bekerja

Sopir menunjukkan ketekunan dengan tetap menjalankan tugas meski menghadapi kemacetan, rute panjang, atau kondisi cuaca buruk.

2. Disiplin Kerja

Sopir datang tepat waktu, mematuhi jadwal keberangkatan, dan tidak sering absen tanpa alasan.

3. Inisiatif dalam Bekerja

Sopir secara mandiri melakukan pengecekan kendaraan sebelum berangkat atau membantu penumpang tanpa harus disuruh.

4. Rasa Tanggung Jawab

Sopir menjaga keselamatan penumpang, mengemudi dengan hati-hati, dan bertanggung jawab jika terjadi kendala di perjalanan.

5. Semangat dan Antusiasme

Sopir bekerja dengan sikap positif, ramah terhadap penumpang, tidak menunjukkan rasa malas atau terpaksa.

6. Kepuasan Kerja

Sopir merasa bangga dengan pekerjaannya, tidak mudah mengeluh, dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan otobus.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah: Menurut Frederick Herzberg dalam bukunya *The Motivation to Work* (1959) mengemukakan bahwa: semangat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator yang bersifat intrinsik. Faktor-faktor ini mencakup:

1. Pencapaian (*Achievement*): Kesuksesan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu.

2. Pengakuan (*Recognition*): Penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja yang baik.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*): Pemberian kepercayaan untuk mengelola tugas atau proyek secara mandiri.
4. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*): Tugas yang menantang dan memberikan kepuasan pribadi.
5. Kemajuan (*Advancement*): Peluang untuk promosi atau peningkatan posisi dalam organisasi.
6. Pertumbuhan (*Growth*): Kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional.

Herzberg menyatakan bahwa kehadiran faktor-faktor motivator ini dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan, sementara ketiadaannya tidak serta-merta menyebabkan ketidakpuasan, melainkan ketiadaan kepuasan. Sebaliknya, faktor-faktor kebersihan (*hygiene factors*) seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, jika tidak memadai, dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi kehadirannya tidak otomatis meningkatkan semangat kerja.

Menurut David C. McClelland (*Needs Theory*) mengemukakan bahwa semangat kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga kebutuhan utama yang diperoleh melalui pengalaman hidup, yaitu:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement - nAch*): Motivasi untuk meraih target yang menantang, mengambil tanggung jawab secara pribadi terhadap hasil yang dicapai, serta keinginan untuk mendapatkan evaluasi atau umpan balik atas kinerja.

2. Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation - nAff*): Hasrat untuk membangun hubungan sosial yang erat dan harmonis, serta keinginan untuk merasa diterima sebagai bagian dari kelompok atau tim.
3. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power - nPow*): Keinginan untuk memengaruhi, membimbing, dan mengendalikan orang lain, sekaligus mendapatkan status sosial dan pengakuan dari lingkungan sekitar.

Mc Clelland menyatakan bahwa individu memiliki kombinasi dari ketiga kebutuhan ini, namun biasanya salah satu kebutuhan lebih dominan dan memengaruhi perilaku serta motivasi kerja seseorang.

2.1.3 Kinerja Sopir Otobus

Definisi atau pengertian Kinerja menurut ahli diantaranya adalah: Campbell's *Model of Job Performance* (1990), mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan tindakan atau perilaku individu yang berkaitan langsung dengan sasaran organisasi dan dapat dinilai berdasarkan sejauh mana kontribusinya dalam mencapai tujuan tersebut." Campbell menekankan bahwa kinerja bukanlah hasil akhir (efektivitas), melainkan perilaku yang berada di bawah kendali individu.

Indikator-indikator yang berhubungan dengan kinerja sopir dapat dijelaskan sebagai berikut: Menurut Mangkunegara dalam (Salman, 2020), terdapat beberapa aspek yang menjadi ukuran kinerja, yaitu: 1) Kualitas kerja, yakni tingkat mutu hasil yang dicapai dalam pelaksanaan tugas; 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu; 3) Keandalan kerja, yang mencakup kemampuan mengikuti arahan, memiliki inisiatif, serta menunjukkan kehati-hatian dan ketekunan; dan 4) Sikap kerja, yang mencerminkan hubungan

positif terhadap perusahaan, rekan kerja, tugas yang dijalankan, serta kerja sama dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Campbell, indikator kinerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja: Tingkat ketelitian, akurasi, dan keandalan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantiti Kerja: Jumlah output atau hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
3. Kesesuaian Waktu: Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.
4. Kedisiplinan: Kepatuhan terhadap aturan, kehadiran yang konsisten, dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas.

Kinerja seorang pegawai diukur dari mutu dan jumlah hasil kerja yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dalam bukunya, Mangkunegara menyebutkan bahwa terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja tersebut:

1. Faktor Kemampuan: Kemampuan seseorang pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan). Artinya, jika pegawai memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi: Motivasi didefinisikan sebagai sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun faktor-faktor lain sebagai pendukung lainnya yang memengaruhi kinerja sopir, adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Fasilitas kendaraan, kenyamanan kabin, kondisi jalan, dan jam kerja sopir.

2. Kepemimpinan dan Supervisi

Gaya kepemimpinan manajer atau kepala operasional sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan dan motivasi sopir.

3. Sistem Imbalan

Gaji, bonus, insentif, dan jaminan sosial memengaruhi semangat dan konsistensi kinerja sopir.

4. Kesehatan dan Kondisi Fisik

Kesehatan tubuh sopir sangat penting karena pekerjaan mereka menuntut konsentrasi tinggi dan stamina.

2.1.4 Penelitian terdahulu yang relevan

Dalam penelitian ini disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan, dengan tujuan agar peneliti dapat mengetahui kesenjangan pengetahuan, mendukung kerangka pemikiran, memperbaiki metodologi penelitian, membangun dasar argumentasi, dan menghindari duplikasi atau plagiasi penelitian.

Berikut adalah tabel penelitian terdahulu yang relevan yang sengaja peneliti uraikan secara garis besar dalam bentuk tabel yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
1.	Anand Caintoro Dkk. (2019)	Analisis Beban Kerja Fisik dan Beban Stres Kerja Pengemudi Bus Trans Jogja PT. Jogja Tugu Trans	Beban kerja dari pengemudi atau sopir Bus	Objek penelitian yang berbeda. Dan Beban stres kerja	Hubungan beban kerja fisik dan stress kerja berhubungan secara signifikan dan bernilai positif yang berarti semakin tinggi resiko beban kerja fisik maka semakin tinggi pula resiko stress kerja pengemudi bus Trans Jogja. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini	Jurnal REKAVASI, Vol. 7, No. 2, Desember 2019, 25-32
2.	Dian Setyaningrum, dkk. (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan Express Kota Bengkulu	Beban kerja dan Kinerja.	Objek penelitian yang berbeda, Motivasi, Dan lokasi penelitian yang berbeda	Beban Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen) Vol 4(2), 2024, 365-378
3.	Liawati (2022)	Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Herona Express Tangerang Selatan	Semangat kerja	Lokasi penelitian yang berbeda, kepuasan kerja, dan produktivitas	secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan	Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang Vol. 2, No. 2 Agustus 2022: 349 - 358 P-ISSN 2775–9695 E-

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
					signifikan antara semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.	ISSN 2775-9687
4.	Nisa (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang	Semangat Kerja	Kepuasan kerja dan produktivitas, Lokasi Penelitian yang berbeda	Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja baik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang.	Jurnal Ecoment Global Volume 2 Nomor 2, Edisi Agustus 2017 ISSN : 2540-816X
5.	Deolla (2022)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Stres Kerja pada Kurir J&T Express Kota Bengkulu	Beban Kerja, Kinerja	Stres Kerja. Lokasi Penelitian yang berbeda	(1) Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir. (2) Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja kurir. (3) Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kurir.	https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/25846 (Mendel ey)
6.	Hairul Anwar (2022)	Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin	Beban Kerja dan Kinerja	Motivasi Kerja, Lokasi Penelitian yang berbeda	secara parsial beban kerja signifikan berpengaruh negatif dengan kinerja karyawan, motivasi karyawan signifikan berpengaruh positif jika motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat	Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 1 No.2 September 2022 e-ISSN 2829-4629 p-ISSN 2829-5900
7.	Bonifacio (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri	Beban Kerja, Kinerja	Lingkungan Kerja dan Lokasi Penelitian yang berbeda	Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/1331 (Mendel ey)

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan Variabel	Perbedaan Variabel	Hasil Penelitian	Sumber
8.	Sukmawaty Rasjid (2023)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Militer II-16 Makassar	Beban kerja, Kinerja	Remunerasi, Lokasi Penelitian Berbeda	Terdapat pengaruh prinsip the right man in the right job dalam struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan	<i>Paraadigma Journal of Administration</i> (2023), 10.35965/pja.vli2.3885 (Mendel ey)
9.	Putu Purnawati, (2022)	Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Disversey Bal	Beban kerja, Kinerja	Kompensasi Kerja, Lokasi Penelitian yang Berbeda	beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan. Kata Kunci; Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan	Jurnal Satyagraha, https://www.mendeley.com/search/?page (mendeley)
10.	Mayandripan, T (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Ogan Ilir Yang Dimediasi Motivasi Kerja	Beban Kerja, Kinerja	Disiplin Kerja, lokasi Penelitian yang berbeda	Beban Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja, terdapat pengaruh Beban Kerjaterhadap Motivasi Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	https://www.mendeley.com/catalogue/4acbe16db205-3b8c-9ab9-e3db88ee1dbf/ (Mendeley)

2.2 Kerangka Pemikiran

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus selesai dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu yang dapat memengaruhi keadaan fisik maupun psikologis pekerja Mangkunegara (2017:25). Adapun yang menjadi indikator beban kerja adalah sebagai berikut: 1) Volume Pekerjaan menyangkut, Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Tekanan Waktu menyangkut, Tingkat urgensi dan batas waktu yang ketat dalam

menyelesaikan tugas. 3) Kompleksitas Tugas menyangkut, Tingkat kesulitan dan kerumitan tugas yang memerlukan pemikiran dan pemecahan masalah yang intensif. 4) Kebutuhan Konsentrasi Tinggi menyangkut, Tugas-tugas yang memerlukan perhatian dan fokus yang tinggi untuk jangka waktu yang lama. Dan 5) frekuensi Interupsi menyangkut seringnya gangguan atau interupsi yang menghambat kelancaran pekerjaan.

Dari uraian diatas didapat kesimpulan bahwa jika beban kerja yang di terima oleh para sopir terlalu tinggi atau terlalu rendah maka hal ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, hingga menurunkan produktivitas kerja, terutama pada pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi seperti sopir.

Semangat kerja adalah kemauan dan kesungguhan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik serta disiplin kuat untuk mencapai pekerjaan yang semaksimal mungkin..

Menurut Kusumawarni dalam Saputra (2016:5), semangat kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu: (1) Kehadiran, yang mencakup konsistensi pegawai dalam hadir di tempat kerja, ketepatan waktu saat datang dan pulang, serta partisipasi dalam kegiatan atau undangan organisasi. (2) Kemampuan bekerja sama, yang meliputi kesediaan individu untuk berkolaborasi, kesanggupan membantu rekan kerja, serta keterbukaan dalam memberikan dan menerima kritik secara konstruktif. (3) Antusiasme, ditunjukkan melalui semangat dalam menyelesaikan tugas dan keteguhan menghadapi tantangan, termasuk dalam menangani pekerjaan yang sulit. (4) Kreativitas, yang terlihat dari kontribusi pegawai dalam menyampaikan ide-ide baru atau inovatif dalam pelaksanaan tugas.

Apabila seorang sopir memiliki semangat kerja yang baik maka sopir akan memiliki keinginan yang keras untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi sebaliknya jika sopir tidak memiliki semangat kerja yang kurang baik maka sopir akan melaksanakan pekerjaannya dengan seenaknya atau hanya sekedarnya saja tanpa dibarengi dengan kesungguhan dalam bekerja.

Kinerja merupakan tindakan atau perilaku individu yang berkaitan langsung dengan tujuan organisasi dan dapat diukur melalui sejauh mana kontribusi tersebut membantu pencapaian tujuan. Dengan kata lain, kinerja bukanlah hasil akhir atau tingkat efektivitas, melainkan perilaku yang berada dalam kendali individu itu sendiri.

Adapun indikator untuk menilai kinerja sopir meliputi: 1) Kualitas Kerja, yaitu tingkat ketelitian, akurasi, dan keandalan saat melaksanakan tugas; 2) Kuantitas Kerja, yang mengacu pada jumlah hasil atau output yang dicapai dalam jangka waktu tertentu; 3) Ketepatan Waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan; dan 4) Kedisiplinan, mencakup kepatuhan pada aturan, konsistensi kehadiran, serta ketepatan waktu dalam menjalankan tanggung jawab.

2.3 Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja sopir otobus di PO Budiman (C2) Tasikmalaya.

H2: Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja sopir otobus di PO Budiman (C2) Tasikmalaya.