

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan

Menurut Haryono (2004) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Dengan demikian beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal” (Adil Kurnia 2010)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat beban kerja mental yang dialami oleh pengemudi bus tersebut termasuk kategori tinggi. Nilai beban kerja mental yang dialami tiap responden dapat dilihat pada tabel 4.6 Perhitungan Rata – rata WWL. Pada tabel tersebut, nilai beban kerja mental tiap responden berkisar antara 23 sampai 77,33 dan rata – rata beban kerja mental yang dialami sopir bus adalah 54,40.

Tingginya beban kerja mental yang dialami sopir bus dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dijelaskan melalui indikator – indikator yang digunakan pada kuesioner NASA-TLX. Nilai rata – rata yang didapat pada setiap indikator merupakan penilaian subyektif dari masing – masing responden. Berikut ini adalah hasil pengamatan yang dilakukan baik dengan menggunakan kuesioner atau wawancara dengan responden.

1. *Mental Demand* (MD)

Nilai rata – rata *mental demand* yang didapat adalah 12,32. Pekerjaan mengemudi memerlukan konsentrasi yang sangat tinggi. Hal ini dikarenakan pengemudi bertanggung jawab atas keselamatan dan kenyamanan para penumpang. Jarak yang ditempuh dalam satu kali perjalanan adalah lebih dari 100 km. Pengemudi bus diwajibkan memiliki kemampuan yang lebih karena dalam mengoperasikan bus tidak sama dengan mobil pada umumnya. Secara prinsip memang terlihat sama, tetapi bus memiliki dimensi dan bobot yang lebih besar. Selain itu, keadaan lalu lintas di jalur yang dilewati juga mempengaruhi kinerja para pengemudi bus. Oleh karena itu, pengemudi bus juga dituntut untuk

selalu waspada karena banyaknya pengendara lain yang juga menggunakan jalur tersebut. Kewaspadaan merupakan suatu hal yang amat penting pada pekerjaan seperti mengemudi. Tingkat kewaspadaan memiliki hubungan yang erat dengan *fatigue* (kelelahan) yang terjadi pada seseorang karena semakin besar kelelahan yang diterima maka, tingkat kewaspadaannya akan menurun.

2. *Physical Demand* (PD)

Nilai rata – rata *physical demand* yang didapat adalah 14,02. Indikator ini merupakan indikator yang memiliki nilai rata- rata tertinggi. Sehingga *physical demand* adalah indikator yang paling mempengaruhi beban kerja mental pengemudi bus secara keseluruhan. Untuk pengemudi bus, fisik termasuk salah satu hal yang harus diperhatikan. Pengemudi bus harus dalam kondisi fisik yang prima saat mengemudikan bus. Kebutuhan fisik merupakan hal yang sangat berpengaruh saat bekerja. Keadaan fisik yang kurang baik dapat menyebabkan pengemudi cepat mengalami kelelahan. Akibatnya konsentrasi dan kewaspadaan pengemudi bus juga akan ikut berkurang. Dalam satu kali perjalanan, pengemudi bus harus beristirahat untuk meregangkan atau melemaskan otot – ototnya yang kaku.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 1993 tentang kendaraan dan pengemudi, pada pasal 240 ayat 2 disebutkan bahwa waktu kerja bagi pengemudi kendaraan umum adalah 8 jam sehari. Sedangkan pada ayat 3 dijelaskan bahwa jika pengemudi kendaraan umum setelah mengemudikan kendaraan selama 4 jam berturut – turut, harus diberikan istirahat sekurang – kurangnya setengah jam atau 30 menit dan penyimpangan waktu kerja melebihi 8 jam tidak boleh melebihi 12 jam.

3. *Temporal Demand* (TD)

Nilai rata – rata *temporal demand* yang didapat adalah 7,20. Dalam bekerja, responden tidak dikenai target waktu dalam menempuh satu kali perjalanan. Hal ini menjadikan tekanan waktu tidak terlalu berpengaruh untuk responden ketika melakukan pekerjaannya. Akan tetapi, responden tetap menentukan target waktunya sendiri agar pendapatannya bertambah.

4. *Own Performance (OP)*

Nilai rata – rata *own performance* yang didapat adalah 4,55. Kepuasan kerja merupakan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan , keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi (Susilo, 1992).

Meskipun memiliki beban mental dan beban fisik, responden juga memiliki kepuasan terhadap hasil kerjanya. Hal ini dikarenakan pengemudi bus mengantarkan para penumpangnya sampai di tujuan dengan selamat. Kepuasan lainnya didapat ketika pengemudi mendapatkan upah atau gaji. Pendapatan atau upah yang diterima oleh pengemudi bergantung pada berapa banyak penumpang yang naik di bus dan jarak yang ditempuh oleh masing – masing penumpang.

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja (Kreitner, et. al., 2005), yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan yang memungkinkan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan. Kepuasan kerja berdasarkan hasil memenuhi harapan. Hal ini dapat terlihat dari perbedaan antara yang diharapkan dan dengan yang diperoleh dari pekerjaannya.
- c. Pencapaian Nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- d. Keadilan. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
- e. Komponen genetik. Kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

5. *Frustration Level* (FR)

Nilai rata – rata *frustration Level* yang didapat adalah 7,92. Banyak hal yang terjadi di dalam perjalanan ketika pengemudi sedang melakukan pekerjaannya seperti kemacetan, perbaikan jalan sehingga ada perubahan jalur dan lain sebagainya. Hal ini yang sering menyebabkan pengemudi mengalami frustrasi. Oleh sebab itu, sesaat sebelum bekerja para pengemudi telah melakukan persiapan untuk mengurangi tingkat frustrasinya ketika sedang bekerja.

Markam dalam Arimbi (2011) menyatakan bahwa frustrasi adalah keadaan terhambat dalam mencapai suatu tujuan. Frustrasi dapat timbul dari internal atau eksternal dari orang yang bersangkutan. Faktor internal berupa kurangnya rasa percaya diri, dan juga konflik. Sedangkan dari faktor eksternal berasal dari kondisi yang terjadi disekitarnya. Itu artinya, frustrasi yang dialami oleh para responden dapat terjadi dari kondisi lingkungan saat bekerja atau dapat juga berasal dari pribadi masing – masing pengemudi.

6. *Effort* (EF)

Nilai rata – rata *effort* yang didapat adalah 8,40. Ini artinya, usaha yang dilakukan oleh pengemudi bus dalam bekerja sudah baik. Dengan beban mental dan beban fisik yang tinggi, pengemudi bus sudah berusaha sebaik mungkin dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Gibson (1989) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang hebat, termasuk etos kerja. Lebih lanjut Rusyan (1989) menambahkan jika etos kerja berfungsi sebagai pendorong timbulnya perbuatan, stimulus aktivitas, dan penggerak. Etos kerja merupakan dorongan atau motivasi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan adanya etos yang kuat maka, akan menimbulkan dorongan untuk membuat sebuah strategi dalam menyelesaikan pekerjaannya tersebut.