

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Balakang Masalah

Transportasi yang merupakan sarana yang sangat penting dan strategis dalam memperlancar roda perekonomian, memperkuat persatuan bangsa dan kesatuan serta mempengaruhi semua aspek kehidupan bangsa dan negara. Hal ini tercermin pada semakin meningkatnya kebutuhan akan jasa angkutan bagi mobilitas orang dan barang dari dan ke seluruh pelosok tanah air bahkan dari dalam dan ke luar negeri. Selain itu transportasi juga berperan sebagai penunjang, pendorong dan penggerak bagi pertumbuhan daerah yang berpotensi tetapi belum berkembang sebagai upaya peningkatan dan pemerataan pembangunan serta hasil-hasilnya.

Menyadari peran transportasi baik di darat (melalui jalan umum dan rel kereta api), laut/perairan maupun udara yang begitu penting, maka harus ditata dalam satu sistem transportasi nasional yang terpadu dan mampu mewujudkan tersedianya jasa transportasi yang serasi dengan tingkat kebutuhan masyarakat. Demikian juga dalam pengangkutan darat, khususnya yang melalui jalan umum, maka lalu lintas dan pelayanan angkutan yang tertib, selamat, aman, nyaman, cepat, tepat, teratur, lancar, dan biaya yang terjangkau oleh daya beli masyarakat.

Hampir sebagian besar bentuk usaha transportasi ini tidak berizin atau dengan kata lain sering disebut travel liar, sementara banyak sekali instrumen hukum yang mengatur tentang hal ini diantaranya Undang-Undang Nomor 22

Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan pasal 173 ayat (1) yang 2 berbunyi: Perusahaan Angkutan Umum yang menyelenggarakan angkutan orang atau barang wajib memiliki:

- a. izin penyelenggaraan angkutan orang dalam trayek.
- b. izin penyelenggaraan angkutan orang tidak dalam trayek.
- c. izin penyelenggaraan angkutan barang khusus atau alat berat.

Sementara itu pada pasal 78 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2014 Tentang Angkutan Jalan, pasal 35 ayat (1) dan (2) Keputusan Menteri Perhubungan Nomor 35 Tahun 2003 Tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang Di Jalan Dengan Kendaraan Umum, Peraturan Daerah Kota payakumbuh Nomor 2 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Di Kota payakumbuh, Peraturan Daerah Kota payakumbuh Nomor 14 tahun 2012 tentang Retribusi Izin Trayek, serta peraturan lain dibawahnya mengatakan hal yang sama yaitu setiap angkutan umum yang membawa orang atau barang wajib memiliki izin.

Dengan demikian angkutan umum yang tidak memiliki izin usaha dan izin trayek wajib dilakukan penindakan untuk dilakukan penertiban agar tujuan dari keberadaan angkutan itu sendiri dapat diwujudkan serta juga melindungi masyarakat dari hal- hal yang akan membahayakan keselamatannya.

(Wicaksono, 2016) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya. Sedangkan menurut **(Sudiman, 2018)** loyalitas

kerja berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Menurut (**Nitisemito, 2019**) mengatakan loyalitas adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. loyalitas sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.

Menurut (**Sedarmayanti, 2019**) Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. diberikannya pelatihan maupun penyediaan fasilitas kerja yang memadai bagi karyawan, pemberian kompensasi bagi karyawan juga akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi setiap karyawan yang kemudian hal tersebut dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih keras, kreatif dan terampil dan yang pada akhirnya akan berdampak baik bagi perusahaan.

Menurut (**Djoyowirono dalam Hasibuan, 2020**) Fasilitas kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini

menunjukkan ada bahwa fasilitas kerja akan sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Fasilitas kerja yang memadai tentu saja akan berdampak positif pada proses kerja dalam perusahaan tersebut. Fasilitas kerja yang dimaksud dapat berupa lokasi, gedung, alat, benda, perlengkapan, maupun ruangan untuk bekerja. Yang semuanya itu jika dipersiapkan dengan baik pasti akan tercipta kepuasan bagi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Menurut **(Gomes, 2018)**, lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya. Karyawan merasa lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja, karena karyawan memiliki lingkungan yang baik dengan atasan atau dengan sesama rekan kerja. Kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki di perusahaan tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja atau *work/workpalace environment* menurut **(Haynes dalam Samson dkk., 2018)**. “*Workpalace environment is a concept, which has been operationalized by analyzing the extent to which employees perceive the immediate surroundings as fulfilling their intrinsic, extrinsic and social needs and their reason of staying with the organization*” bahwa lingkungan merupakan sebuah konsep yang diterapkan dengan menganalisa luas dari segi karyawan yang dapat dirasakan seperti memenuhi kebutuhan intrinsic, extrinsic dan kebutuhan sosial karyawan serta alasan karyawan tetap berada di organisasi tempatnya berada. Demikian dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala faktor baik fisik maupun non fisik disekitar tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya.

(**Martoyo, 2016**) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Bentuk penilaian ini akan motivasi kemajuan seseorang di masa mendatang. Penilaian prestasi kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah jawaban sukses atau tidak tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditentukan. Bagi seorang manajer, penilaian prestasi kerja menjadi bentuk informasi untuk mengetahui kemampuan karyawannya merampungkan tugas kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan, melalui prosedur penilaian tertentu akan diketahui seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian prestasi kerja turut membantu perusahaan melihat kekurangan maupun potensi seseorang terkait target promosi jabatan.

Menurut (**Handoko, 2019**) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui manajemen organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal itu perlu dipersiapkan. Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktik, makin standart dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi merupakan perwujudan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan

berprestasi, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Penelitian dari (**Suriانشa, 2020**) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Televisi Transformasi Indonesia”, Hasil pengujian dan analisis atas hipotesis bahwa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan PT. Televisi Transformasi Indonesia.

Hasil penelitian dari (**Yuliana, 2019**) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Star Hotel Semarang”, menyatakan hasil dari analisis variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Azhari et al., 2021**) dengan judul “Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pangan Dan Pertanian Kota Tanjungbalai” dalam penelitian ini yaitu variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pangan dan Pertanian Kota Tanjungbalai.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Farhan, 2021**) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo” Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (**I Gusti, 2018**) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Tunas Dwipa Matra (Cabang Antasari)” Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Prestasi kerja berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan, sehingga semakin baik Prestasi kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung maka akan meningkatkan Loyalitas karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung.

Tabel 1.1

Data Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

Bulan	Jumlah Karyawan	Disiplin Karyawan	Ketepatan Waktu Kerja	Keahlian Karyawan	Kinerja
Januari	45	83,5	85,0	86,5	85
Februari	45	84,0	84,5	85,0	84,5
Maret	45	84,5	83,5	84,5	84,2
April	45	85,0	85,5	86,5	85,6
Mei	45	83,5	85,5	86,0	85
Juni	45	84,5	85,0	85,0	84,8
Juli	45	85,0	84,0	86,0	85
Agustus	45	86,5	85,0	85,5	85
September	45	83,0	84,5	86,0	84,5
Oktober	45	84,0	85,5	84,5	84,6

November	45	85,0	86,5	84,5	85,3
Desember	45	84,5	87,0	86,5	86,0

Sumber : Dishub Kota Payakumbuh

Dari data tersebut menunjukkan bahwa adanya karyawan yang memiliki tingkat disiplin, ketepatan waktu dan keahlian karyawan yang masih kurang sehingga kinerja karyawan pada perusahaan juga kurang. Hal ini disebabkan masih kurangnya loyalitas yang diberikan oleh para karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh. Kondisi perusahaan ditempat bekerja tidak selalu seperti apa yang diinginkan oleh karyawan. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH FASILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE LOYALITY DENGAN PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA PAYAKUMBUH”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih rendah pada dinas perhubungan kota payakumbuh

2. Masih kurangnya fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan pada dinas perhubungan kota payakumbuh.
3. Adanya keterlambatan tepat waktu pada dinas perhubungan kota payakumbuh.
4. Terdapatnya karyawan yang meniggalkan kerja sebelum waktunya pada dinas perhubungan kota payakumbuh.
5. Kualitas lingkungan kerja yang belum mampu menciptakan meningkatkan loyalitas karyawan pada dinas perhubungan kota payakumbuh.
6. Kurang maksimal fasilitas kerja sehingga menimbulkan kurang loyalitas kerja karyawan.
7. Kurangnya keprofesionalan seorang karyawan dalam menanggapi atau mengkritis suatu masalah atau konflik dalam organisasi.
8. Masih adanya karyawan yang datang terlambat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis memberikan batasan penelitian agar tujuan dari pembahasan dapat lebih terarah sarannya. Adapun masalah yang penulis bahas dalam penelitian ini hanya terbatas mengenai masalah faktor yang diduga

mempengaruhi Fasilitas Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Loyalty dengan Prestasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka akan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Employee Loyalty melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Loyalty melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
3. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
4. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Loyalty pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
6. Untuk mengetahui pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Employee Loyalty melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Employee Loyalty melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kota Payakumbuh

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2. Bagi Akademis

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mendorong loyalitas karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.