

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Penyandang disabilitas di Indonesia memiliki kedudukan yang sama dengan warga negara lainnya. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 yang mengatur tentang penyandang disabilitas. Pada undang-undang tersebut menjelaskan adanya kesamaan kesempatan yang diberikan pada penyandang disabilitas dalam hal penyaluran potensi dalam segala aspek penyelenggaraan negara dan masyarakat. Hal tersebut berarti bahwa penyandang disabilitas tetap dapat berpartisipasi pada segala kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah ataupun masyarakat sekitar. Selain itu, penyandang disabilitas juga mendapatkan hak yang sama menikmati layanan publik yang telah disediakan khusus untuk memudahkan mobilitas mereka.

Menurut Sholeh (2015), disabilitas atau cacat adalah individu yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik, dalam jangka waktu lama di mana ketika berhadapan dengan berbagai hambatan, hal ini dapat menghalangi partisipasi penuh dan efektif mereka dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Pada penelitian lain, Somantri (Winasti, 2012) menyatakan bahwa disabilitas fisik adalah suatu keadaan rusak atau terganggu sebagai akibat gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal. Disabilitas bersifat dinamis, sebagian orang dapat terlahir dengan

kondisi fisik yang cacat dan sebagian orang lainnya mungkin juga dapat mengalami kecelakaan di waktu tertentu dan mengalami masalah untuk menyesuaikan serta mempertahankan diri ketika bekerja (Jones, Mavromaras, Sloane & Wei, 2014). Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa penyandang disabilitas merupakan individu yang mengalami keterbatasan secara fisik, mental, ataupun keduanya yang disebabkan karena kecelakaan atau kondisi sejak lahir.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 juga menerangkan bahwa penyandang disabilitas dapat bekerja sama halnya dengan individu lain dalam bidang pemerintahan ataupun swasta. Penyandang disabilitas juga diberi kebebasan untuk memilih pekerjaan di bidang manapun yang mereka inginkan baik di sektor formal maupun informal. Data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik menyebutkan bahwa pertengahan tahun 2017 sektor informal masih mendominasi perekonomian Indonesia. Hal ini didukung pula dengan pernyataan dari *International Labor Organization* yang menyebutkan bahwa banyak diantara penyandang disabilitas yang bekerja di sektor informal. Hal ini dikarenakan sektor informal tidak memiliki batasan yang terlalu tinggi dalam penerimaan karyawan. Hal ini juga berakibat pada banyaknya penyandang disabilitas yang seringkali berasal dari kondisi ekonomi dan pendidikan yang rendah, memiliki peluang lebih besar untuk dapat bekerja di sektor informal dibandingkan pada sektor formal.

Sektor formal ialah sebuah usaha yang memerlukan persyaratan tertentu untuk dapat memulai sebuah usaha. Begitu juga untuk para calon karyawan, sektor informal memiliki beberapa persyaratan yang juga harus dipenuhi oleh para calon karyawan yang melamar kerja. Sektor informal sendiri biasanya

digunakan untuk merujuk pada sejumlah kegiatan ekonomi yang berskala kecil, tidak memerlukan persyaratan khusus untuk memulai usaha dan persyaratan untuk calon karyawan cenderung mudah. Salah satu sektor informal yang cukup banyak menampung tenaga kerja penyandang disabilitas ialah unit usaha kecil dan menengah atau UKM. Menurut UU No. 9 tahun 1995, yang dimaksud dengan Usaha Kecil (UK), termasuk Usaha Mikro (UM) adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 200.000.000,- yang tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha serta memiliki penjualan tahunan paling banyak Rp 1.000.000.000,-. Usaha kecil seperti ini biasanya dibangun secara perorangan, bukan merupakan anak atau cabang sebuah perusahaan dan milik warga Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan UKM sebagai bentuk usaha yang berskala kecil dengan memiliki pegawai kurang dari dua puluh orang dan usaha berskala menengah dengan jumlah karyawan kurang dari seratus orang (Jauhari, 2010). Tidak hanya itu, berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Yogyakarta, jumlah UMKM yang terdapat di Yogyakarta mencapai 27.119 pada tahun 2017. Sejumlah UKM yang tersebut juga mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai karyawan. Pada tahun 2010, tercatat sebanyak 11 juta tenaga kerja penyandang disabilitas di Indonesia (Post Kota News, 2013). Sementara itu, untuk daerah Yogyakarta sendiri berdasarkan data dari Dinas Sosial DIY untuk tahun 2017 jumlah penyandang disabilitas di Yogyakarta mencapai 29.530 jiwa dengan kondisi dan jenis disabilitas yang bervariasi. Namun, belum ada angka pasti mengenai jumlah pekerja penyandang disabilitas di Yogyakarta saat ini.

Semakin menjamurnya UKM di masyarakat maka semakin banyak pula kompetitor yang dihadapi. Salah satu usaha untuk mencapai tujuan dan tetap

mendapat keuntungan ditengah maraknya kompetitor ialah dengan menjaga kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi topik penting karena berkaitan langsung dengan karyawan perusahaan atau organisasi dimana para pegawai yang menggerakkan roda usaha. Selain itu, kepuasan kerja karyawan telah diakui memiliki dampak besar pada banyak aspek ekonomi dan sosial, sebagai contoh pertumbuhan ekonomi dan standar kehidupan yang lebih tinggi (Chahal, Chahal, Chowdary & Chahal, 2013). Menurut Martoyo ketika kepuasan kerja karyawan terjadi, maka umumnya akan tercermin pada perasaan karyawan yang diwujudkan dalam sikap positif terhadap pekerjaan atau suatu tugas yang diberikan padanya (Rozzaid, Herlambang & Devi, 2015). Kepuasan kerja yang dicapai oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Jika kinerja karyawan telah optimal, maka perusahaan atau organisasi dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan pernyataan dari Lopez yang menyatakan bahwa adanya tingkat signifikansi yang tinggi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Widodo, 2006).

Engko (2008) memaparkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya. Bentuk respon dari pekerja ini dapat diartikan sebagai emosi positif yang dihasilkan oleh karyawan atau pekerja karena adanya penilaian terhadap pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja juga dipandang sebagai hasil dari pengalaman bekerja seorang karyawan (Totawar dan Nambudiri, 2014). Pengalaman kerja pada tiap karyawan tentu berbeda berdasarkan tugas hingga lokasi dimana karyawan tersebut bekerja sehingga kepuasan kerja memang bersifat individual. Jadi, secara umum kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai emosi positif dan hasil dari pengalaman bekerja individu dalam kurun waktu tertentu.

Robbins (2003) mengidentifikasi terdapat lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu *kerja yang secara mental menantang*, yakni kondisi dimana para karyawan dapat menggunakan keterampilan, kemampuan, kebebasan dan *feedback* mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas yang diberikan pada mereka; *ganjaran yang pantas*, yakni seberapa adil upah yang didapat karyawan berupa perbandingan antara beban pekerjaan dan ekspektasi karyawan; *kondisi kerja yang mendukung*, ialah suatu kondisi dimana karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang nyaman agar dapat bekerja lebih produktif; *rekan kerja yang mendukung*, karyawan lebih memilih rekan kerja serta atasan yang ramah dan mendukung yang dapat berinteraksi secara leluasa dengan karyawan; *kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian akan lebih memudahkan karyawan ketika mengerjakan tugasnya dan membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan.

Memiliki kondisi fisik yang baik dan stabil adalah salah satu tolak ukur bagi organisasi atau perusahaan dalam memilih karyawannya. Beberapa perusahaan menetapkan kelengkapan fisik pada calon karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Kaye, Jans & Jones (2011) menunjukkan bahwa terdapat beberapa perusahaan yang menolak menerima pekerja disabilitas dengan beberapa alasan. Beberapa alasan tersebut ialah tentang biaya yang harus dikeluarkan perusahaan, kurangnya pengetahuan tentang bagaimana cara menangani pekerja disabilitas dan kebutuhan mereka, serta kekhawatiran jika pekerja disabilitas akan menghambat kerja karena tidak disiplin atau justru akan menggugat perusahaan jika diberhentikan.

Pada sebuah penelitian lain di Jerman mengenai kepuasan kerja para karyawan disabilitas, hasilnya menunjukkan bahwa karyawan disabilitas yang

memiliki ketidaksesuaian waktu kerja memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan disabilitas yang bekerja sesuai dengan waktu kerja yang diinginkannya (Pagan, 2016). Berdasarkan penelitian tersebut juga didapatkan informasi bahwa karyawan disabilitas khususnya karyawan wanita lebih memilih untuk bekerja dengan waktu yang lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan non-disabilitas lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja para karyawan disabilitas kurang mendukung dalam segi waktu bekerja.

Kondisi fisik yang stabil akan membantu karyawan bekerja lebih baik dan optimal dan akan membantu perusahaan mencapai tujuan serta mendapatkan keuntungan dengan lebih mudah. Kondisi fisik yang kurang sempurna dapat menjadi kendala sehingga individu cenderung merasa tidak menyukai dan tidak puas dengan apa yang dikerjakan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa perwakilan dari responden penelitian justru menyatakan bahwa mereka tetap menyukai pekerjaan mereka selama ini meskipun mengalami beberapa hambatan ketika bekerja (berkaitan dengan mobilitas). Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara dengan pemilik usaha dan ketua dari salah satu yayasan terkait. Salah satu wirausahawan yang menjadi responden dari penelitian ini menyebutkan bahwa ia justru sengaja memilih pekerja disabilitas. Selain karena membantu penyandang disabilitas mendapat pekerjaan, ia juga ingin membuktikan bahwa para penyandang disabilitas juga dapat bekerja selayaknya manusia normal pada umumnya. Pada wawancara lain dengan salah satu ketua dari yayasan terkait juga memiliki alasan yang serupa. Yayasan dibangun karena banyaknya korban bencana alam yang menjadi penyandang disabilitas, sehingga setelah organisasi dibangun kemudian para penyandang disabilitas diberi pelatihan kerja. Setelah

diberi keterampilan kerja penyandang disabilitas bebas memilih untuk tetap berada di organisasi atau menjadi wirausaha.

Tidak hanya terbatas pada kepuasan kerja, kondisi psikologis juga menjadi salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh tiap para penyandang disabilitas ketika bekerja dan menjadi salah satu topik penting bagi organisasi. Besar kemungkinan untuk sulit menguasai suatu keahlian dalam pekerjaannya dikarenakan kondisi fisik yang memiliki keterbatasan. Pada masa-masa seperti inilah kemampuan mengelola kondisi psikologis diri sendiri sangat dibutuhkan jika pekerja penyandang disabilitas mengalami masa sulit atau merasa semakin terpuruk. Kondisi awal individu disabilitas memungkinkan mereka untuk mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan hingga menyebabkan stress. Penelitian milik Nainggolan (2017) menyatakan bahwa penyandang disabilitas sangat rentan untuk menghadapi hambatan ketika berinteraksi dalam masyarakat, bahkan di dalam keluarga sekalipun masih ada yang tidak bisa menerima kondisi fisik mereka.

Berbeda dengan individu normal, individu disabilitas dapat mengalami penurunan kondisi psikologis. Sehingga pada individu disabilitas membutuhkan perhatian khusus dari tempat ia bekerja tidak hanya sebatas *hardskill*. Kondisi psikologis yang dimaksud dalam konteks ini mengarah kepada konsep modal psikologis atau kondisi mental positif setiap individu. Luthans, Youssef & Avolio (2007) sendiri menerangkan bahwa modal psikologis (*psychological capital*) adalah kondisi psikologi positif seseorang yang ditunjukkan dengan adanya efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi.

Masih menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007), *psychological capital* juga dapat meningkatkan penilaian positif pekerja tentang keadaan mereka dan membantu meningkatkan kemungkinan keberhasilan yang mereka dapat dari organisasi, motivasi, usaha dan ketekunan. Penelitian milik Hedissa, Sukhirman & Supandi (2012) menyatakan bahwa adanya korelasi positif antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada subjek penelitian yang merupakan anggota Polri yang sedang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi ilmu kepolisian (PTIK). Penelitian lain milik Badran & Youssef-Morgan (2015) menyatakan bahwa *psychological capital* berkontribusi secara signifikan kepada warga negara Mesir untuk mendapatkan kepuasan kerja melalui peningkatan penilaian mereka tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pencapaian mereka. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka miliki pada tiap pekerjaan mereka.

Pekerja disabilitas yang memiliki keyakinan pada diri mereka sendiri ketika melakukan tugasnya saat bekerja dapat mengeksplorasi kemampuan atau keahlian lain yang mereka miliki tanpa adanya batasan. Ketika mereka dapat melakukan sesuatu yang lebih dalam pekerjaannya, maka kepuasan dalam bekerja yang mereka dapatkan juga akan cenderung lebih tinggi. Selain adanya kesempatan untuk mengeksplorasi potensi yang mereka miliki, pekerja disabilitas juga dapat merasakan adanya motivasi dan rasa optimis untuk melakukan pekerjaan mereka. Motivasi yang berasal dari internal dan rasa optimis pada apa yang akan terjadi di masa depan tersebut dapat membuat pekerja disabilitas tangguh dalam menjalani kehidupan dan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pada penelitian milik Nadhilla (2016), dijelaskan bahwa salah satu yang mendasari motivasi

penyandang disabilitas adalah kebutuhan eksistensi dan pertumbuhan. Hal ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas juga memiliki keinginan untuk bertahan hidup seperti orang lain. Selain itu, rasa tangguh juga dapat membuatnya bertahan dalam menghadapi berbagai permasalahan. Sehingga, pekerja disabilitas memiliki pola pikir yang senantiasa positif dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi karena mereka melihat pekerjaannya sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan kemampuan mereka.

Beberapa penelitian telah membahas tentang bagaimana seharusnya perusahaan memperlakukan para penyandang disabilitas, membahas tentang undang-undang yang mengatur hak para penyandang disabilitas dan beberapa hal lain yang berkaitan dengan penyetaraan bagi para penyandang disabilitas. Namun belum ada penelitian yang secara langsung membahas terkait para pekerja penyandang disabilitas, khususnya mengenai kepuasan kerja di Indonesia. Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological capital* yang dimiliki oleh pekerja penyandang disabilitas dengan kepuasan kerjanya.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan ialah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan kepuasan kerja pada pekerja UKM penyandang disabilitas.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur ilmu pengetahuan, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan

ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberi informasi baru terkait dengan teori-teori *psychological capital*, kepuasan kerja, pekerja penyandang disabilitas dan usaha kecil dan menengah untuk penelitian mendatang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi karyawan penyandang disabilitas atau bagi organisasi dan tempat usaha yang mempekerjakan karyawan penyandang disabilitas agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawannya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi masukan pada pemerintahan agar dapat lebih memerhatikan dan meninjau kembali kebijakan-kebijakan kerja khususnya pada penyandang disabilitas terkait kondisi psikologis maupun lapangan pekerjaan. Manfaat praktis ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan penyandang disabilitas sehingga kondisi psikologis mereka stabil dan dapat bekerja lebih optimal pada bidangnya masing-masing di usaha kecil dan menengah.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan telah banyak dilakukan di luar negeri bahkan di dalam negeri, namun dengan variabel independen, lokasi serta subjek yang berbeda. Penelitian tersebut diantaranya dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara yang dilakukan oleh Tobing (2009). Penelitian ini menggunakan karyawan yang menduduki jabatan sebagai asisten kepala dan kepala dinas di kebun serta kepala urusan di kantor pusat sebanyak 144 orang. Penelitian tersebut

menemukan hasil bahwa adanya hubungan antara komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe (2014) berjudul *Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance*. Penelitian yang dilakukan di Pakistan ini memiliki sebanyak 231 subjek yang merupakan pegawai dari berbagai organisasi di Pakistan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat efek yang timbul dari organisasi politik dan *psychological capital* terhadap kepuasan kerja, penilaian atasan atas kinerja dan kecenderungan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Skala yang digunakan adalah skala *psychological capital* milik Luthans, Youssef & Avolio (2007), skala persepsi organisasi politik milik Kacmar & Ferris (1991) dan konstruk lainnya menggunakan instrumen dengan metode *self-reported* kecuali untuk *job performance* atau kinerja kerja yang menggunakan penilaian dari atasan untuk menghindari bias.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Soegandhi, Sutanto dan Setiawan (2013) berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jaktim. Instrumen yang dipakai untuk mengumpulkan data ialah kuesioner, sedangkan metode pengumpulan data melalui studi lapangan dan wawancara dengan kepala HRD. Penelitian ini mengambil sebanyak 119 subjek dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* jenis Quota Sampling, sehingga peneliti dapat lebih mudah mencari kriteria karyawan yang diinginkan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti akan melakukan penelitian yang bersifat replikasi dengan menggunakan topik, alat ukur, serta subjek yang berbeda.

1. Keaslian topik

Topik penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tobing (2009) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Selain itu penelitian lain yang dilakukan di luar negeri ialah yang dilakukan oleh Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe (2014) dengan mengangkat judul *Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance*. Penelitian lain yang pernah dilakukan berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jaktim dilakukan oleh Soegandhi, Sutanto & Setiawan (2013).

Penelitian baru yang akan dilakukan oleh peneliti menggunakan topik *psychological capital* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian teori

Pada penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2009), menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan dari teori dari Robbins (2003). Penelitian yang dilakukan oleh Abbas, Raja, Darr & Bouckennooghe (2014) menggunakan teori dan alat ukur *psychological capital* dari Luthans, Youssef & Avolio (2007). Sedangkan pada penelitian yang

dilakukan oleh Soegandhi, Sutanto dan Setiawan (2013), untuk skala kepuasan kerja dikembangkan sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dari Smith, Kendall & Hulin (Luthans, 2006).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu seperti yang telah dicantumkan di atas, peneliti akan menggunakan teori milik Luthans, Youssef & Avolio (2007) yang telah dikembangkan menjadi alat ukur sedangkan untuk alat ukur pada kepuasan kerja, peneliti menggunakan teori dari Spector (1997) yang juga telah dikembangkan menjadi alat ukur.

3. Keaslian alat ukur

Penelitian ini mengadaptasi *Job Satisfaction Survey* yang dikembangkan oleh Spector (1997) sebagai skala untuk mengukur kepuasan kerja yang diterjemahkan sebanyak 36 butir pertanyaan dan skala *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-24) dari Luthans, Youssef & Avolio (2007) sebanyak 24 butir pertanyaan.

4. Keaslian subjek penelitian

Pada beberapa penelitian sebelumnya kriteria subjek ialah pegawai sebuah perusahaan atau organisasi yang memiliki kelengkapan tubuh normal (tidak ada cacat fisik). Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah para pekerja UKM penyandang disabilitas yang berada di kota Yogyakarta.