

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap manusia ingin terlahir di dunia dengan keadaan normal dan sempurna, namun pada kenyataannya hal tersebut tidak dialami oleh semua orang. Beberapa orang terlahir di dunia dengan keadaan yang kurang normal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Orang yang tidak memiliki tubuh yang normal bukan berarti orang yang berhenti berkarya dan tidak mempunyai semangat hidup. Mereka tergolong kelompok individu yang memiliki kebutuhan khusus (*individu with special needs*) karena ketidaksempurnaan kondisi fisik yang dimiliki (Martini & Hartini, 2008). Seseorang yang mengalami gangguan fisik, ortopedik, neurologis, serta anak-anak dengan penyakit yang kronis yang menderita kekurangan yang bersifat menetap pada alat gerak (tulang dan otot) disebut sebagai penyandang tuna daksa (Gunadi, 2011).

Menurut hasil Survey Sosial Ekonomi Nasional (Susenas) yang dilaksanakan Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2012, jumlah penyandang disabilitas di Indonesia sebanyak 6.008.661 orang. Dari jumlah tersebut sekitar 1.780.200 orang adalah penyandang disabilitas netra, 472.855 orang penyandang disabilitas rungu wicara, 402.817 orang penyandang disabilitas grahita/intelektual, 616.387

orang penyandang disabilitas tubuh, 170.120 orang penyandang disabilitas yang sulit mengurus diri sendiri, dan sekitar 2.401.592 orang mengalami disabilitas ganda (Nahar, 2015). Berdasarkan data Dinas Sosial provinsi DIY tahun 2007, jumlah difabel di DIY mencapai angka 42.000 orang, dengan persebaran di kabupaten Kulon Progo mencapai 6.000 dan 37.000 orang tersebar di kabupaten Sleman, Bantul dan Gunung Kidul. Dari jumlah di atas, 70% dari difabel usia produktif tidak mempunyai pekerjaan. Sisanya (30%) tersebar pada sektor-sektor pekerjaan seperti buruh pabrik/penyedia jasa, serta pegawai negeri.

Di Indonesia istilah tuna daksa digunakan untuk memperhalus penyebutan bagi orang yang memiliki suatu cacat fisik. Sesuai Undang-undang Republik Indonesia nomor 19 tahun 2011 yang mengatur hak bagi penyandang tuna daksa juga dengan jelas memaparkan bahwa penyandang tuna daksa memiliki kesetaraan dan tidak adanya diskriminasi dalam berbagai akses. Hak yang diatur dalam Undang-undang tersebut terkait dengan bidang pendidikan, ketenagakerjaan, kesetaraan dalam pembangunan dan dalam menikmati hasil pembangunan, aksesibilitas, rehabilitasi dan kesejahteraan sosial (Bagus, 2014). Untuk mencapai hak dan kewajiban, peran dan kedudukan yang sama dibutuhkan kemampuan seseorang tuna daksa seoptimal mungkin, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam upaya menciptakan kemandirian dan kesejahteraan tunadaksa (Muflihah, 2012).

Saat ini, masyarakat masih kurang peduli terhadap kehidupan penyandang tuna daksa. Seseorang yang mengalami hambatan fisik tubuh kesulitan untuk memperoleh pekerjaan sesuai haknya. Kebutuhan akan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh tuna daksa. Banyak dari keluarga dan masyarakat memandang penyandang tuna daksa tidak memiliki kemampuan dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya, bahkan jarang diberikan kesempatan untuk mencoba (Muflihah, 2012). Penyandang disabilitas memiliki hambatan dalam menjalankan kesehariannya, mulai dari rasa rendah diri, kekangan keluarga karena malu, ejekan masyarakat, buta huruf, kemiskinan (Tentama, 2012).

Di Yogyakarta terdapat Pusat Rehabilitasi Yakkum Craft yang memberikan pelayanan kepada anak-anak penyandang cacat. Pusat Rehabilitasi ini mencoba untuk memberdayakan para penyandang cacat untuk menjadi percaya diri di dalam semua aspek kehidupan, mampu mendapatkan penghasilan melalui ketrampilan-ketrampilan yang mereka miliki. Keberadaan Pusat Rehabilitasi Yakkum menurut penulis sangatlah penting karena dapat memberikan motivasi bagi penyandang tuna daksa lain untuk mampu menghadapi keterbatasan pada dirinya untuk merubah pandangan-pandangan dan mengatasi kecenderungan menolak sesamanya. Kita dapat memberikan motivasi untuk penyandang tuna daksa lain sehingga mereka merasa dihargai.

Keberhasilan penyandang tuna daksa tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja adalah motif kuat individu yang bisa menggerakkan dirinya agar mampu menyelesaikan pekerjaannya sukarela (Kurniadi, 2013). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja terdiri dari dua, yaitu internal dan eksternal. Kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan penyandang tuna daksa dalam mencapai kesejahteraannya.

Dalam upaya pengembangan motivasi penyandang tuna daksa, Pusat Rehabilitasi ini melatih ketrampilan penyandang tuna daksa untuk membuat kerajinan seperti *soft toys, wood carving, paper tale*, serta aneka *puzzle*. Berdasarkan survey, adapun jumlah karyawan Yakkum *Craft* 33 orang. Tiga orang pengurus Yakkum *Craft* dan 30 orang karyawan dengan 9 perempuan dan 21 karyawan laki-laki. Jumlah karyawan di Pusat Rehabilitasi Yakkum ini dirasakan masih terbatas dan cenderung berkurang setiap tahunnya. Pada tahun 2006, Yakkum *Craft* memiliki karyawan sekitar 43 orang dan pada tahun 2014 memiliki karyawan 32 orang. Di Yakkum *Craft* didapatkan data juga kurangnya kehadiran karyawan.

Motivasi kerja pegawai menjadi salah satu kunci utama kesuksesan dalam suatu perusahaan. Tidak jarang penyandang tuna daksa di sini mengalami putus semangat untuk melakukan pekerjaan. Bila motivasi kerja pegawai menurun, maka dipastikan produktivitas kerjanya juga akan menurun. Dalam hal ini

karyawan Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft*, yaitu penyandang tuna daksa akan kehilangan kesempatan untuk berkarya dan berprestasi. Akibatnya mereka akan sulit mengembangkan kreativitas dan ketrampilannya untuk kesejahteraan hidup sesuai haknya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Faktor yang berhubungan dengan Motivasi Kerja Penyandang Tuna Daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.”

#### **B. Rumusan Masalah**

Motivasi kerja yang dimiliki akan mendorong karyawan dalam upaya peningkatan ketrampilan penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta. Beberapa masalah yang terjadi di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* seperti karyawan banyak yang keluar, kehadiran yang kurang dan meninggalkan tempat kerja sebelum waktu berakhir. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta?
2. Faktor apa yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta?

### C. Tujuan Penelitian

#### 1. Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- b. Mengetahui hubungan pengakuan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- c. Mengetahui hubungan tanggung jawab dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- d. Mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- e. Mengetahui hubungan kondisi kerja dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- f. Mengetahui hubungan pendapatan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.
- g. Mengetahui faktor paling dominan yang berhubungan dengan motivasi kerja pada penyandang tuna daksa di Pusat Rehabilitasi Yakkum *Craft* Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Pusat Rehabilitasi Yakkum

Meningkatkan dukungan yang positif kepada penyandang tuna daksa dalam mengembangkan motivasi kerjanya.

2. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Yakkum Yogyakarta

Sarana untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari, khususnya riset keperawatan dalam mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan pembentukan motivasi kerja penyandang tuna daksa.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, khususnya bagi penelitian keperawatan yang ingin melakukan intervensi tentang faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja penyandang tuna daksa.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya, namun terdapat penelitian yang sejenis antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Vina Rani Wibawanti tahun 2009 dengan judul Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus pada Karyawan *Home Industry* Kripik Buah "Aisyah" Batu). Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan studi populasi yang dilakukan pada *Home Industry* Kripik Buah Aisyah Batu. Adapun sampel dalam

penelitian ini adalah karyawan *Home Industry* kripik buah Aisyah yang berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi sederhana dengan reliabilitas, validitas data, dan untuk menguji seberapa besar pengaruhnya digunakan uji determinasi. Hasil analisis yang diperoleh dari output regresi, terdapat hubungan antara variabel gaji terhadap motivasi kerja diperoleh nilai R sebesar 17,3, angka ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat dijelaskan dengan persamaan regresi yang diperoleh sebesar 17,3 atau 0,173 sedangkan sisanya 82,7% adalah pengaruh dari variabel lain seperti tunjangan, insentif, bonus. Bedanya penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah variabel, tempat penelitian, tahun penelitian, populasi dan sampel penelitian. Penelitian yang akan dilakukan adalah merupakan penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian di atas menggunakan deskriptif kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan *survey* analitik dengan pendekatan *cross sectional*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Christian Tilaar, Jimmy Rumampuk, Alva Sumual tahun 2009 dengan judul Pengaruh Tanggung Jawab dan Kepemimpinan dalam Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Modayag Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara tanggung jawab dan kepemimpinan dalam motivasi kerja pegawai Puskesmas Modayag Barat. Desain penelitian menggunakan metode *survey* analitik, dengan



pendekatan *Cross Sectional Study* dan populasinya sebanyak 33 orang tidak dilakukan sampling. Analisis data menggunakan *Chi square* ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian sebagai berikut: Pengaruh tanggung jawab dengan motivasi kerja, dari 22 pegawai yang memiliki tanggung jawab baik, 21 orang (95,5%) memiliki motivasi kerja tidak baik dan 1 orang (4,5%) memiliki motivasi kerja baik, sedangkan pegawai yang memiliki tanggung jawab tidak baik yaitu sebanyak 11 orang, 7 orang diantaranya memiliki motivasi kerja baik dan 4 orang (36,4%) memiliki motivasi kerja tidak baik. Pengaruh kepemimpinan dengan motivasi kerja, dari 24 pegawai yang termotivasi akan kepemimpinan, 2 orang (8,3%) memiliki motivasi kerja baik dan 22 orang (91,7%) memiliki motivasi kerja tidak baik, sedangkan pegawai tidak termotivasi akan kepemimpinan yaitu sebanyak 9 orang, 6 orang diantaranya memiliki motivasi kerja baik dan 3 orang (33,3%) memiliki motivasi kerja yang tidak baik. Ada pengaruh antara tanggung jawab dengan motivasi kerja ( $p = 0,001$ ) dan pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja ( $p = 0,002$ ). Bedanya penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah tempat penelitian, tahun penelitian, populasi, sampel dan variabelnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan metode *survey* analitik, dengan pendekatan *Cross Sectional Study*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Adithia Budiman, Darmawansyah, Muh. Yusran Amir tahun 2013 dengan judul Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Labakkang Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Labakkang yang berjumlah 46 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, sampel dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang berstatus sebagai pegawai di Puskesmas Labakkang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik terdapat 22 orang (62.9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja buruk terdapat 13 orang (37.1%). Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara insentif ( $p=0,043$ ), kondisi kerja ( $p=0,024$ ), pengakuan ( $p=0,033$ ) dan pencapaian prestasi ( $p=0,561$ ) dengan motivasi bahwa ada hubungan antara insentif, kondisi kerja, pengakuan, dan pencapaian prestasi dengan motivasi kerja. Bedanya penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah tempat penelitian, tahun penelitian, populasi, sampel dan variabelnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*.