

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PEKERJA DISABILITAS DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:**

**Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
Hillman Wirawan, S.Psi., MM., MA**

**Oleh:**

**Arinil Haq  
Q11113020**



**PROGAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2018**



**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA PEKERJA DISABILITAS DI KOTA MAKASSAR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
Pada Fakultas Kedokteran  
Program Studi Psikologi  
Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
Hillman Wirawan, S.Psi., M.M., M.A.

**Oleh :**

Arinil Haq  
Q11113020



**PROGAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2018**



Halaman Persetujuan  
SKRIPSI

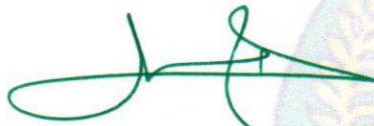
**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA DISABILITAS DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:  
Arinil Haq  
Q11113020

Telah disetujui untuk diajukan dihadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I

Pembimbing II

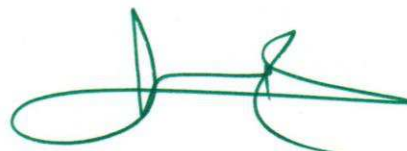


Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 196412311990021004



Hillman Wirawan, S.Psi., MM., MA  
NIP. 8855650017

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin



Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 196412311990021004



SKRIPSI

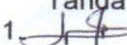


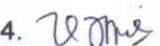

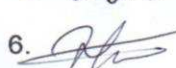
**KONTRIBUSI PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA PEKERJA DISABILITAS DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh:

Arinil Haq  
Q11113020

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 30 November 2018

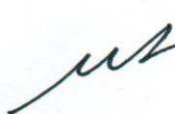
Menyetujui,  
Panitia Penguji

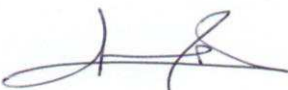
No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M. Psi	Ketua	1. 
2.	Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	2. 
3.	Arie Gunawan HZ, M. Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi, Psikolog	Anggota	4. 
5.	Nur Akmal, S. Psi., M. A	Anggota	5. 
6.	Hillman Wirawan, S.Psi., M.M., MA	Anggota	6. 

Mengetahui

 Wakil Dekan Bidang Akademik  
Fakultas Kedokteran

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran

  
Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199802 1 001

  
Dr. Muhammad Tamar, M. Psi  
NIP. 19641231 199002 100 4



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan atau doktor), baik di Universitas Hasanuddin maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan bantuan Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Makassar, 30 November 2018

Yang membuat pernyataan



Arinil Haq



Optimization Software:  
[www.balesio.com](http://www.balesio.com)



## ABSTRAK

Arinil Haq, Q11113020, Kontribusi *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Disabilitas di Kota Makassar. Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2018.

XVI + 60 halaman, 5 lampiran.

Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di Kota Makassar. Pekerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting, baik dalam organisasi maupun dalam instansi. Pekerja dituntut untuk mencapai hasil kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini juga berlaku bagi pekerja yang memiliki disabilitas fisik maupun saraf. Agar dapat mencapai hal tersebut, pekerja perlu mencapai perasaan puas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja itu merupakan kondisi perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Namun, beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pekerja disabilitas cenderung rendah. Kendati demikian, terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, salah satunya ialah *psychological capital*.

Partisipan dalam penelitian ini sejumlah 41 pekerja disabilitas dari berbagai kalangan pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* berkontribusi positif sebesar 30% terhadap kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di Kota Makassar. Dengan ini, dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* para pekerja disabilitas, semakin tinggi pula kepuasan kerja mereka.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja; *psychological capital*  
Daftar Pustaka, 68 (1985-2018)



## ABSTRACT

Arinil Haq, Q11113020. Contribution of Psychological Capital to Job Satisfaction of Disability Employee in Makassar City. Thesis. Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2018.

XVI + 60 pages, 5 attachments.

This study aims to describe how much the influence of psychological capital on job satisfaction in workers with disabilities in the city of Makassar. Worker (employee) constitutes human resources whose role is very important in organization and institution. Workers are required to achieve performance results as expected. This also applies to workers who have physical or neurological disabilities. In order to achieve this, the worker needs to be satisfied in his work. However, some research results show that job satisfaction in disability workers tends to be low. Nevertheless, there are other factors which can influence the level of job satisfaction, one of which is psychological capital.

Participant in this study were 41 disability workers from various work group. The result shows that psychological capital contributed positively by 30% to job satisfaction in disability workers in Makassar City. Thus, it can be seen that the higher the level of psychological capital of workers with disabilities, the higher their job satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction; psychological capital  
References, 68 (1985-2018)



## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kontribusi *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Disabilitas di Kota Makassar**” ini, yang menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Penulis juga merasa perlu menyampaikan penghargaan, perasaan hormat, dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan motivasi, ajaran, arahan, bantuan, dan pengalaman selama penyusunan skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi selaku ketua Program Studi Psikologi sekaligus Pembimbing I, yang telah memberikan dukungan, arahan, bimbingan, pelajaran, dan motivasi sejak awal menjadi mahasiswa di Program Studi Psikologi, hingga dibimbing selama penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Hilman Wirawan S.Psi., M.M., M.A., selaku Pembimbing II yang telah mengajari, membimbing, mendukung, dan memotivasi penulis saat mengalami hambatan hingga penulis berhasil menuntaskan penulisan skripsi ini.
3. Bapak Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Sri Wahyuni, S. Psi., Psi., Psikolog, Bapak Nur Akmal S.Psi., M.A, Ibu Umniyah Saleh, S.Psi., Psi., Psikolog, dan Ibu Nirwana Permatasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog





yang telah memberikan arahan, umpan balik, saran, dan ilmunya dalam memperbaiki skripsi ini;

4. Ibu Dra., Amelia Tristiana, M.Si. selaku penasihat akademik atas nasihat, ilmu, bimbingan, dukungan, bantuan, dan saran selama penulis menjadi mahasiswa pada Program Studi Psikologi Unhas;
5. Ibu Dyah Kusmarini, S.Psi., M., Psi., Psikolog *insight*, atas masukan, saran, dan waktunya untuk memfasilitasi penulis untuk konsultasi terkait proses yang mesti penulis lalui dalam penuntasan skripsi ini;
6. Ibu Nur Aswi, S.Pi dan Ibu Deasy Ariati, S.E. atas bantuan mereka dalam pengurusan berkas-berkas skripsi, dukungan, dan arahan kepada penulis;
7. Para dosen Prodi Psikologi Unhas yang telah mengajarkan beragam ilmu, pelajaran, pemahaman, pengalaman, keterampilan, dan refleksi kepada dan selama penulis berproses di dalam kelas maupun di luar kelas.
8. Bapak Hamzah selaku ketua Disabilitas Tunanetra Makassar, Ibu Mia selaku ketua Himpunan Wanita dengan Disabilitas, Kak Ifa dan Kak Arfan atas bantuan, dukungan, informasi, dan saran mereka dalam proses pengambilan data penelitian ini;
9. Ekhy dan Didi selaku fasilitator (interpreter) pada responden tunarungu, dan teman-teman *Volunteer* Tuli Makassar yang menginspirasi saya dalam menekuni, memahami, dan mengajak penulis untuk berinteraksi langsung dengan penyandang disabilitas;
10. Kedua orang tua penulis, Prof. H. Muhammad Darwis, M.S., dan Dr. Hj. Kamsinah, M.Hum., yang telah mendidik dan membesarkan, serta segenap

uarga yang juga tiada henti-hentinya mendoakan penulis dan memberikan arahan serta dukungan moral dan material.



11. Sahabat terbaikku, Nunu, yang selalu meluangkan waktunya untuk membantu saya selama proses pengerjaan skripsi ini, memberikan dukungan, menghibur, dan meyakinkan diri saya melalui tantangan pada kehidupan saya. *Partnerku*, Intan, yang selalu peduli dan memberikan semangat sedari awal penulis memulai penelitian ini;
12. Teman-teman angkatan Psikologi Unhas 2013, Diversity, yang telah memotivasi saya untuk berproses menjadi pribadi yang lebih baik lagi. Terkhusus Astri Wulandari sebagai teman seperjuangan dan telah berbaik hati mengajari, juga menyemangati penulis selama dalam pendidikan pada Prodi Psikologi Unhas. Terima kasih kepada Hairunnisa, Muthia, Nadhrah, Anneke, Wulan, Andini, dan Dicky atas bantuan, dukungan, dan meyakinkan saya selama proses penyusunan skripsi ini;
13. Teman-teman seperjuangan skripsi (Fira, Fara, Uti, Nurul, Lia, dan April) yang telah mengajari, menyemangati, membantu, dan memberikan saran yang sangat peneliti perlukan;
14. Sahabat The Blast (Galuh, Ausi, dan Ayyub), rekan KKN Pekalobean (Anis dan Dolly), rekan Seoul (Icha, Nabila, dan Hadira), sahabat basket saat SMP (Dalila, Fatmi, Fira, dan Sintya), serta sahabat SMA (Rahayu dan Yudi). Terima kasih kepada kalian yang telah menjadi bagian *supporting system* dan telah menyemangati, memotivasi, dan memberikan candaan di sela-sela kejenuhan berproses dalam penulisan skripsi ini;
15. Kepada pihak-pihak yang telah turut andil dalam penyusunan skripsi ini yang tidak sempat penulis sebutkan satu per satu, saya berterima kasih

s segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.



Akhir kata, penulis memohon maaf jika pada hasil penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Penulis pun berharap, semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi banyak pihak, terutama dalam pengembangan keilmuan Psikologi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kontribusi pembaca melalui umpan balik, saran, dan kritik yang membangun demi perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bernilai ibadah di sisi Allah SWT, Rabb semesta alam.

Makassar, 30 November 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Lembar Pernyataan.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstrack</i> .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
<b>Bab I Pendahuluan</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>Bab II Tinjauan Pustaka</b> .....	9
2.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja...	11
2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	12
2.2 <i>Psychological Capital</i> .....	13
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i> .....	14
2.2.2 Komponen <i>Psychological Capital</i> .....	14
2.2.2.1 <i>Self-efficacy</i> .....	15
2.2.2.2 <i>Optimism</i> .....	16



2.2.2.3 <i>Hope</i> .....	17
2.2.2.4 <i>Resiliency</i> .....	18
2.3 Penyanggand Disabilitas.....	19
2.3.1 Definisi Penyanggand Disabilitas.....	19
2.3.2 Disabilitas Fisik.....	20
2.3.3 Klasifikasi Disabilitas Fisik.....	20
2.3.4 Disabilitas Fisik Motorik Tubuh.....	21
2.3.5 Faktor Penyebab Disabilitas.....	22
2.4 Kontribusi <i>Psychological Capital</i> terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Disabilitas.....	23
2.5 Kerangka Konseptual.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
<b>Bab III Metode Penelitian</b> .....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Variabel Penelitian.....	27
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
3.3.1 Kepuasan Kerja.....	28
3.3.2 <i>Psychological Capital</i> .....	28
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.4.1 Populasi.....	28
3.4.2 Sampel Penelitian.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.5.1 Skala Pengukuran Kepuasan Kerja.....	29
3.5.2 Skala Pengukuran <i>Psychological Capital</i> .....	31
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	32
3.6.1 Uji Validitas.....	32
3.6.2 Uji Relibilitas .....	32
3.7 Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	33
3.7.2 Uji Hipotesis Penelitian.....	33
3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Sederhana dengan <i>bootstrap</i> .....	33
Pelaksanaan Penelitian.....	34



3.8.1 Tabel Estimasi Pelaksanaan.....	35
<b>Bab IV Hasil dan Pembahasan.....</b>	<b>36</b>
4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian.....	36
4.1.1 Karakteristik Responden.....	36
4.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	41
4.2.1 Profil <i>Psychological Capital</i> Responden.....	41
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	47
4.3.1 Profil Kepuasan Kerja Responden.....	47
4.4 Hubungan antar Variabel Penelitian.....	53
4.5 Uji Hipotesis.....	54
4.5.1 Uji Regresi Linear Sederhana dengan <i>Bootstrap</i> .....	54
4.6 Pembahasan.....	56
4.7 Limitasi.....	58
<b>Bab V Simpulan dan Saran.....</b>	<b>59</b>
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>61</b>
<b>Lampiran</b>	





## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	<i>Blue Print</i> Kepuasan Kerja.....	30
Tabel 3.2	<i>Blue Print Psychological Capital</i> .....	31
Tabel 3.3	Tabel Estimasi Pelaksanaan.....	35
Tabel 4.1	Statistik Variabel <i>Psychological Capital</i> .....	41
Tabel 4.2	Skor Penormaan <i>Psychological Capital</i> .....	42
Tabel 4.3	Statistik Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.4	Skor Penormaan Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.5	Uji Bivariate Correlations ( <i>Pearson Colleration</i> ).....	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Analisis Regresi Linear dengan <i>Bootstrap</i> .....	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	25
Gambar 4.1	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	36
Gambar 4.2	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.3	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja...	37
Gambar 4.4	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Ragam Disabilitas.....	38
Gambar 4.5	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kerja...	39
Gambar 4.6	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
Gambar 4.7	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Kerja...	40
Gambar 4.8	Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Kisaran Pendapatan.....	41
Gambar 4.9	Kategori Skor Hipotetik <i>Psychological Capital</i> .....	43
Gambar 4.10	Kategori <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4.11	Kategori Skor Hipotetik <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin.....	43
Gambar 4.12	Kategori Skor Hipotetik <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Gambar 4.13	Kategori Skor Hipotetik <i>Psychological Capital</i> Berdasarkan Ragam Disabilitas.....	46
Gambar 4.14	Kategori Skor Hipotetik Kepuasan Kerja.....	48
Gambar 4.15	Kategori Skor Hipotetik Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4.16	Kategori Skor Hipotetik Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Gambar 4.17	Kategori Skor Hipotetik Kepuasan Kerja Berdasarkan Lama Kerja.....	51
Gambar 4.18	Kategori Skor Hipotetik Kepuasan Kerja Berdasarkan Ragam Disabilitas.....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lembar Kesediaan
Lampiran 2	Alat Ukur
Lampiran 3	Data Deskriptif
Lampiran 4	Uji Hipotesis
Lampiran 5	Uji Linearitas Sederhana dengan <i>Bootstrap</i>



# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Kerja merupakan salah satu tugas perkembangan yang dimulai pada masa perkembangan dewasa awal dalam rentang usia 18-40 tahun (Hurlock, 2004). Kerja merupakan kebutuhan psikologis seseorang yang dapat memengaruhi kesejahteraan hidup, identitas sosial, harga diri, dan keamanan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari (Feather, 1989). Selaras dengan hal tersebut, Vash & Crewe (2003) memaparkan bahwa kerja ialah suatu kegiatan guna memperoleh penghargaan eksternal secara sosial seperti prestise, kekuasaan, dan pemerolehan upah, sedangkan penghargaan batin meliputi harga diri, rasa memiliki, dan aktualisasi diri. Sebaliknya, tidak bekerja berdampak pada tekanan psikologis yang tinggi, depresi, dan tingkat kepercayaan diri yang rendah (Waters & Moore, 2002; Waters & Moore, 2001; dan Muller, Hicks & Winocur, 1993).

Di samping itu, tugas perkembangan yaitu kerja merupakan salah satu tantangan bagi penyandang disabilitas yang telah memasuki usia angkatan kerja. Terdapat beberapa pemicu terhambatnya penyandang disabilitas memiliki pekerjaan seperti pemicu secara internal berupa keterbatasan fungsi individu secara fisik seperti mobilitas, pengelihatannya, pendengaran, komunikasi, hingga gabungan antara fisik dan mental (UNGA 2016; ILO, 2010). Adapun secara eksternal hambatan bekerja bagi penyandang disabilitas disebabkan oleh infrastruktur negara, penerimaan masyarakat, peraturan, atau kebijakan pemerintahan (ILO, 2013), diskriminasi pemberian kuota kesempatan kerja dari usaha (UNGA, 2006), stereotipe pada masyarakat yang beranggapan pekerja disabilitas minim daya saing, tidak berkapasitas untuk bersaing, dan kurang gesit dalam menyelaraskan kinerjanya dengan pekerja



non disabilitas (Colella & Bruyère, 2011; dan Prins, 2013), dan tidak optimalnya akomodasi pendidikan yang berdampak pada pemenuhan kriteria kesempatan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa terjadi kesenjangan antara kebutuhan kerja pada angkatan kerja penyandang disabilitas dengan kondisi keterhambatan secara internal dan eksternal untuk memperoleh suatu pekerjaan.

Sehubungan dengan itu, ketua Kementerian Sosial (dalam Pusdatin, 2012) menyatakan bahwa penyandang disabilitas yang terjaring dalam beberapa bidang pekerjaan masih tergolong rendah jumlahnya. Seperti pada bidang pekerjaan buruh terdapat sebanyak 104.261 jiwa, PNS/TNI/Polri sebanyak 4.030 jiwa, petani sebanyak 152.238 jiwa, jasa sebanyak 50.520 jiwa, pegawai swasta sebanyak 6.321 jiwa, pegawai sebanyak BUMN/BUMD 357 jiwa, pedagang/wiraswasta sebanyak 29.430 jiwa, peternakan/perikanan sebanyak 3/648 jiwa, dan tidak bekerja sebanyak 1.038.579 jiwa. Jumlah tersebut jika dipersentasikan ke dalam total keseluruhan angkatan kerja di Indonesia maka angkatan kerja penyandang disabilitas hanya memenuhi bidang pekerjaan petani/nelayan/buruh sebanyak 23%, wiraswasta sebanyak 19,9%, pegawai sebanyak 18,34%, pekerjaan lainnya sebanyak 21,64%, dan tidak bekerja sebanyak 29,2% (Depkes RI, 2013).

Rendahnya jumlah persentasi pekerja disabilitas di bidang-bidang pekerjaan tersebut menunjukkan ketidakselarasan dari peraturan UU. No. 4 tahun 1997 tentang Penyandang Disabilitas pada pasal 13 sebagai ketentuan yang mempertegas hak dan kesempatan yang sama bagi penyandang disabilitas.

mana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Pasal tersebut diperuntukkan untuk setiap



perusahaan/instansi milik negara wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 2% tenaga kerja, sedangkan perusahaan/instansi milik swasta wajib mempekerjakan penyandang disabilitas minimal 1% tenaga kerja. Namun, pengaplikasian peraturan tersebut belum dilaksanakan secara menyeluruh bagi perusahaan milik negara dan swasta (ILO, 2013).

Di sisi lain, pekerja disabilitas diharapkan agar dapat merasakan kepuasan pada pekerjaannya. Sebab, kepuasan kerja merupakan salah satu permasalahan yang diperhatikan oleh setiap perusahaan (Davis & Newsroom, 2000). Kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh pekerja dikarenakan dengan kepuasan kerja maka individu akan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri meliputi interaksi sosial kepada sesama karyawan maupun kepada atasan. Adapun kondisi dan situasi kerja meliputi gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (As'ad, 2003). Menurut Luthans (2006) tingkat produktivitas seorang pekerja sangat bergantung dengan kepuasan kerjanya. Adapun kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pekerja mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Spector, 1997).

Akan tetapi, berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan hasil penelitian bahwa umumnya pekerja disabilitas memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dibanding dengan pekerja non disabilitas (Baldwin & Schrumacher, 2002). Seperti hasil penelitian oleh Fleming & Asplund (2007) dinyatakan bahwa pekerja disabilitas merasa kurang puas dengan pekerjaannya yang disebabkan oleh adanya perlakuan yang cenderung negatif di lingkungan kerja mereka. Perlakuan yang dimaksud seperti terjadinya kesalahpahaman antara manajer atau atasan

karyawannya yang disabilitas (Collela & Bruyère, 2011).  
harmonisan hubungan dengan mitra kerja, diskriminasi pemberian





upah/penghasilan terhadap pekerja disabilitas (Baldwin, 1994; & Kidd, 2000). Serta stigma masyarakat yang menilai bahwa pekerja disabilitas adalah orang yang tidak mampu, tidak berdaya, dan perlu untuk dibelaskasihi sehingga pekerja disabilitas merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja (Somantri, 2006). Pada pihak lain, hasil penelitian oleh Akkerman, dkk (2017) menemukan hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja disabilitas yaitu dibuatnya kelas khusus untuk pelatihan membangun interaksi sosial agar pekerja dapat lebih harmonis pada lingkungan kerjanya, mitra kerja diharapkan memberikan dukungan sosial pada pekerja disabilitas, mendapatkan inklusi sosial, dan akomodasi yang tepat bagi setiap pekerja sesuai dengan hambatan disabilitasnya.

Di sisi lain, Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre (2011) meneliti bahwa terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu *psychological capital*. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa *psychological capital* yang positif akan membentuk hal positif lainnya seperti sikap positif pekerja (berupa mencapai kepuasan kerja, mampu berkomitmen pada organisasinya, mencapai kesejahteraan psikologis), membentuk perilaku positif (berupa perilaku kewargaan organisasional), dan kinerja positif (berupa kemampuan mengevaluasi diri dan evaluasi supervisi). Sebaliknya, *psychological capital* yang negatif seperti pergeseran niat, stress kerja, kecemasan, sinisme, perilaku yang menyimpang, ataupun perilaku negatif. Hal positif dan negatif tersebut dapat terungkap dalam empat komponen yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

pun demikian, terdapat beberapa penelitian mengungkapkan bahwa komponen *psychological capital* pekerja disabilitas yang cenderung



negatif. Seperti hasil penelitian oleh Bos, dkk, (2009) & Shankar, dkk (2014) dinyatakan bahwa *self-efficacy* pekerja disabilitas kurang positif di tempat kerja disebabkan oleh diskriminasi dan stigma negatif dari rekan kerja, manajer, hingga masyarakat atas disabilitas yang dimiliki sehingga berakibat pada kurang percaya dirinya pekerja disabilitas tersebut. Lalu penelitian oleh Marini dkk, (2012) mengungkapkan *resilience* pekerja disabilitas cenderung rendah akibat ketidaknyamanan dengan keadaan status disabilitas. Serta pekerja disabilitas cenderung sulit mengembangkan atau meningkatkan *resilience* yang ada pada diri mereka yang disebabkan karena pikiran negatif, hambatan sosial dan bersikap, sulit menjalin hubungan dengan non disabilitas, ketidakberdayaan, ketidakadilan sosial, didiskriminasi, akses pelayanan, hingga keadaan lingkungan kerja (Marini, dkk, 2012 & Smart, 2009).

Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian dari Burge, Ouellette, & Lysaght (2007) diketahui bahwa harapan kerja penyandang disabilitas cenderung rendah disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang terasa menyulitkan dan beban kerja dianggap berat dikarenakan akomodasi yang kurang tepat untuk hambatan disabilitas pekerja yang bersangkutan (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013). Berikutnya, berdasarkan hasil penelitian oleh Savickas, & Porfeli (2012) diketahui bahwa *optimisme* pekerja disabilitas cenderung rendah dikarenakan sikap mudah menyerah, kadang meragu dengan masa depan, serta muncul keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Hal tersebut disebabkan karena sedikitnya dukungan sosial dari rekan kerja dan masyarakat terhadap pekerja disabilitas sehingga memengaruhi semangat daya saing dengan sesama (Longmore &

, 2001). Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut dapat diketahui

terdapat kecenderungan tingkat kepuasan kerja yang rendah pada



pekerja disabilitas yang disebabkan oleh kondisi *psychological capital* yang tergolong negatif.

Adapun data awal yang diperoleh peneliti yaitu ditemukannya beberapa gejala yang mengarah pada kecenderungan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini didasari oleh wawancara awal terhadap beberapa responden dengan karakteristik yang berbeda. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pekerja disabilitas menganggap bahwa upah yang diperoleh belum sepadan dengan kinerja pada organisasi dan hal tersebut membuat mereka kurang nyaman dalam bekerja. Kemudian rekan kerja yang pada beberapa kesempatan mengenyampingkan kehadiran pekerja disabilitas di rapat tertentu yang membuat mereka merasa hak dan ide mereka tidak diakui. Lalu kuantitas komunikasi atasan yang sedikit dibandingkan dengan pekerja dengan non disabilitas yang membuat mereka merasa atasannya hanya memedulikan tenaga kerja dari pekerja non disabilitas. Serta pekerja disabilitas tidak diberi peluang untuk membantu atau terlibat dalam organisasi yang membuat mereka seperti tidak dihargai selayaknya pekerja pada umumnya.

Sebagaimana pemaparan kesenjangan-kesenjangan tersebut, kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam lingkup organisasi karena dapat berkontribusi pada produktivitas karyawan dan interaksi positif dengan rekan kerja. Menjadi hal yang sulit untuk dicapai bagi pekerja disabilitas yang disebabkan oleh perlakuan dari lingkungan kerja yang kurang kooperatif pada pekerja disabilitas, mulai dari diskriminasi, perusahaan tidak/kurang tepat dalam mengakomodasi kebutuhan pekerja disabilitas, stereotipe negatif, adanya

ar rekan kerja, dan sebagainya. Selain itu, *psychological capital* juga an variabel positif yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja



karyawan. *Psychological capital* yang positif memberikan kontribusi pada kepuasan kerja yang cenderung tinggi, begitupun sebaliknya. Di sisi lain, pekerja disabilitas memiliki hambatan dalam pengembangan *psychological capital* sehingga resiko kepuasan kerja mereka cenderung rendah.

Hal tersebut memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja disabilitas disebabkan oleh hubungan dengan rekan kerja kurang harmonis, sedikitnya promosi jabatan, dan gaji yang rendah (Baldwin & Schumacher, 2002). Tambahan lagi, adanya indikasi rendahnya *psychological capital* pekerja disabilitas berkontribusi pada ketidakpuasan kerja penyandang disabilitas. Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “kontribusi *psychological capital* terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja disabilitas di Kota Makassar”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan isu yang terdapat pada latar belakang di atas, peneliti membatasi rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut “Seberapa besar kontribusi *psychological capital* terhadap tingkat kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di Kota Makassar?”

## 1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan rumusan persoalan penelitian, maksud penelitian ini ialah memperoleh kontribusi dari *psychological capital* pada tingkat kepuasan kerja bagi pekerja disabilitas di Kota Makassar.



### 1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan kontribusi yang dapat dihasilkan oleh variabel *psychological capital* terhadap kepuasan kerja terhadap pekerja disabilitas di Kota Makassar.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama mengenai *psychological capital* pada keterkaitannya dengan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya tinjauan pustaka mengenai *psychological capital* sebagai salah satu faktor yang berkontribusi pada kepuasan kerja.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki nilai kepraktisan, sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumber informasi bagi instansi dan perusahaan terkait penerapan pelatihan dan pengembangan *psychological capital* terhadap pekerja disabilitas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan menjadi referensi pada peneliti selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka mengenai teori kepuasan kerja, teori *psychological capital*, dan penyandang disabilitas.

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Spector (1997) adalah variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya secara keseluruhan serta berbagai aspek-aspek dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kepuasan kerja yaitu suatu kondisi dimana seseorang suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) dengan pekerjaannya. Definisi kerja menurut Robbins (2002), ialah mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Munandar (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2003) kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Definisi lain diungkap oleh Luthans (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang

organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering

. Adapun Mangkunegara (2009) memberi simpulan bahwa kepuasan





kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Adapun perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

### 2.1.2 Aspek-Aspek Kepuasan kerja

Menurut Spector (1997) terdapat sembilan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Kesembilan aspek tersebut adalah:

- a) Gaji (*pay*) yaitu kepuasan terhadap gaji dan kenaikan gaji.
- b) Promosi (*promotion*) yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan promosi.
- c) Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap perilaku pemimpin.
- d) Tunjangan (*fringe benefits*) yaitu kepuasan akan keuntungan atau tunjangan yang didapatkan.
- e) Penghargaan dari perusahaan (*contingent rewards*) yaitu kepuasan terhadap *reward* yang diberikan terhadap performa yang baik.
- f) Prosedur kerja (*operating*) yaitu kepuasan terhadap peraturan–peraturan dan prosedur perusahaan.
- g) Rekan kerja (*coworkers*) yaitu kepuasan terhadap rekan sekerja.
- h) Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap tipe pekerjaan

yang dilakukan.



- i) Komunikasi (*communication*) yaitu kepuasan akan berkomunikasi yang terjalin di dalam organisasi.

### 2.1.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins & Timothy (2008) menyebutkan beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu;

- a) Ganjaran yang pantas (*Reward*)

Banyak karyawan yang menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang adil sesuai dengan pengharapannya. Akan tetapi, yang menghubungkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, melainkan persepsi keadilan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat.

- b) Kerja yang secara mental menantang (*Challenge*)

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan betapa baik mereka mengerjakan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c) Rekan sekerja yang mendukung

Dukungan dari rekan sekerja (kelompok kerja) dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Hal ini disebabkan oleh karyawan merasa diterima dan dibantu dalam menyelesaikan tugasnya. Rekan sekerja yang ramah dan mendukung merupakan sumber kepuasan karyawan secara individual.

- d) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan

maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Di samping



itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah dan dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

#### 2.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, artinya tingkat kepuasan kerja dari tiap-tiap individu berbeda antara satu dan yang lainnya sesuai dengan sistem yang berlaku pada dirinya. Karyawan yang terpenuhi kebutuhannya tersebut diharapkan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan dan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi tingkat absensi serta perputaran tenaga kerja.

Berbagai pengaruh kepuasan kerja dikemukakan oleh Robbins (1996) sebagai berikut;

##### a) Produktivitas

Kebanyakan penelitian tentang kepuasan-produktivitas menggunakan rancangan penelitian yang tidak dapat membuktikan sebab-akibat. Penelitian yang mengontrol kemungkinan ini menunjukkan adanya simpulan yang lebih valid, yaitu bahwa produktivitas membawa pada kepuasan dari pada sebaliknya. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan yang baik, pada hakekatnya karyawan akan merasa senang akan hal itu. Tingginya tingkat produktivitas seorang karyawan akan meningkatkan jumlah gaji dan kemungkinan promosi-promosi yang akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

##### b) Angka ketidakhadiran

Terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan dan angka ketidakhadiran,

karyawan yang tidak puas akan lebih suka kehilangan pekerjaannya.



Namun, faktor lainnya mempunyai pengaruh pada hubungan ini dan dapat menurunkan koefisien korelasi.

c) Angka *turn over*

Kepuasan yang secara negatif ada hubungan dengan *turn over*, tetapi korelasinya lebih kuat daripada yang ditemukan pada ketidakhadiran. Faktor lain seperti kondisi pasar tenaga kerja, harapan akan kesempatan kerja alternatif, dan lamanya masa jabatan di dalam organisasi merupakan pembatas yang penting bagi seorang karyawan untuk mengambil keputusan meninggalkan pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa variabel yang penting di dalam hubungan kepuasan *turn over* adalah tingkat penampilan kerja karyawan.

## **2.2 Psychological Capital**

*Psychological capital* merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan perusahaan akan pekerja yang berkualitas. Perusahaan memiliki beragam persyaratan dan kebutuhan akan pekerja sehingga membuat perusahaan berlomba-lomba untuk mencari pekerja yang memiliki kualitas individu yang baik (Ng & Burke, 2005; Trank, Rynes, & Bretz, 2002 dalam Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Hal ini diperkuat dengan adanya anggapan bahwa perusahaan yang ada tidak melihat potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki secara keseluruhan melainkan hanya melihat individu yang berkualitas (Avolio, 2005, dalam Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Pandangan perusahaan ini menunjukkan bahwa mereka tidak percaya akan nilai-nilai sumber daya manusia sehingga mereka tidak mau berinvestasi dan melakukan pengembangan lebih jauh pada sumber daya manusia yang dimiliki.



### 2.2.1 Definisi *Psychological Capital*

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007) *psychological capital* ialah “*is an individual’s positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed; and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success.*” (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Jika diartikan maka definisi dari *psychological capital* ialah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resilience*).

### 2.2.2 Komponen *Psychological Capital*

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan di atas, terdapat empat komponen dalam *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan

*resilience*. Di bawah ini keempat komponen akan diterangkan satu per satu.



### 2.2.2.1 Self-efficacy

Luthans, Youssef & Avolio, (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi, dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dalam konteks tertentu.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyebutkan bahwa karakteristik *self-efficacy* sebagai berikut:

- a. Individu menentukan target yang tinggi bagi dirinya dan mengerjakan tugas-tugas yang sulit
- b. Menerima tantangan secara senang dan terbuka
- c. Memiliki motivasi diri yang tinggi
- d. Melakukan berbagai usaha untuk mencapai target yang telah dibuat
- e. Gigih saat menghadapi hambatan

Adanya kelima karakteristik tersebut orang-orang dengan *self-efficacy* yang tinggi akan dapat mengembangkan dirinya secara mandiri dan mampu untuk menjalankan tugas secara efektif (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Orang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu untuk menetapkan tujuan dan memilih tugas yang sulit untuk dirinya. Adapun individu yang memiliki *self-efficacy* yang rendah maka akan memiliki keragu-raguan, umpan balik yang negatif, kritik sosial halangan, kegagalan yang berulang (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Selanjutnya Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) juga menyebutkan lima penemuan penting terkait dengan *self-efficacy*, sebagai berikut:

*Self-efficacy* merupakan suatu bidang yang spesifik; seorang individu bisa merasa percaya diri dalam hal tertentu namun tidak percaya diri pada hal



lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy itu spesifik pada bidang yang ingin dilihat.

- b. Hasil dari *self-efficacy* tergantung pada latihan dan tingkat penguasaan tugas; individu memiliki *self-efficacy* tinggi dalam suatu hal tertentu karena ia sudah pernah berlatih dan telah menguasai hal tersebut sebelumnya.
- c. *Self-efficacy* dapat terus berkembang; seseorang mungkin saja memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam suatu hal tetapi ia merasa tidak nyaman ketika diminta melakukan tugas lainnya.
- d. Self-efficacy dipengaruhi oleh orang lain; pandangan orang lain terhadap diri seseorang memiliki pengaruh terhadap evaluasi diri yang muncul.
- e. *Self-efficacy* merupakan variabel yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor; tingkat kepercayaan diri seseorang tergantung dari banyak faktor. Faktor tersebut dapat berupa hal yang bisa diraih tiap-tiap orang seperti pengetahuan dan keterampilan.

### 2.1.2.2 Optimism

Terdapat banyak definisi optimisme dalam *psychological capital*, salah satunya adalah menurut Seligman (1998 dalam Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) yang mendefinisikan *optimism* sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, menetap, dan dapat terjadi dalam berbagai situasi; serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara, dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja. Definisi lain mengenai

adalah sebuah gambaran dalam psikologi positif sebagai harapan yang positif dan terbuka pada perkembangan diri yang menetap (Scheier, 2002, dalam Avey, Richard, Luthans, Mhatre, 2011).



Luthans, Youssef & Avolio (2007) menyebutkan bahwa orang yang optimis adalah orang yang akan bertanggung segala sesuatu yang terjadi pada dirinya merupakan hal yang memang sengaja ia lakukan dan berada dalam kontrol dirinya. Orang tersebut secara tidak langsung akan melihat segala suatu hal yang terjadi dalam hidupnya secara positif dan apabila terjadi suatu hal yang negatif dalam hidupnya, ia akan terus bersikap positif dan percaya akan masa depannya. Pada orang yang pesimistis, ia tidak akan perhatian pada hal yang positif dalam hidupnya bahkan ia hanya akan fokus pada bertanggung hal yang terjadi tersebut disebabkan oleh kesalahannya semata.

Seseorang yang optimis menjadi lebih realistis dan fleksibel. Hal tersebut disebabkan oleh optimisme dalam *psychological capital* tidak hanya digambarkan sebagai perasaan positif dan egois tetapi menjadi suatu pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri, analisa kesalahan masa lalu, dan perencanaan pencegahan terjadinya hal buruk (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007). Individu dengan optimisme yang tinggi akan mampu merasakan implikasi secara kognitif dan emosional ketika mendapatkan kesuksesan. Individu tersebut juga mampu menentukan nasibnya sendiri meskipun mendapatkan tekanan dari orang lain mampu memberikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang terkait ketika dirinya mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007).

### 2.1.2.3 Hope

Menurut Snyder (dalam Luthans, Youssef, dan Avolio, 2007), *hope* adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara (1)

*willpower* (kekuatan keinginan)—komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan (2) *pathways/waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan untuk mencapai kesuksesan. Hal yang membuat *hope* berbeda dengan





komponen lainnya adalah komponen *hope* memiliki *pathway* yang merupakan suatu perencanaan untuk mencapai tujuan, dan *agency* yang menjelaskan bahwa *hope* bisa diterapkan pada kehidupan sehari-hari. Individu yang memiliki *hope* akan memiliki kemampuan untuk mencari jalan alternatif dalam menyelesaikan permasalahan hidupnya sehari-hari meskipun ia mengalami berbagai hambatan.

Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) menyatakan bahwa ada beberapa cara yang bisa dilakukan untuk meningkatkan *hope* pada diri seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah *goal-setting*. Dalam hal ini, seseorang perlu mengetahui apa yang menjadi tujuannya sehingga ia tahu apa yang dituju dan cara yang perlu dilakukan untuk mencapainya. Selain itu, orang tersebut perlu melakukan *stepping* untuk meningkatkan *hope* dalam dirinya. *Stepping* itu sendiri merupakan suatu cara untuk menjabarkan setiap langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal terakhir yang dapat meningkatkan *hope* adalah *reward*. *Reward* mampu mendorong seseorang untuk mencapai harapannya sehingga ia akan termotivasi untuk bekerja.

#### **2.1.2.4 Resiliency**

Resiliensi didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan, dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Seseorang yang memiliki kemampuan resiliensi yang tinggi mampu untuk belajar dan berkembang dari tantangan yang dihadapi. Masten dan Reed (2002, dalam

Luthans, Youssef & Avolio, 2007) mendefinisikan resiliensi sebagai fenomena dengan pola adaptasi positif dalam konteks situasi yang...  
...kan dan beresiko.



Masten dan Reed (2001 dalam Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) menjelaskan bahwa perkembangan dari resiliensi itu sendiri bergantung pada dua faktor yaitu *resiliency assets* dan *resilience risk* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). *Resiliency assets* adalah karakteristik yang dapat diukur pada suatu kelompok atau individu yang dapat memprediksi keluaran positif pada masa yang akan datang dengan kriteria yang spesifik. *Resilience risk* adalah sesuatu yang dapat meningkatkan keluaran yang tidak diinginkan, seperti pengalaman yang tidak mendukung perkembangan diri, contohnya seperti kecanduan alkohol, obat-obatan terlarang, dan terpapar trauma kekerasan.

Hasil temuan Youssef & Luthans (2005, dalam Luthans, Norman, Avolio, & Avey 2008) menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerja dalam hal kepuasan, kebahagiaan, dan komitmen pada pekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa *resiliency* memiliki pengaruh yang positif terhadap perkembangan individu.

## 2.3 Penyandang Disabilitas

### 2.3.1 Definisi Penyandang Disabilitas

Penyandang disabilitas merupakan bagian dari anggota masyarakat yang memiliki hak dan kewajiban yang sama sebagai warga negara dan perlu mendapatkan perhatian khusus. Menurut Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 Pasal 1 Ayat 1 menyebutkan bahwa penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mempunyai kelainan fisik dan atau mental, yang dapat mengganggu atau merupakan rintangan dan hambatan baginya untuk melakukan kegiatan secara selayaknya. Penyandang disabilitas terdiri atas tiga kelompok, yaitu disabilitas disabilitas mental, maupun disabilitas fisik dan mental (Undang-Undang 1997).



### 2.3.2 Disabilitas Fisik

Disabilitas fisik adalah kelainan yang terjadi pada salah satu atau lebih organ tubuh tertentu. Akibat kelainan tersebut timbul suatu keadaan pada fungsi tubuh tertentu yang penderitanya mengalami gangguan untuk melakukan sesuatu. Ada beberapa jenis disabilitas fisik yaitu: (a) alat fisik indera seperti kelainan pada indera pendengaran (tunarungu), indera penglihatan (tunanetra), kelainan pada fungsi organ bicara (tunawicara); (b) alat motorik tubuh (tunadaksa) seperti kelainan pada otot dan tulang, kelainan pada system saraf otak yang berakibat gangguan pada fungsi motorik (cerebral palsy), dan kelainan pada anggota tubuh lainnya yang diakibatkan karena pertumbuhan yang tidak sempurna, misalnya lahir tanpa tangan/kaki, amputasi (Efendi, 2006).

Cacat fisik atau tunadaksa berarti suatu keadaan rusak atau gangguan bentuk atau hambatan pada tulang, otot, dan sendi dalam fungsinya yang normal. Kondisinya ini disebabkan oleh penyakit, kecelakaan, atau dapat juga disebabkan oleh pembawaan sejak lahir. Cacat fisik sering juga diartikan sebagai suatu kondisi yang menghambat kegiatan individu sebagai akibat dari kerusakan atau gangguan pada tulang otot, sehingga mengurangi kapasitas normal individu untuk mengikuti pendidikan dan untuk berdiri sendiri (Somantri, 2006).

### 2.3.3 Klasifikasi Disabilitas Fisik

Secara etiologis, gambaran seseorang yang diidentifikasi mengalami ketunadaksaan, yaitu seseorang yang mengalami kesulitan dalam mengoptimalkan fungsi anggota tubuh akibat luka, penyakit, pertumbuhan yang

ntuk, dan akibatnya kemampuan untuk melakukan gerak-gerakan tubuh mengalami penurunan (Efendi, 2006). Klasifikasi berkelainan menurut Peraturan Pemerintah RI No. 17 tahun 2010 tentang penyelenggaraan dan



pengelolaan pendidikan pasal 129 bahwa peserta didik yang berkelainan diantaranya: kelainan pada indera pendengaran (tunarungu), indera penglihatan (tunanetra), kelainan pada fungsi organ bicara (tunawicara), alat motorik tubuh (tunadaksa), kelainan pada fungsi intelektual umum di bawah rata-rata, yaitu IQ 84 kebawah sesuai tes (tunagrahita), kelainan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial dan masyarakat (tunalaras), kelainan yang lebih dari dua jenis kelainan (tunaganda), autisme dan berkesulitan belajar.

### 2.3.4 Disabilitas Fisik Motorik Tubuh

Menurut Koenig (dalam Somantri, 2006), disabilitas fisik motorik tubuh dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Kerusakan yang dibawa sejak lahir atau kerusakan yang merupakan keturunan meliputi; *club foot* (kaki seperti tongkat), *club hand* (tangan seperti tongkat), *polydactylism* (jari yang lebih dari lima pada masing-masing tangan atau kaki), *syndactylism* (jari yang berselaput atau menempel satu dengan yang lainnya), *torticolis* (gangguan pada leher sehingga kepala terkulai ke muka), *spina-bifida* (sebagian dari sumsum tulang belakang tidak tertutup), *cretinism* (kerdil/katai), *mycrocephalus* (kepala yang kecil, tidak normal), *hydrocephalus* (kepala yang besar karena berisi cairan), *clefpalats* (langit-langit yang berlubang), *herelip* (gangguan pada bibir dan mulut), *congenital hip dislocation* (kelumpuhan pada bagian paha), *congenital amputation* (bayi yang dilahirkan tanpa anggota tubuh tertentu), *fredresich ataxia* (gangguan pada sumsum tulang belakang), *coxa valga* (gangguan

sendi paha), dan *syphilis* (kerusakan tulang dan sendi akibat penyakit sifilis).



- b) Kerusakan pada waktu kelahiran meliputi *erb's palsy* yaitu kerusakan pada syaraf lengan akibat tertekan atau tertarik waktu kelahiran dan *fragilitas osium* yaitu tulang yang rapuh dan mudah patah.
- c) Infeksi meliputi *tubercholosis* tulang yaitu infeksi yang menyerang sendi paha sehingga menjadi kaku, *osteomyelitis* yaitu infeksi radang di dalam dan di sekeliling sumsum tulang karena bakteri, *poliomyelitis* yaitu infeksi yang mungkin menyebabkan kelumpuhan, *pott's disease* yaitu infeksi tuberkolosis sumsum tulang belakang, *still's disease* (radang pada tulang yang menyebabkan kerusakan permanen pada tulang, dan *tubercholosis* yaitu infeksi pada lutut atau pada sendi lain.
- d) Kondisi traumatik atau kerusakan traumatic seperti amputasi yaitu anggota tubuh dibuang akibat kecelakaan, kecelakaan akibat luka bakar, dan patah tulang.
- e) Tumor meliputi *oxostosis* yaitu tumor tulang dan *ostosis fibrosa cystic* yaitu kista atau kantung yang berisi cairan di dalam tulang.
- f) Kondisi-kondisi lainnya seperti *flatfeet* yaitu telapak kaki yang rata, tidak bertekuk, *kyphosis* yaitu bagian belakang sumsum tulang belakang yang cekung, *lordosis* yaitu bagian muka sumsum tulang belakang yang cekung, *perthe's disease* yaitu sendi paha yang rusak atau mengalami kelainan, *ricket's* yaitu tulang yang lunak karena nutrisi, menyebabkan kerusakan tulang dan sendi, dan *scilosi* yaitu tulang belakang yang berputar, bahu dan paha yang miring.

### 2.3.5 Faktor Penyebab Disabilitas



ntri (2006) disabilitas fisik motorik tubuh dapat disebabkan oleh hal, yaitu:

- a. Sebab-sebab yang timbul sebelum kelahiran seperti faktor keturunan, trauma dan infeksi pada waktu kehamilan, usia ibu yang sudah lanjut pada waktu melahirkan anak, pendarahan pada waktu kehamilan, dan keguguran yang dialami ibu.
- b. Sebab-sebab yang timbul pada waktu kelahiran yaitu penggunaan alat-alat pembantu kelahiran seperti tang, tabung, vacum dan lain sebagainya dan penggunaan obat bius pada waktu kelahiran.
- c. Sebab-sebab sesudah kelahiran yaitu infeksi, trauma, tumor, dan kondisi-kondisi lainnya.

#### **2.4 Kontribusi *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja Pekerja Disabilitas**

Berdasarkan hasil penelitian oleh Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre (2011) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki kontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Selaras dengan hal tersebut hasil penelitian Cetin (2011) menjelaskan bahwa komponen *hope* (harapan) pada *psychological capital* berdampak pada kepuasan kerja seseorang. Hal ini disebabkan oleh terbentuknya motivasi dan keyakinan pada diri untuk dapat mengatasi setiap rintangan dalam mencapai tujuan. Semakin karyawan berharap lebih maka semakin puas ia pada pekerjaannya. Namun, bagi pekerja disabilitas harapan sangat dipengaruhi oleh kesanggupan diri untuk menyelesaikan kewajiban kerja dibalik hambatan yang memperlambat proses penyelesaiannya. Diketahui bahwa pekerja dengan disabilitas yang tidak mampu menangani hambatannya dalam bekerja cenderung berkeinginan untuk putus kontrak atau berhenti bekerja

, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013).



Selanjutnya Singh dan Mansi (2009) menjelaskan bahwa komponen *self-efficacy* memberikan dampak terhadap kepuasan kerja seorang individu. Dijelaskan bahwa keyakinan pada kemampuan diri sendiri berdampak pada keberhasilan dan kesuksesan dalam menjalani pekerjaannya. Semakin karyawan tersebut berkeyakinan mengerjakan tugasnya dengan baik maka semakin ia merasa puas pada pekerjaannya. Namun pekerja disabilitas diketahui memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah. Hal ini diungkap berdasarkan hasil penelitian Bos, dkk, (2009) & Shankar, dkk (2014) yang menemukan hasil penelitian bahwa tidak percaya dirinya pekerja disabilitas disebabkan adanya diskriminasi terhadap pekerja disabilitas yang dilakukan oleh rekan kerja, manajer, dan masyarakat

Cetin (2011) menyatakan bahwa komponen optimisme berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai memiliki arti yang tinggi. Karyawan yang optimis menjelaskan peristiwa negatif sebagai hal eksternal yang bersifat sementara dan spesifik situasi. Sedangkan karyawan yang pesimis mendefinisikan peristiwa negatif sebagai hal internal, konstan dan umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih optimis juga lebih puas dengan pekerjaan mereka. Namun, bagi pekerja disabilitas memiliki tingkat optimisme yang cenderung rendah. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil penelitian oleh Savickas, & Porfeli (2012) yang menjelaskan minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja dan masyarakat sekitar memengaruhi semangat kerja dan berdampak pada produktifitas kerja.

Cetin (2011) juga memaparkan bahwa *resilience* (ketahanan) merupakan

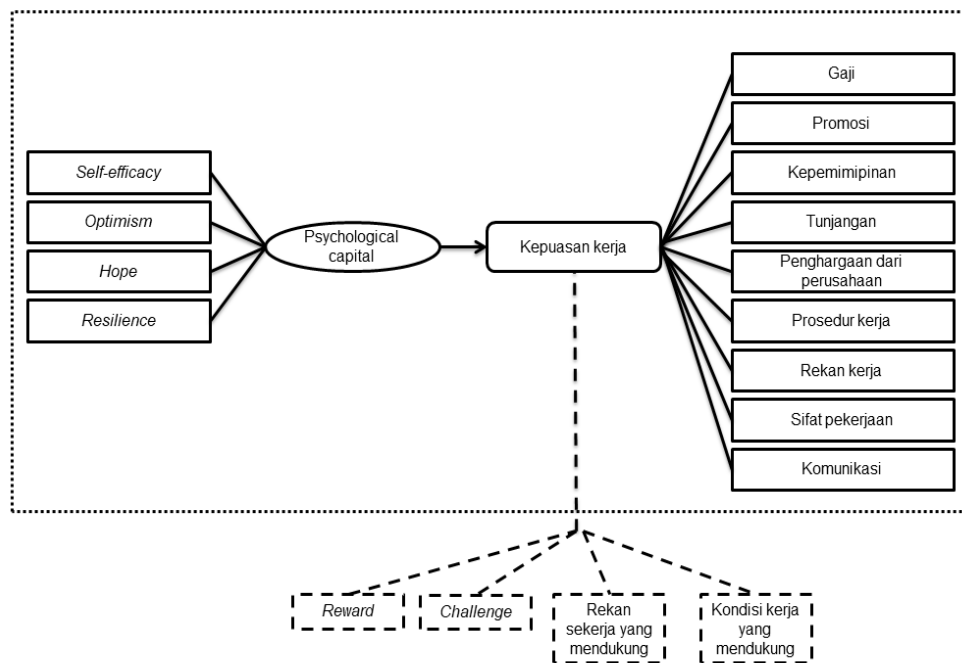
s karyawan untuk bangkit dari kesulitan, konflik, dan kegagalan.

h yang lebih tangguh pada setiap beban kerja akan merasa puas pada










pekerjaan mereka. Namun, pekerja disabilitas cenderung kesulitan bertahan pada pekerjaannya dikarenakan rekan kerja yang membatasi diri untuk berinteraksi dengan mereka sehingga menimbulkan ketidaknyamanan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya (Shankar, dkk, 2014).

**2.5 Kerangka Konseptual**



**Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian**

Keterangan:

-  = garis hubungan
-  = arah hubungan
-  = hal-hal yang dapat memengaruhi variabel
-  = variabel independen
-  = variabel dependen
-  = komponen variabel
-  = batasan penelitian





Pada landasan kerangka konseptual penelitian ini dapat diketahui bahwa kepuasan kerja terdiri dari sembilan dimensi yaitu gaji, promosi, kepemimpinan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Sembilan dimensi kepuasan kerja tersebut saling berperan pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin produktif ia dengan pekerjaannya, begitupun sebaliknya.

Tingkat kepuasan kerja diketahui juga dipengaruhi oleh *psychological capital* seorang pekerja. Diketahui bahwa terdapat empat dimensi *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism*. Keempat dimensi *psychological capital* tersebut dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja seseorang. Semakin positif seorang pekerja pada keempat dimensi tersebut semakin berpotensi pula pekerja tersebut puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut dapat diketahui bahwa variabel *independent* yaitu *psychological capital* dapat berkontribusi pada variabel *dependent* yaitu kepuasan kerja. Dengan begitu, digambarkan arah panah dari *psychological capital* sebagai variabel *independent* menuju kepuasan kerja sebagai variabel *dependent*. Selain itu proses kontribusi *psychological capital* juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti jenis kelamin, jenis pekerjaan, jenis hambatan fisik, usia, dan masa kerja.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan, pembahasan teori dan kerangka pemikiran, yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada kontribusi *psychological capital* terhadap kepuasan kerja pada pekerja disabilitas di Kota Makassar”.

