

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manusia dilahirkan berbeda-beda antara manusia satu dengan manusia lainnya, perbedaan tersebut dapat terjadi pada kondisi fisik dan non fisik yang meliputi warna kulit, jasmani, rohani, serta kecerdasan. Secara fisik, manusia dibedakan menjadi dua golongan yakni manusia dengan fisik yang normal dan manusia dengan fisik yang tidak normal (disabilitas). Manusia dengan fisik yang normal adalah manusia yang pada umumnya bisa melakukan aktivitas sehari-hari secara normal tanpa ada kendala di fisiknya. Sedangkan manusia dengan fisik yang tidak normal biasanya dikenal dengan istilah penyandang disabilitas (cacat) yang artinya manusia yang anggota tubuhnya tidak dapat digunakan sesuai dengan fungsi yang sebagaimana mestinya. Contohnya seperti: tuna daksa, tuna netra, tuna rungu, penyandang disabilitas mental, serta kronis. Jumlah penyandang disabilitas di Indonesia dilihat dari segi umur menurut hasil Survei Sosial Ekonomi Nasional pada tahun 2018 pada website Harian Kompas antara lain:

Tabel 1.1
Jumlah penyandang disabilitas berdasarkan umur

No	Kelompok Usia	Total Populasi	Disabilitas Sedang	Disabilitas Berat
1	2-6 tahun	33.320.357 jiwa	1.150.175 jiwa	309.784 jiwa
2	7-18 tahun	55.708.205 jiwa	1.327.688 jiwa	433.297 jiwa
3	19-59 tahun	150.704.645 jiwa	15.834.399 jiwa	2.627.531 jiwa
4	>60 tahun	24.493.684 jiwa	12.073.572 jiwa	3.381.134 jiwa

Berdasarkan data Sakernas 2017 pada website JPP, penduduk usia kerja disabilitas nasional berjumlah 21.930.529 orang. Dari

total tersebut, yang termasuk angkatan kerja sebanyak 11.224.673 orang atau 51,18 persen. Untuk angkatan kerja disabilitas yang bekerja sebanyak 10.810.451 orang atau sebesar 96,31 dan penganggur terbuka sebanyak 414.222 orang atau sebesar 3,69 persen. Sedangkan yang bukan angkatan kerja penyandang disabilitas sebanyak 10.705.856 orang atau sebesar 48,82 persen. Namun, tingginya jumlah penyandang disabilitas tersebut tidak membuat mereka tidak merasa putus asa untuk mempertahankan hidupnya, khususnya terkait pekerjaan. Menjadi penyandang disabilitas bukanlah menjadi suatu halangan melainkan kekurangan / kelemahan yang harus ditaklukkan.

Menurut Wahjosumidjo (1984:25) kepemimpinan adalah suatu proses dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan didalam suatu situasi tertentu yang terjadi apabila seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perseorangan atau kelompok. Ini berarti bahwa kesuksesan dan kesejahteraan suatu pegawai dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut bergantung pada sosok pemimpin yang mengarahkan bawahannya dengan baik dan sebagai pegawai bisa diarahkan sesuai arahan pemimpin dengan benar. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) yakni sebagai berikut: kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan emosional, dan tanggung jawab.

Selanjutnya, selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas pegawai perusahaan. Menurut Alex Nitisemito (1996) dalam Khoiri (2013:4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta menyenangkan dapat memotivasi kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Namun apabila lingkungan kerja yang kurang nyaman, aman serta kurang menyenangkan pegawai akan berdampak pada menurunnya hasil kerja pegawai perusahaan. Dalam lingkungan kerja juga sangat dibutuhkan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan dari pegawai disabilitas. Karena fasilitas lebih yang didapatkan pegawai disabilitas menjadi motivasi kerjanya dengan hasil yang maksimal. Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) dalam Budianto dan Katini (2015:105) yakni sebagai berikut: penerangan/cahaya, sirkulasi udara, suara bising, bau tidak sedap, dekorasi, dan keamanan di tempat kerja.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, faktor lain dalam memotivasi kerja pegawai yaitu kompensasi yang didapat karyawan dari hasil kerjanya. Menurut Malayu Hasibuan (dalam Fadjar dan Meithiana 2018:231) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima langsung oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan kata lain, kompensasi adalah bentuk kewajiban suatu perusahaan atas hasil kerja dari pegawainya. Kompensasi dianggap sangat penting untuk meningkatkan hasil dari kinerja karyawan. Kompensasi diberikan berdasarkan hasil kerja pegawai untuk perusahaan. Semakin besar hasil yang diberikan oleh karyawan maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2005:185) kompensasi juga berpengaruh besar

terhadap motivasi pegawai suatu perusahaan karena jumlah kompensasi yang didapatkan pegawai sesuai dengan besarnya tanggung jawab seorang pegawai dalam bekerja. Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004:442) yakni sebagai berikut: upah atau gaji, insentif, dan tunjangan.

Jadi faktor seperti gaya kepemimpinan yang baik, keadaan lingkungan kerja yang mendukung, dan pemberian kompensasi yang tepat di dalam organisasi akan berdampak terhadap motivasi kerja pegawai penyandang disabilitas. Menurut Fadjar dan Meithiana (2018:260), motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang disebut juga sebagai motivasi intrinsik, yang artinya yaitu motivasi yang tidak perlu dirangsang dari luar karena motivasi ini telah ada dalam diri setiap individu masing-masing. Sedangkan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang yang berasal dari luar dirinya disebut juga motivasi ekstrinsik. Seperti yang telah disebutkan motivasi ekstrinsik ini timbul karena adanya rangsangan dari luar, misalnya hubungan yang baik dengan pemimpin dan teman sekerja atau gaji yang tinggi. Pentingnya peran perusahaan dalam menciptakan motivasi agar karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut dapat bekerja sesuai dengan aturan serta penuh tanggung jawab, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Adapun indikator-indikator motivasi menurut Sagir (1985) dalam Sasrtohadiwiryono (2005:268) yakni sebagai berikut: Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunity*)

Galeri Batik Wistara merupakan salah satu tempat usaha yang bergerak dalam bidang konveksi yang beralamatkan di Jalan Tambak Medokan Ayu VI C No. 56B, Medokan Ayu,

Kecamatan Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur Kode pos 60295. Uniknya di Galeri Batik Wistara Surabaya ini yaitu dimana semua pegawainya merupakan orang yang mengalami fisik tidak normal (penyandang disabilitas). Galeri Batik Wistara ini satu-satunya perusahaan di Surabaya yang memberikan peluang kerja dengan memperkerjakan pegawai penyandang disabilitas di bidang konveksi. Selain memperkerjakan pegawai penyandang disabilitas tersebut, pemilik dari Galeri Batik Wistara Surabaya ini juga memfasilitasi tempat tinggal untuk pegawainya tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Penyandang Disabilitas Di Galeri Batik Wistara Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada umumnya dan mengembangkan pengetahuan penelitian yang sejenis yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pegawai penyandang disabilitas.
 - b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi tambahan koleksi oleh pihak perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pegawai penyandang disabilitas.
2. Manfaat Praktik
 - a. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan terkait sumber daya manusia khususnya penyandang disabilitas yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tersebut apabila dilihat dari aspek gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

- b. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menjadi sarana untuk menyalurkan ilmu pengetahuan yang selama ini didapatkan selama masa perkuliahan berlangsung ke dalam praktik nyata.

Halaman sengaja dikosongkan