

ETOS KERJA PANDANGAN DUNIA PENGANGKUT SAMPAH

Sariyatun*

Program Pendidikan Sejarah, FKIP Universitas Sebelas Maret

Abstract: *The main problem of this research is to answer the following questions: are there any factors influencing: level of effective working model and views of garbageman. The main objective of this research is to reveal the effective working model and the garbageman's view on work ethic. The number of research respondents is 200 garbagemen in Surakarta determined by using cluster random sampling. The research data were obtained by using questionnaire and then they were analyzed by using regression and linear analyses. The results of the research showed that: (1) There was no significantly positive direct effect towards the income standard on the level of effective working motivation and working satisfaction; (2) There was a significantly positive direct effect towards working model and garbageman's view on effective working motivation and effective contribution (1,93%); (3) There was a significantly positive effective effect towards working model and garbageman's view on the factors of working satisfaction level and effective contribution (2,47%); (4) There was a significantly positive effect towards working model and garbageman's view on the factors of living standard and effective contribution (6,17%); (5) There was no direct effect towards working model and garbageman's view on the factors of effective working motivation and working satisfaction through income standard factor. Therefore, there must be a revision of model on correlational variables assumed in this research.*

Kata kunci: penghasilan, kepuasan, tingkat pendidikan, etos kerja, pengangkut sampah, pandangan dunia

PENDAHULUAN

Masalah utama yang dihadapi dunia ketiga sesudah merdeka adalah kemiskinan. Karena itu, pembangunan untuk mengurangi kemiskinan menjadi faktor penting. Pembangunan berarti meningkatkan kemampuan manusia untuk mempengaruhi masa depannya. Pembangunan tidak hanya menyangkut perubahan fisik, tetapi juga membangun segi-segi manusiawi itu sendiri sedemikian rupa sehingga masyarakat memiliki kemampuan untuk memilih dan menanggapi setiap perubahan sosial secara positif. Perubahan pada basis material ke-

budayaan pada gilirannya menimbulkan perubahan pada basis mental dan kognitif kebudayaan (Kleden, 1987).

Perubahan yang terjadi di Barat tidak berlaku di Indonesia. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal. Pertama, urbanisasi yang terjadi di negara-negara berkembang bukan hanya merupakan mobilitas fisik, tetapi juga suatu mobilitas sosial budaya. Kedua, orang-orang yang datang ke kota sebagian besar terserap dalam sektor jasa (tukang becak, tukang sampah, kuli, sopir, tukang pijat, pelacur), bukan dalam sektor industri. Keadaan ini dapat me-

*Alamat korespondensi: Mojoasri A-7, Telp. 0271-851524

matikan motivasi untuk bersekolah karena meskipun mereka gagal di sektor industri masih dapat bertahan hidup di perkotaan dengan dukungan sektor informal.

Dalam rangka mengatasi masalah kemiskinan dunia ketiga, Indonesia mengawali pembangunan nasionalnya dengan pembangunan ekonomi, yang kemudian disusul industrialisasi dan investasi. Dengan kegiatan tersebut terbentuk kekayaan kelompok kecil di atas yang dapat menetes pada kelompok besar di bawah, yakni masyarakat. Hal ini disebut dengan "*trickle down effects*" (Bintoro Tjokroamidjojo & Mustopodijoyo, 1984).

Kegiatan pembangunan amat luas dimensinya dan dalam proses tersebut terjadi pemanfaatan sumber daya alam, sumber daya modal dan sumber daya manusia. Keberhasilan pembangunan telah memberikan dampak positif bagi manusia, yakni kemudahan yang diperoleh dari produk pembangunan. Akan tetapi di sisi lain, pemanfaatan sumber daya alam, modal (teknologi), dan sumber daya manusia sering kurang memperhatikan keharmonisan ekologi sehingga menurunkan kehidupan manusia. Menurunnya kualitas manusia juga didorong oleh faktor lain seperti kepadatan penduduk, kelengkapan kesempatan kerja, dan masuknya nilai-nilai budaya asing yang mencabut nilai-nilai budaya bangsa.

Terdapat beberapa alasan bahwa pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam pembangunan nasional. Pertama, perbandingan antara jumlah penduduk sebagai modal dan sebagai beban pembangunan masih kurang memadai. Kedua, sejalan dengan azas pembangunan berkelanjutan perlu penyiapan pendidikan yang mampu mengolah sumber daya alam dan mampu menghadapi tantangan dalam mempertahankan laju pembangunan. Strategi dasar dalam memberdayakan sumber daya manusia adalah bagaimana mengubah dan meningkatkan penduduk bukan sebagai "beban", tetapi sebagai subjek pembangunan.

Manusia selalu mengejar nilai-nilai yang dihayati kebenarannya. Dengan demi-

kian ada hubungan manusia sebagai subjek dengan nilai-nilai tertentu sebagai objek. Norma-etis ini menjadi pengarah bagi seluruh aktivitas manusia sehingga watak merupakan aspek susila atau moral dari kemanusiaan. Dengan demikian sifat etos adalah dinamis dan berkembang terus menerus sepanjang hidup manusia.

Etos kerja dan pandangan dunia realisasinya mengacu pada orientasi sistem nilai budaya. Pandangan dan persepsi terhadap orientasi budaya dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat penghasilan keinginan untuk maju atau berprestasi, kepuasan dalam menekuni suatu pekerjaan dan sebagainya. Persepsi ini pada akhirnya akan tampak dalam diri individu sebagai aspek evaluatif untuk berpartisipasi dalam lingkungan fisik dan lingkungan sosialnya.

Berdasarkan uraian di depan, maka muncul sejumlah permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Sejauh manakah etos dan pandangan dunia, tingkat motif berprestasi, kepuasan kerja dan penghasilan?; (2) Apakah faktor tingkat penghasilan berpengaruh terhadap etos kerja dan pandangan dunia?; (3) Apakah faktor tingkat motif berprestasi, kepuasan kerja, berpengaruh terhadap tingkat penghasilan?; (4) Bagaimanakah efek faktor tingkat motif berprestasi, kepuasan kerja, dan penghasilan terhadap etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah?.

Berbicara masalah etos kerja dan pandangan dunia, maka Geertz (1975) mendefinisikan etos itu sebagai sikap yang mendasari diri sendiri dan dunia kehidupan yang dipancarkannya. Etos merupakan aspek evaluatif dan bila dihubungkan dunia kerja, maka etos membentuk aktivitas yang bermakna bagi kehidupan dan dunia lingkungan. Etos dapat membentuk aktivitas yang berupa partisipasi atau kepedulian dunia lingkungannya. Istilah etos dalam antropologi sebagai watak yang khas, yang tampak dari luar pada gaya tingkah laku, kegemaran warga suatu masyarakat.

Mengacu pengertian etos sebagai watak, maka dalam psikologi kepribadian pengertiannya sering dicampuradukkan de-

ngan pengertian watak, yakni sifat-sifat yang khas dan menyolok pada seseorang dan menampakkan ciri-ciri yang khusus dari bentuk organisasi perasaan dan kehendak yang ditujukan pada suatu sistem nilai dan diekspresikan secara konsekuen pada perbuatan atau partisipasi yang sesuai dengan sistem nilai yang hendak dikejar. Orang yang berwatak ialah orang yang setia pada prinsip hidup dan pada diri sendiri, konsekuen pada perjuangannya dalam mengejar nilai-nilai tertentu, sekali pun banyak hambatan dan perubahan.

Dengan demikian apabila etos disamakan pemaknaannya dengan watak maka di dalamnya mengandung makna aktivitas yang aktif dari individu atau manusia dalam mengejar nilai-nilai moral/susila dari kemanusiaan yang diyakini kebenarannya sebagai objek final. Aktivitas ini berhubungan dengan nilai yang diyakini sehingga mengandung aspek evaluatif yang akan mempengaruhi kemauan individu berpartisipasi dalam lingkungannya. Partisipasi, yang telah melekat dan menjadi simbol sakral dan dapat membentuk pandangan dunia. Goldman (1973) mendefinisikan pandangan dunia adalah aktivitas pemberian makna sebagai respons terhadap situasi sosial guna menciptakan keseimbangan antara kegiatan masyarakat dan lingkungan sosial. Pemberian makna itu bersifat imajinatif dan konseptual (Geertz, 1975) sehingga makna sebagai refleksi diri merupakan hakikat sifat kemanusiaan.

Asumsi tersebut diajukan karena: (1) perilaku manusia selalu berupa respons terhadap lingkungannya; (2) kelompok sosial cenderung menciptakan pola tertentu yang berbeda dari pola yang sudah ada; (3) perilaku merupakan usaha secara tetap menuju transedensi.

Pada tahap yang paling tinggi, kebudayaan dihayati sebagai sistem kognitif sehingga kebudayaan merupakan pengetahuan kolektif (*shared knowledge*) yang akan menentukan persepsi dan definisi realitas hidup. Dengan demikian kebudayaan merupakan sumber utama pandangan dunia atau *weltanschauung* yang memungkinkan

seseorang mampu menangkap dunianya ke dalam persepsinya (*ontologi*), dan menangkapnya sebagai suatu keteraturan dan bermakna (*kosmologi*). *Ontologi* membuat kebudayaan menjadi suatu realitas, sedang *kosmologi* membuat kebudayaan menjadi suatu sistem realitas (*system of reality*) dan sistem makna (*system of meaning*) (Kleden, 1988).

Pandangan dunia dapat diterjemahkan menjadi aturan tingkah laku. Oleh karena itu, pandangan hidup tidak hanya memungkinkan seseorang untuk mengetahui dan memahami tetapi juga mengambil sikap terhadap apa yang dipahaminya. Dunia tidak hanya ditanggapi sebagai sesuatu yang ada dan teratur atau bermakna, tetapi juga sesuatu yang mengandung nilai-nilai (norma). Pada tingkat inilah kebudayaan menjelma menjadi suatu sistem nilai dan sekaligus sebagai sistem peraturan-peraturan mengenai nilai-nilai tersebut (*normative system*).

Dalam rangka mendukung eksistensinya, manusia juga memiliki kebutuhan dasar yang bersifat universal. Nichols (1965) menyebutkan ada empat dasar kebutuhan manusia, yakni kebutuhan: (1) kasih sayang; (2) merasa aman; (3) mencapai sesuatu; (4) diterima dalam kelompoknya. Maslow (1984) menyebutkan adanya lima macam kebutuhan dasar manusia, yakni kebutuhan: (1) fisik, (2) akan rasa aman; (3) untuk rasa memiliki dan cinta atau menyayangi dan disayangi; (4) untuk penghargaan diri, (5) untuk aktualisasi diri dan tumbuh. Masih ada dua kebutuhan lain, yakni (1) kebutuhan mengetahui dan memahami, (2) kebutuhan estetis.

Manusia ingin selalu kebutuhannya terpenuhi maka manusia selalu menyesuaikan diri dengan keadaan setempat sesuai dengan lingkungannya, tetapi manifestasinya berlainan. Apabila kebutuhannya terpenuhi ia akan merasa puas dan akan mengulangi perbuatannya tersebut. Keinginan tersebut menimbulkan dorongan (*drive*) dalam bentuk usaha, yakni (1) dorongan untuk mempertahankan diri; (2) dorongan untuk melanjutkan keturunan; dan (3) dorongan untuk menyatakan diri. Faktor insting dan

kebutuhan dasar ini bukan satu-satunya cara untuk menerangkan tingkah laku manusia sebab masih ada faktor lain, yakni faktor lingkungan. Titik temu antara faktor dalam diri dengan faktor lingkungan budaya akan menghasilkan suatu pola pikir dalam diri manusia.

Ada berbagai teori yang mengulas tentang motif atau motivasi, yakni (1) Teori Maslow (1954) menyebutkan bahwa setiap individu memiliki berbagai kebutuhan yang tersusun sebagai hierarki dari tingkat rendah (fisik) sampai kebutuhan tertinggi, yakni mewujudkan sendiri; (2) Teori Mc Gregor (1960) mengemukakan hakikat manusia dari dua sudut, yakni bersifat negatif (teori X) yang menyebutkan, (a) pegawai tidak suka bekerja atau cenderung menghindari; (b) pegawai tidak suka bekerja, maka harus diawasi, diancam/dihukum untuk mencapai tujuan; (c) pegawai menghindari tanggung jawab, dan (d) kerja merupakan faktor keamanan dan menunjukkan ambisi. Sudut yang bersifat positif (teori Y) meliputi: (1) pegawai menganggap pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar/sebagai permainan atau istirahat; (2) bila sudah ada kesepakatan kerja, maka pegawai bersedia mengadakan pengawasan diri; (3) orang atau pegawai dapat belajar menerima, kadang-kadang mencari tanggung jawab; dan (4) kemampuan membuat keputusan yang baik tersebar pada seluruh anggota, bukan pada pimpinan saja.

Teori harapan dari Vroom menyebutkan bahwa motivasi tergantung dari (1) pengharapan individu terhadap hasil yang khusus yang akan terjadi sebagai akibat dari perilaku tertentu dan (2) berapa banyak nilai yang diberikan seseorang pada hasil tertentu disebut valensi.

Seseorang yang tinggi kebutuhan berprestasinya cenderung bersifat: (1) ingin mengambil tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan masalah; (2) Orientasi tujuan; (3) suka tantangan dan realistis artinya suatu hasil dapat diperoleh tidak dengan adanya resiko; (4) ingin umpan-balik dalam pelaksanaan kerjanya (Kamaludin, 1989).

Atkinson (1964) menjelaskan motif berprestasi seseorang didasarkan pada kecenderungan untuk menghindari kegagalan. Seseorang yang memiliki kecenderungan meraih sukses, berarti memiliki motif meraih sukses yang tinggi dibanding dengan motif untuk menghindari kegagalan, demikian pula sebaliknya. Ada dua tipe individu, yakni: (1) individu dengan tingkat motif berprestasi yang tinggi dari motif untuk menghindari kegagalan; (2) individu dengan motif menghindari kegagalan yang lebih tinggi daripada motif berprestasi (Jung, 1978).

Kepuasan kerja memiliki pengertian yang berkaitan dengan sikap karyawan terhadap berbagai faktor yang ada dalam pekerjaan, di antaranya (1) situasi kerja; (2) hubungan sosial dalam kerja; (3) imbalan yang diterima; (4) kepemimpinan; (5) kegunaan terhadap hasil kerja; dan (6) faktor lainnya. Kepuasan kerja merupakan reaksi emosional yang kompleks terhadap pekerjaan yang berwujud perasaan senang atau tidak senang, perasaan puas atau tidak puas.

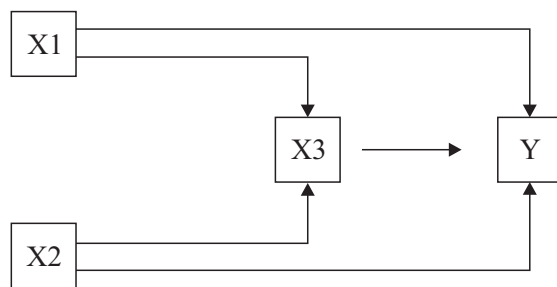
Tingkat kepuasan kerja tergantung pada jarak antara harapan, keinginan dan kebutuhan dan kenyataan yang diterima atau dirasakan oleh seseorang. Apabila jarak antara keinginan dan kenyataan makin besar akan terjadi situasi "*negative discrepancy*". Sebaliknya, apabila kenyataan yang diterima melebihi keinginan dan harapan akan terjadi situasi "*positive discrepancy*".

Dalam manajemen kepuasan kerja dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

Penampilan seseorang dalam kerja berkait erat dengan penghasilan yang diperolehnya. Penghasilan ini dipengaruhi oleh faktor individual, seperti: minat, bakat, kecerdasan, kesehatan fisik, dan faktor situasional (jabatan, kondisi kerja, peraturan dan hubungan sosial dalam kerja). Penghasilan kerja juga dipengaruhi oleh faktor: (1) intelegensi; (2) pengalaman; (3) keterampilan

pilan; (4) masa kerja; dan (5) motivasi. Menurut Yoder (1962), faktor yang mempengaruhi penghasilan adalah; (1) keahlian; (2) umur, (3) karakteristik fisik, (4) inisiatif, (5) bakat; dan (6) kestabilan emosi. Untuk memperoleh tingkat penghasilan yang tinggi diperlukan kemampuan personal dan motivasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disusun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dan sekaligus sebuah model untuk diuji secara empiris. Hal tersebut dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan:

X1 = Tingkat Penghasilan Penarik Sampah. Aspek ini secara langsung dipengaruhi oleh tingkat: (1) motif berprestasi. Makin tinggi tingkat motif berprestasi, maka makin tinggi tingkat penghasilannya; dan (2) kepuasan kerjanya. Makin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka makin tinggi tingkat penghasilannya.

X2 = Etos Kerja dan Pandangan Dunia. Aspek ini secara langsung dipengaruhi oleh tingkat: (1) motif berprestasi. Makin tinggi tingkat motif berprestasi, maka makin tinggi etos kerja dan pandangan dunianya; (2) kepuasan kerjanya. Makin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka makin tinggi etos kerja dan pandangan dunianya; dan (3) penghasilannya. Makin tinggi tingkat penghasilan, maka makin tinggi etos kerja dan pandangan dunianya.

METODE PENELITIAN

Dilihat dari model permasalahannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dan korelasional serta termasuk jenis penelitian *expost facto*.

Populasi penelitian meliputi seluruh pengangkut sampah yang berstatus sebagai tenaga harian/bulanan di tingkat Kelurahan atau Kecamatan di wilayah kota Surakarta. Karena tidak tersedianya data secara rinci mengenai banyaknya pengangkut sampah menurut macamnya, maka sampelnya diambil dengan menggunakan *cluster random sampling*. Masing-masing kecamatan secara acak diambil 40 orang pengangkut sampah sebagai sampel penelitian sehingga terdapat responden sejumlah 200 orang.

Masalah instrumen penelitian, terdapat 3 buah instrumen yang disusun untuk pengumpulan data. Untuk mengukur tingkat penghasilan pertanyaan tentang gaji, hasil sampingan, dan bonus setiap bulan langsung ditanyakan pada lembar kerja dari seperangkat instrumen ini. Konsepsi tentang tingkat penghasilan didefinisikan pada seluruh penghasilan pengangkut sampah yang diperoleh dari gaji, penjualan barang-barang bekas, dan bonus/persen dalam satu bulan. Jumlah penghasilan diberi skor 1 (Rp 50.000,- s/d Rp 75.000,-) skor 2 (Rp 80.000,- s/d Rp 105.000,00) dan skor 3 (Rp 100.000,- s/d Rp 130.000,-).

Tipe yang dikembangkan dalam penyusunan kuesioner etos kerja dan pandangan dunia, tingkat motif berprestasi dan tingkat kepuasan kerja adalah tipe Inkles, dengan rentangan skor 3-2-1, di mana skor 3 untuk jawaban A, 2 untuk jawaban B, dan 1 untuk jawaban C.

Bentuk kuesioner, adalah pilihan tertutup di mana terdapat tiga pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden pada saat wawancara berlangsung. Pengumpulan data dilaksanakan dengan wawancara mengingat tidak semua responden lancar membaca bahasa Indonesia. Pewawancara adalah mahasiswa Program Pendidikan Sejarah semester VIII yang sebelumnya dilatih dulu. Pewawancara sejumlah 40 orang.

Untuk memperoleh butir-butir instrumen yang sah dan reliabel dilakukan uji coba terhadap 30 pengangkut sampah yang dipilih secara acak di lokasi penelitian. Uji reliabilitas menggunakan teknik konsistensi internal dengan menentukan koefisien alpha dari Cronbach (1984). Hal ini dilakukan untuk mengetahui reliabilitas pengukuran tiap-tiap faktor. Untuk pengukuran secara keseluruhan digunakan rumus kombinasi linear. Butir-butir yang sah (valid terdapat 33 butir untuk kuesioner etos kerja dan pandangan dunia, 20 butir untuk kuesioner motif berprestasi, dan 20 butir untuk kuesioner tingkat kepuasan kerja.

Hasil uji coba reliabilitas instrumen etos kerja dan pandangan dunia ditemukan koefisien keandalan (rtt) = 0,954 dan Brown (rbb) = 0,976. Instrumen tingkat motif berprestasi ditemukan koefisien keandalan (rtt) = 0,875 dan Brown (rbb) = 0,933. Instrumen

tingkat kepuasan kerja ditemukan koefisien keandalan (rtt) = 0,951 dan Brown (rbb) = 0,975. Pengujian reliabilitas terhadap tingkat penghasilan tidak dapat dilakukan karena bukan mengukur suatu bentukan.

Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi dan analisis jalur. Sebelum dilakukan analisis telah dilakukan uji persyaratan yang meliputi uji normalitas distribusi, homogenitas varian galat, dan multikolinieritas antarvariabel bebas.

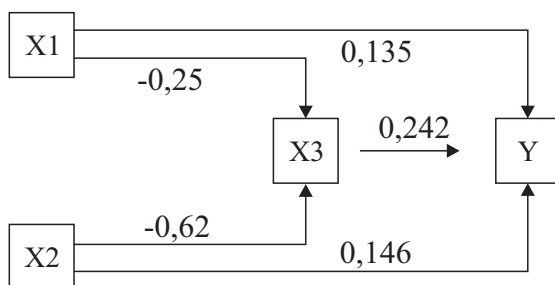
HASIL DAN PEMBAHASAN

Model penuh (*full model*) dari penelitian ini diestimasi oleh dua persamaan regresi. Regresi pertama memprediksi tingkat penghasilan, regresi kedua memprediksi etos kerja dan pandangan dunia. Hasil penghitungan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Hubungan Antarvariabel

VARIABEL BEBAS	VARIABEL TERIKAT	
	Penghasilan	Etos Kerja
Penghasilan (X3)		0,242
Kepuasan Kerja (X2)	-0,035	0,146
Motif Berprestasi (X1)	-0,062	0,135
R (ganda)	-	0,325
Koefisien Determ. (R ²)	-	0,106

Jika koefisien-koefisien di atas digambarkan dalam bentuk diagram model penuh, maka dapat digambarkan pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Pola Hubungan dan Koefisien Jalur dalam Model Penuh

Regresi pertama dari model di atas memprediksi tingkat penghasilan merupakan fungsi dari dua variabel eksogenus, yaitu tingkat kepuasan kerja (X1) dan tingkat motif berprestasi (X2). Hasil konfirmasi dari analisis data ternyata kedua variabel tersebut tidak memberikan kontribusi signifikan dalam memprediksi tingkat penghasilan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa (1) tidak ada efek langsung yang signifikan terhadap tingkat penghasilan oleh faktor tingkat motif berprestasi; dan (2) tidak ada efek langsung yang signifikan terhadap tingkat penghasilan oleh faktor tingkat kepuasan kerja.

Regresi kedua dari model penuh di atas menunjukkan pula bahwa etos kerja dan pandangan dunia adalah fungsi dari dua variabel bebas dari satu variabel *intervening*. Masing-masing adalah tingkat motif berprestasi dan tingkat kepuasan kerja sebagai variabel *exogenous*, serta tingkat penghasilan sebagai variabel *intervening*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap etos kerja dan pandangan dunia ($P < 0,01$). Dengan demikian

varian skor etos kerja dan pandangan dunia yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas sebesar 10,594%, di mana dari ukuran koefisien regresi dapat diketahui kontribusi terbesar adalah variabel tingkat penghasilan sebesar 6,174%, yang kemudian diikuti variabel tingkat kepuasan kerja sebesar 2,428% dan variabel tingkat motif berprestasi sebesar 1,893%. Kontribusi masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas

Variabel Bebas	Sumbangan Relatif (SR) %	Sumbangan Efektif (SE) %
Motif Berprestasi (X1)	18,813	1,993
Kepuasan Kerja (X2)	22,914	2,428
Penghasilan (X3)	58,273	6,174
Total	100,000	10,594

Hasil-hasil di atas ternyata mendukung pula hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Karena itu dapat dikatakan bahwa: (1) ada efek langsung yang signifikan terhadap etos kerja dan pandangan dunia oleh faktor tingkat motif berprestasi, di mana makin tinggi tingkat motif berprestasi, maka makin tinggi pula derajat etos kerja dan pandangan dunia, (2) ada efek langsung yang signifikan terhadap etos kerja dan pan-

dangan dunia oleh faktor tingkat kepuasan kerja, di mana makin tinggi tingkat kepuasan kerja, makin tinggi pula etos kerja dan pandangan dunia; dan (3) ada efek langsung yang signifikan terhadap etos kerja dan pandangan dunia oleh faktor tingkat penghasilan, di mana makin tinggi penghasilan, maka makin tinggi pula etos kerja dan pandangan dunia. Secara hasil analisis jalur dapat disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Jalur

Reg	Y	X	r	Jalur	t	P	efek	Efek Total
1	X2	X1	-0,035	-0,035	0,497	0,626	0,001	0,001
2	X3	X1	-0,025	-0,028	0,700	0,700	0,001	
		X2	-0,064	-0,063	0,882	0,535	0,004	0,005
3	X4	X1	0,135	0,147	2,077	0,037	0,020	
		X2	0,146	0,167	2,343	0,005	0,024	
		X3	0,242	0,256	3,776	0,000	0,062	0,106

Dari hasil-hasil yang diperoleh tersebut di atas, revisi terhadap model perlu dilakukan, karena koefisien jalur untuk semua hubungan kausal variabel dalam penelitian ini sebagian tidak terbukti. Dengan

demikian perlu revisi model berdasar data yang ditemukan.

Berdasarkan hasil analisis data di atas telah diperoleh masing-masing koefisien jalur dari setiap hubungan yang telah di-

asumsikan sebelumnya dan telah diperoleh pula satu model tentang etos kerja dan pandangan dunia yang didukung oleh data. Langkah selanjutnya adalah perlu melakukan dekomposisi efek variabel bebas untuk mengetahui secara detail karakteristik hubungan antarvariabel yang dilibatkan dalam model. Model yang diusulkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *intervening* - tingkat penghasilan (X3) diasumsikan mempunyai hubungan yang positif dan langsung dengan etos kerja dan pandangan dunia (X4). Begitu pula, struktur model mengasumsikan bahwa variabel *exogenous* - tingkat motif berprestasi (X1) dan tingkat kepuasan kerja (X2) - secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh langsung terhadap etos kerja dan pandangan dunia (X4) dan pengaruh tak langsung melalui peningkatan kadar penghasilan (X3). Dengan demikian variabel *exogenous* juga mempunyai pengaruh langsung terhadap tingkat penghasilan.

Dari sajian dekomposisi efek antarvariabel dalam model diketahui bahwa (1) tingkat motif berprestasi tidak mempunyai efek langsung yang signifikan terhadap tingkat penghasilan sehingga tidak mempunyai kontribusi penting terhadap tingkat penghasilan. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menunjuk dalam penelitian ini tidak didukung oleh data; (2) tingkat kepuasan kerja tidak mempunyai efek langsung yang signifikan terhadap tingkat penghasilan sehingga tidak mempunyai kontribusi penting terhadap tingkat penghasilan; (3) tingkat motif berprestasi mempunyai efek langsung yang signifikan terhadap tingkat etos kerja dan pandangan dunia. Ini berarti bahwa variabel tingkat motif berprestasi adalah faktor yang mempunyai kontribusi penting terhadap etos kerja dan pandangan dunia, di mana makin tinggi tingkat motif berprestasi, maka makin tinggi pula tingkat etos kerja dan pandangan dunia; (4) tingkat kepuasan kerja mempunyai efek langsung yang signifikan terhadap tingkat etos kerja dan pandangan dunia. Ini berarti bahwa variabel tingkat kepuasan kerja adalah faktor yang mempunyai kontri-

busi penting terhadap etos kerja dan pandangan dunia, di mana makin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka makin tinggi pula tingkat etos kerja dan pandangan dunia; (5) tingkat penghasilan mempunyai efek langsung yang signifikan terhadap etos kerja dan pandangan dunia. Ini berarti bahwa variabel tingkat penghasilan adalah faktor yang mempunyai kontribusi penting terhadap etos kerja dan pandangan dunia, di mana makin tinggi tingkat penghasilan, makin tinggi pula tingkat etos kerja dan pandangan dunia.

Diketahui pula bahwa dua variabel bebas X1 dan X2 tidak mempunyai efek tak langsung terhadap etos kerja dan pandangan dunia melalui peningkatan kadar penghasilan. Ini membuktikan bahwa tingkat penghasilan tidak mempunyai peranan sebagai variabel antara dalam meningkatkan efek total terhadap etos kerja dan pandangan dunia.

Dengan demikian secara umum, hasil analisis jalur mengkonfirmasi perlu adanya revisi model hubungan antarvariabel yang diusulkan. Secara jelas korelasi murni antara variabel motif berprestasi dan kepuasan kerja serta variabel *intervening* tingkat penghasilan dengan variabel terikat etos kerja dan pandangan dunia disajikan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Parsial

Statistik	r parsial	P
r _{1,y-2,3}	0,154	0,028
r _{2,y-1,3}	0,173	0,014
r _{3,y-1,2}	0,260	0,000

Berdasarkan temuan data di depan, maka dikemukakan pembahasan sebagai berikut. Secara umum hasil analisis telah mengkonfirmasi bahwa model hubungan variabel yang diasumsikan dalam penelitian perlu direvisi. Berdasarkan landasan teori yang ada pada tingkat penghasilan dipengaruhi oleh faktor tingkat motif berprestasi dan tingkat kepuasan kerja (faktor psikologis). Dari hasil analisis menunjukkan hal yang menarik dan kontroversial karena

kedua faktor psikologis tersebut ternyata tidak berpengaruh terhadap faktor tingkat penghasilan. Penjelasan terhadap kenyataan ini diduga bahwa pada pekerja kasar, yakni yang hanya mengandalkan kekuatan fisik dalam bekerja, maka faktor psikologis tidak berpengaruh pada tingkat penghasilan atau produktivitas (Kleden, 1988). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Praktiknya, dkk. (1993) terhadap pekerja pencetak genting dan batu bata di Jawa Tengah, yang menyatakan bahwa faktor motif berprestasi dan faktor kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap tingkat produktivitas pekerja pencetak genting dan bata. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan yang menggunakan keterampilan yakni penjilidan buku dan pelinting rokok ternyata kedua faktor psikologis tersebut mempengaruhi tingkat produktivitas.

Motif berprestasi, kepuasan kerja dan tingkat penghasilan, berpengaruh terhadap etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah. Hasil ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa etos kerja dan pandangan dunia bersifat dinamis. Artinya, ada berbagai faktor yang dapat berpengaruh atau memberikan kontribusi terhadap etos kerja dan pandangan dunia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pertama, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tingkat penghasilan motif berprestasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan langsung terhadap etos kerja dan pandangan dunia pengangkut

sampah. Tingkat penghasilan terbesar peranannya dalam menjelaskan varian tingkat etos kerja dan pandangan dunia, kemudian diikuti tingkat kepuasan kerja dan motif berprestasi. Diketahui pula bahwa tingkat motif berprestasi dan tingkat kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh tak langsung terhadap etos kerja dan pandangan dunia melalui faktor tingkat penghasilan. Kedua, tidak ada efek langsung tingkat motif berprestasi dan tingkat kepuasan kerja terhadap tingkat penghasilan. Ketiga, secara keseluruhan model untuk menjelaskan etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah di Kotamadya Surakarta yang diusulkan dalam penelitian ini perlu direvisi sesuai dengan hasil analisis data.

Berdasarkan kesimpulan di muka, maka dikemukakan saran sebagai berikut. Pertama, dengan melihat kontribusi ketiga variabel bebas, yakni motif berprestasi, kepuasan kerja dan tingkat penghasilan terhadap etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah, maka bagi pejabat yang membawahi para pengangkut sampah perlu memberikan perlakuan yang lebih baik sebagai sarana peningkatan faktor psikologis dalam rangka meningkatkan etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah.

Kedua, dengan melihat bahwa faktor penghasilan memberikan kontribusi yang paling besar dalam meningkatkan etos kerja dan pandangan dunia pengangkut sampah, maka pada pejabat yang berwenang perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap kelayakan gaji pengangkut sampah.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, J.W. (1964). *An Introduction to Motivation*. New York: D. Van Nostrand.
- Bintoro Tjokroamidjaya & Mustopadijaya. (1984). *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung.
- Cronbach, Lj. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper and Row Publisher.
- Geertz, Clifford. (1975). *The Interpretation of Culture*. London: Hutchinson.

- Goldman, Lucien. (1973). *Genetic Structuralism in the Sociology of Literature*. Harmondsworth: Penguin.
- Jung, S. (1978). *Understanding Human Motivation: A cognitive approach*. New York: MacMillan Publishing Co, Inc.
- Kamaludin. (1989). *Manajemen*. Jakarta: Depdikbud Dirjen Dikti.
- Kleden, Ignas. (1988). *Sikap Ilmiah dan Kritik Kebudayaan*. Jakarta: LP3ES.
- Maslow, Abraham. (1984). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Pub.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Nicholds, Elizabeth. (1965). *A Primer of Social Case Work*. New York and London: Columbia University Press.
- Yoder, D. (1962). *Personal Management and Industrial Relations*. New York: Prentice Hall, Inc.