

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan pada bab pertama. Beberapa kesimpulan yang diperoleh berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School sangat puas. Hal ini dapat dilihat dari respons mereka, bahwa mayoritas menyatakan puas dan sangat puas, terutama pada aspek *ability utilization*, *advancement*, *authority*, *coworkers*, *recognition*, dan *human relations supervision*. Namun demikian, terdapat pernyataan sangat tidak puas pada aspek *working condition*, *company policies & practices*, dan *compensation*. Para guru menyatakan mereka memiliki kepuasan yang sangat rendah terhadap aspek *working condition*, khususnya pada ruangan belajar yang dirasa kurang memiliki ventilasi udara sehingga terasa panas dan sesak. Sedangkan aspek *company policies & practices*, yaitu kebijakan penggantian alat musik di Sinfonia Music School dirasa masih kurang. Para guru merasa pihak Sinfonia jarang melakukan penggantian atau perbaikan terhadap alat musik yang sudah rusak, padahal alat musik tersebut merupakan sarana yang penting bagi sekolah musik. Selain itu, pada aspek *compensation*, para guru sering mengeluh karena gaji yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan tugas & tanggung jawab yang dilakukan.
- b. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan para guru di Sinfonia Music school adalah *ability utilization*; *advancement*; *authority*; *compensation*; *company policies and practices*; *co worker*; *human relations supervision*; *recognition*; dan *working condition* (George & Jones, 2012:76). Hal ini ditunjukkan oleh nilai perhitungan modus yang menunjukkan *ability utilization*

memiliki nilai modus pada jawaban sangat puas, *advancement* memperoleh nilai modus pada jawaban sangat puas, *authority* memiliki nilai modus pada jawaban sangat puas, *compensation* memiliki nilai modus pada jawaban tidak puas, *company policies & practices* juga memiliki perhitungan modus pada jawaban tidak puas dan *working condition* juga memiliki perhitungan modus pada jawaban tidak puas. Sedangkan *coworkers*, *human relation supervision*, dan *recognition* memiliki perhitungan modus pada jawaban puas.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis ingin mengajukan beberapa saran dan upaya yang dapat dipertimbangkan oleh pemilik Sinfonia Music School yang diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan di masa yang akan datang. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada Sinfonia Music School :

- a. Dari kesimpulan di atas, nampak bahwa ketidakpuasan para guru terdapat pada aspek *working condition* dimana hal ini berkaitan dengan fasilitas di tempat kerja seperti ventilasi yang baik, kebisingan antar ruangan, dan lain-lain. Sebaiknya pemilik Sinfonia lebih memperhatikan fasilitas yang ada di tempat kerja agar dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan nyaman bagi para guru.
- b. Selain ketidakpuasan terhadap *working condition*, diketahui bahwa terdapat ketidakpuasan pada *company practices and policies*. Pemilik Sinfonia sebaiknya melakukan kebijakan untuk mengganti atau memperbaiki alat musik yang sudah rusak dan lebih memperhatikan alat-alat musik yang digunakan agar proses belajar dan mengajar menjadi lebih maksimal.
- c. Berdasarkan kesimpulan di atas juga, nampak bahwa ketidakpuasan terdapat pada aspek *compensation* dimana para karyawan merasa mendapat imbalan khususnya honor yang kurang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaiknya pihak Sinfonia lebih memerhatikan besaran imbalan yang diberikan kepada guru, terutama jika para guru diwajibkan hadir di hari

Minggu atau bukan hari kerja agar para guru merasa lebih bersemangat dan merasa imbalan sesuai dengan apa yang dikerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA., A. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Angelo Kinicki, R. K. (2013). *Organizational Behavior Key Concepts, Skills and Best Practices*. Boston: McGraw Hill.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of Executive*.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1993). Autonomy as a Moderator of The Relationship Between the Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 111-118.
- Bowling, N. A. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Business and Psychology*, 89-104.
- Bungin, B. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Prenada Media.
- Chatzkel, J. (2004). Greater Phoenix as a Knowledge Capital. *Journal of Knowledge Management*, 61-72.
- Cooper, W. H., & Withey, M. J. (2009). The Strong Situation Hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*, 62-72.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Fadel, M. (2009). *Reinventing Government*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fuad, M. (2004). *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012).
- Gibson, D. E. (2003). Exploring The Impact of Role Model on Older Employees. *Career Development International*, 198-209.

- Gibson, James L. et al;. (2012). *Organization: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Gozali, A., & Chariri. (2007). *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Gu, Z., & Siu, S. (2009). Drivers of Job Satisfaction as Related to Work Performance in Macao Casino Hotels. *International Journal of Contemporary Hospital Management*, 561-578.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Helfert, E. A. (1996). *Teknik Analisis Keuangan*.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resource Management 8th Edition*. Irwin/McGraw-Hill.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship. *Psychological Bulletin*, 376-407.
- Kearns, P. (2011). *HR Strategy*.
- Keban, J. (2004). *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior Key Concepts, Skills, and Best Practices*. Boston: McGraw Hill.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. 243.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, R. D. (2009). Situational Strength and Assessing It's Interactive Effects. *Journal of Management*, 1010-1041.
- Moerdiyanto. (2010). *Tingkat Pendidikan Manajer dan Kinerja Perusahaan Go-Public*.
- Mooney, J. D. (1939). *Principles of Organization*.

- Noe, R. A., A, J. R., & Hollenbeck, B. G. (2006). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. New York: McGraw-Hill.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2004).
- PT. RENOM INFRASTRUKTUR INDONESIA. (2016, Agustus). Retrieved from Beyond.asia: <https://beyond.asia/memperkirakan-dampak-robot-di-produktivitas-dan-pekerjaan/>
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. San Diego: Prentice Hall International.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2*. PT. Indeks.
- Robert, K., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, M. L., & Jackson, J. H. (2000). *Human Resource Management*. South Western College Publishing.
- Rutoto, S. (2007). *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Saunders, L. (2009). *Research Methods for Business*. Pearson.
- Sawitri, D., & Suswati, E. (2016). THE IMPACT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATION COMMITMENT, ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Journal of Organizational Innovation*, 24-45.
- Schermerhorn, J. R., & Hunt, J. G. (1988). *Managing Organizational Behavior*. United States: John Wiley & Sons. Inc.

- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley.
- Sengupta, S. (2011). An Exploratory Study on Job and Demographic Attributes Affecting Employee Satisfaction. *Strategic Outsourcing: an International Journey*, 248-273.
- Siengthai, S. (2012). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. 162-180.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Stone, R. J. (2005). *Human Resource Management*. Australia: John Wiley and Sons Australia.
- Sugiyono. (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- Swastha, B., & Sukotjo. (2007). *Pengantar Bisnis Modern*.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2008). *Organizational Behavior and Personal Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Inc.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widiyanto, J. (2012). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.