

FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN MUNCULNYA
KEPUASAN KERJA PARA GURU DI SINFONIA MUSIC
SCHOOL BANDUNG, 2018



SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

Evlyn

2014120152

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
(Terakreditasi Berdasarkan Keputusan BAN-PT
No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)
BANDUNG
2019

**FACTORS THAT CAUSE TEACHER'S JOB SATISFACTION AT
SINFONIA MUSIC SCHOOL BANDUNG, 2018**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
to obtain a Bachelor's Degree in Economics

By:

Evlyn

2014120152

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

MANAGEMENT STUDY PROGRAM

(Accredited based on The Decree of BAN-PT

No.227/SK/B-PT/AK-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG

2019

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN MUNCULNYA
KEPUASAN KERJA PARA GURU DI SINFONIA MUSIC
SCHOOL BANDUNG, 2018**

Oleh:

Evlyn

2014120152

PERSETUJUAN SKRIPSI

Bandung, Desember 2018

Ketua Program Studi Manajemen,

Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si.

Pembimbing,

Dr. FX. Supriyono, Drs., MM

PERNYATAAN :

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Evlyn
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 10 Oktober 1996
Nomor Pokok Mahasiswa : 2014120152
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

JUDUL:

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KEPUASAN KERJA PARA GURU DI
SINFONIA MUSIC SCHOOL BANDUNG, 2018**

dengan,
Pembimbing : Dr. FX. Supriyono, Drs., MM

SAYA MENYATAKAN

Adalah benar – benar karya tulis saya sendiri;

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadar atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU. No.20 Tahun 2003:
Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,
Dinyatakan tanggal : 9 Desember 2018
Pembuat pernyataan:



(Evlyn)

Sumberdaya manusia merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari perusahaan karena memiliki peranan penting di perusahaan terutama dalam hal perencanaan, pengambilan keputusan, sampai pelaksanaan kegiatan usaha. Sumberdaya manusia tersebut perlu dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Para Guru di Sinfonia Music School Bandung, 2018”, bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan para guru di institusi tersebut. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif, diperoleh hasil sebagai berikut, *pertama*: tingkat kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School tergolong sangat tinggi (40%). *Kedua*: masih terdapat beberapa faktor yang menghambat kepuasan kerja mereka, yaitu faktor *compensation*, *company practices and policies*, dan *working condition*. Dari hasil tersebut, penulis memberikan saran kepada Sinfonia Music School untuk lebih memerhatikan besarnya imbalan yang diberikan kepada para guru, terutama jika para guru diwajibkan untuk masuk kerja pada hari Minggu. Selain itu, pihak institusi juga dapat memperbaiki fasilitas ruangan belajar dengan ventilasi yang lebih baik sehingga menciptakan kondisi kerja lebih nyaman serta perlunya melakukan kebijakan dalam penggantian atau perbaikan alat musik yang sudah rusak.

keyword: kepuasan kerja, compensation, company practices and policies, working condition

ABSTRACT

Human resources is an element in the company that can not be separated because it has an important role in planning, decision making, and the implementation of

business activities. It needs to be managed properly to help the achievement of the organizational's goals. In this research that titled "Factors that Influence Teacher's Job Satisfaction in Sinfonia Music School Bandung, 2018", purposed to indentify level of teacher's job satisfaction and the factors that influence it. The method of the research is the descriptive research. Based on the analysis of this research, found that, *first*: teacher's job satisfaction at Sinfonia Music School is very high (40%). *Second*: Some factors still inhibit their job satisfaction, that are compensation, company practices and policies, and working condition. Because of that, the author gives suggestions for the institution to provide more attention to factors such as compensation, create a better working condition, and policies that improving broken instruments.

keyword: job satisfaction, compensation, company practices and policies, working condition

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala perlindungan, berkat, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Para Guru di Sinfonia Music School”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Parahyangan. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses pembuatan skripsi ini sampai selesai, yaitu kepada :

1. Keluarga, papa, mama, serta kakak yang telah bekerja keras, berkorban, dan mendukung penulis hingga dapat menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan.
2. Bapak Dr. FX. Supriyono, Drs., MM, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan ilmu, bimbingan, dan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M. Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan sekaligus sebagai dosen pembimbing dari penulis.
4. Bapak Glenn Latuheru dan Ibu Sanny selaku pemilik Sinfonia Music School yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan observasi dan memberikan informasi yang dibutuhkan penulis untuk penulisan skripsi.
5. Para guru di Sinfonia Music School yang telah bersedia dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
6. Angeline Gloria yang selalu memberikan dukungan dan iming-iming makanan jika penulis berhasil menyelesaikan penelitian ini.
7. Julia marlin dan Ray selaku teman seperguruan MI yang sudah lulus duluan, terimakasih untuk bantuan skripsi nya, sukses terus kalian!
8. Samuel ray yang sering terlupakan oleh penulis, selaku teman SMA namun bertemu lagi di kampus, terimakasih sudah mau memberikan program SPSS!

9. Vina dan ferji selaku teman penulis di kampus dan tim buy me cheap, tetel yang lama tak jumpa, sukses selalu kalian!
10. Deo yang sudah membantu penulis dalam banyak hal, terutama dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih sudah selalu ada!
11. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Bandung, 12 Desember 2018

Evlyn

ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR DIAGRAM.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Latar belakang.....	Error! Bookmark not defined.
1.2. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3. Tujuan penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.4. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.5. Kerangka pemikiran	Error! Bookmark not defined.
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.1.1. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2.2. Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.

2.3. Faktor-faktor yang Menyebabkan Kepuasan Kerja.....	11
2.4. Teori Job Facet.....	18
2.4.1. Ability utilization (Pemanfaatan kemampuan).....	19
2.4.2. Achievement (Prestasi).....	20
2.4.3. Activity.....	20
2.4.4. Advancement (Kemajuan).....	20
2.4.5. Authority.....	20
2.4.6. Company Policies and practices.....	21
2.4.7. Compensation.....	21
2.4.7.1. Jenis-jenis Kompensasi.....	22
2.4.7.2. Sistem Kompensasi.....	22

2.4.8. Coworkers.....	22
2.4.9. Creativity.....	22
2.4.10. Independence.....	22
2.4.11. Moral values.....	22
2.4.12. <i>Recognition</i> (Pengakuan)	23
2.4.13. <i>Responsibility</i> (Tanggung jawab)	23
2.4.14. Security.....	23
2.4.15. Social service.....	23
2.4.16. Social status.....	23
2.4.17. Human relations supervision.....	23
2.4.18. Technical supervision.....	24
2.4.19. <i>Variety</i> (Variasi)	24
2.4.20. <i>Working condition</i> (Kondisi Kerja)	24

BAB 3 METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1. Metode Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.1. Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Populasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.3. Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
3.1.4. Pengukuran Variabel.....	Error! Bookmark not defined.

3.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.1.5.1. Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
3.1.5.2 Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
3.1.6 Teknik Pengolahan Data	Error! Bookmark not defined.
3.2. Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.1. Profil Perusahaan	Error! Bookmark not defined.
3.2.2. <i>Job Description</i> Perusahaan.....	Error! Bookmark not defined.
3.2.3. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1. Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.1.1. Analisis Perhitungan Modus	Error! Bookmark not defined.
4.1.2. Analisis Perhitungan Nilai Tengah	Error! Bookmark not defined.
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1. Tabel <i>Job Facet</i>	21-22
Tabel 3.1. Tabel Operasional Variabel	31-34
Tabel 3.2. Tabel Pengukuran Variabel	34-36
Tabel 3.3. Tabel Perhitungan Variabel	37-38

Tabel 3.4.	Tabel Hasil Perhitungan <i>Cronbach's Alpha item Job Satisfaction</i>	39
Tabel 3.5.	Tabel Pembobotan skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3.6.	Tabel Pegawai	41-42
Tabel 4.1.	Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja	46-47
Tabel 4.2.	Hasil Analisis Indikator <i>Ability Utilization</i>	48
Tabel 4.3.	Hasil Analisis Indikator <i>Advancement</i>	49
Tabel 4.4.	Hasil Analisis Indikator <i>Authority</i>	50
Tabel 4.5.	Hasil Analisis Indikator <i>Compensation</i>	51
Tabel 4.6.	Hasil Analisis Indikator <i>Company Policies & Practices</i>	52-53
Tabel 4.7.	Hasil Indikator <i>Co-Worker</i>	54
Tabel 4.8.	Hasil Analisis Indikator <i>Human Relations Supervision</i>	55-56
Tabel 4.9.	Hasil Analisis Indikator <i>Recognition</i>	57
Tabel 4.10.	Hasil Analisis Indikator <i>Working Condition</i>	58
Tabel 4.11.	Tabel Batas Nilai Tengah	59
Tabel 4.12.	Tabel Hasil Nilai Tengah	60
Tabel 4.13.	Hasil Analisis Kepuasan Kerja	60-61

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1. Gambar Faktor Kepuasan Kerja	15
Gambar 2.2. Gambar Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	27

DAFTAR BAGAN

	Hal
Bagan 3.1. Struktur Organisasi Sinfonia Music School	45

DAFTAR DIAGRAM

	Hal
Diagram 4.1. Hasil Analisis Tingkat Kepuasan Kerja	47
Dagram 4.2. Hasil Analisis Indikator <i>Ability Utilization</i>	48
Diagram 4.3. Hasil Analisis Indikator <i>Advancement</i>	49
Diagram 4.4. Hasil Analisis Indikator <i>Authority</i>	50
Diagram 4.5. Hasil Analisis Indikator <i>Compensation</i>	51
Diagram 4.6. Hasil Analisis Indikator <i>Company Policies & Practices</i>	53
Diagram 4.7. Hasil Indikator <i>Co-Worker</i>	55
Diagram 4.8. Hasil Analisis Indikator <i>Human Relations Supervision</i>	56
Diagram 4.9. Hasil Analisis Indikator <i>Recognition</i>	57
Diagram 4.10. Hasil Analisis Indikator <i>Working Condition</i>	58

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1 Lampiran Kuesioner Penelitian	69-70
Lampiran 2 Lampiran Foto-foto Dokumentasi Penelitian	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Dunia bisnis berkembang pesat pada era globalisasi ini, dikarenakan pasar semakin terbuka dan diikuti dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Perkembangan bisnis tersebut memaksa setiap perusahaan untuk melakukan perubahan agar dapat bersaing dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Perusahaan yang tidak dapat mengikuti perubahan pada era globalisasi ini tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan sejenis pada industri yang sama karena tidak dapat menyesuaikan berbagai tuntutan yang ada di pasar global.

Tujuan utama perusahaan pada dasarnya adalah untuk memperoleh laba sebagai manfaat yang diperoleh dari kegiatan usaha. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan berbagai sumberdaya, salah satu yang terpenting adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya tersebut menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan dan kemunduran organisasi serta memegang peran penting dalam menjalankan aktivitas yang ada di perusahaan mulai dari perencanaan sampai pengambilan keputusan. Tanpa adanya sumberdaya manusia, perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas apapun. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya seefektif mungkin karena hal tersebut akan menentukan kesuksesan dan keberhasilan perusahaan.

Kegagalan dalam pengelolaan sumberdaya manusia dapat berakibat cukup serius, baik itu berupa tidak tercapainya tujuan perusahaan, maupun munculnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada pencapaian tujuan. Banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di suatu perusahaan, diantaranya adalah besarnya gaji atau imbalan yang dibayarkan, pekerjaan itu sendiri, hubungan antarsesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan untuk dipromosikan, dan sebagainya.

Menurut (Gibson et al, 2012), dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, beberapa penelitian lain tidak

menghasilkan kesimpulan yang sama. Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja tidak dapat selalu dikatakan positif.

Dalam hubungannya dengan komitmen organisasional, beberapa penelitian tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional, seperti yang dikutip oleh Kreitner & Kinicki (2013) menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan memiliki hubungan yang kuat, artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi juga komitmen organisasional. Demikian pula menurut Robbins & Judge (2013) komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut sangat perlu dimiliki oleh karyawan. Kepuasan merupakan hal yang berubah-ubah dan tentu saja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja. Menurut Veithzal Rivai (2009:856), kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

Kepuasan kerja, pada dasarnya dihasilkan oleh sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan : gaya kepemimpinan, kebijakan dan peraturan, hubungan antara rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan gaji yang diberikan perusahaan (Schermerhorn & Hunt, 2010). Secara umum, kepuasan kerja dapat diartikan seberapa senang dan puasnya karyawan saat melakukan suatu pekerjaan & berada di lingkungan kerja.

Sinfonia Music School merupakan salah satu lembaga pendidikan musik *non-formal* di Bandung. Institusi tersebut di atas berada dalam satu naungan dengan Sinfonia Music Center. Sejak didirikan pada tahun 2008, institusi tersebut berfokus pada pendidikan musik secara umum, yang hingga saat ini terus berkembang dan memiliki tujuh ruang musik, dengan fasilitas *white board* dan

exhaust fan pada masing-masing ruangan. Untuk alat-alat musik, Sinfonia memiliki dua buah gitar, dua buah biola, dua buah piano akustik, dua buah piano elektrik, dan satu buah *keyboard* yang terbagi di tujuh ruangan belajar mengajar.

Sinfonia Music School memiliki jumlah murid sebanyak 200 orang dan jumlah guru sebanyak 28 orang pada tahun 2018. Meskipun institusi tersebut sudah berdiri cukup lama, yakni 10 tahun, institusi tersebut harus tetap memperhatikan guru-guru terutama dalam hal kepuasan kerja di lembaga pendidikan tersebut. Seperti yang telah kita ketahui, profesi sebagai guru musik memerlukan komitmen yang tinggi karena akan berdampak terhadap perkembangan murid. Jika komitmen rendah, maka akan sering terjadi penggantian guru (*turnover*) dan hal ini akan berdampak secara langsung terhadap perkembangan murid dikarenakan murid harus beradaptasi kembali. Dalam hal ini, peran kepuasan kerja menjadi sangat penting karena jika kepuasan kerja rendah, maka komitmen para guru juga akan rendah. Dan pada akhirnya para guru akan cenderung mencari pekerjaan di tempat lain.

Data Sinfonia Music School dalam satu tahun terakhir menunjukkan bahwa terdapat 8 orang guru yang meninggalkan institusi. Di samping itu, penulis melakukan wawancara singkat kepada beberapa guru dan ternyata para guru mengeluhkan imbalan yang kurang, bahkan institusi tidak memberikan imbalan ketika para guru diwajibkan bekerja pada hari Minggu. Selain itu, para guru mengatakan bahwa imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan dan tidak sebanding dengan yang diberikan perusahaan lain dengan pekerjaan sama. Biasanya, institusi lain menerapkan waktu kursus hanya 30 menit namun dengan biaya lebih mahal, sedangkan Sinfonia menerapkan waktu kursus 45 menit dengan biaya yang jauh lebih murah. Dari wawancara singkat juga diketahui bahwa tidak hanya terdapat masalah pada imbalan, tetapi juga masalah pada kondisi kerja yang dikeluhkan oleh para guru. Mereka merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang kurang nyaman di tempat kerja. Seringkali para guru dan murid merasa bahwa ruangan terlalu sesak, tidak memiliki ventilasi, dan panas sehingga mengganggu kegiatan belajar mengajar. Selain itu, para guru merasa bahwa pemilik institusi

kurang memperhatikan dan memperbaiki fasilitas di tempat kerja. Para guru merasa bahwa fasilitas di Sinfonia kurang memadai dan mendukung seperti alat musik yang sudah rusak, kurangnya kursi piano, dan ruangan belajar yang tidak kedap suara. Hal-hal yang disebutkan di atas dapat menjadi faktor yang menyebabkan kepuasan kerja menurun sehingga akan menyebabkan *organizational commitment* juga menurun.

Bedasarkan uraian di atas, penulis ingin mengajukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor Penyebab Munculnya Kepuasan Kerja Para Guru di Sinfonia Music School Bandung, 2018”.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah yang akan dipaparkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan munculnya kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School?

1.3. Tujuan penelitian

Bedasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan munculnya kepuasan kerja para guru di Sinfonia Music School.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat, antara lain yaitu:

- a. Bagi Sinfonia Music School

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada institusi mengenai pentingnya kepuasan kerja pada karyawan dan guru dalam rangka pencapaian tujuan institusi tersebut.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam menambah wawasan serta pengetahuan penulis mengenai penerapan teori job satisfaction dalam realitas organisasi.

1.5. Kerangka pemikiran

Kepuasan kerja dapat ditunjukkan dari ada atau tidaknya kesesuaian antara harapan seseorang untuk pekerjaannya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasinya terhadap karakteristik pekerjaannya. Menurut Smith, Kendall & Hullin (dalam Luthans, 2010) kepuasan kerja juga bersumber dari berbagai aspek di dalam pekerjaan seperti: pekerjaan itu sendiri; imbalan atau gaji; hubungan sesama rekan kerja; hubungan dengan atasan; dan kesempatan promosi. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kesesuaian tinggi dengan aspek-aspek tersebut akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, sehingga mereka cenderung akan bekerja sebaik mungkin di institusi tersebut.

Terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, meningkatnya motivasi, dan kecenderungan karyawan untuk tetap berada di perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan dimungkinkan dapat menurun dan pada akhirnya kinerja perusahaan secara keseluruhan menurun pula. Di samping itu, dimungkinkannya timbul perasaan malas pada pekerjaan, dan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ada beberapa teori kepuasan kerja, yaitu : *job facet theory*; *Herzberg motivator-hygiene theory*; *the discrepancy theory* dan *Steady-State theory* (George & Jones, 2012). Teori-teori tersebut pada dasarnya menyatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk diwujudkan guna mempertahankan serta meningkatkan keefektifan organisasi. Hal ini dikarenakan, karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya. Disamping itu, karyawan akan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini, teori yang digunakan adalah teori *job facet* dimana teori ini berfokus pada berbagai faktor situasi kerja yang mampu memberikan kepuasan kerja, antara lain: *Ability utilization, achievement, activity*, dsb. Semakin banyak suatu pekerjaan itu mengandung *job facet*, maka semakin besar pula pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja (George & Jones, 2012:76). Sebagai contoh, pekerjaan sebagai guru musik memiliki beberapa *facet* yang melekat di dalam pekerjaan itu, seperti *ability utilization, achievement, activity, authority, creativity, dan independence*. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak memiliki *job facet* atau rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja kendatipun memperoleh imbalan finansial yang memadai. Dengan kata lain, kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja ditentukan oleh banyak dan sedikitnya *job facet* yang terkandung di dalam pekerjaan tersebut.

Dari berbagai *facet* yang ada, sebagian bersifat intrinsik dan sebagian lagi bersifat ekstrinsik. Dikatakan intrinsik apabila *facet* tersebut berkaitan secara langsung dengan pekerjaan itu sendiri. Sebagai contoh, *ability utilization, achievement, activity, authority, creativity, dan independence*. Sedangkan yang bersifat ekstrinsik adalah hal yang berasal dari luar atau sebagai konsekuensi dari pekerjaan itu seperti *company policies, compensation, co-workers*, dan sebagainya. Secara definisi, *extrinsic rewards* adalah “*financial, material, or social rewards from the environment*”. Sedangkan *intrinsic rewards* adalah “*self-granted, psychic reward*” (Kreitner & Kinicki, 2013).

Atas dasar pemaparan teori di atas, maka tidak diragukan bahwa kondisi kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Jika perusahaan tidak memerhatikan atau tidak memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan kerja, maka akan berdampak pada karyawan, baik berdampak pada perilaku pengabaian (*neglect*) maupun perilaku yang sangat tidak diinginkan bersama, yaitu keluar (*exit*) dari perusahaan. Maka dari itu, tidak ada alasan lagi bagi perusahaan untuk tidak memerhatikan kepuasan kerja karyawannya.