

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur

Richi Nor Ramdhani¹, Siska Fajar Kusuma²

Manajamen S1, Universitas Teknologi Digital^{1,2}

Email : richi10122284@digitechuniversity.ac.id¹, siskafajar@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru (instruktur musik) serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian terdiri atas seluruh guru musik aktif pada Cabang Metro Indah Mall dan Ujung Berung sebanyak 38 orang, sehingga seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner dengan skala Likert 1–5 dan dianalisis menggunakan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru masing-masing berada pada kategori sangat tinggi. Pengujian parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung 2,611 dan signifikansi 0,013. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 2,623 dan signifikansi 0,013. Secara simultan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan F hitung 4,536 dan signifikansi 0,018. Koefisien determinasi sebesar 0,206 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama hanya menjelaskan 20,6% variasi kinerja guru, sehingga kemampuan model dalam menjelaskan kinerja guru masih tergolong terbatas dan 79,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru, Pendidikan nonformal, Purwacaraka Music Studio.

ABSTRACT

This study aims to examine the condition of the work environment, job satisfaction, and teacher (music instructor) performance and to analyze the effects of work environment and job satisfaction on teacher performance at Purwacaraka Music Studio, East Bandung Branch, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all 38 active music teachers at the Metro Indah Mall and Ujung Berung branches; therefore, the entire population was included as the sample using saturated sampling. Data were collected through observation and a questionnaire using a 1–5 Likert scale and analyzed using SPSS 27. The results indicate that work environment, job satisfaction, and teacher performance were all categorized as very high. Partial testing showed that work environment had a positive and significant effect on teacher performance, with a t -value of 2.611 and a significance level of 0.013. Job satisfaction also had a positive and significant effect, with a t -value of 2.623 and a significance level of 0.013. Simultaneously, work environment and job satisfaction significantly affected teacher performance, with an F -value of 4.536 and a significance level of 0.018. The coefficient of determination of 0.206 indicates that the two variables jointly explained only 20.6% of the variation in teacher performance, suggesting the model's explanatory power remains limited, while the remaining 79.4% is influenced by other variables outside this research model.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Teacher Performance, Non-formal education. Purwacaraka Music Studio.

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam sektor jasa pendidikan nonformal, peran sumber daya manusia semakin strategis karena kualitas layanan sangat ditentukan oleh interaksi langsung antara tenaga pendidik dan peserta didik. Lembaga kursus musik membutuhkan instruktur yang mampu melaksanakan pembelajaran secara profesional, kreatif, dan konsisten sehingga pencapaian kemampuan musikal siswa dapat berlangsung secara optimal.

Purwacaraka Music Studio (PCMS) Cabang Bandung Timur menunjukkan perkembangan jumlah siswa yang cukup tinggi. Berdasarkan data penelitian, jumlah siswa Cabang Metro Indah Mall (MIM) meningkat dari 45 siswa pada tahun 2020 menjadi 419 siswa pada September 2025, sedangkan Cabang Ujung Berung meningkat dari 91 menjadi 137 siswa. Dengan demikian, total siswa aktif pada kedua cabang mencapai 556 siswa. Pada saat yang sama terdapat 38 instruktur, sehingga rata-rata rasio siswa terhadap guru pada kedua cabang adalah 1:15. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perkembangan organisasi yang perlu diimbangi dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja instruktur. Pada lembaga kursus musik, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan ruang, kebersihan, sirkulasi udara, dan akustik, tetapi juga hubungan antar-instruktur, komunikasi dengan manajemen, serta ketersediaan dan kondisi instrumen musik. Budiasa (2021) menempatkan suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja sebagai indikator lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga berhubungan dengan bagaimana individu mengevaluasi pekerjaan yang dijalannya. Kepuasan kerja pada instruktur musik dapat terbentuk melalui ketertarikan terhadap pekerjaan, persepsi terhadap kompensasi, dukungan supervisi, serta hubungan sosial

dengan rekan kerja. Luthans et al. (2020) memandang kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Permasalahan tersebut menjadi relevan karena karakteristik lembaga kursus musik berbeda dengan pendidikan formal. Instruktur menghadapi sistem jadwal yang fleksibel, target jumlah siswa, kebutuhan mempertahankan siswa, serta tuntutan mempersiapkan siswa untuk ujian maupun pertunjukan. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten: Febrianti et al. (2023) dan Indrasari et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada jenjang pendidikan formal (SMA/SMK), sedangkan Rasyid & Tanjung (2020) mendapati bahwa kompensasi dan motivasi justru lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja guru. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual, bergantung pada karakteristik sektor dan jenis lembaga pendidikan yang diteliti. Penelitian yang secara khusus menguji kedua variabel tersebut pada lembaga pendidikan nonformal, khususnya kursus musik dengan karakteristik beban mengajar dan mobilitas instruktur lintas cabang, masih sangat terbatas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah berupa bukti empiris mengenai determinan kinerja guru pada konteks pendidikan nonformal yang sebelumnya belum banyak dikaji, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lembaga kursus musik.

Berdasarkan kondisi tersebut, rumusan masalah penelitian meliputi: (1) bagaimana kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru pada Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur; (2) bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara parsial; dan (3) bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan. Tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis kondisi ketiga variabel serta pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikisnya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi Afandi (2021).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja Budiasa (2021). Dalam konteks studio musik, indikator tersebut tercermin melalui kenyamanan ruang kelas, kualitas akustik, hubungan antar-instruktur, komunikasi dengan manajemen, dan ketersediaan instrumen pembelajaran.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap pekerjaannya Luthans et al. (2020). Penelitian ini menggunakan empat indikator kepuasan kerja yang mengacu pada Sutrisno (2023), yaitu aspek pekerjaan itu sendiri, aspek finansial atau kompensasi, aspek supervisi, dan aspek sosial atau rekan kerja. Indikator tersebut digunakan untuk menggambarkan persepsi instruktur terhadap pengalaman kerja yang mereka rasakan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dalam penelitian ini, karakteristik pendidikan musik nonformal menjadi dasar penyesuaian pengukuran kinerja guru. Mengacu pada Afandi (2021), kinerja diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi waktu, kedisiplinan, serta inisiatif dan tanggung jawab.

Penelitian Febrianti et al. (2023) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Temuan mengenai lingkungan kerja juga diperkuat oleh Indrasari et al. (2023) dan Hairudin et al. (2023), sedangkan Jamali & Refi (2022) menunjukkan keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Secara teoritis, keterkaitan

tersebut dapat dijelaskan melalui kerangka kemampuan-motivasi-kesempatan (ability-motivation-opportunity) dari Robbins & Judge (2020): kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan berkinerja. Dalam kerangka ini, lingkungan kerja yang kondusif berperan membuka kesempatan (opportunity) bagi instruktur untuk bekerja secara optimal misalnya melalui ketersediaan instrumen yang layak dan akustik ruang yang memadai sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai pendorong motivasi internal yang memengaruhi kesungguhan instruktur dalam melaksanakan tugas mengajar. Dengan demikian, lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak bekerja secara terpisah, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru. Hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar untuk menguji hubungan yang sama pada konteks lembaga kursus musik.

Berdasarkan kerangka ability-motivation-opportunity tersebut, lingkungan kerja yang kondusif diduga memengaruhi kinerja guru melalui penyediaan kesempatan dan dukungan fisik maupun nonfisik untuk mengajar secara optimal, sedangkan kepuasan kerja diduga memengaruhi kinerja guru melalui penguatan motivasi internal dan komitmen terhadap pekerjaan. Kedua mekanisme ini diduga juga bekerja secara bersamaan, karena kesempatan berkinerja baik tanpa diiringi motivasi yang memadai, atau sebaliknya, belum tentu menghasilkan kinerja optimal.

H₀: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H₁: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei Surtini (2022). Populasi penelitian adalah seluruh instruktur musik yang aktif mengajar di PCMS Cabang Bandung Timur (Cabang MIM dan Ujung Berung) yang berjumlah 38 orang. Mengingat jumlah populasi tergolong kecil (<100 orang), penentuan

sampel menggunakan pendekatan non-probability sampling berupa sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi sebanyak 38 instruktur dijadikan responden.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1–5 (*format favorable dan unfavorable* untuk mengurangi *acquiescence bias*), didukung wawancara, observasi, dan dokumentasi. sekaran & Bougie (2023) menegaskan bahwa format Likert lima poin merupakan format paling valid secara psikometrik dalam penelitian manajemen dan bisnis. Operasionalisasi ketiga variabel penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	Suasana Kerja; Hubungan dengan Rekan Kerja; Tersedianya Fasilitas/Perlengkapan Kerja	Likert 1–5	Budiasa (2021)
	Aspek Pekerjaan itu Sendiri; Aspek Finansial (Kompensasi); Aspek Supervisi; Aspek Sosial (Rekan Kerja)	Likert 1–5	Sutrisno (2023)
	Kuantitas Hasil Kerja; Kualitas Hasil Kerja; Efisiensi Waktu; Kedisiplinan; Inisiatif dan Tanggung Jawab	Likert 1–5	Afandi (2021)
Kepuasan Kerja (X2)			

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Instrumen penelitian diuji validitas menggunakan korelasi item-total (Pearson) dan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha sebelum digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Rentang Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,450 – 0,654	0,697	Valid & Reliabel
Kepuasan	0,505 –	0,872	Valid &

Kerja (X2)	0,894		Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,586 – 0,834	0,859	Valid & Reliabel

Sumber: Output SPSS Diolah Peneliti (2026)

Mengacu pada kriteria Ghozali (2021) yang mensyaratkan nilai minimal 0,60, seluruh instrumen dinyatakan reliabel, meskipun nilai pada variabel Lingkungan Kerja tergolong pada batas bawah kategori dapat diterima. Perlu dicatat bahwa dengan jumlah responden sebanyak 38 orang, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ukuran sampel dan generalisasi, sehingga temuan lebih tepat dimaknai sebagai gambaran kondisi pada populasi penelitian (studi kasus) dibandingkan sebagai generalisasi untuk seluruh lembaga kursus musik. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), dan uji heteroskedastisitas (Uji Glejser) Ghozali (2021). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Guru; X1 = Lingkungan Kerja; X2 = Kepuasan Kerja; α = konstanta; b1, b2 = koefisien regresi; e = error term. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh pengolahan data menggunakan IBM SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dari 38 kuesioner yang disebar, seluruhnya kembali terisi lengkap (response rate 100%). Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kategori	Kelompok	Frek.	Persen
Cabang Mengajar	Metro Indah Mall (MIM)	18	47,4%
	Ujung Berung	16	42,1%
	Kedua Cabang (Mobilitas)	4	10,5%
Jenis Kelamin	Pria	26	68,4%

	Wanita	13	31,6%
Usia	25–35 Tahun	8	21,1%
	> 35 Tahun	30	78,9%
Total	-	38	100%

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Responden didominasi instruktur Cabang MIM (47,4%), diikuti Ujung Berung (42,1%), dan instruktur mobilitas kedua cabang (10,5%); berjenis kelamin pria (68,4%); serta berusia di atas 35 tahun (78,9%). Meskipun jumlah instruktur MIM sedikit lebih banyak, beban kerjanya jauh lebih tinggi dengan rasio guru-siswa 1:26 dibandingkan Ujung Berung yang hanya 1:8.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Secara keseluruhan, ketiga variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Lingkungan kerja memperoleh skor kumulatif 1.413, kepuasan kerja 1.380, dan kinerja guru 1.367. Temuan ini mengindikasikan bahwa instruktur menilai kondisi kerja, kepuasan, dan kinerjanya di PCMS Cabang Bandung Timur secara umum sudah baik, meskipun beban rasio siswa cukup tinggi di Cabang MIM.

3. Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda

Pengujian	Hasil	Kriteria	Keterangan
Normalitas (K-S)	Sig. = 0,200	Sig. > 0,05	Berdistribusi normal
Multikolinearitas – Tolerance	0,695	Tolerance > 0,10	Tidak terjadi
Multikolinearitas – VIF	1,440	VIF < 10	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (Glejser) X1	Sig. = 0,983	Sig. > 0,05	Tidak terjadi
Heteroskedastisitas (Glejser) X2	Sig. = 0,663	Sig. > 0,05	Tidak terjadi
Konstanta (α)	12,015	-	-
Koefisien X1 (b_1)	0,373	-	Positif
Koefisien X2 (b_2)	0,278	-	Positif

Sumber: Output SPSS 27 Diolah Peneliti (2026)

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$), sehingga residual model berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance 0,695 ($> 0,10$) dan VIF 1,440 (< 10) untuk kedua variabel independen, menandakan tidak terjadi multikolinearitas. Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,983 (lingkungan kerja) dan 0,663 (kepuasan kerja), keduanya jauh di atas 0,05, sehingga model bebas dari heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik, model regresi linier berganda layak digunakan. Hasil regresi menghasilkan persamaan $Y = 12,015 + 0,373X_1 + 0,278X_2$, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja maupun kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Nilai Hitung	Nilai Tabel	Sig.	Keputusan
H1: $X_1 \rightarrow Y$ (parsial)	$t = 2,611$	2,028	0,013	Diterima
H2: $X_2 \rightarrow Y$ (parsial)	$t = 2,623$	2,028	0,013	Diterima
H3: $X_1, X_2 \rightarrow Y$ (simultan)	$F = 4,536$	3,27	0,018	Diterima
Koefisien Determinasi (R^2)	0,206 (20,6%)	-	-	-

Sumber: Output SPSS 27 Diolah Peneliti (2026)

Secara parsial (Uji t , dengan $t_{tabel} = 2,028$ pada $df = 36$; $\alpha = 0,05$), lingkungan kerja memperoleh $t_{hitung} 2,611$ (Sig. 0,013 $< 0,05$) dan kepuasan kerja memperoleh $t_{hitung} 2,623$ (Sig. 0,013 $< 0,05$); keduanya melebihi t_{tabel} , sehingga H1 dan H2 diterima. Secara simultan (Uji F , dengan $F_{tabel} = 3,27$ pada $df_1 = 2$, $df_2 = 35$), diperoleh $F_{hitung} 4,536$ (Sig. 0,018 $< 0,05$), sehingga H3 juga diterima. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,399 dan kepuasan kerja dengan kinerja guru sebesar 0,401, keduanya pada kategori moderat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa lingkungan

kerja dan kepuasan kerja bersama-sama menyumbang 20,6% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 79,4% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model, seperti motivasi internal, bakat musikalitas, gaya kepemimpinan, atau sistem insentif performa. Mengingat nilai R^2 yang moderat-rendah tersebut dan desain penelitian yang bersifat cross-sectional, hasil ini sebaiknya dimaknai sebagai asosiasi (keterkaitan) antarvariabel, bukan sebagai hubungan sebab-akibat yang mutlak.

5. Pembahasan

Temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sejalan dengan Januari et al. (2023) yang menemukan korelasi kuat antara lingkungan kerja suportif dan peningkatan fokus/kinerja pengajar. Dalam konteks PCMS, kondisi ini relevan mengingat kualitas akustik, kelayakan instrumen, dan kenyamanan ruang memengaruhi konsentrasi mengajar instruktur musik yang sangat melibatkan aspek rasa. Demikian pula, temuan pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja mendukung hasil Jamali & Refi (2022), di mana kepuasan atas kompensasi, pengakuan, dan supervisi mendorong instruktur lebih termotivasi menjaga kualitas pengajaran dan mencegah withdrawal behavior seperti keterlambatan atau penurunan antusiasme. Karena desain penelitian ini bersifat cross-sectional, kemungkinan pengaruh sebaliknya (misalnya kinerja yang baik turut meningkatkan persepsi kepuasan kerja) tidak dapat dikesampingkan dan menjadi arah pengujian yang relevan bagi penelitian selanjutnya.

Pengaruh simultan yang signifikan turut mengonfirmasi temuan Indrasari et al. (2023), bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja: lingkungan kerja memfasilitasi kesempatan (opportunity) untuk berkinerja baik, sedangkan kepuasan kerja mendorong motivasi untuk memanfaatkan kesempatan tersebut Robbins & Judge (2020). Namun demikian, nilai determinasi yang moderat-rendah (20,6%) menunjukkan bahwa kedua variabel ini belum cukup untuk menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru, sehingga strategi efisiensi SDM di PCMS Cabang

Bandung Timur perlu diperluas melampaui perbaikan lingkungan fisik dan kepuasan kerja semata. Ketimpangan rasio guru-siswa antarcabang (1:26 di MIM berbanding 1:8 di Ujung Berung) berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tidak sepenuhnya tertangkap oleh kedua variabel dalam model ini, dan perlu dipertimbangkan sebagai salah satu faktor di luar model pada penelitian mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan: (1) lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru pada Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur berada pada kategori sangat tinggi; (2) lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial; dan (3) lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara simultan, dengan kontribusi sebesar 20,6%. Kontribusi model yang masih tergolong moderat-rendah ini menunjukkan bahwa sebagian besar (79,4%) variasi kinerja guru dijelaskan oleh faktor lain di luar lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Mengingat penelitian ini hanya mencakup 38 instruktur pada dua cabang dalam satu organisasi (Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur), hasil penelitian ini perlu dimaknai secara hati-hati dan tidak digeneralisasikan secara langsung pada guru musik atau lembaga kursus musik lain tanpa pengujian lebih lanjut pada konteks yang berbeda.

Saran

Bagi manajemen Purwacaraka Music Studio Cabang Bandung Timur, disarankan menyusun jadwal pemeliharaan instrumen musik yang lebih terstruktur, khususnya di Cabang MIM dengan intensitas pemakaian tertinggi, serta merestrukturisasi sistem honorarium agar lebih mencerminkan beban kerja aktual dan rasio siswa yang ditangani tiap instruktur. Penguatan supervisi dan apresiasi formal dari pimpinan cabang juga diperlukan untuk mendorong inisiatif instruktur di luar jam reguler. Bagi peneliti selanjutnya, mengingat kontribusi model ini baru menjelaskan 20,6% variasi kinerja guru,

disarankan menambahkan variabel lain seperti beban kerja, kompensasi, motivasi kerja, atau stres kerja untuk memperkaya pemahaman atas determinan kinerja guru pada lembaga kursus musik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zifatama Jawa.
- Budiasa, K. I. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia (K.N. Suryani, Ed.). In *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*. CV Pena Persada. https://www.researchgate.net/publication/353995816_BEBAN_KERJA_DAN_KINERJA_SUMBER_DAYA_MANUSIA
- Febrianti, K., Nurmawati, S., & Ardana Putra, I. N. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Praya. *Jmm Unram - Master Of Management Journal*, 12(2), 149–164. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i2.775>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairudin, H., Oktaria, E. T., & Wenda, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 12(1), 86–97. <https://doi.org/10.33024/jur.jeram.v12i1.11522>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Januari, N., Firjatullah, J., & Wolor, C. W. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach: FOURTEENTH EDITION*. In *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach: Fourteenth Edition* (14th ed.). Information Age Publishing. <https://doi.org/10.1108/978-1-64802-127-5>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Robbins, & Judge. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Surtini. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Number 17). Alfabeta. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.