

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan nonformal tidak sekadar menggantikan, melengkapi, atau menambah pendidikan formal, melainkan telah menjelma sebagai opsi utama yang dibutuhkan masyarakat (Ahmad *et al.*, 2022). Pendidikan nonformal kini disejajarkan dengan pendidikan formal melalui hal tersebut (Ahmad *et al.*, 2022). Mashabi dan Kasih (2024) menyebutkan bahwa Indonesia tidak bisa hanya mengandalkan pendidikan formal untuk mencapai kemajuan bangsa. Pendidikan nonformal seperti kursus, pelatihan, dan lembaga bimbingan belajar memiliki peran strategis dalam membekali masyarakat dengan keterampilan yang relevan terhadap kebutuhan dunia kerja.

Eksistensi pendidikan nonformal diakui secara konstitusional melalui UU Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional. Berdasarkan ketentuan Pasal 26, jalur ini diposisikan sebagai instrumen edukasi fleksibel yang berfungsi untuk mengompensasi, menambah, atau menyempurnakan jalur formal dalam bingkai pembelajaran sepanjang hayat. Implementasinya meliputi berbagai satuan pendidikan, seperti lembaga kursus, pelatihan, hingga pusat kegiatan belajar masyarakat dan kelompok studi sejenis. Oleh karenanya, pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam memperluas akses masyarakat terhadap pendidikan, meningkatkan kompetensi, dan menunjang kemandirian serta daya saing individu, terutama dalam menghadapi dinamika perubahan sosial dan kebutuhan pasar kerja.

Sesuai amanat Permendikbud Nomor 81 Tahun 2013, Pendidikan Nonformal (PNF) diklasifikasikan sebagai sistem pembelajaran terorganisir di luar jalur formal yang bersifat hierarkis dan sistematis. Jalur ini menjangkau dalam berbagai unit seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) serta Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat. Secara spesifik, LKP difungsikan sebagai sarana penguasaan kompetensi praktis, pembentukan karakter, dan keahlian profesional guna menyiapkan individu memasuki dunia kerja atau jenjang edukasi berikutnya.

Pendidikan nonformal memiliki posisi yang strategis dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan nasional karena jalur ini berfungsi memberikan layanan pendidikan yang bersifat praktis, fleksibel, serta relevan dengan kebutuhan masyarakat. Melalui pendidikan nonformal, peserta didik berkesempatan menguasai wawasan teoritis sekaligus keahlian praktis yang relevan untuk kebutuhan personal maupun profesional di lapangan. Salah satu bentuk konkret dari pendidikan nonformal adalah lembaga kursus musik, yang keberadaannya tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan teknis memainkan instrumen, melainkan juga berperan dalam mengembangkan aspek karakter, kedisiplinan, kepercayaan diri, serta kreativitas peserta didik. Dengan demikian, kursus musik dalam konteks pendidikan nonformal menjadi sarana pembelajaran yang melengkapi jalur pendidikan formal, sekaligus memberikan kontribusi penting dalam membentuk individu yang kompeten dan adaptif terhadap tuntutan perkembangan zaman.

Yayasan Musik Indonesia Yamaha yang didirikan sejak 22 Desember 1972, merupakan satuan pendidikan nonformal yang menyelenggarakan program kursus musik menggunakan sistem pendidikan musik Yamaha dari Jepang. Hingga saat ini, YMI Yamaha telah berkembang menjadi jaringan luas dengan lebih dari 108 sub-lisensi sekolah musik yang tersebar luas di berbagai wilayah perkotaan Indonesia. YMI Yamaha memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia, pusat utamanya berada di Jakarta dan Surabaya serta mengelola sekitar 1.000 tenaga pengajar yang melayani murid dari berbagai kalangan usia. Pada cabang Bali, terdapat 2 sekolah musik YMI Yamaha yakni Griya Musik Irama Indah yang berdiri tahun 1979 dan TOM's Musik yang berdiri tahun 2008. Program-program yang ditawarkan meliputi kursus piano, organ elektronik, gitar, drum, flute, biola, gitar, dan vokal baik secara privat maupun sistem grup kelas, ditambah pula kegiatan tambahan seperti ujian, kompetisi, seminar musik, serta konser siswa maupun guru.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan nonformal dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan pendidikannya tidak dapat dilepaskan dari peran tenaga pengajar sebagai ujung tombak proses pembelajaran (Kirana dan Rosita, 2024). Sebagai aktor kunci dalam organisasi sekolah, guru wajib mempertahankan produktivitas kerja selama pembelajaran, mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas untuk mewujudkan tujuan institusi (Syifaurrehman *et al.*, 2025). Keberhasilan tata kelola organisasi sekolah tercermin dari tingginya kepuasan kerja para gurunya. Kondisi psikologis yang positif ini mendorong guru untuk lebih ekspresif dalam mengajar, sekaligus meningkatkan curahan tenaga serta fokus mereka demi mencapai kualitas pembelajaran yang lebih baik (Romy *et al.*, 2024). Apabila guru merasa puas dengan pekerjaannya, maka

mereka cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap lembaga, demikian pula sebaliknya. Minimnya tingkat kepuasan profesional tenaga pendidik berisiko menghambat efektivitas proses instruksional. Kondisi ini pada akhirnya akan menghalangi pencapaian target-target edukasi secara komprehensif dan optimal (Romy *et al.*, 2024).

Kepuasan kerja dalam diskursus manajemen SDM didefinisikan sebagai status emosional yang dipengaruhi oleh beragam variabel pendukung. Literatur terkait menegaskan bahwa pencapaian kepuasan ini sangat bergantung pada keseimbangan antara elemen motivasi intrinsik dan kompensasi atau fasilitas yang bersifat ekstrinsik. Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan yang menantang secara mental, kompensasi yang adil, kondisi atau fasilitas kerja yang mendukung, serta dukungan dari rekan kerja. Sementara itu, Luthans (2011) menekankan bahwa faktor intrinsik seperti motivasi kerja, dan faktor ekstrinsik seperti kompensasi serta kondisi kerja, turut berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa motivasi, kompensasi, dan fasilitas kerja merupakan faktor yang relevan serta tepat untuk dijadikan variabel independen dalam penelitian ini karena memiliki landasan teoritis yang kuat dalam memengaruhi kepuasan kerja.

Temuan empiris mengenai hubungan variabel-variabel itu tetap beragam hingga kini. Hasil studi terdahulu menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan guru (Krismawati dan Manuaba, 2022). Motivasi kerja guru meningkatkan kepuasan karena usaha yang dianggap bermakna dan sejalan dengan tujuan profesional menghasilkan pencapaian, perkembangan diri, serta keberhasilan siswa (Wang dan Shakibaei, 2025). Motivasi kerja yang tinggi pada

guru dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas proses pembelajaran, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh sekolah serta target yang ingin dicapai oleh guru dapat lebih mudah terwujud (Krismawati dan Manuaba, 2022). Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat secara nyata berkat adanya motivasi kerja yang kuat (Devi dan Suarmanayasa, 2024; Aryagunawan dan Heryanda, 2021; Yuwenda dan Heryanda, 2022). Pemberian kompensasi secara nyata dan positif memengaruhi kepuasan kerja para pegawai (Andika dan Suarmanayasa, 2025; Dheamarsa dan Heryanda, 2024; Lie *et al.*, 2021; Rachman *et al.*, 2025; Amar *et al.*, 2021; Santi dan Heryanda, 2022; Kurniawan dan Heryanda, 2022; Wiryatama dan Suarmanayasa, 2025). Penelitian lain menyatakan bahwa fasilitas kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Aulia *et al.*, 2025; Rianti, 2023; Rachman *et al.*, 2025; Dewanda dan Suci, 2025) namun ditemukan pula hasil penelitian kontradiktif, seperti pernyataan bahwa motivasi tidak memengaruhi kepuasan kerja (Romy *et al.*, 2024; Lie *et al.*, 2021; Amar *et al.*, 2021), fasilitas kerja tidak memengaruhi kepuasan kerja (Rutjuhan dan Ismunandar, 2020; Syarifudin dan Parashakti, 2023), serta tidak ada dampak positif dan bermakna dari kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai (Romy *et al.*, 2024; Jama dan Heryanda, 2025).

Dalam konteks lembaga pendidikan nonformal, aspek kepuasan kerja guru harus menjadi fokus utama dalam perhatian pengelolaan pendidikan karena berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran. Yayasan Musik Indonesia Yamaha Cabang Bali sebagai salah satu lembaga pendidikan nonformal telah berupaya menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas guru melalui peningkatan fasilitas fisik dan sarana penunjang lainnya. Namun, data

internal YMI Yamaha Cabang Bali tahun 2024 menunjukkan bahwa masih ada yang memilih opsi “tidak puas”.

Tabel 1.1 Kepuasan Guru YMI Yamaha Cabang Bali Juni, 2024

Aspek	Sangat Puas	Puas	Ragu-ragu	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	Total responden
Motivasi	30,77%	44,62%	15,38%	7,69%	1,54%	65
Fasilitas Kerja	10,77%	35,38%	30,77%	20%	3,08%	65
Kompensasi	20%	50,77%	20%	7,69%	1,54%	65

Sumber: Data Internal Yayasan Musik Indonesia Yamaha Cabang Bali (2024)

Secara keseluruhan, data kepuasan guru di YMI Yamaha cabang Bali 2024 menunjukkan adanya ruang untuk mengoptimalkan kepuasan. Tertulis pada data bahwa sebagian besar guru merasa puas terhadap aspek motivasi (75,39%) dan kompensasi (70,77%). Namun pada aspek fasilitas kerja hanya 46,15% responden yang menyatakan puas, sementara 30,77% berada pada kategori ragu-ragu dan 23,08% menyatakan tidak puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan guru di YMI Yamaha Cabang Bali masih belum dirasakan secara merata, terutama pada aspek fasilitas kerja yang menjadi faktor pendukung utama kenyamanan dalam mengajar. Agar kepuasan mengajar tercipta dengan lebih optimal, diperlukan upaya lebih dari pihak yayasan untuk memperhatikan kebutuhan para guru sehingga guru-guru tersebut dapat merasakan penghargaan serta dukungan penuh dalam kegiatan mengajar.

Merujuk pada sintesis teori dan temuan empiris sebelumnya, determinan kepuasan kerja bagi tenaga pendidik berakar pada elemen motivasi, ketersediaan sarana prasarana, serta struktur imbalan yang diberikan. Pada ekosistem pendidikan nonformal, khususnya institusi pelatihan musik, ketiga variabel tersebut memperlihatkan dinamika dan karakteristik operasional yang berbeda secara

signifikan jika dikomparasikan dengan sektor pendidikan formal. Sistem penggajian yang berbasis honor per jam, beban mengajar yang bergantung pada jumlah murid, serta ketersediaan alat musik dan ruang praktik yang memadai menjadi aspek yang secara langsung berkaitan dengan kompensasi dan fasilitas kerja guru. Di sisi lain, motivasi guru dalam mengajar juga sangat dipengaruhi oleh kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas prestasi, serta suasana kerja yang mendukung kreativitas. Karenanya, pembahasan lebih rinci menjadi kebutuhan mendesak guna menelaah sejauh mana motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan guru di lingkungan YMI Yamaha Cabang Bali, agar faktor-faktor yang berperan dominan dapat diidentifikasi secara empiris.

Meskipun dukungan kelembagaan telah diberikan melalui berbagai bentuk pelatihan, pemberian kompensasi, serta penyediaan fasilitas kerja, masih terdapat ruang perbaikan yang perlu diperhatikan guna memperkuat kepuasan guru secara menyeluruh. Jika kondisi ini tidak segera direspons, dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan motivasi serta melemahnya loyalitas. Dengan demikian, riset tentang “Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Guru Yayasan Musik Indonesia Yamaha Cabang Bali” penting dilakukan untuk menjelaskan secara empiris elemen-elemen penentu kepuasan para guru dan menentukan aspek prioritas yang perlu ditingkatkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang yang telah dipaparkan, terdapat beberapa isu-isu yang teridentifikasi, antara lain sebagai berikut.

1. Meskipun telah secara rutin menjaga motivasi, penyediaan dan pemeliharaan fasilitas kerja, serta memberikan kompensasi, namun hasilnya belum mampu memastikan seluruh tingkat kepuasan guru YMI Yamaha Cabang Bali pada ambang “Puas” ataupun “Sangat Puas”.
2. Terdapat disparitas temuan empiris mengenai dampak motivasi, fasilitas kerja, serta kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Guna menjaga kedalaman dan fokus kajian, penulis menetapkan batasan ruang lingkup penelitian sebagai berikut

1. Tempat melakukan penelitian ini adalah di YMI Yamaha Cabang Bali, yaitu Griya Musik Irama Indah dan TOM's Musik sehingga tidak mencerminkan keseluruhan cabang yang berada di Indonesia maupun global.
2. Partisipan studi mencakup seluruh guru aktif pada unit YMI Yamaha Cabang Bali dalam periode penelitian Oktober - Desember 2025.
3. Fokus kajian ini terbatas pada analisis kontribusi motivasi, sarana prasarana, serta imbalan bagi kepuasan guru YMI Yamaha cabang Bali.

1.4 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan guru?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan guru?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan guru?
4. Apakah ada pengaruh simultan antara motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan guru?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut.

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan guru di YMI Yamaha Cabang Bali.
2. Untuk menguji pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan guru di YMI Yamaha Cabang Bali.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan guru di YMI Yamaha Cabang Bali.
4. Untuk menguji pengaruh simultan antara motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan guru di YMI Yamaha Cabang Bali.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk menghasilkan manfaat ganda, mencakup pengembangan khazanah keilmuan serta solusi aplikatif bagi organisasi, sebagai berikut.

1.6.1 Manfaat Secara Teoritis

Studi ini diantisipasi memperkaya kajian teoritis di bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai pengaruh motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan tenaga pengajar teristimewa pada lembaga nonformal. Temuan penelitian ini berpotensi menjadi rujukan teori bagi studi-studi selanjutnya dengan tema yang serupa, serta menghasilkan kerangka konseptual untuk menganalisis keterkaitan antar elemen dalam memahami hubungan antara motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi dalam konteks kepuasan di lingkungan belajar nonformal. Konstruksi penelitian ini dapat direplikasi sebagai landasan teoretis bagi riset sejenis di berbagai lingkup organisasi pelayanan publik.

1.6.2 Manfaat Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Yayasan Musik Indonesia Yamaha cabang Bali dalam beberapa cara:

1. Studi ini memfasilitasi Yayasan Musik Indonesia (YMI) Yamaha Cabang Bali dalam memetakan determinan kepuasan pengajar, guna mengoptimalkan kebijakan motivasi, efisiensi fasilitas, serta sistem imbalan yang lebih kompetitif dan proporsional.

2. Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi para pengambil kebijakan di YMI Yamaha maupun lembaga pendidikan nonformal lainnya mengenai pentingnya sinergi antara motivasi, fasilitas kerja, dan kompensasi yang memadai sebagai upaya peningkatan kepuasan tenaga pengajar. Karenanya, output riset ini berfungsi sebagai pedoman untuk membentuk iklim kerja yang positif dan memuaskan dalam sektor pendidikan nonformal.
3. Hasil penelitian ini juga diantisipasi mampu memberikan saran aplikatif untuk lembaga pendidikan nonformal lainnya dalam mengelola unsur-unsur yang berpengaruh terhadap kepuasan guru. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam menyusun kebijakan peningkatan motivasi, penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, serta pemberian kompensasi yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memuaskan.

