

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses untuk memperoleh dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan juga pengalaman peserta didik. Di mana aspek-aspek yang diperoleh tersebut akan berkembang dalam diri peserta didik untuk diterapkan dan menjadi pedoman untuk menjalani kehidupan dalam mengembangkan bangsa. Menurut Ahmad D. Marimba Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Peran tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mewujudkan suatu mimpi dan kesejahteraan umum dalam mencerdaskan kehidupan bangsa (BP, 2022).

Dalam Lembaga Pendidikan sumber daya manusia memiliki peranan penting yang memiliki potensi yang besar untuk melakukan pengelolaan dalam proses berjalanya pendidikan di suatu lembaga. Sumber daya tersebut adalah tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan yang menjadi tonggak keberhasilan pendidikan. Untuk itu maka sekolah atau madrasah perlu melakukan pengelolaan yang baik melalui adanya manajemen sumber daya manusia. (Irawan S. , 2019). Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, maka akan meningkatkan produktivitas dan profibilitas bagi suatu lembaga pendidikan. Salah satu cara dalam meningkatkan produktivitas dan profibilitas ialah dengan meningkatkan Kepuasan Kerja, Upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja bukanlah hal yang mudah, karena perlu adanya unsur-unsur yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja, salah satunya dengan memiliki suatu komitmen kerja yang baik maka akan timbulnya suatu kepuasan kerja (Muhtarom, 2015)

Salah satu bagian dari proses manajemen dalam pendidikan Islam ialah untuk merancang dan mengembangkan rencana strategis yang menjadi dasar dan titik awal untuk mencetak sumber daya manusia dan implementasi sistem yang diterapkan (Irawan, 2022). Sebagai penggerak utama berjalanya proses Pendidikan

di suatu lembaga, Tenaga kependidikan sebagai salah satu unsur dari berjalanya proses pendidikan memiliki peran dalam pengelolaan Pendidikan menurut UU No 20 tahun 2003 pasal 39 tugas tenaga kependidikan meliputi administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan pendidikan (Suarga, 2019). Untuk tenaga pendidik Menurut undang-undang system Pendidikan nasional no 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 8 merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya. Selain daripada itu tugas tenaga pendidik berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 3, tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas Menyusun dan melaksanakan proses pembelajaran.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka dibutuhkan tenaga kependidikan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi. Pada kenyataannya, upaya dalam meningkatkan komitmen kerja pada diri seseorang bukanlah hal yang mudah, perlu adanya usaha – usaha yang harus dipenuhi salah satunya dengan meningkatnya kepuasan kerja di lingkungan kerja suatu Lembaga Pendidikan.

Komitmen kerja diartikan sebagai penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Busro, 2018). Dengan komitmen kerja yang kuat maka akan terbentuk pribadi seseorang yang baik, sehingga dapat menunjang produktivitas berjalanya proses Pendidikan yang sedang berjalan.

Dalam proses berjalannya Pendidikan diperlukan suatu komitmen kerja dari setiap unsur-unsur yang berada dalam instansi tersebut, karena komitmen adalah unsur penting dalam proses berjalannya Pendidikan, tanpa adanya komitmen kerja para pegawai maka akan timbul ketidaksesuaian kerja, tidak adanya keteraturan, tidak tercapainya tujuan bahkan kesewenang-wenangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Nabawi, 2019). Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya

perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu lainnya. Seorang pegawai akan merasa nyaman pada pekerjaannya apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan.

Fenomena umum dalam komitmen kerja banyak sekali ditemukan seperti yang diutarakan oleh (Ferezza, 2021), sudah menjadi ketentuan umum di suatu perusahaan menetapkan aturan salah satunya jika telat atau tidak hadir (tanpa izin) maka akan diberikan sanksi pemotongan gaji. Ini menjadi polemik yang sudah umum bagi kalangan pegawai karyawan bahwa banyaknya perusahaan yang memberlakukan aturan itu karena untuk mengatasi kurangnya komitmen kerja para karyawan. Namun disisi lain itu akan berimbas pada kepuasan kerja karena adanya pemotongan gaji karena komitmen kerja.

Dari hasil observasi awal peneliti dengan kepala madrasah dan tenaga kependidikan di MAN se-Kabupaten Bandung, masih terdapat tenaga kependidikan yang kurang disiplin baik dalam kehadiran atau ketepatan waktu (terlambat),selain daripada itu dalam kepuasan kerja tenaga kependidikan terkadang ada beban kerja yang berlebih sehingga timbul keresahan yang membuat kepuasan kerja menurun, pernah ditemui juga komunikasi antar pegawai yang kurang baik satu sama lain,oleh sebab permasalahan itu maka harus adanya suatu pembenahan Kepuasan kerja yang dapat terbentuk dari adanya komitmen kerja yang baik,karena komitmen kerja harus menjadi sebuah acuan pribadi dalam melaksanakan tugas dan fungsi seorang tenaga kependidikan,namun ada permasalahan dari komitmen kerja yang lemah membuat kepuasan kerja menjadi tidak tercukupi. Oleh karenanya perlu ada evaluasi dari kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di sekolah.

Masih terdapat kesenjangan dalam komitmen kerja, yang mana harusnya seorang pegawai yang memiliki komitmen kerja itu mengikuti dengan norma dan aturan yang ada dalam suatu organisasi sehingga akan timbul suatu kepuasan kerja, sesuai dengan yang di utarakan oleh Rivai dalam (Putri F. I., 2014), bahwa komitmen kerja seorang pegawai adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai

memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Namun pada kenyataannya masih masih banyak kesenjangan dalam komitmen kerja yang menimbulkan ketidakpuasan dalam kerja. Oleh sebab itu, harus ada suatu evaluasi agar komitmen kerja dapat lebih baik sehingga akan membuat suatu kepuasan kerja yang bagus bagi para pegawai.

Urgensi dalam penelitian ini ialah Komitmen kerja yang merupakan suatu landasan dasar yang harus dimiliki oleh setiap unsur yang ada di suatu Lembaga pendidikan. Karena komitmen kerja merupakan proses manajemen sumber daya manusia dalam ruang lingkup sekolah, maka perlu adanya komitmen kerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai visi dan misi sekolah atau madrasah, sesuai dengan yang diutarakan oleh (Arif, 2019) bahwa komitmen kerja adalah keinginan pegawai untuk mempertahankan dirinya di organisasi dan melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya, komitmen kerja yang baik akan membuat kepuasan kerja yang baik di lingkungan suatu lembaga pendidikan. Menurut (Yulistiyono, 2021) bahwa kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif atau sikap negatif pekerja terhadap pekerjaannya. Oleh karenanya, komitmen kerja sebagai hal dasar yang harus dimiliki oleh seseorang harus ditingkatkan dan kepuasan kerja akan timbul Ketika komitmen kerja para pegawai memiliki kualitas yang dapat menjadikan lembaga pendidikan semakin maju.

Ciri khas dari penelitian ini lebih berfokus pada komitmen kerja dan kepuasan kerja tenaga kependidikan, dimana penelitian yang dilakukan sebelumnya bersifat lebih umum seperti penelitian yang dilakukan oleh Penelitian I Gede Putro Wibowo DKK (2015) dalam jurnal E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana, dengan Judul “Pengaruh Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan”. Melaporkan hasil temuannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja

dan komitmen organisasional karyawan di UD Alam sari. Perbedaan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Yang masih jarang dibahas. Sedangkan penelitian terdahulu lebih berfokus pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan di MAN se Kab Bandung. Oleh karena itu, peneliti mencoba mengadakan penelitian dengan mengambil judul: **HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI MAN SE-KABUPATEN BANDUNG.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagaimana komitmen kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se- Kabupaten Bandung?
- 2) Bagaimana kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
- 3) Bagaimana hubungan komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui komitmen kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
- 2) Untuk mengetahui kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
- 3) Untuk mengetahui hubungan komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian tersebut maka diharapkan berguna untuk sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan memberikan pemahaman tentang hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan
- b. Dapat memberikan informasi yang selanjutnya dapat memotivasi penelitian sejenis

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan komitmen kerja guna meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Bagi tenaga Pendidik dan kependidikan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja dan memperkuat komitmen kerja.
- c. Bagi peneliti, bisa mendapat pengalaman dan sumbangsih pemikiran maupun pengetahuan sehingga bisa berkontribusi baik kritik maupun saran terkait komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan

E. Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian tidak melebar maka diperlukan ruang lingkup penelitian. Peneliti memfokuskan pada komitmen kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Dari dua variabel tersebut menjadi tolak ukur dalam penelitian ini. Sehingga dalam pengumpulan data hanya terdiri dari dua lingkup itu.

F. Kerangka Berpikir

Menurut Mowday komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara (Prihantoro, 2015). Sedangkan menurut (Arif, 2019) komitmen kerja adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam

organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku seseorang yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya

Dasar dari komitmen kerja pegawai bisa merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai Negeri Sipil (PNS) Regulasi ini memuat mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi pegawai PNS, peraturan ini bisa dijadikan acuan dasar dari komitmen kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di Lembaga Pendidikan.

Pada dasarnya komitmen kerja dibentuk oleh manajer atau pimpinan yang memimpin berjalanya roda organisasi, dibentuknya komitmen bisa dengan adanya suatu aturan organisasi sehingga timbul komitmen kerja setiap individu dalam organisasi. Komitmen karyawan yang besar akan lebih sering berbicara secara positif tentang perusahaannya, membantu individu lain, dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka, selain itu karyawan melakukan pekerjaan dilandasi keinginan sendiri atau tanpa paksaan (Devi dan Adnyani, 2015). Hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdapat dalam literatur-literatur mengenai organisasi, antara lain oleh Kepuasan kerja merupakan determinan penting yang mendorong seseorang memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), disebabkan karena individu-individu yang mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, akan cenderung memaknai pekerjaan dan tugas-tugas yang ia laksanakan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. (Darsana, 2013)

Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh (Irawan S. , 2019) bahwa manajer atau pengelola dapat menjadi penentu segala-galanya, karena manajer menetapkan garis struktur organisasi untuk menetapkan garis struktur organisasi.

Indikator komitmen kerja menurut Heidjrachman dan Husnan dalam (Heidjrachman R, 2002), yaitu:

1. Disiplin

Merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam organisasi tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.

2. Kehadiran

Merupakan data yang menunjukkan ketidakhadiran para karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan dalam tingkat absensi misalnya diberhentikan sementara cuti yang sah periode libur kerja, yang diperhitungkan meliputi hari ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterangkan, tingkat ketidakhadiran karena sakit.

3. Kerjasama

Merupakan suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain di mana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan Bersama.

4. Kepuasan

Merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan di lingkungan perusahaan atau organisasi serta terhadap jaminan-jaminan yang diperolehnya.

Kepuasan kerja menurut (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Konsep yang hampir sama disampaikan oleh Ambarita bahwa kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif atau sikap negatif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya (Yulistiyono, 2021).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tenaga adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaannya dan sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang tenaga kependidikan terhadap aspek-aspek yang ada dalam suatu pekerjaan seperti evaluasi, hubungan rekan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas organisasi baik dari kinerja, sosial, kedisiplinan dan lain-lain sehingga dapat menjadi suatu tolak ukur kepuasan kerja, karena kinerja menggambarkan pekerjaan yang dijalankan sesuai ketetapan organisasi, dilihat dari hasil kerja, kesesuaian dengan standar dan target yang disyaratkan bagi seseorang untuk dapat melakukan pekerjaannya.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai harus mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai sebagaimana yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan Tahun 2003 tentang hak dan kewajiban Karyawan diantaranya Hak memperoleh upah, mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama, mendapatkan pelatihan kerja, penempatan, mendapatkan Kesehatan, kesejahteraan dan waktu kerja yang sesuai.

Indikator kepuasan kerja Menurut (Afandi, 2018), sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut undang-undang system Pendidikan nasional no 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 8 tenaga pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya. Selain daripada itu tugas tenaga pendidik berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 3, tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas Menyusun dan melaksanakan proses pembelajaran.

Tenaga kependidikan adalah pegawai yaitu mereka yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Harum, 2013). Dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal kasus, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Menurut Undang-undang No 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 1 tentang sistem Pendidikan nasional menjelaskan bahwa Tenaga Kependidikan adalah orang yang bertugas melakukan administrasi, pengelolaan, pengawasan, pengembangan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada satuan Pendidikan (Suarga, 2019).

Jadi Tenaga kependidikan adalah orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlihat dalam proses pendidikan. Diantaranya:

- 1) Wakil-wakil kepala urusan

Umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang khusus untuk membantu kepala satuan Pendidikan dalam membantu penyelenggaraan Pendidikan pada institusi tersebut.

2) Tata usaha

Tata usaha adalah tenaga kependidikan yang bertugas dalam bidang administrasi instansi tersebut, bidang administrasi yang dikelola diantaranya: administrasi surat menyurat dan pengarsipan, administrasi kepegawaian, administrasi peserta didik, administrasi keuangan, dan administrasi inventaris, dan lain-lain.

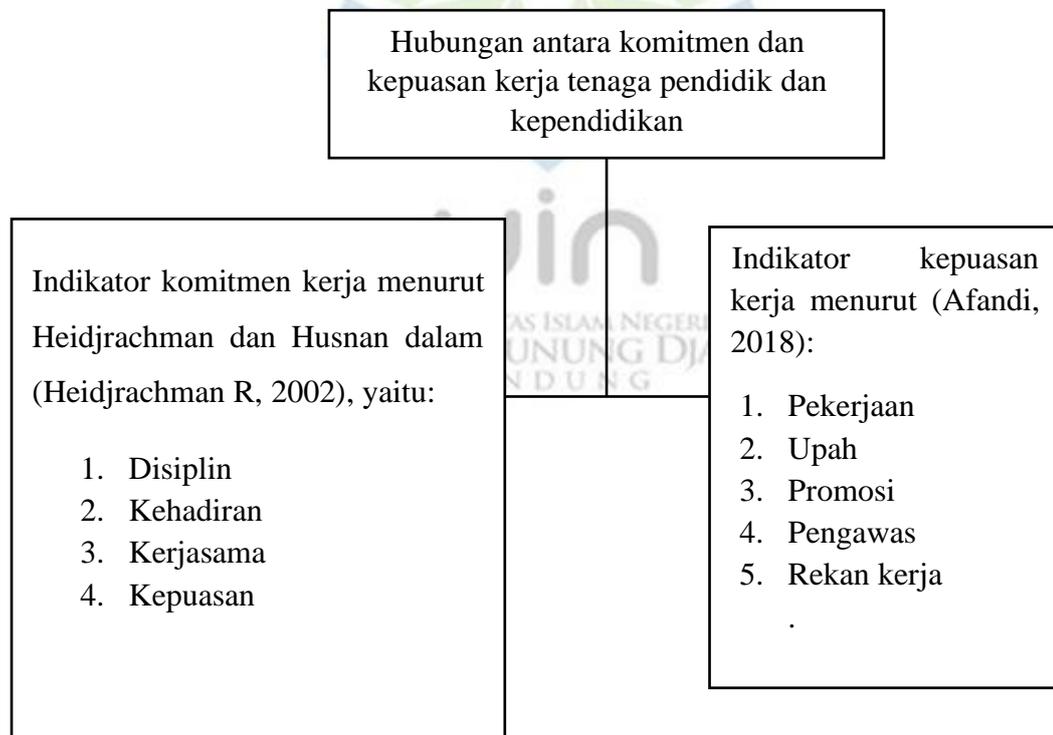
3) Laboran

Laboran adalah petugas khusus yang bertanggung jawab terhadap alat dan bahan di laboratorium

4) Pustakawan

Adalah pelatih ekstrakurikuler, petugas keamanan (penjaga sekolah), petugas kebersihan dan lain-lain. (Sudiartono, 2020)

Gambar 1. 1 skema pemikiran



Berdasarkan skema pemikiran di atas maka terdapat dua variabel terpisah:

X ;komitmen kerja

Y;kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan

G. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_a : terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan

H_o : Tidak terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Bagian ini menampilkan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, yaitu berkaitan dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja.

1. Penelitian Fannidia Ifani (P, 2014), dalam jurnal administrasi Pendidikan dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Komitmen Kerja Karyawan di Balai pendidik dan pelatihan Sosial”. melaporkan bahwasanya Terdapat hubungan yang berarti antara motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional 1 Sumatera di Padang. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,788$ pada taraf kepercayaan 95. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai Pendidikan dan pelatihan sosial. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
2. Penelitian Yusuf Rahman H (Hakim, 2014), dalam jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kepuasan kerja Guru”. melaporkan hasil temuan, terdapat Variabel Komitmen kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru di 22 sekolah Kabupaten Sidoarjo. Terdapat perbedaan pada metode penelitian dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada pengaruh komitmen kerja dan terhadap kepuasan kerja guru di 22 sekolah Kabupaten Sidoarjo.

Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

3. Penelitian Geovani talumingan DKK (Geovani T, 2021), dalam jurnal EMBA dengan judul “Pengaruh Stres kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama Pandemi Covid-19”. melaporkan hasil temuan, terdapat Variabel Komitmen Organisasi (X2) yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada pengaruh stress kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama pandemic covid 19. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
4. Penelitian I Gede Putro Wibowo DKK (I Gede P W, 2014), dalam jurnal E-jurnal ekonomi dan bisnis Universitas Udayana, dengan Judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional”. Melaporkan hasil temuannya bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan di UD Alam sari. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
5. Penelitian Hamsal (Hamsal, 2021), dalam jurnal INVEST: jurnal inovasi bisnis dan akuntansi Vol 2 No 1. Dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau”. Melaporkan hasil temuannya bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Islam Riau. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini

berfokus pada Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Universitas Islam Riau. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

6. Penelitian I Wayan Suparta DKK (I Wayan Suparta, 2019) dalam e-jurnal management Vol 8 No 6. Dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia”. Melaporkan hasil temuannya bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pengembangan pariwisata Indonesia (ITDC). Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (ITDC). Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
7. Penelitian Rizaldi putra DKK (Rizaldi Putra, 2019), dalam jurnal Procuratio Vol 7 No 3. Dengan Judul “Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK negeri Kota Pekanbaru”. Melaporkan hasil temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, pelatihan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada Pengaruh motivasi, pelatihan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

8. Penelitian Wirdayani Wahab (Wahab, 2019), dalam jurnal *Mapan: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi dan perbangkan*. Vol 1 No 2. Dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan di PT Sucofindo Cabang Pekanbaru”. Melaporkan hasil temuannya bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Succofindo cabang Pekanbaru. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Succofindo cabang Pekanbaru. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
9. Penelitian Mila Hariani dan Mochammad Irfan (Mila Hariani, 2019), dalam jurnal *EKUITAS: Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah*. Vol 1 No 1. Dengan Judul “Pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian”. Melaporkan hasil temuannya secara simultan bahwa penilaian kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada Pengaruh penilaian kinerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja penyuluh pertanian. Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.
10. Penelitian Hassan Mahmood Aziz DKK (Hasan Mahmood Aziz, 2021) dalam jurnal *JHED: Journal of humanities dan education development* Vol 3 No 3. Dengan Judul “*Employee Commitment: The Relationship Between Employee Commitment and Job Satisfication*”. Melaporkan hasil temuannya bahwa kepuasan kerja para karyawan lebih bergantung pada komitmen berkelanjutan para karyawan, ini menunjukkan indikasi positif korelasi antara komitmen kerja dengan kepuasan karyawan. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan di salah satu universitas swasta di Kurdistan Dan Erbil.

Sedangkan peneliti berfokus pada hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan peneliti memiliki relevansi persamaan dan perbedaan pada teori yang digunakan, tujuan dan teknik pengumpulan data dari masing-masing penelitian. Setelah di uraikan dari penelitian terdahulu yang relevan, tidak ada penelitian yang benar-benar sama dengan peneliti yang berjudul Hubungan antara komitmen dan kepuasan kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Karena persamaan dari penelitian terdahulu tidak sepenuhnya sama sehingga tidak adanya unsur plagiarisme pada penelitian.

