



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 3355-3363

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SLB

¹Refina Shintia Azzahra, ²Fajar Eryanto Septiawan, ³Rizky Ferrari Octavian

^{1,2,3} Fakultas ekonomi dan bisnis, universitas langlangbuana

[¹refinashintiaaz@gmail.com](mailto:refinashintiaaz@gmail.com), [²fajar.eryanto@unla.ac.id](mailto:fajar.eryanto@unla.ac.id), [³rzky.ferari@unla.ac.id](mailto:rzky.ferari@unla.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pada guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru SLB Negeri Sukapura sebanyak 37 orang, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara terbatas, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, dan analisis jalur dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi guru berada pada kategori baik. Nilai rata-rata karakteristik individu sebesar 70,0811, pengalaman kerja sebesar 51,8108, dan komitmen organisasi sebesar 51,7027. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,038, yang berarti karakteristik individu dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 3,8% terhadap komitmen organisasi. Karakteristik individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi perlu didukung oleh pengelolaan organisasi yang lebih menyeluruh.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja, Komitmen Organisasi, Guru SLB, SLB Negeri Sukapura.

1. Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks dibandingkan sekolah umum karena harus memberikan layanan pendidikan sesuai karakteristik dan kebutuhan masing-masing peserta didik. Guru SLB tidak hanya berperan dalam pembelajaran akademik, tetapi juga membimbing perkembangan sosial, emosional, dan kemandirian siswa. Oleh karena itu, dibutuhkan komitmen organisasi yang tinggi agar kualitas layanan pendidikan dapat berjalan optimal.

Namun, berdasarkan hasil observasi awal di SLB Negeri Sukapura Kota Bandung, masih ditemukan perbedaan tingkat keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah, pengembangan profesional, serta pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru belum sepenuhnya optimal. Komitmen organisasi sendiri berperan penting dalam meningkatkan loyalitas, keterlibatan, dan keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Faktor yang diduga memengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik individu dan pengalaman kerja. Karakteristik individu, seperti kemampuan, nilai, minat, dan sikap, memengaruhi cara guru beradaptasi dan menjalankan tugasnya, terutama dalam menghadapi peserta didik berkebutuhan khusus. Selain itu, pengalaman kerja membantu guru meningkatkan keterampilan, kepercayaan diri, dan kemampuan dalam menangani berbagai tantangan pembelajaran di lingkungan SLB.

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, serta Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 menegaskan pentingnya profesionalisme dan komitmen guru dalam penyelenggaraan pendidikan khusus. Akan tetapi, kondisi empiris di SLB Negeri Sukapura masih menunjukkan adanya variasi komitmen organisasi guru. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh

karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi guru di SLB Negeri Sukapura Kota Bandung.

Tabel 1 Pra-Survey Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bangga menjadi bagian dari sekolah ini	4	11	9	5	1
2	Saya berkeinginan untuk terus bekerja di sekolah ini dalam jangka panjang	2	9	11	6	2
3	Saya tetap loyal meskipun ada tawaran pekerjaan lain	2	7	12	7	2
4	Saya selalu berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk sekolah	3	9	11	6	1
Rata-Rata		3,13				

Hasil pra-survei menunjukkan masih terdapat guru yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah, terlihat dari adanya jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju pada beberapa indikator komitmen. Kondisi ini menunjukkan bahwa loyalitas dan keterikatan guru terhadap sekolah belum optimal. Komitmen organisasi diduga dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pengalaman kerja, sehingga kedua faktor tersebut perlu diteliti lebih lanjut.

Tabel 2 Prasurvey Karakteristik Individu

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memiliki kesabaran yang cukup dalam menghadapi siswa berkebutuhan khusus	7	9	6	5	3
2	Saya memiliki empati yang tinggi terhadap kondisi siswa berkebutuhan khusus	8	10	5	4	3
3	Saya merasa cocok dengan karakter pekerjaan sebagai guru SLB	5	8	7	6	4
4	Saya memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk mengajar di SLB	6	7	8	6	3
Rata - rata		3,33				

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa karakteristik individu guru SLB masih beragam, terutama dalam aspek kesabaran, empati, dan motivasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa setiap guru memiliki tingkat karakteristik individu yang berbeda, sehingga dapat memengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, karakteristik individu perlu dikaji lebih lanjut untuk memahami komitmen organisasi guru SLB.

Tabel 3 Pra-Survey Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pengalaman saya cukup untuk menangani berbagai jenis siswa berkebutuhan khusus	6	11	7	4	2
2	Saya merasa percaya diri dalam menangani kasus-kasus khusus siswa	6	10	8	4	1
3	Organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai	6	10	8	5	2
4	Pengalaman kerja saya dihargai oleh pimpinan sekolah	6	9	8	5	2
Rata- rata		3,43				

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pengalaman kerja guru SLB berada pada kategori cukup baik, namun masih terdapat perbedaan tingkat pengalaman antar guru. Pengalaman kerja dinilai membantu guru dalam menangani siswa berkebutuhan khusus serta meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi guru, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung sebanyak 37 orang, dan seluruhnya dijadikan responden dengan teknik sampel jenuh atau sensus.

Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara terbatas, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu karakteristik individu sebagai variabel X_1 , pengalaman kerja sebagai variabel X_2 , dan komitmen organisasi sebagai variabel Y . Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

Sebelum dianalisis, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif dengan bantuan program SPSS. Pengujian dilakukan melalui uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, serta analisis jalur untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Gambaran Umum dan Profil Responden

Unit analisis dalam penelitian ini adalah guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung sebagai tenaga pendidik pada lembaga pendidikan khusus bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Guru SLB dituntut memiliki kemampuan mengajar, empati, kesabaran, serta komitmen organisasi yang tinggi dalam menjalankan tugas pendidikan. Penelitian ini berfokus pada pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi guru. Populasi penelitian berjumlah 37 guru dan seluruhnya dijadikan responden dengan teknik sampel jenuh (sensus).

Berdasarkan profil responden, mayoritas guru berada pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 37,8%, menunjukkan dominasi usia produktif kerja. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebesar 64,9%. Dari status pekerjaan, mayoritas responden merupakan guru tetap sebesar 56,8%, sedangkan berdasarkan lama bekerja mayoritas responden memiliki pengalaman kerja 6–10 tahun sebesar 35,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik dalam mendukung pelaksanaan tugas serta komitmen terhadap organisasi sekolah.

3.2 Hasil Penelitian

3.2.1 Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X_1)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,655	0,326	Valid
X1.2	0,641	0,326	Valid
X1.3	0,779	0,326	Valid
X1.4	0,838	0,326	Valid
X1.5	0,735	0,326	Valid
X1.6	0,697	0,326	Valid
X1.7	0,606	0,326	Valid
X1.8	0,456	0,326	Valid
X1.9	0,874	0,326	Valid
X1.10	0,711	0,326	Valid
X1.11	0,717	0,326	Valid
X1.12	0,597	0,326	Valid
X1.13	0,701	0,326	Valid
X1.14	0,615	0,326	Valid
X1.15	0,779	0,326	Valid
X1.16	0,739	0,326	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,326, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel Karakteristik Individu secara tepat sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga dapat digunakan dalam tahap analisis selanjutnya.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,829	0,326	Valid
X2.2	0,628	0,326	Valid
X2.3	0,486	0,326	Valid
X2.4	0,599	0,326	Valid
X2.5	0,607	0,326	Valid
X2.6	0,742	0,326	Valid
X2.7	0,764	0,326	Valid
X2.8	0,719	0,326	Valid
X2.9	0,622	0,326	Valid
X2.10	0,734	0,326	Valid
X2.11	0,505	0,326	Valid
X2.12	0,551	0,326	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,326, dengan nilai tertinggi pada item X2.1 sebesar 0,829 dan terendah

pada item X2.3 sebesar 0,486. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel Pengalaman Kerja secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,811	0,326	Valid
Y.2	0,781	0,326	Valid
Y.3	0,814	0,326	Valid
Y.4	0,923	0,326	Valid
Y.5	0,824	0,326	Valid
Y.6	0,764	0,326	Valid
Y.7	0,736	0,326	Valid
Y.8	0,829	0,326	Valid
Y.9	0,926	0,326	Valid
Y.10	0,805	0,326	Valid
Y.11	0,824	0,326	Valid
Y.12	0,757	0,326	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,326, dengan nilai tertinggi pada item Y.9 sebesar 0,926 dan terendah pada item Y.7 sebesar 0,736. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena mampu mengukur variabel Komitmen Organisasi secara tepat dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian pada tahap analisis selanjutnya.

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,926	16	Reliabel
Pengalaman Kerja (X ₂)	0,858	12	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,953	12	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel Karakteristik Individu (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,926, variabel Pengalaman Kerja (X₂) sebesar 0,858, dan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,953. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

3.2.3 Analisis Deskriptif

Tabel 8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	37	25.00	60.00	51.7027	6.75304
Karakteristik Individu	37	55.00	80.00	70.0811	6.81656
Pengalaman Kerja	37	38.00	60.00	51.8108	6.14111
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 37 responden, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 51,70 yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi guru berada pada kategori tinggi. Variabel Karakteristik Individu memperoleh nilai rata-rata sebesar 70,08, sedangkan variabel Pengalaman Kerja sebesar 51,81, yang keduanya juga berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa guru SLB Negeri Sukapura memiliki karakteristik individu dan pengalaman kerja yang baik dalam mendukung pelaksanaan tugas serta komitmen terhadap organisasi sekolah. Selain itu, nilai standar deviasi pada seluruh variabel lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga menunjukkan bahwa data responden relatif homogen dan tidak memiliki perbedaan yang terlalu besar antarresponden.

3.2.4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62447892
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.062
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,148 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

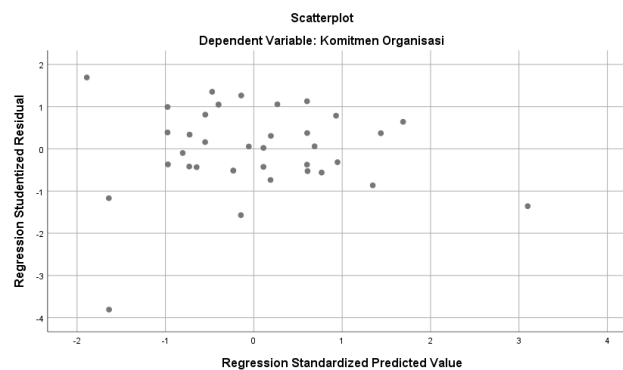
b) Uji Multikolinieritas

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu	0,426	2,346	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,426	2,346	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, variabel Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,426 ($>0,10$) dan nilai VIF sebesar 2,346 (<10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga kedua variabel independen layak digunakan secara bersama-sama dalam menjelaskan Komitmen Organisasi.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar1, titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual bersifat konstan dan model layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

3.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.194 ^a	.038	-.019	6.81653	1.766

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai R sebesar 0,194 yang menunjukkan hubungan antara Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi berada pada kategori sangat rendah. Nilai R Square sebesar 0,038 menunjukkan bahwa kedua variabel independen hanya mampu menjelaskan Komitmen Organisasi sebesar 3,8%, sedangkan sisanya sebesar 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai epsilon sebesar 0,981 mengindikasikan masih terdapat pengaruh variabel lain yang cukup besar terhadap Komitmen Organisasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, model penelitian memiliki kemampuan yang rendah dalam menjelaskan variasi Komitmen Organisasi.

3.2.6 Analisis Uji Jalur (Path Analysis)

a) Korelasi Antarvariabel Penelitian

Tabel 12 Korelasi Antarvariabel Penelitian

Correlations				
		Komitmen Organisasi	Karakteristik Individu	Pengalaman Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	-.006	-.131
	Sig. (2-tailed)		.971	.438
	N	37	37	37
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	-.006	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.971		.000
	N	37	37	37
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	-.131	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.438	.000	
	N	37	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 12, hubungan antara Karakteristik Individu (X₁) dan Komitmen Organisasi (Y) memiliki nilai korelasi sebesar -0,006 dengan signifikansi 0,971, sehingga menunjukkan hubungan yang sangat rendah dan tidak signifikan. Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y) juga memiliki hubungan sangat rendah dan tidak signifikan dengan nilai korelasi sebesar -0,131 dan signifikansi 0,438. Sementara itu, Karakteristik Individu (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) memiliki hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,758 dan signifikansi 0,000.

b) Koefisien Jalur

Tabel 13 Hasil Koefisien Jalur X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	53.429	11.788		4.532	.000		
	Karakteristik Individu	.217	.255	.219	.850	.401	.426	2.346
	Pengalaman Kerja	-.327	.283	-.297	-1.154	.257	.426	2.346

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.20, variabel Karakteristik Individu (X₁) memiliki koefisien jalur sebesar 0,219 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi (Y). Sementara itu, variabel Pengalaman Kerja (X₂) memiliki koefisien jalur sebesar -0,297 yang menunjukkan pengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan jalur penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,219X_1 - 0,297X_2 + 0,981$$

Keterangan:

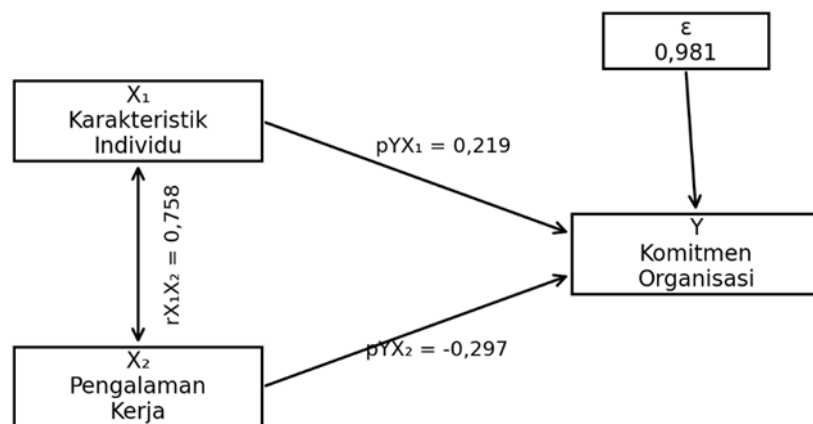
Y = Komitmen Organisasi

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Pengalaman Kerja

ε = Variabel lain di luar model penelitian.

c) Diagram Alur



Gambar 2 Diagram Jalur Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan Gambar 2, variabel Karakteristik Individu (X₁) memiliki pengaruh langsung positif terhadap Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,219, sedangkan Pengalaman Kerja (X₂) memiliki pengaruh langsung negatif sebesar -0,297 terhadap Komitmen Organisasi. Selain itu, Karakteristik Individu (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) memiliki hubungan korelasi yang kuat dengan nilai sebesar 0,758.

d) Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 14 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X₁ dan X₂ terhadap Y

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
Karakteristik Individu (X ₁)	4,80%	-4,93%	-0,13%
Pengalaman Kerja (X ₂)	8,82%	-4,93%	3,89%
Total Pengaruh			3,76% ≈ 3,8%

Berdasarkan hasil analisis jalur, Karakteristik Individu (X₁) memiliki pengaruh langsung sebesar 4,80% terhadap Komitmen Organisasi (Y), sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Pengalaman Kerja sebesar -4,93%, sehingga total pengaruhnya menjadi -0,13%. Sementara itu, Pengalaman Kerja (X₂) memiliki pengaruh langsung sebesar 8,82% dan pengaruh tidak langsung sebesar -4,93%, sehingga total pengaruhnya sebesar 3,89%. Total kontribusi kedua variabel terhadap Komitmen Organisasi sebesar 3,76% atau mendekati nilai koefisien determinasi sebesar 3,8%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Karakteristik Individu memiliki arah pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Pengalaman Kerja memiliki arah pengaruh negatif dan juga tidak signifikan. Di sisi lain, Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja memiliki hubungan yang kuat, positif, dan signifikan. Secara keseluruhan, Komitmen Organisasi guru SLB Negeri Sukapura lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

3.3 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi guru SLB Negeri Sukapura berada pada kategori baik. Guru umumnya memiliki kemampuan, sikap, minat, serta pengalaman kerja yang cukup dalam menangani peserta didik berkebutuhan khusus. Kondisi tersebut mendukung pelaksanaan tugas guru di lingkungan SLB.

Namun, hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi masih rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 3,8% menunjukkan bahwa komitmen organisasi lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Karakteristik individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan, nilai, sikap, dan minat guru belum secara langsung meningkatkan keterikatan guru terhadap sekolah.

Sementara itu, pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa lamanya pengalaman kerja belum tentu meningkatkan loyalitas dan keterikatan guru terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi.

Di sisi lain, karakteristik individu dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan. Artinya, guru yang memiliki karakteristik individu yang baik cenderung memiliki pengalaman kerja yang lebih baik pula. Namun, hubungan tersebut belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi guru SLB merupakan aspek yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, peningkatan komitmen organisasi tidak hanya dilakukan melalui pengembangan karakteristik individu dan pengalaman kerja, tetapi juga perlu didukung oleh lingkungan kerja, kepemimpinan, penghargaan, dan kesejahteraan guru.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik individu, pengalaman kerja, dan komitmen organisasi guru SLB Negeri Sukapura Kota Bandung berada pada kategori baik. Guru memiliki kemampuan, sikap, nilai, minat, serta pengalaman kerja yang cukup mendukung dalam pelaksanaan tugas sebagai tenaga pendidik bagi peserta didik berkebutuhan khusus. Selain itu, guru juga menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang cukup baik terhadap sekolah. Hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan pengalaman kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Secara simultan, karakteristik individu dan pengalaman kerja hanya memberikan kontribusi sebesar 3,8% terhadap komitmen organisasi, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi guru tidak cukup hanya melalui pengembangan karakteristik individu dan pengalaman kerja, tetapi juga perlu didukung oleh kebijakan organisasi yang mampu meningkatkan kenyamanan kerja, penghargaan, kesejahteraan, serta hubungan yang baik antara guru dan sekolah. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Amelia, D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif* (Ariawan, Ed.).
2. Amini, P., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan Lombok Barat. *Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v6i1.743>
3. Aryo, M. B., & Suryatni, M. (2025). Pengaruh kepribadian, promosi jabatan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Dompu. *Jurnal Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*.
4. Bryantam, K. S., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2023). Pengaruh motivasi kerja, hubungan interpersonal, dan burnout terhadap kepuasan kerja guru tunagrahita di SLB Negeri Semarang.
5. Chasanah, A. N., & Kartikaningrum, S. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja, pengalaman kerja, dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasional.
6. Clarecia, S., & Wijaya, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT Roti Indonesia.
7. Daffa, M. T., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap turnover intention karyawan generasi Z. *Proceedings Unisba*.
8. Delawati, D., Irawati, Alawi, M. N., & Maliki, B. I. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT DUI Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik (JMA)*.
9. Fitriandari, M., Meryawan, & Wijaya. (2023). Pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
10. Fitriandari, M., Wijaya, I. K. A., & Meryawan, I. W. (2025). Pengaruh karakteristik individu, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
11. Hamdani, & Sa'diyah, H. (2025). *Konsep dasar penyusunan hipotesis dan kajian teori dalam penelitian*.
12. Hantono, & Wijaya, S. F. (2025). *Pengantar manajemen*. Widina Media Utama.
13. Hidayat, T., Prayekti, & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja, dan pengalaman kerja terhadap pengembangan karir pegawai. *Jurnal Manajemen dan Sains*. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.992>

14. Huda, S., & Kuncoro, K. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan kompetensi terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi kepuasan kerja. <https://doi.org/10.31328/jim.2024.030>
15. Latifah, S. H. (2024). Pengaruh karakteristik individu, motivasi, dan inovasi terhadap keberhasilan usaha wanita. *Ilmu dan Riset Manajemen*.
16. Lede, Y. M. K., Setyobudi, A., Nayoan, C. R., & Rulianti, L. P. (2025). Hubungan antara peran individu, iklim organisasi, dan tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada guru SLB. <https://doi.org/10.54259/sehatrakyat.v4i3.4661>
17. Lumingkewas, E. M. C. (2023). *Konsep dasar manajemen*.
18. Maramis, N. C., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2023). Pengaruh karakteristik individu terhadap perilaku kewirausahaan pada usaha mikro kecil di Kota Manado.
19. Marvin, M., & Gurusinga, L. B. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada PT Nusantara Auto Parts.
20. Minda Rositonia, & Heliyani. (2023). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasi aparatur sipil negara.
21. Mohamad, P. (2024). Pengaruh adversity quotient terhadap kreativitas guru di sekolah luar biasa Kota Gorontalo.
22. Purwanto, P., Sutopo, S., & Qomari, N. (2023). Pengaruh servant leadership, komunikasi interpersonal, dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.354>
23. Rahadiyanti, R. D., & Prahiawan, W. (2024). Turnover intention dan faktor-faktor yang memengaruhinya.
24. Ramadhiansyah, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention.
25. Rumefi, U., & Mustofa, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja, komitmen, dan karakteristik individu terhadap total quality management.
26. Sari, P., Survival, & Zulkifli. (2023). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi self-efficacy. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.502>
27. Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
28. Sihotang, H. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*.
29. Sinaga, I., & Rahman, T. (2025). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1163>
30. W, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
31. Wahyudi, D., Onsardi, O., & Utama, Y. N. P. (2025). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v6i1.226>
32. Yaban, N. E. C., Dewi, M. W., & Kristiyanti, L. (2025). Pengaruh partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
33. Yahya, M. F., Bagus, W., & Romli, A. D. (2024). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi pegawai. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10638712>
34. Yusuf, M., Haryoto, C., Husainah, N., & Nuraeni. (2023). *Teori manajemen*. Yayasan Pendidikan Cendekia Muslim.