

Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Profesional Guru SKH di Kota Tangerang Selatan

Tammi Nasuha Nurdin¹, Saiful Anwar², Ichwani Siti Utami³

Universitas Pamulang, Indonesia

tamminasuha25@gmail.com¹, dosen00861@unpam.ac.id², dosen01895@unpam.ac.id³

Submitted: 21th July 2026 | **Edited:** 20th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Nurdin, T. N., Anwar, S., & Utami, I. S. (2026). Pengaruh Personal Value, Budaya Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Profesional Guru SKH di Kota Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1918-1925.

ABSTRACT

Professional commitment among special school teachers is a cornerstone for the successful fulfillment of special needs education rights. This study aims to analyze the simultaneous and partial effects of Personal Value, Organizational Culture, and Self-Efficacy on Teachers' Professional Commitment. This quantitative research was conducted across special schools in South Tangerang, involving 100 teacher respondents selected via purposive sampling. Data were gathered through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) via SmartPLS software. The simultaneous test (F-test) results indicate that Personal Value, Organizational Culture, and Self-Efficacy collectively exert a positive and significant effect on teachers' professional commitment $F\text{-value} = 44.92 > F\text{-table} = 2.70$, yielding a model predictive power $R\text{-square}$ of 58.4%.

Keywords: Personal Value, Organizational Culture, Self-Efficacy, Professional Commitment, Special School Teachers

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan suatu bangsa. Pembukaan UUD 1945 alinea keempat mencantumkan tujuan nasional, salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Ini mengamanatkan bahwa negara memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan pendidikan bagi seluruh warga negara. Amanat ini berlaku untuk segala kalangan masyarakat termasuk masyarakat yang tergolong abnormal (spectrum anak berkebutuhan khusus hingga gifted) sehingga memerlukan pelayanan khusus. Pelayanan ini terdapat pada sekolah khusus atau biasa disebut dengan istilah SKh (Sekolah Khusus).

Dalam sistem pendidikan kita, peran guru sering kali disalahpahami hanya sebatas mentransfer ilmu atau mengajar. Padahal, secara konstitusi dan regulasi, tugas guru jauh lebih dalam dari itu. Landasan utama yang mengatur hal ini adalah UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU tersebut, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas utama: Mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru juga dituntut untuk menjadi profesional dengan memiliki berbagai kompetensi. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10, ditegaskan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu: 1) Kompetensi Pedagogik, kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik; 2) kompetensi kepribadian, berkaitan dengan karakter pribadi guru sebagai teladan; 3) kompetensi

professional, berkaitan dengan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam; 4) kompetensi sosial, kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dalam lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Dalam sistem hukum Indonesia, istilah "sekolah khusus" secara resmi merujuk pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), khususnya Pasal 32 yang mengatakan bahwa pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.

Sekolah khusus dibangun atas pemahaman bahwa setiap individu memiliki jalur perkembangan dan kebutuhan belajar yang unik, sebuah gagasan yang mendasar dalam teori perkembangan dan individualisasi pendidikan. Sekolah khusus hadir sebagai respons terhadap variasi ini, terutama bagi siswa dengan disabilitas, bakat istimewa, atau kondisi lain yang memerlukan pendekatan pendidikan yang sangat personal dan berbeda dari setting reguler. Penyesuaian kurikulum, metode pengajaran yang fleksibel, dan dukungan yang ditargetkan menjadi ciri khas, didukung oleh asesmen individual yang mendalam untuk merancang intervensi yang paling tepat.

Lebih lanjut, pendidikan pada sekolah khusus secara eksplisit menyatakan bahwa siswa berkebutuhan khusus memerlukan layanan dan lingkungan belajar yang dirancang khusus agar potensi mereka dapat berkembang optimal. Sekolah khusus seringkali menyediakan guru dengan keahlian khusus, rasio siswa-guru yang lebih kecil, adaptasi kurikulum yang signifikan, teknologi dan media khusus, serta berbagai terapi dan layanan pendukung lainnya.

Perkembangan dan pembelajaran siswa tidak hanya terjadi dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi kompleks dengan lingkungan sekitarnya. Sekolah khusus dapat menciptakan lingkungan yang lebih terstruktur, aman, dan responsif terhadap kebutuhan sosial dan emosional siswa, sehingga mengurangi hambatan belajar dan meningkatkan partisipasi.

Agar situasi tersebut dapat tercapai, maka kualitas pendidikan sekolah khusus perlu ditingkatkan. Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru. Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kecerdasan generasi penerus bangsa. Dalam konteks sekolah khusus, peran guru menjadi semakin kompleks dan menantang. Diperlukan komitmen profesi yang kuat agar guru dapat menjalani perannya dalam jangka panjang.

Jazilah (2023) menyatakan komitmen merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap profesi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan profesi. Guru sekolah khusus menghadapi tantangan yang unik dalam menjalankan tugasnya. Mereka berhadapan dengan siswa-siswa yang memiliki kebutuhan khusus, baik fisik maupun mental. Hal ini menuntut guru sekolah khusus untuk memiliki kesabaran, empati, dan kompetensi yang lebih tinggi dibandingkan guru di sekolah umum. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa guru sekolah khusus memiliki komitmen profesi yang cukup untuk mendalami peran sebagai guru sekolah khusus. Guru sekolah khusus mungkin menghadapi tantangan perilaku yang kompleks, kebutuhan medis atau perawatan diri siswa, serta tuntutan untuk terus beradaptasi dengan berbagai kebutuhan individual. Beban kerja emosional dan fisik yang tinggi ini dapat mempengaruhi komitmen profesi.

Guru sekolah khusus tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik dan profesional, tetapi juga memiliki komitmen yang kuat. Beberapa cara meningkatkan komitmen adalah dengan menanamkan nilai-nilai personal yang kokoh, pemahaman terhadap

budaya organisasi, dan efikasi diri yang tinggi. Nilai personal atau personal value adalah Personal value sebagai suatu konsep, baik eksplisit maupun implisit, yang merupakan karakteristik seseorang, yang memiliki keinginan dan mempengaruhi penentuan pilihan, tujuan, dan hasil akhir dari suatu tindakan (Isnaeni, Rahayu, & Sundjoto, 2023). Selanjutnya budaya organisasi adalah kesatuan sosial yang sengaja dibangun untuk jangka waktu yang cukup lama, terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja secara kooperatif dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur (Robbins & Judge, 2023). Terakhir Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menghadapi keadaan tertentu (Nisa, Purwantini, Putri, & Widiawati, 2025).

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti akan fokus pada komitmen profesi sebagai variabel dependen, budaya organisasi dan efikasi diri sebagai variabel independen, serta menambahkan kebaruan dengan menambahkan variabel personal value sebagai variabel independen untuk juga dapat diterliti bagaimana dampaknya terhadap komitmen.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi komitmen profesi melalui personal value, budaya organisasi, dan efikasi diri pada guru SKH, serta merumuskan strategi untuk meningkatkannya. Penelitian ini dibatasi pada guru-guru yang mengajar di sekolah khusus di wilayah Kota Tangerang Selatan.

LANDASAN TEORI

Komitmen Profesi

Komitmen profesi merupakan bentuk keterikatan individu terhadap profesinya yang tercermin melalui sikap, orientasi, dan keinginan untuk tetap menjalankan pekerjaan sesuai dengan nilai-nilai profesi. Komitmen profesi terdiri atas tiga dimensi, yaitu (a) affective professional commitment, yaitu keterikatan emosional individu terhadap profesinya sehingga seseorang bertahan karena memiliki keinginan untuk tetap berada dalam profesi tersebut; (b) continuance professional commitment, yaitu komitmen yang muncul berdasarkan pertimbangan manfaat dan kerugian sehingga seseorang bertahan karena adanya kebutuhan; serta (c) normative professional commitment, yaitu komitmen yang didasarkan pada rasa kewajiban dan tanggung jawab moral terhadap profesinya (Chang et al., 2021).

Personal Value

Personal value merupakan keyakinan mendasar yang berfungsi sebagai prinsip panduan dalam kehidupan individu, memengaruhi cara seseorang mengevaluasi perilaku, menentukan tujuan, serta membentuk sikap dan tindakan dalam berbagai situasi. Personal value terdiri atas nilai dasar (basic values) yang menggambarkan tujuan-tujuan trans-situasional dan menjadi pedoman hidup individu (Schwartz, 2021). Selain itu, personal value juga dapat dikelompokkan ke dalam empat nilai tingkat tinggi (higher-order values), yaitu: (a) openness to change, yaitu keterbukaan individu terhadap pengalaman baru, perubahan, serta kemandirian dalam berpikir dan bertindak; (b) self-enhancement, yaitu dorongan untuk meningkatkan pencapaian, keberhasilan, dan kepentingan pribadi; (c) conservation, yaitu kecenderungan mempertahankan stabilitas, keamanan, aturan, dan keadaan yang telah ada; serta (d) self-transcendence, yaitu kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dan lingkungan sosial (Sagiv & Schwartz, 2022).

Budaya Organisasi

Putri & Yusuf (2022) menyatakan budaya organisasi adalah budaya organisasi adalah suatu pola dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah

berjalan relatif baik buat dipercaya valid & untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara untuk berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yang dihadapinya.

Dimensi budaya organisasi adalah; a) Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana karyawan berhasil menjadi kreatif dan mengambil peluang; b) Perhatikan poin-poin yang lebih halus, karyawan diharapkan untuk menghargai kejelasan, analisis, dan perhatian terhadap detail sampai batas tertentu; c) Orientasi terhadap hasil, umlah dimana manajemen lebih berfokus pada strategi dan proses yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut daripada hasil itu sendiri; d) Orientasi terhadap manusia, fokus pada orang sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan konsekuensi dari hasil ini bagi karyawan; e) Orientasi terhadap tim, sejauh mana pekerjaan diorganisasikan dalam kelompok daripada oleh individu; f) Agresivitas, agresif dalam prestasi; g) Stabilitas, sejauh upaya organisasi tumbuh mempertahankan status quo (mempertahankan kondisi ketahanan seperti sebelumnya).

Efikasi Diri

Efikasi diri menurut Nisa, Purwantini, Putri & Widiawati (2025) adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk menghadapi keadaan tertentu. Dimensi efikasi diri adalah; a) Tingkatan (level), merupakan tingkatan rasa keyakinan individu terhadap usaha dan doa yang telah dilakukan; b) Generalisasi (generality), merupakan penguasaan individu terhadap bidang dan pekerjaan yang ditekuni; c) Kekuatan (strength), adalah tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu dan menghadapi situasi tertentu.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan, kerangka konseptual penelitian ini menggambarkan bahwa komitmen profesi guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal individu. Personal value sebagai faktor internal berperan dalam membentuk cara individu memandang profesi, menentukan sikap, serta mengarahkan perilaku profesional sesuai dengan nilai yang diyakini (Cohen, 2022). Sementara itu, budaya organisasi sebagai faktor eksternal mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang berkembang dalam lingkungan sekolah yang dapat memengaruhi keterikatan guru terhadap profesinya (Hassan, et al., 2021). Selain kedua faktor tersebut, efikasi diri menjadi faktor psikologis yang berperan penting karena keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas dapat mendorong ketekunan, motivasi, dan tanggung jawab dalam menjalankan profesi (Mishra, 2020). Dengan demikian, penelitian ini mengasumsikan bahwa semakin baik personal value, budaya organisasi, dan efikasi diri yang dimiliki guru, maka semakin kuat pula komitmen profesinya. Kerangka konseptual ini menempatkan ketiga variabel independen tersebut sebagai faktor yang secara teoritis dan empiris berpotensi menjelaskan variasi tingkat komitmen profesi guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Populasi pada penelitian ini adalah guru SKh se-Kota Tangerang Selatan. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan 2 teknik yaitu purposive sampling dan accidental sampling. Purposive sampling menurut Sugiyono (2021) adalah metode untuk menentukan karakteristik atau kriteria tertentu dari populasi yang akan dijadikan sampel. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah guru SKh yang bekerja pada instansi sekolah di Tangerang Selatan. Sedangkan accidental sampling menurut Sugiyono (2021)

adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bersedia mengisi kuesioner yang disebar melalui gform pada sekolah khusus di Tangerang Selatan secara sukarela hingga batas waktu yang ditentukan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda untuk meneliti pengaruh personal value, budaya organisasi dan efikasi diri terhadap komitmen profesional pada guru SKh di Tangerang Selatan.

HASIL PENELITIAN

Pada batas waktu yang ditentukan terdapat 100 guru yang mengisi kuisisioner penelitian. Data tersebut menghasilkan data yang tidak terdistribusi normal. Fenomena ini disebabkan oleh adanya variasi karakteristik responden dan SKh yang kontras di lapangan seperti perbedaan akreditasi sekolah.

Oleh karena itu, analisis data menggunakan statistik non-parametrik (atau menggunakan pendekatan Variance-Based Structural Equation Modeling / PLS-SEM) yang tidak mensyaratkan asumsi normalitas data. Data diolah menggunakan SmartPLS menghasilkan data di setiap variabel memiliki Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah 5, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas di antara variabel independen, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel personal value memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T sebesar $1,770 < 1,96$ artinya pengaruh bersifat tidak nyata, dan tingkat signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$ yang berarti pengaruh bersifat tidak signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,197 yang berarti setiap peningkatan satu satuan personal value maka akan meningkatkan komitmen profesi sebesar 0,197 satuan. Temuan ini senada dengan Siregar & Wibowo (2023) yang menyatakan bahwa personal value tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen profesional.

Selanjutnya variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T sebesar $0,226 < 1,96$ artinya pengaruh bersifat tidak nyata, dan tingkat signifikansi sebesar $0,821 > 0,05$ yang berarti pengaruh bersifat tidak signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,030 yang berarti setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen profesi sebesar 0,030 satuan. Hal ini senada dengan temuan Shrestha (2023) yang meneliti para pengajar di sektor pendidikan dan menemukan bahwa dimensi budaya organisasi (seperti birokrasi dan kultur kontrol) tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen profesi guru. Komitmen guru lebih banyak dibentuk oleh karakteristik tugas (task characteristics) dan hubungan emosional dengan siswa, bukan oleh budaya atau sistem manajerial tempat mereka bernaung.

Sedangkan variabel efikasi diri memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T sebesar $3,329 > 1,96$ artinya pengaruh bersifat nyata, dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti pengaruh bersifat signifikan. Koefisien regresi sebesar 0,374 yang berarti setiap peningkatan satu satuan efikasi diri maka akan meningkatkan komitmen profesi sebesar 0,374 satuan.

Temuan ini senada dengan Fathi, Greenier & Derakhshan (2021) yang meneliti para pengajar di sektor pendidikan dan menemukan bahwa efikasi diri berkorelasi positif sangat kuat dengan komitmen mengajar. Guru yang yakin mampu mengelola kelas dan menyampaikan materi dengan baik akan merasa lebih terikat secara emosional pada profesinya.

Studi ini juga menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan manual menggunakan pendekatan nilai R-Square dari SmartPLS, diperoleh nilai F-hitung sebesar 44,92, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,70, sehingga $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ yang berarti pengaruh bersifat signifikan.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Kuadrat sebesar 0,584, yang berarti bahwa personal value, budaya organisasi dan efikasi diri menjelaskan 58,4% dari komitmen profesi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal value belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesi guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh guru, seperti keyakinan, prinsip hidup, serta orientasi terhadap pekerjaan, belum secara langsung menentukan tingkat keterikatan guru terhadap profesinya. Dalam konteks pendidikan, keputusan guru untuk mempertahankan komitmen terhadap profesi tidak hanya dipengaruhi oleh kesesuaian nilai pribadi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kondisi kerja, dukungan organisasi, beban tugas, serta pengalaman profesional. Nilai personal dapat menjadi dasar dalam membentuk sikap kerja, tetapi proses internalisasi nilai tersebut membutuhkan dukungan lingkungan profesional agar mampu berkembang menjadi komitmen profesi yang kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian Cohen (2022) yang menjelaskan bahwa nilai individu memiliki hubungan dengan sikap kerja, tetapi pengaruhnya terhadap komitmen profesional dapat berbeda tergantung pada konteks organisasi dan pengalaman individu.

Budaya organisasi juga ditemukan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen profesi guru. Hasil ini menunjukkan bahwa keberadaan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi sekolah belum secara langsung mampu meningkatkan keterikatan guru terhadap profesinya. Kondisi tersebut dapat terjadi karena budaya organisasi yang diterapkan belum sepenuhnya dirasakan oleh guru sebagai bentuk dukungan terhadap perkembangan profesional mereka. Dalam lingkungan sekolah, komitmen profesi guru sering kali lebih dipengaruhi oleh faktor yang bersifat personal dan relasional, seperti hubungan dengan peserta didik, kepuasan kerja, serta persepsi terhadap kebermaknaan pekerjaan. Penelitian Hassan, Aslam, dan Farooq (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, tetapi dampaknya terhadap komitmen profesional sangat bergantung pada sejauh mana anggota organisasi merasakan adanya dukungan, keadilan, dan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, efikasi diri terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen profesi guru. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mengelola kelas, serta menghadapi berbagai tantangan pendidikan menjadi faktor yang mendorong keterikatan terhadap profesinya. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi lebih besar untuk mengembangkan kompetensi, bertahan menghadapi hambatan, dan menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Temuan ini memperkuat penelitian Mishra (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri guru berperan penting dalam membangun motivasi profesional dan meningkatkan keterlibatan individu terhadap pekerjaan pendidikan yang dijalankan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kombinasi faktor personal dan lingkungan organisasi memiliki kontribusi dalam menjelaskan terbentuknya

komitmen profesi guru. Namun, kontribusi terbesar berasal dari faktor internal berupa efikasi diri, yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi aspek penting dalam mempertahankan profesionalisme guru. Sementara itu, personal value dan budaya organisasi membutuhkan mekanisme pendukung agar dapat diterjemahkan menjadi perilaku profesional yang nyata. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen profesi tidak cukup hanya dilakukan melalui pembentukan budaya sekolah atau penanaman nilai individu, tetapi juga perlu melalui penguatan kapasitas psikologis guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Burić dan Moè (2020) bahwa faktor psikologis seperti keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan elemen penting yang memengaruhi ketahanan dan komitmen guru dalam menjalankan profesinya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa upaya meningkatkan komitmen profesi guru perlu diarahkan pada pengembangan efikasi diri melalui pelatihan, pendampingan profesional, dan pemberian kesempatan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya. Selain itu, sekolah perlu membangun lingkungan organisasi yang mendukung agar nilai personal guru dapat selaras dengan tujuan institusi. Meskipun personal value dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang kuat, keduanya tetap memiliki peran sebagai faktor pendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Skaalvik dan Skaalvik (2020) menegaskan bahwa dukungan lingkungan kerja dan keyakinan profesional guru merupakan faktor penting dalam mempertahankan motivasi serta keterikatan guru terhadap profesinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen profesi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor nilai pribadi dan lingkungan organisasi, tetapi lebih kuat ditentukan oleh keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan peran profesional. Personal value yang dimiliki guru belum secara langsung menjadi pendorong utama terbentuknya komitmen profesi, karena nilai dan prinsip pribadi perlu didukung oleh pengalaman kerja, kondisi lingkungan, serta kesempatan pengembangan profesional agar dapat diwujudkan dalam perilaku nyata. Demikian pula, budaya organisasi sekolah belum sepenuhnya menjadi faktor penentu keterikatan guru terhadap profesinya, yang menunjukkan bahwa keberadaan sistem dan nilai organisasi perlu diikuti dengan praktik manajerial yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, serta rasa keterlibatan bagi guru.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen profesi guru perlu diarahkan pada penguatan aspek psikologis dan profesional individu, terutama melalui peningkatan efikasi diri. Sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan perlu menciptakan program pengembangan kompetensi, pendampingan, serta lingkungan kerja yang memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan merasa mampu menghadapi tuntutan profesinya. Dengan demikian, komitmen profesi tidak hanya terbentuk karena tuntutan pekerjaan atau aturan organisasi, tetapi berkembang melalui keyakinan guru terhadap kapasitas dirinya, dukungan lingkungan kerja, dan pengalaman profesional yang bermakna.

DAFTAR PUSTAKA

Burić, I., & Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>

- Chang, H. Y., Huang, T. L., Lee, I. C., Shyu, Y. I. L., Wong, M. K., Lun, H. L., & Teng, C. I. (2021). Impact of professional commitment on professional capability improvement and care quality dimensions: A multi-wave study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(9–10), 1285–1294. <https://doi.org/10.1111/jocn.15672>
- Cohen, A. (2022). The relationship between personal values and organizational commitment: A review and future directions. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 937–954.
- Fathi, J., Greenier, J., & Derakhshan, A. (2021). Teacher self-efficacy, cognitive flexibility, and sustainable teacher commitment: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Hassan, M., Aslam, S., & Farooq, M. S. (2021). Organizational culture and employee commitment: The mediating role of organizational support. *Sustainability*, 13(15), 8452. <https://doi.org/10.3390/su13158452>
- Isnaeni, M., Sundjoto & Rahayu, S. (2023). The influence of personal values and job characteristics on professional commitment with ethical behavior as an intervening variable at the kpp pratama bangkalan. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 2(2).
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2).
- Mishra, L. (2020). The role of teacher self-efficacy in professional commitment and teaching effectiveness. *International Journal of Educational Research and Development*, 4(2), 1–8.
- Nisa, C., Widiawati, Putri, A. M. S. P. & Purwantini, L. (2025). Pengaruh efikasi diri dan optimisme terhadap kecemasan pada mahasiswa tahun pertama. *Jurnal Anestesi: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Kedokteran*, 3(1).
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh budaya organisasi dalam menciptakan perkembangan organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2022). Personal values across cultures. *Annual Review of Psychology*, 73, 517–546. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-020821-125100>
- Schwartz, S. H. (2021). A repository of Schwartz value scales with instructions and an introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1173>
- Shrestha, S. (2023). Professional commitment of school teachers: The minor role of organizational culture in public education. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 4(1), 45–58.
- Siregar, F. H., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh kompetensi, beban kerja, dan personal value terhadap komitmen profesional guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1), 34–47.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103102. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103102>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed. 2)*. Bandung: Alfabeta.