



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 13 No. 1, Th. 2022 (94.103)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN *LAISSEZ-FAIRE*, SARANA DAN PRASARANA, KEPUASAN KERJA, DAN KETAHANMALANGAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN MIMIKA, PAPUA

Received: 12 Februari 2022; Revised: 28 Maret 2022; Accepted: 29 April 2022

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v13i1.942

I.N.P.B. Trisna¹, A.A.G. Agung², I.P.W. Ariawan³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia
e-mail: pradnyana.bayu@undiksha.ac.id¹, agung2056@undiksha.ac.id², wisna.ariawan@undiksha.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan *Laissez-Faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, dan ketahananmalangan terhadap komitmen organisasional guru. Sampel penelitian ini adalah 83 guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua. Penelitian ini menggunakan rancangan *expost facto* dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepemimpinan *Laissez-faire* dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,108 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,230 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan *Laissez-faire* terhadap komitmen organisasional sebesar 2,26%, 2) Terdapat korelasi positif dan signifikan antara sarana dan prasarana dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,425 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,447 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional sebesar 18,74%, 3) Terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,241 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,223 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 4,79%, 4) Terdapat korelasi negatif dan tidak signifikan antara ketahananmalangan dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,151 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,080 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 1,1% 5) Secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *Laissez-faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, ketahananmalangan dan komitmen organisasional sebesar 26,9%.

Kata kunci: komitmen organisasional, kepemimpinan *laissez-faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, ketahananmalangan

Abstract

This research aims to determine: 1) the contribution of Laissez-Faire leadership towards teachers' organizational commitment, 2) the contribution of school facilities towards teachers' organizational commitment, 3) the contribution of job satisfaction towards teachers' organizational commitment, 4) the contribution of adversity quotient towards teachers' organizational commitment, 5) the contribution of Laissez-faire leadership, school facilities, job satisfaction, and adversity quotient simultaneously towards the Organizational Commitment of Elementary School Teachers in the Regency of Mimika, Papua. The sample of this study was 83 primary school teachers in the regency of Mimika, Papua province. This study is classified as ex-post-facto with descriptive statistics analysis, simple correlation, partial correlation, multiple correlation, and multiple regression data analysis design. Data collection for this study was conducted by using the Five-point Likert scale questionnaire model. The results of the study show that: 1) There is a negative and significant correlation between Laissez-Faire

leadership and organizational commitment with 0,108 (r_{yx1}) product moment coefficient correlation, 0,230 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) partial correlation coefficient, and 2,26% contribution of Laissez-Faire leadership towards organizational commitment, 2) There is a positive and significant correlation between school facilities and organizational commitment with 0,425 (r_{yx2}) product moment coefficient correlation, 0,447 ($r_{y.x2-x,3,4}$) partial correlation coefficient, and 18,74% contribution of school facilities towards organizational commitment, 3) There is a negative and significant correlation between job satisfaction and organizational commitment with 0,241 (r_{yx3}) product moment coefficient correlation, 0,223 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) partial correlation coefficient, and 4,79%, contribution of job satisfaction towards organizational commitment, 4) There is a negative and insignificant correlation between adversity quotient and organizational commitment with 0,151 (r_{yx4}) product moment coefficient correlation, 0,080 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) partial correlation coefficient, and 1,1%, contribution of adversity quotient towards organizational commitment, 5) There is a positive and significant correlation of Laissez-Faire leadership, school facilities, job satisfaction, adversity quotient, and organizational commitment simultaneously by 26,9%.

Keywords: organizational commitment, laissez-faire leadership, school facilities, job satisfaction, adversity quotient.

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan nasional adalah membangun manusia Indonesia yang cerdas dan berkarakter. Guru sebagai pihak yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran memiliki peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional tersebut. Hal ini ditegaskan secara formal di dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 6 yang menyatakan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional, yaitu mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Selanjutnya ditegaskan dalam Pasal 7, ayat 1, huruf b bahwa profesi guru adalah bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia. Dari uraian dua pasal di atas dapat disimpulkan bahwa guru diharapkan untuk senantiasa memiliki komitmen dalam mengemban tugasnya sebagai pelaksana sistem pendidikan nasional.

Sebuah organisasi yang memiliki anggota berkomitmen tinggi umumnya mampu mencapai target yang direncanakan, memiliki angka pengunduran diri yang rendah serta angka ketidakhadiran yang rendah (Luthans dalam Rachmawati & Suyatno, 2021). Salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki tingkat komitmen guru yang masih rendah adalah Papua. Dalam laporannya yang berjudul *Teacher Absenteeism in Indonesia*, ACDP Indonesia melaporkan bahwa rata-rata 12% dari total guru di wilayah Papua mangkir dari pekerjaannya dengan berbagai alasan baik akademis maupun non-akademis. Sebagai sebuah organisasi pendidikan, sekolah tidak akan mampu bergerak mencapai tujuannya tanpa kerja keras para guru (Werang, et al, 2021). Survey dari Smeru Research Institute pada tahun 2012 melengkapi temuan ini dengan melaporkan bahwa presentase ketidakhadiran guru di daerah perkotaan mencapai 30%, sementara di area pinggiran perkotaan mencapai 40% persen dan area pedalaman mencapai 50%. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendidik generasi masa depan melalui profesinya. Bagaimanapun berbakatnya seorang guru, mereka tidak akan mampu memberikan dampak terhadap pembelajaran siswa apabila mereka tidak pernah hadir di kelas (Werang, et al, 2019).

Selain tingginya angka ketidakhadiran guru, *Withdarawal Behaviour* atau tindakan menarik diri dari pekerjaan sering terlihat saat guru mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya. Colquitt et al (2018) mengkategorikan perilaku menarik diri menjadi dua kelompok yaitu menarik diri secara psikologis dan menarik diri secara fisik. Contoh menarik diri secara psikologis antara lain melamun, bersosialisasi pada saat jam kerja, dan pura-pura terlihat sibuk sedangkan menarik diri secara fisik contohnya adalah bolos kerja, istirahat melebihi waktu, dan terlambat masuk kerja. Perilaku menarik diri umumnya diawali dengan tindakan-tindakan yang terkesan tidak penting, namun lama kelamaan mungkin akan meningkat menjadi tindakan yang lebih serius yang berpotensi menyakiti organisasi. Seluruh fenomena tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional guru di wilayah Papua masih tergolong rendah.

Adanya kesenjangan ini merupakan salah satu faktor penghambat kemajuan pendidikan di wilayah Papua. Komitmen organisasional guru yang rendah menyebabkan peserta didik tidak mendapatkan pendidikan yang layak sehingga berpotensi menghasilkan lulusan-lulusan yang tidak memiliki daya saing. Situasi di atas tentunya tidak sejalan dengan harapan pemerintah dalam usahanya memberdayakan guru untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang. Berbagai kajian yang menyoroti komitmen organisasional guru di Indonesia telah dilakukan, namun tidak banyak yang membahas mengenai komitmen organisasional guru di wilayah Papua. Penelitian ini bermaksud melakukan pendalaman mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasional guru di wilayah Papua.

Mimika adalah salah satu kabupaten di provinsi Papua yang juga mengalami fenomena rendahnya komitmen organisasional guru. Dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa guru di Sekolah Dasar di wilayah Mimika ditemukan bahwa masih terdapat perilaku yang mengindikasikan rendahnya komitmen organisasional di sekolah tempat mereka bekerja. Perilaku yang dimaksud antara lain kepala sekolah dan guru sering tidak hadir di sekolah, guru sering datang terlambat, guru-guru yang mengutamakan pekerjaan sampingan daripada mengajar, guru tidak menghadiri rapat sekolah, dan guru berhenti dari pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru-guru di Sekolah Dasar Kabupaten Mimika yang dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Secara internal, faktor yang berpengaruh antara lain kepuasan kerja, motivasi, rasa percaya, dan ketahananmalangan. Sedangkan secara eksternal dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, kondisi geografis, insentif, sarana dan prasarana sekolah, dan kebijakan pemerintah.

Kepuasan kerja adalah faktor yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Jika guru merasa sangat puas dengan pekerjaannya dan mengalami emosi positif selama bekerja, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan merasa betah menjadi bagian dari organisasi (Colquitt et al, 2018). Begitupun sebaliknya, guru yang memiliki kepuasan kerja rendah akan mengalami berbagai emosi negatif saat bekerja sehingga sering merasa bahwa organisasi tersebut bukanlah tempat yang nyaman untuk bekerja. Pada akhirnya, guru yang memiliki kepuasan kerja rendah akan menunjukkan gejala-gejala kehilangan komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja yang ditandai dengan keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan dan pada tingkat yang paling ekstrem adalah mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Bekerja di dalam lingkungan kerja yang menantang di wilayah Papua membuat beberapa guru merasa kesulitan menyesuaikan diri sehingga berimbas pada kelelahan emosional. Oleh karena itu, diperlukan ketahananmalangan sehingga guru-guru tersebut mampu bertahan dalam situasi kerja sesulit apapun. Ketahananmalangan atau *Adversity Quotient* adalah kapasitas daya tahan seseorang terhadap kesulitan yang dihadapi dan bagaimana seseorang merespon berbagai kesulitan yang datang dalam kehidupannya (Venkatesh & Shivaranjani dalam Aryani et al, 2021). Guru yang memiliki ketahananmalangan yang tinggi akan mampu bertahan dalam situasi kerja yang cepat dan dinamis sehingga lebih mampu untuk bertahan lama dalam sebuah organisasi.

Selain beberapa faktor internal di atas, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Tugas pokok kepala sekolah berdasarkan Pasal 15 Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah menyatakan beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Sebagai seorang manajer, kepala sekolah diharapkan mampu untuk memberdayakan segala sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi hak yang sangat penting dalam rangka menciptakan iklim dan budaya organisasi yang baik. Dengan iklim kerja yang baik, komitmen organisasional guru akan mengalami peningkatan dengan sendirinya (Fu et al dalam Rachmawati & Suyatno, 2021). Sayangnya, Gaya kepemimpinan *Laissez Faire* masih banyak dijumpai di sekolah-sekolah di wilayah Kabupaten Timika. Fenomena yang terjadi di lapangan adalah banyak kepala sekolah yang mengabaikan tanggungjawabnya dan

membebasakan para guru untuk mengambil keputusan sendiri tanpa arahan dan kontrol dari kepala sekolah.

Selain faktor kepemimpinan, sarana dan prasarana (sarpras) sekolah juga mempengaruhi komitmen organisasional guru di wilayah Papua. Guru-guru PNS yang berasal dari luar wilayah enggan membawa serta keluarga mereka karena terbatasnya sarana kesehatan dan perumahan. Umumnya, perumahan yang tersedia untuk guru akan rusak dengan sendirinya setelah ditempati selama dua tahun (Anderson, 2013). Kepuasan kerja guru sangat berkaitan dengan kondisi fasilitas sekolah. Studi oleh Curry (2018) menemukan bahwa guru yang bekerja di sekolah dengan fasilitas yang buruk cenderung merasa bahwa mereka diremehkan oleh masyarakat. Ruang guru yang sesak, furnitur yang sudah tua, dan ruangan penyimpanan/gudang yang tidak berfungsi menjatuhkan moral guru. Lebih jauh Curry menyatakan bahwa terdapat korelasi antara moral dan kepuasan kerja guru terhadap niat untuk meninggalkan sekolah. Apabila dilihat dari kondisi sarprasnya, sejumlah sekolah di Papua terutama di daerah pinggiran atau pedalaman pada umumnya belum memiliki kualitas sarpras yang baik namun apakah kondisi sarpras berkontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional guru belum diketahui dengan pasti karena belum terdapat studi mendalam tentang hal ini.

Faktor kebijakan pemerintah, insentif, dan biaya transportasi yang tinggi juga menjadi faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional guru di kabupaten Mimika. Secara administrasi, guru PNS yang berasal dari wilayah pedalaman tidak secara otomatis ditempatkan di wilayah asal mereka. Guru-guru didatangkan dari luar wilayah dan merasa terbebani saat harus membayar sendiri biaya perjalanan ke wilayah pedalaman tempat mereka bekerja. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam mendidik generasi masa depan melalui profesinya. Kehadiran guru di dalam kelas dalam kegiatan pembelajaran memberikan dampak yang signifikan terhadap semangat belajar siswa. Selain itu, guru-guru PNS yang memiliki kinerja yang baik terkadang harus bekerja sendiri dengan keterbatasan bahan ajar dan tanpa ada dukungan dari kepala sekolah. Rasa ketidakadilan dari kebijakan pemerintah yang memberikan insentif yang sama terhadap semua guru tanpa memperhitungkan angka kehadiran dan lokasi kerja mereka juga mempengaruhi kepuasan kerja para guru yang kemudian berimbas pada komitmen para guru terhadap pekerjaannya (Werang, 2015)

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional guru dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Meskipun kajian mengenai faktor-faktor tersebut pernah dilakukan, namun belum ada yang secara spesifik meneliti mengenai kontribusinya terhadap komitmen organisasional guru-guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua. Berdasarkan pertimbangan tersebut dalam penelitian ini mengambil judul Kontribusi Kepemimpinan *Laissez Faire*, Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja, dan Ketahananmalangan terhadap Komitmen Organisasional Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

METODE

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Kontribusi kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap komitmen organisasional guru, (2) Kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional guru, (3) Kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru, (4) Kontribusi ketahananmalangan terhadap komitmen organisasional guru, dan (5) Kontribusi kepemimpinan *Laissez-faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, dan ketahananmalangan secara simultan terhadap komitmen organisasional guru sekolah dasar di Kabupaten Mimika, Papua. Penelitian dilaksanakan di dua sekolah yaitu SD Negeri Pigapu dan SDIT Permata Papua. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh dengan semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu sejumlah 83 orang guru. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post-facto* dengan menggunakan teknik analisis data statistik deskriptif, korelasi sederhana, korelasi parsial, korelasi ganda, dan regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kontribusi Kepemimpinan Laissez-Faire terhadap Komitmen Organisasional Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepemimpinan *Laissez-faire* dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,108 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,230 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan Laissez-faire terhadap komitmen organisasional sebesar 2,26%. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Véronique Robert & Christian Vandenberghe pada tahun 2020 terhadap 449 karyawan dari beberapa perusahaan di Paris, Prancis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Laissez-Faire* berkontribusi negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan terutama pada aspek komitmen afektif. Pemimpin dengan gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* dianggap gagal dalam membangun hubungan dengan karyawan. Hal ini berdampak pada karyawan dengan konsep diri relasional yang tinggi cenderung mengurangi kontribusi mereka terhadap organisasi sebagai akibat dari menurunnya komitmen organisasional afektif mereka. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Silva dan Mendis pada tahun 2017 terhadap 155 karyawan dan 45 manajer perusahaan di kota Kolombo, Sri Lanka yang juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara Kepemimpinan Laissez Faire dengan Komitmen Organisasional. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kepemimpinan Laissez-Faire yang menghindari keterlibatan dalam permasalahan, menghindari pembuatan keputusan dan pasif akan berdampak negatif terhadap komitmen organisasional terutama dalam aspek komitmen normatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Yaser Sayadi dengan responden 387 guru di Provinsi Kermanshah Iran pada tahun 2016 menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Laissez-Faire* berkontribusi negatif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional guru. Semakin sering guru merasakan ketidakhadiran kepemimpinan di sekolah, semakin rendah komitmen mereka untuk tetap bekerja pada sekolah tersebut. Selanjutnya penelitian dari Zehra Binnur Avunduk, Guner Col, Ali Kuzu pada tahun 2020 yang memperlihatkan bahwa Kepemimpinan Laissez-Faire memberikan kontribusi negatif dan signifikan terhadap komitmen afektif para pekerja kesehatan di Istanbul, Turki. Ini disebabkan karena pemimpin *Laissez-Faire* cenderung pasif dan menghindari tanggung-jawab dan sulit dicari saat diperlukan. Oleh karena itu, karyawan tidak mampu menunjukkan komitmen afektifnya terhadap pemimpin dan organisasi mereka sebagai akibat dari tidak tersedianya dukungan dari pemimpin ketika mereka memerlukannya.

Kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah sebuah kondisi kepemimpinan dimana seorang pemimpin melalaikan tanggung jawabnya sehingga sebuah organisasi terkesan berjalan tanpa kepemimpinan. Tugas-tugas diserahkan kepada bawahan tanpa adanya supervisi dan pemimpin hanya hadir untuk melakukan koreksi jika bawahan gagal dalam mencapai tujuan. Pemimpin *Laissez-Faire* memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan tugas kepemimpinannya dan memiliki kompetensi rendah dalam hal melakukan tugas-tugas supervisi. Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Laissez-Faire* juga berkontribusi negatif terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

Kontribusi Sarana dan Prasarana terhadap Komitmen Organisasional Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara sarana dan prasarana dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,425 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,447 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional sebesar 18,74%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buckley *et al* (2004) yang menunjukkan bahwa sarana dan prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman mengajar guru dan menurunkan tingkat *turn over* guru SD dan SMP di Washington, D.C. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sarana dan prasarana adalah prediktor penting bagi guru dalam memutuskan untuk melanjutkan atau berhenti dari pekerjaan mereka. Hasil studi oleh Buckley *et al* ini konsisten dengan hasil

penelitian dari Abidin Dağlı & Gülsen Gençdal pada tahun 2019. Penelitian ini melibatkan 2450 guru yang tersebar di 92 Sekolah Dasar di wilayah Diyarbakir, Turki yang menunjukkan adanya hubungan yang moderat dan positif antara sarana dan prasarana sekolah dengan komitmen organisasional guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Nadia dan Fathurahman pada tahun 2017 juga menunjukkan hasil yang konsisten dengan dua penelitian di atas. Penelitian ini mendapatkan adanya kontribusi yang signifikan dari fasilitas fisik lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan dengan well-being karyawan sebagai variabel mediator. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Brawijaya, Jakarta Selatan ini melibatkan 72 karyawan RS dan hasilnya ditemukan bahwa fasilitas rumah sakit yang lengkap dan cukup canggih memudahkan karyawan dalam menjalankan operasional RS yang padat sehari-harinya. Kemudahan-kemudahan ini meningkatkan well-being karyawan dan berkontribusi terhadap keputusan karyawan untuk tetap berkomitmen di tempat kerja mereka.

Penelitian lain terkait hasil penelitian ini adalah studi literature oleh Joy Titi Agada & Isaac Zeb-Obipi pada tahun 2018 yang mengemukakan bahwa ketersediaan infrastruktur sosial sekolah, fasilitas yang memungkinkan warga sekolah untuk berinteraksi langsung, mampu meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasional guru. Sebaliknya, ketidakterediaan infrastruktur sosial yang cukup dan berfungsi, berpotensi menurunkan moral guru dan berkontribusi terhadap meningkatnya stress ketika bekerja. Ketersediaan infrastruktur sosial yang berfungsi dengan baik di sekolah membuat guru dan karyawan merasa dihargai dan bernilai sehingga kemungkinan untuk berkomitmen menjadi lebih tinggi.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa ketika kondisi sarana dan prasarana meningkat, komitmen organisasional guru juga mengalami peningkatan. Sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor yang penting untuk sekolah. Sarana merupakan fasilitas yang berdampak langsung terhadap proses pembelajaran sedangkan prasarana adalah fasilitas yang tidak berdampak langsung. Analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berkontribusi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

Kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,241 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,223 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 4,79%. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Çelik pada tahun 2008 yang melibatkan 233 responden pegawai kantor pajak pemerintah di daerah Mersin, Turki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi tiga dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normative terhadap komitmen organisasional pegawai kantor pajak tersebut. Skor yang diperoleh dari komitmen normatif pada taraf $p < 0,05$ signifikan dalam uji Kruskal Wallis adalah signifikan ($p = .050$) yang berarti para pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan mereka tetap memiliki nilai komitmen normatif yang tinggi. Selanjutnya, skor terkait komitmen afektif didapatkan sebesar $P = 0,004$ yang bermakna meskipun para pegawai tidak puas dengan pekerjaannya, mereka tetap memiliki komitmen afektif terhadap organisasi. Meskipun demikian, tidak terdapat skor yang signifikan terkait komitmen kontinuans ($p = 0,101$).

Penelitian dari Gangai dan Agrawal di perusahaan EN Reality Solution India menemukan bahwa terdapat hubungan negative antara kepuasan kerja dengan komitmen kontinuans. Pegawai-pegawai di perusahaan tersebut terutama dari sample wanita, memilih untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan meskipun kepuasan kerja mereka rendah. Hal ini dikarenakan faktor angka pengangguran yang tinggi sehingga apabila mereka meninggalkan pekerjaan yang sudah dilakukan saat ini berarti mereka harus bersaing kembali di dunia kerja dengan kemungkinan kecil untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari saat ini. Oleh karena itu, tingkat komitmen tetap tinggi meskipun kepuasan kerja di tempat mereka sekarang rendah. Sama halnya dengan hasil penelitian ini, guru-guru yang sudah

memperoleh posisi sebagai tenaga honorer di sebuah sekolah memilih untuk tetap berkomitmen meskipun dengan kepuasan kerja rendah. Meninggalkan posisi mereka berarti mereka harus bersaing kembali dengan guru-guru lain yang berdatangan ke Timika tanpa adanya jaminan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik daripada saat ini.

Sama halnya dengan hasil penelitian ini, guru-guru yang sudah memperoleh posisi sebagai tenaga honorer di sebuah sekolah memilih untuk tetap berkomitmen meskipun dengan kepuasan kerja rendah. Meninggalkan posisi mereka berarti mereka harus bersaing kembali dengan guru-guru lain yang berdatangan ke Timika tanpa adanya jaminan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik daripada saat ini.

Kontribusi Ketahananmalangan terhadap Komitmen Organisasional Guru

Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi negatif dan tidak signifikan antara ketahananmalangan dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,151 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,080 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 1,1% maka dapat disimpulkan bahwa ketahananmalangan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri, Halim, dan Darvita terhadap karyawan PT. Gloria Jaya Sejahtera Medan pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa *adversity quotient* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t statistik sebesar 1,069 lebih kecil dari t-tabel 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memperlemah hubungan terhadap *adversity quotient*. Selanjutnya, penelitian oleh Prasetya, Akbar dan Tunas pada tahun 2018 terhadap 152 pegawai PT. Petrosea menemukan bahwa tidak terdapat kontribusi signifikan antara AQ dengan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

Temuan di atas bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat kontribusi yang signifikan Ketahananmalangan dengan Komitmen Organisasional. Penelitian dari Qamaruddin, Mukti dan Margaretha pada tahun 2020 di PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama Tbk, menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Ketahananmalangan dengan Komitmen Organisasional. Ketahananmalangan dalam hal ini adalah kemampuan untuk menanggapi situasi dengan positif dan kemauan untuk menerima tanggungjawab tanpa mempertanyakan sebabnya. Semua ini memiliki pengaruh yang besar terhadap komitmen karyawan. Begitupun penelitian oleh Albarika, Erlinaa dan Karim pada Karyawan Bumh Generasi Milenial. Dari penelitian ini ditemukan bahwa secara langsung *adversity quotient* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Karyawan milenial yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan tetap mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Mereka tidak akan mengundurkan diri meskipun dihadapkan pada situasi-situasi sulit dalam bekerja di perusahaan. Hal ini dikarenakan mereka dapat merespon dan menanggapi masalah dengan tepat.

Hasil penelitian di dua sekolah yang diteliti menolak temuan dari Qamaruddin, Mukti dan Margaretha dan Albarika, Erlinaa dan Karim di atas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi yang insignifikan Ketahananmalangan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal antara lain para responden yang telah terbiasa dengan kondisi kerja dengan sarana dan prasarana yang rendah sehingga saat sudah bekerja selama beberapa tahun semua tantangan yang dihadapi tidak lagi berarti karena guru-guru sudah terbiasa. Oleh karena itu kontribusi Ketahananmalangan terhadap komitmen organisasional tidak signifikan.

Kontribusi Kepemimpinan *Laissez-Faire*, Sarana dan Prasarana, Kepuasan Kerja, dan Ketahananmalangan secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasional Guru.

Hasil analisis menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan kepemimpinan *Laissez-Faire*, sarana parasarana, kepuasan kerja, dan ketahananmalangan terhadap komitmen organisasional guru melalui persamaan regresi $Y = 124,385 - 0,170X_1 + 0,290X_2 - 0,196X_3 + 0,056X_4$. Korelasi kepemimpinan *Laissez-Faire*, sarana parasarana, kepuasan kerja, dan ketahananmalangan secara simultan terhadap komitmen organisasional guru adalah signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 26,9%.

Komitmen organisasional adalah ikatan psikologis seseorang terhadap organisasinya yang menahannya untuk tetap berada dalam organisasi tersebut. Komitmen ini dapat berupa rasa percaya dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha dan upaya dalam mencapai tujuan organisasi dan niat yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dalam konteks manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu kuatnya komitmen organisasional guru di sekolah yang dipimpinnya.

Kepemimpinan *Laissez-Faire* adalah gaya kepemimpinan yang menghindari pengambilan keputusan, mengabaikan permasalahan dan menolak untuk melakukan intervensi terhadap berbagai hal yang terjadi dalam organisasi. Pemimpin *Laissez-Faire* menghindari tanggung jawab kepemimpinannya, berperan pasif dalam organisasi dan tidak memiliki inisiatif untuk berinteraksi dengan anggota organisasinya. Selain itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini enggan berkontribusi terhadap perkembangan pengikutnya dengan kata lain umpan balik, penghargaan, dan keterlibatan pemimpin sama sekali tidak ada dalam organisasi. Seorang kepala sekolah yang memiliki filosofi kepemimpinan seperti ini tidak menguasai bidang tugasnya dan memberikan seluruh tanggung jawabnya kepada bawahannya. Dengan diberikannya beban kerja berlebihan kepada bawahannya, guru yang awalnya puas dengan pekerjaannya menjadi tidak berkomitmen terhadap organisasi.

Sarana dan prasarana juga menjadi salah satu faktor penentu komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaannya. Kesuksesan pembelajaran ditentukan dari bagaimana guru mampu menciptakan situasi dan kondisi dimana siswa mampu berperan secara aktif dalam proses pembelajaran. Tentunya proses pembelajaran ini bisa berlangsung apabila terdapat sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung proses pembelajaran seperti ruang kelas, papan tulis, buku, perpustakaan, ruang guru, akses jalan yang baik menuju sekolah dll. Tersedianya sarana dan prasarana yang baik membuat guru merasa dipermudah dalam mengerjakan tugasnya dan ini berpengaruh terhadap komitmen organisasionalnya.

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan menganggap bahwa apa yang dikerjakan mampu menyediakan hal-hal yang dianggap esensial untuk dirinya seperti pendapatan yang baik, rekan kerja yang suportif, kesempatan mendapatkan promosi dan lingkungan kerja yang nyaman. Dalam konteks manajemen sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru-guru yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang memperhatikan kepuasan kerja bawahannya akan mampu membangun hubungan yang positif dengan bawahannya. Ini akan berimbas pada meningkatnya kepuasan kerja yang pada akhirnya membuat guru-guru mampu berkomitmen terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila kepala sekolah melalaikan tugas-tugas kepemimpinannya dan mendelegasikan seluruh tugasnya kepada bawahannya, maka potensi stress kerja akan meningkat dan komitmen organisasional guru akan menurun.

Adversity quotient atau Ketahananmalangan kemampuan individu dalam menghadapi kesulitan, menyelesaikan masalah, kesulitan hidup atau rintangan yang menghambat pencapaian kesuksesan. Ketahananmalangan adalah ukuran bagaimana seseorang memandang dan berurusan dengan hal yang menantang. Mengukur kemampuan untuk bertindak dan mengatasi keadaan yang merugikan. Mereka yang tidak bisa mengatasi kesulitan bisa menjadi kewalahan dan emosional, kemudian mundur, berhenti mencoba dan berhenti belajar. Dalam konteks manajemen sekolah, Ketahananmalangan adalah kemampuan adalah hal penting yang harus dimiliki baik oleh guru maupun kepala sekolah dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Bagi kepala sekolah, tentunya terdapat berbagai tantangan dalam melaksanakan tata kelola sekolah dan terkadang tantangan yang dihadapi adalah tantangan yang bersifat serius. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi dalam struktur organisasi sekolah hendaknya mampu menghadapi rintangan-rintangan tersebut dengan kuat demi stabilnya keadaan organisasi. Bagi para guru, dalam menghadapi siswa dan orang tua siswa, tentunya juga mengalami berbagai macam permasalahan. Guru yang memiliki ketahananmalangan akan bisa melewati semua permasalahan yang dihadapi dengan baik.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepemimpinan *Laissez-faire* dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,108 (r_{yx1}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,230 ($r_{y.x1-x2,3,4}$) dan kontribusi kepemimpinan *Laissez-faire* terhadap komitmen organisasional sebesar 2,26%, 2) Terdapat korelasi positif dan signifikan antara sarana dan prasarana dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,425 (r_{yx2}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,447 ($r_{y.x2-x1,3,4}$) dan kontribusi sarana dan prasarana terhadap komitmen organisasional sebesar 18,74%, 3) Terdapat korelasi negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,241 (r_{yx3}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,223 ($r_{y.x3-x1,2,4}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 4,79%, 4) Terdapat korelasi negatif dan tidak signifikan antara ketahanmalangan dan komitmen organisasional dengan koefisien korelasi product moment sebesar 0,151 (r_{yx4}), koefisien korelasi parsial sebesar 0,080 ($r_{y.x4-x1,2,3}$) dan kontribusi kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 1,1% 5) Secara simultan terdapat korelasi positif dan signifikan antara kepemimpinan *Laissez-faire*, sarana dan prasarana, kepuasan kerja, ketahanmalangan dan komitmen organisasional sebesar 26,9%. Hal ini berarti keempat variabel tersebut mempunyai kontribusi signifikan terhadap komitmen organisasional guru Sekolah Dasar di Kabupaten Mimika, Papua.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, B. 2013. *The Failure of Education in Papua's Highlands*. Inside Indonesia.
- Aryani, R. Widodo, W. Chandrawaty, C. *How Adversity Quotient and Organizational Justice Reduce Turnover Intention Empirical Evidence from Indonesia*. Journal of Asian Finance, Economics and Business. Vol 8 No 6.
- Agada, J. T. & Zeb-Obipi. 2018. *Workplace Social Infrastructure and Employee Commitment: A Literature Review*. International Journal of Human Resources Management (IJHRM). Volume 7, Issue 2.
- Albarika, S., Erlina, Karim. M., 2021. *Pengaruh Adversity Quotient dan Occupational Stress terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan BUMN Generasi Milenial di Indonesia)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Vol 17 No.1.
- Buckley, J. Schneider, M. 2004. *The Effects of School Facility Quality on Teacher Retention in Urban School Districts*. National Clearinghouse for Educational Facilities.
- Çelik, C. 2008. Relationship of Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Field Study of Tax Office Employees. International Conference on Management and Economics
- Colquitt, J. LePine, J.A. Wesson, M.J. 2018. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Dubuque : McGraw-Hill Education.
- Curry, A.T. 2018. *School Facility Conditions and the Relationship to Teacher Job Attitudes: A Replication Study*. Arkansas: Arkansas Tech University.
- Dağlı, A. & Gençdal, G. 2019. *The Relationship between Physical Conditions of School Buildings and Organizational Commitment According to Teachers' Perceptions*. World Journal of Education. Vol 9, No 2.
- Gangai, K.N., Agrawal, R. 2014. *Job Satisfaction and Organizational Commitment: Is It Important for Employee Performance*. International Journal of Management and Business Research. Vol. 5 No.4.
- McKenzie, P., Nugroho, D., Ozolins, C., McMillan, J., Sumarto, S., Toyamah, N., Febriany, V., Sodo, R.J., Bima, L., Sim, A.A. 2014. *Study on Teacher Absenteeism in Indonesia 2014*. Jakarta: Education Sector Analytical and Capacity Development Partnership (ACDP).

- Nadia, N. & Fathurahman, H. 2017. *Relationships between Physical Working Environment Employee Well-being, and Employee Commitment in Hospital Management*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Volume 24, No.3.
- Qamaruddin, Mukti, A., Margaretha. 2020. *Effects of Leadership and Adversity Quotient On the Employee Commitment*.
https://www.researchgate.net/publication/342685784_Effects_of_leadership_and_adversity_quotient_On_the_employee_commitment
- Rachmawati, Y. & Suyatno, S. . 2021. *The Effects of Principals' Competencies on Teachers' Jobs Satisfaction and Work Commitment*. Participatory Educational Research. Vol. 8 No.1.
- Robert, V., Vandenberghe, C. 2020. *Laissez-Faire Leadership and Affective Commitment: the Roles of Leader Member Exchange and Subordinate Relational Self-concept*. Journal of Business and Psychology. Vol. 36, 533-551.
- Sayadi, Y. 2016. *The Effect of Dimensions of Transformational, Transactional, and Non-Leadership on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers In Iran*. Management in Education. Volume 1, No 9.
- Silva, D.A.C.S., Mendis, B.A.K.M., 2017. *Relationship between Transformational, Transaction and Laissez-Faire Leadership Styles and Employee Commitment*. European Journal of Business and Management. Vol. 9 No.7.
- Syamsuri, A.R., Halim, A., Darvita, D. 2020. *Analisis Adversity Quotient dan Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal ECOBISMA. Vol.7 No.2.
- Toyamah, N. & Sodo, R.J. 2012. *A Study on Teacher Absenteeism in Papua and West Papua*. Jakarta: Smeru Research Institute.
- Werang, B.R., Agung , A.A.G. dan Hurit, A.A. 2019. *Increasing teacher attendance in Indonesia: a longitudinal study in the remote elementary schools of Southern Papua*. International Journal of Management in Education. Vol. 13, No. 2.
- Werang, B.R., Leba , S.M.R., Agung , A.A.G. , Wullur , M.M. , Yunarti , B.S. dan Asaloei , S.I. 2021. *Indonesian Teachers' Emotional Exhaustion and Commitment to Teaching: A Correlational Study*. Cypriot Journal of Educational Sciences. Vol 16, No. 2, 522–531.