

ABSTRAK

ELLIS SATIYAWATI, Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman, Pengaruh Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Kroya , Pembimbing, Dr. Hariyadi, M.Sc dan Dr. Riswan, M,Si

Perilaku positif guru dalam menjalankan peran kerjanya menjadi bahasan penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan pendidikannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi tersebut diantaranya iklim organisasi, keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi dan keadilan organisasi yang positif akan menghasilkan kepuasan kerja dan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri guru untuk memunculkan perilaku kewargaan organisasi, di mana perilaku kewargaan organisasi merupakan kontribusi optimal guru yang melebihi peran kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai seseorang guru seharusnya mampu memberi kontribusi optimal sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya. Perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh guru walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. .

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisa pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru ; (2) menganalisa pengaruh keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru ; (3) menganalisa pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru ; (4) menganalisa pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru; (5) menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru (6) menganalisa kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh guru di 17 Madrasah Ibtidaiyah kecamatan Kroya kabupaten Cilacap yang berjumlah sebanyak 167 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling* rumus slovin. Berdasarkan rumus tersebut diperoleh sampel sebanyak 118 orang yang kemudian didistribusikan secara proporsional pada tiap populasi. Data yang dikumpulkan terdiri dari data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber antara lain dokumen madrasah, laporan-laporan, dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini, sedangkan data primer diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik AMOS. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t atau uji signifikansi 0,05 atau 95%.

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variabel Iklim Organisasi (X1), keadilan organisasi (X2), kepuasan kerja (Y1) terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (Y2). (1) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru MI kecamatan Kroya, (2) variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru. (3) variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru. (4) Variabel keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru. (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru. (6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi pada guru

Kata Kunci : iklim organisasi, keadilan organisasi, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasi

ABSTRACT

ELLIS SATIYAWATI, Post Graduate Program of Master of Management, Jenderal Soedirman University, Effect of Organizational Climate and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior through Job Satisfaction Mediation of Madrasah Ibtidaiyah Teachers in Kroya Sub-District, Advisors, Dr. Hariyadi, M.Sc and Dr. Riswan, M.Si

Positive behavior of teachers in carrying out their role of work is an important topic for the organization in achieving its educational goals. Several factors affecting the organizational behavior are organizational climate, organizational justice and job satisfaction. A positive organizational climate and organizational justice will result in job satisfaction and comfort in work, increase morale and generate motivation in teachers to generate organizational citizenship behavior, where this behavior is an optimal contribution of teachers who exceed their job role in achieving organizational goals. A teacher should be able to contribute optimally in accordance with the capacity and competence. Organizational citizenship behavior is a highly valued behavior undertaken by teachers even though it is not formally described as it increases the organizational effectiveness and survival.

This research aimed to: (1) analyze the effect of organizational climate on organizational citizenship behavior of teachers; (2) analyze the effect of organizational justice on organizational citizenship behavior of teachers; (3) analyze the effect of organizational climate on job satisfaction of teachers; (4) analyze the effect of organizational justice on job satisfaction of teachers; (5) analyze the effect of job satisfaction on organizational citizenship behavior of teachers; (6) analyze job satisfaction mediation the effect of organizational climate and organizational justice on organizational citizenship behavior of teachers.

The method used in this research was quantitative research method. The research population was all teachers in 17 Madrasah Ibtidaiyah, Kroya sub-district, Cilacap Regency by 167 teachers. Sampling technique used in this research was slovin's formula of proportionate stratified random sampling. Based on the formula, 118 teachers were distributed proportionally to each population. Data collection consisted of secondary data and primary data. Secondary data were obtained from various sources such as madrasah documents, reports, and other information related to the issues discussed in this research, while the primary data were obtained directly through questionnaire by the respondents. Data analysis technique was AMOS technique. Hypothesis testing was performed by F test and t test or significance test of 0.05.

Based on the result of path coefficient on the research hypothesis, it can be described that there was a causal relationship between Organizational Climate variable (X1), Organizational Justice (X2), and Job Satisfaction (Y1) on Organizational Citizenship Behavior (Y2). (1) organizational climate variable had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior of MI teachers in Kroya sub-district; (2) organizational justice variable had a significant effect on organizational citizenship behavior of MI teachers; (3) organizational climate variable had a significant effect on job satisfaction of teachers; (4) organizational justice variable had a significant effect on job satisfaction of teachers; (5) job satisfaction had a significant effect on organizational citizenship behavior of teachers; (6) job satisfaction Mediation of effect organizational climate and organizational justice on organizational citizenship behavior through of teachers.

Keywords: organizational climate, organizational justice, job satisfaction, organizational citizenship behavior