

BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan

Perusahaan Margaria Group beroperasi di sektor retail dan jasa. Berdiri pada tahun 1967, perusahaan ini telah berkembang menjadi entitas dengan 17 merek terdaftar, 39 unit bisnis, dan lebih dari 700 karyawan. Selain berfokus pada industri batik, Margaria Group juga mengelola bisnis ritel busana muslim, salah satunya adalah Karita Muslim Square.

Karita merupakan sebuah merek fashion muslim di Yogyakarta, didirikan pada tahun 2002 dan telah membuka cabang di beberapa kota termasuk Surabaya, Malang, dan Purwokerto. Karita tidak hanya memiliki *offline store*, tetapi juga toko online yang dapat diakses melalui berbagai platform seperti Shopee, WhatsApp, Instagram, dan situs web resmi. Untuk mengelola penjualan online, Karita memiliki kantor khusus di *Integral co-working space*, berlokasi di Jl. Gedong Kuning No. 161A. Toko online ini menyediakan berbagai produk, seperti busana pria, mukena, sajadah, buku, jilbab, pakaian muslim, dan lain-lain. Produk busana yang ditawarkan di Karita didesain khusus oleh para desainer dan diproduksi dalam edisi terbatas.

Karita menawarkan beragam produk mulai dari jilbab, pakaian muslim untuk wanita dan pria, mukena, sarung, sajadah, hingga

kosmetik. Produk favorit pelanggan mereka adalah mukena muri, yang diminati karena beragam pilihan warna dan ukurannya yang kecil, membuatnya sangat cocok untuk dibawa bepergian.

2. Logo Karita Gaya Muslim Muda



Gambar 4. 1. Logo Karita Gaya Muslim Muda

Sumber: Data Perusahaan Karita Gaya Muslim Muda

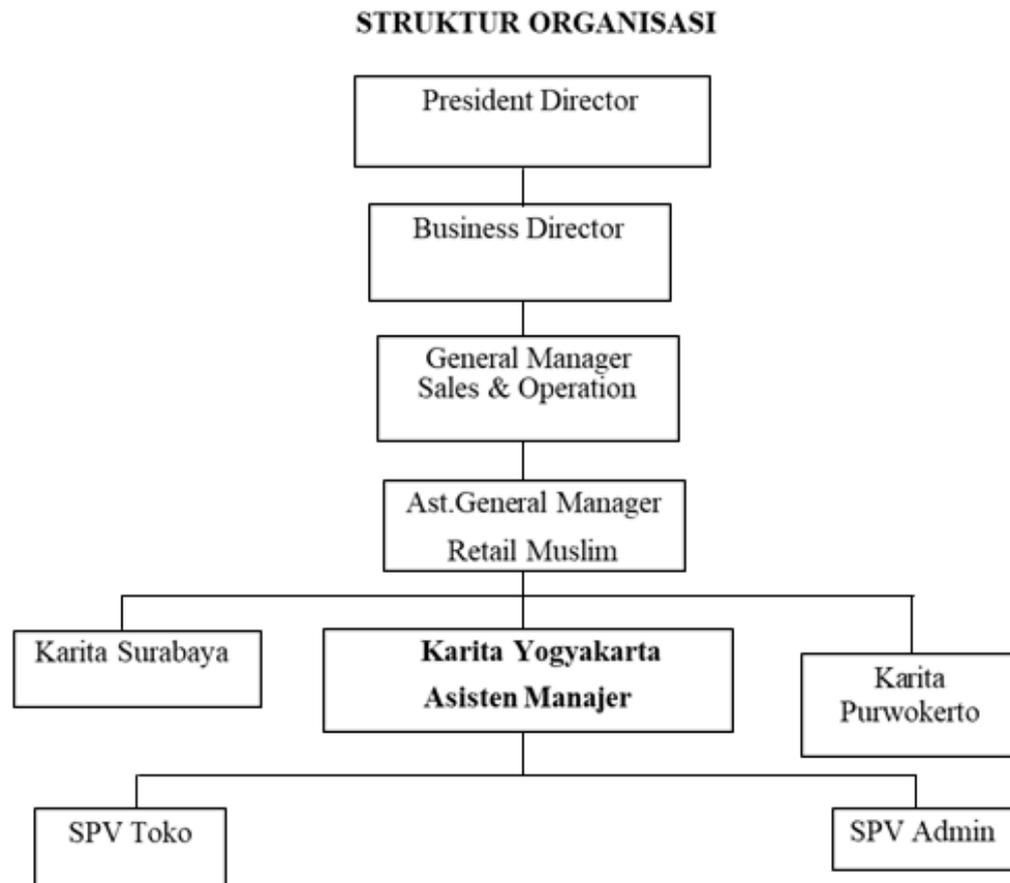
Warna pink mencerminkan feminisme seorang wanita yang anggun, beranjak dewasa, percaya diri dan dinamis. Kuning mencerminkan aman, nyaman, tentram, bercahaya yang terpancar dari seorang pria muslim

3. Visi dan Misi

Karita Muslim Muda mempunyai visi yang bertujuan menjadikan Karita sebagai sebuah perusahaan yang berkualitas, bercitra tinggi dan inovatif untuk bidang penyediaan perlengkapan busana muslim atau produk yang berwawasan Islami bagi remaja atau anak muda.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada Karita Gaya Muslim Muda ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. 2. Struktur Organisasi

Sumber: Data Perusahaan Karita Gaya Muslim Muda

5. *Job Description*

Rangkaian *job description* setiap jabatan dalam struktur organisasi pada Karita Gaya Muslim Muda diatur sebagai berikut:

Tabel 4. 1. *Job Description*

<i>Job Description :</i>	Fungsi :
Asisten Manager	Manajer umum ritel bertanggung jawab untuk menjalankan toko ritel. Mereka memeriksa persediaan untuk mendisiplinkan dan melatih karyawan untuk memutuskan produk yang untuk persediaan di rak-rak. Mereka memastikan toko berkinerja baik, bahwa pelanggan puas, dan bawahan yang produktif.
SPV Toko	Bertanggung jawab untuk hasil atas orang-orang yang diawasi.
Petugas Gudang	Mempunyai tanggung jawab menjamin ketersediaan barang serta kualitasnya, sehingga tugas utamanya adalah merencanakan kebutuhan, melakukan penyimpanan dengan baik.
<i>Security</i>	Bertanggung jawab penuh terhadap keamanan dan ketertiban serta keselamatan dalam kawasan.
Bagian Umum	Memberikan pelayanan kebersihan dan kerapian dari sebuah perusahaan.
Duta Niaga/ SPG	Membantu koordinator dan supervisor dalam mengelola merchandise / barang dagangan di counter (area penjualan).
Kasir	Menjalankan proses penjualan dan pembayaran jika terjadi transaksi. Seorang kasir bertugas untuk menginput dan mengoutput keluar masuk barang setiap kali ada transaksi dari konsumen.
SPV Admin	Mengawasi pelaksana admin.
Pelaksana Admin	Mengecek pengerjaan administrasi tagihan dan laporan yang dibuat oleh supervisor, menindaklanjuti setiap kejangalan selisih barang, dokumen atau uang yang ditemukan dan mencari penyebabnya, mengecek pelaksanaan cross chek mingguan antara barang dengan stock

B. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

1. Karakteristik Responden

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki – laki	7	15,9%
	Perempuan	37	84,1%
Total		44	100 %
Usia	< 20 tahun	3	6,8%
	20 - 29 tahun	23	52,3%
	30 – 39 tahun	12	27,3%
	40 – 49 tahun	6	13,6%
	> 50 tahun	-	-
Total		44	100%
Pendidikan terakhir	SMP/ Sederajat		
	SMA/Sederajat	41	93,2%
	Diploma	2	4,5%
	Sarjana	1	2,3%
	Pasca Sarjana (S2,S3)	-	-
Total		44	100%

Tabel di atas menunjukkan hasil bahwa mayoritas responden adalah Perempuan berusia 20-29 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat.

2. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) 44, dengan $df = n - 2$ atau $44 - 2 = 42$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2973$. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	X1.1	0,806	0,2973	Valid
	X1.2	0,880	0,2973	Valid
	X1.3	0,817	0,2973	Valid
	X1.4	0,812	0,2973	Valid
	X1.5	0,903	0,2973	Valid
	X1.6	0,854	0,2973	Valid
	X1.7	0,781	0,2973	Valid
	X1.8	0,740	0,2973	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,454	0,2973	Valid
	X2.2	0,587	0,2973	Valid
	X2.3	0,745	0,2973	Valid
	X2.4	0,581	0,2973	Valid
	X2.5	0,726	0,2973	Valid
	X2.6	0,737	0,2973	Valid
Kecerdasan Emosional	X3.1	0,706	0,2973	Valid
	X3.2	0,634	0,2973	Valid
	X3.3	0,723	0,2973	Valid
	X3.4	0,641	0,2973	Valid
	X3.5	0,761	0,2973	Valid
	X3.6	0,758	0,2973	Valid
	X3.7	0,694	0,2973	Valid
	X3.8	0,697	0,2973	Valid
	X3.9	0,761	0,2973	Valid
	X3.10	0,745	0,2973	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Y.1	0,673	0,2973	Valid
	Y.2	0,739	0,2973	Valid
	Y.3	0,625	0,2973	Valid
	Y.4	0,501	0,2973	Valid
	Y.5	0,667	0,2973	Valid
	Y.6	0,455	0,2973	Valid
	Y.7	0,403	0,2973	Valid
	Y.8	0,395	0,2973	Valid
	Y.9	0,593	0,2973	Valid
	Y.10	0,552	0,2973	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid yang berarti layak digunakan sebagai instrument atau item penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	0,932	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,724	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,890	Reliabel
OCB	0,744	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 yang artinya semua pernyataan layak digunakan sebagai instrument atau item dalam penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation ^b	2.65602005
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.065
	Negative	-.053
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode *One Kolmogrof-Smirnov* mempunyai nilai

signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa data memiliki persebaran yang merata atau terdistribusi normal.

4. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan Transformasional	.694	1.442
	Komitmen Organisasional	.786	1.272
	Kecerdasan Emosional	.816	1.226
a. Dependent Variable: OCB			

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada tidaknya hubungan antara variable independen atau variable bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak ditemukan adanya kolerasi antara variable independen atau tidak ada gejala multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa nilai *tolerance* pada variable kepemimpinan transformasional (X1) = 0,694, Komitmen Organisasional (X2) = 0,786, Kecerdasan Emosional (X3) =0, 816 hal tersebut menyatakan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 maka indikasinya tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian dari nilai VIF masing-masing variable yaitu 1,442, 1,272, dan 1,226 atau kurang dari < 10 sehingga dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Jadi dapat

disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kecerdasan emosional (X3) tidak terjadi multikolinearitas.

a) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengukur uji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan bantuan program Software SPSS versi 26.0 dengan nilai seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.337	2.684		.125	.901
Kepemimpinan Transformasional	-.114	.063	-.326	-1.801	.079
Komitmen Organisasional	.075	.090	.141	.832	.410
Kecerdasan Emosional	.089	.064	.232	1.390	.172

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi variabel Kepemimpinan Transformasional adalah 0,079, nilai signifikansi Komitmen Organisasional 0,410, dan nilai variabel Kecerdasan Emosional 0,172. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

5. Uji F (*Goodness of Fit Test*)

Tabel 4. 8. Uji Goodnes of Fit

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	375.937	3	125.312	16.823	.000 ^b
Residual	297.949	40	7.449		
Total	673.886	43			
a. Dependent Variable: OCB					
b. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional					

Pada tabel 4.8 menunjukkan informasi bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ artinya semua variabel independent (Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan Kecerdasan Emosional) dapat memprediksi variabel dependen (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan tepat.

6. Uji Hipotesis

a) Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 9. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.595	4.530		1.456	.153
Kepemimpinan Transformasional	.071	.106	.085	.670	.507
Komitmen Organisasional	.253	.152	.197	1.663	.104
Kecerdasan Emosional	.579	.108	.623	5.349	.000
a. Dependent Variable: OCB					

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka hasil persamaan regresi liner berganda dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.595 + 0,71 X_1 + 0,253 X_2 + 0,579 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 6.595 artinya jika variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Komitmen Organisasional (X2), dan Kecerdasan Emosional (X3) bernilai nol, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) karyawan Karita Gaya Muslim Muda sebesar 6,595.
- 2) Nilai koefisien β_1 sebesar 0,071, menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Kepemimpinan Transformasional (X1), dengan asumsi variabel lain konstan maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan meningkat. Apabila Kepemimpinan Transformasional (X1) menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan menurun.
- 3) Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasional (X2) sebesar 0,253, menunjukkan bahwa semakin meningkatnya variabel Komitmen organisasional (X2), dengan asumsi variabel lain konstan, maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) juga akan terus meningkat dan apabila Komitmen Organisasional (X2) menurun maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan menurun juga.

- 4) Nilai koefisien variable Kecerdasan Emosional (X3) sebesar 0,579, menunjukkan bahwa semakin meningkatnya variabel Kecerdasan Emosional (X3), dengan asumsi variabel lain konstan, maka variabel *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan meningkat dan sebaliknya apabila Kecerdasan Emosional (X3) turun maka *Organizational Citizenship Behavior* (Y) akan turun.

b) Uji T

Tabel 4. 10. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.595	4.530		1.456	.153
	Kepemimpinan Transformasional	.071	.106	.085	.670	.507
	Komitemen Organisasional	.253	.152	.197	1.663	.104
	Kecerdasan Emosional	.579	.108	.623	5.349	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil pengujian dari masing- masing variabel sebagai berikut :

- 1) Hasil uji t variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan $0,507 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada Karyawan Karita Gaya Muslim Muda. Maka hipotesis satu ditolak.

- 2) Hasil uji t variabel Komitmen Organisasional (X2) memiliki nilai signifikan $0,104 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasional (X2) tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan Karita Gaya Muslim Muda. Maka hipotesis dua ditolak.
- 3) Hasil uji t variabel kecerdasan emosional (X3) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,579 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini menunjuk arah positif. Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) pada karyawan Karita Gaya Muslim Muda. Maka hipotesis tiga diterima.
- c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4. 11. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 ^a	.558	.525	2.729
a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komitemen, Kepemimpinan Trasformasional				

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,525 artinya kepemimpinan, Komitmen organisasional dan kecerdasan emosional memiliki kontribusi sebesar 0,525 atau 52,5% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan sisannya 47,5 %

dipengaruhi oleh variable - variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

8. Pembahasan

1. Berdasarkan analisis uji hipotesis yang peneliti lakukan, Kepemimpinan Transformasional menunjukkan bahwa $\beta_1 = 0,671$ dan memiliki nilai dengan tingkat signifikansi 0,507 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Karita Gaya Muslim Muda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anam & Rizana (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, karena mereka tidak merasa diperhatikan terlihat dari jawaban rata rata 3,5.
2. Berdasarkan analisis uji hipotesis yang peneliti lakukan, Komitmen Organisasional menunjukkan bahwa $\beta_1 = 0,253$ dan memiliki nilai dengan tingkat signifikansi 0,104 lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Karita Gaya Muslim Muda. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chusnu & Frianto (2022), yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, karena Komitmen mereka

terhadap perusahaan rendah bagi mereka meninggalkan perusahaan tidak menjadi masalah diperlihatkan dari hasil rata rata jawaban 2,9.

3. Berdasarkan analisis uji hipotesis yang peneliti lakukan, menyatakan bahwa variabel Kecerdasan Emosional memiliki signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan $\beta_1 = 0,579$. Artinya Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik Kecerdasan Emosional di dalam perusahaan, maka OCB juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk. (2020) dan Alma & Sumbogo (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.