

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC KEDIRI**

SKRIPSI



Oleh

MINGWA RIZMA PRAMESTI

NIM : 18540093

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE)



Oleh

MINGWA RIZMA PRAMESTI

NIM : 18540093

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN
BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC KEDIRI**

SKRIPSI

Oleh

MINGWA RIZMA PRAMESTI

NIM : 18540093

Telah disetujui 13 Juni 2021

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, SE., MM., MBA.

NIP. 19930328201932016

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



02/07/2021

Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D

NIP. 197511091999031003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*, *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC KEDIRI

SKRIPSI

Oleh:

MINGWA RIZMA PRAMESTI




NIM: 18540093

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada 2 Juli 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM. ()
NIP. 19801109201608012053
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Rini Safitri SE., MM. ()
NIP. 19930328201932016
3. Penguji Utama
Dr. Siswanto, M.Si ()
NIP. 197509062006041001

Disahkan Oleh: Ketua Jurusan


02/07/2021

Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D

NIP. 197511091999031003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama: Mingwa Rizma Pramesti

NIM: 18540093

Fakultas/Jurusan: Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA (BMI) KC KEDIRI

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Trenggalek, 13 Juni 2021

Hormat Saya.



Mingwa Rizma Pramesti

NIM: 18540093

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya sederhana ini untuk almarhumah nenek penulis, yang telah membantu merawat penulis dari kecil sampai dewasa. Walaupun keinginan terakhir beliau untuk menghadiri wisuda tidak bisa tercapai, akan tetapi semangat juang beliau selalu mengiringi langkah penulis sampai sejauh ini.

MOTTO

“I’m not good at everithing, I just do my best at everything”

~Michael B. Jordan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri”. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
3. Bapak Eko Supriyanto, SE., M.Si Ph.D, selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM., MBA, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, masukan, dan arahan bagi penulis sehingga skripsi dapat diselesaikan. Semoga bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah,
5. Segenap sivitas akademika S1 Perbankan Syariah, terutama seluruh dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,
6. Seluruh pihak BMI KC Kediri yang telah membantu penulis dalam memperoleh data dalam penelitian ini,

7. Ayah Samsul Muanam dan Ibu Maryatun yang selalu memberikan kepercayaan, dukungan, fasilitas, dan do'a yang tulus. Semoga Allah SWT membalas segala jerih payah dan kasih sayang yang telah diberikan kepada keduanya,
8. Hamidah Nur'aini Muslim, Maulida Imania Utami, Ilma Irvanty, Dela Indriani, Sherina Zahratun, Kristi Viky, dan juga teman-teman angkatan alumni D3 Perbankan Syariah, dan teman-teman angkatan jurusan Perbankan Syariah S1 yang menjadi teman sekelas, memberi semangat dan membantu penulis dalam pengerjaan skripsi.
9. Fadhila Rahma, Febriana Ahsa, Ayu Herning, Faruq Putra, Hussein Fajar, Zahro Ubaydillah, dan teman-teman alumni MAN 2 Tulungagung kelas IIS-1 angkatan 2017 yang senantiasa menemani dan menghibur penulis,
10. Terima kasih kepada Mingwa Rizma Pramesti selaku penulis yang sudah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan penelitian ini,
11. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi baik dalam bentuk materil maupun moril.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini bisa memberikan manfaat kepada pembaca khususnya bagi penulis. *Aamiin Ya Rabbal Alamin*

Trenggalek, 13 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR1 TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan.....	7
1.4 Manfaat.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kajian Teoritis	19
2.2.1 Kinerja Karyawan	19
2.2.2 <i>Person Organization Fit</i>	25
2.2.3 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
2.2.4 <i>Burnout</i>	30
2.3 Kerangka Konseptual	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	35
2.4.1 Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan ..	36
2.4.2 Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap kinerja karyawan	36
2.4.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap kinerja karyawan	36

BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Jenis Penelitian.....	38
3.2. Lokasi Penelitian.....	38
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	40
3.5. Data dan Jenis Data	40
3.5.1. Data Primer	40
3.5.2. Data Sekunder	40
3.6. Teknik Pengumpulan Data	41
3.7. Definisi Variabel Operasional.....	41
3.7.1. Variabel Dependen (Y)	41
3.7.2. Variabel Independen (X).....	42
3.8. Skala Pengukuran.....	46
3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
3.9.1. Uji Validitas	47
3.9.2. Uji Reliabilitas	47
3.10. Analisis Data.....	48
3.10.1. Uji Asumsi Klasik.....	48
3.10.2. Regresi Linear Berganda.....	50
3.11. Uji Hipotesis	51
3.11.1. Uji T-Statistik (Parsial)	51
3.11.2. Uji Determinasi (R^2).....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.2 Hasil Pengumpulan Data.....	60
4.2 Analisis Data.....	66
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif	66
4.3 Uji Instrumen	76
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	76
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	79

4.3.3	Analisis Linear Berganda.....	83
4.3.4	Uji Hipotesis	85
4.4	Pembahasan.....	88
4.4.1	Variabel <i>Person Organization Fit</i> (X_1).....	88
4.4.2	Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X_2).....	90
4.4.3	Variabel <i>Burnout</i> (X_3).....	92
BAB V PENUTUP.....		94
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....		97
Lampiran		102

DAFTAR1 TABEL

Tabel 1.1 100 Tahun memprediksi Kinerja.....	3
Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	42
Tabel 3.2 Metode Skala Likert.....	47
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	66
Tabel 4.7 Kategori dan Skor	67
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>PO-fit</i> (X_1)	67
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item OCB.....	69
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item <i>Burnout</i>	70
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kinerja	74
Tabel 4.12 Uji Validitas	76
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas	81
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.16 Analisis Linear Berganda.....	83
Tabel 4.17 Uji T (Parsial).....	85
Tabel 4.18 Uji Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Dokumentasi

Lampiran 3. Uji Validitas

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. Uji Parsial

Lampiran 7. Uji Determinasi

Lampiran 8. Uji Parsial

Lampiran 9. Biodata Peneliti

Lampiran 10. Bukti Konsultasi

Lampiran 11. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Mingwa Rizma Pramesti. 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri”

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM., MBA.

Kata Kunci : *Peson Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Burnout*, Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan BMI KC Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMI KC Kediri yaitu 43 karyawan. Adapun penelitian ini merupakan penelitian dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh yang mana jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yakni 43. Pengujian hipotesa pada penelitian ini akan menggunakan alat penguji data *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23. Data yang digunakan merupakan hasil dari kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan BMI KC Kediri.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial *PO-fit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, OCB memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan *burnuot* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial pada variabel *PO-fit* yang mendapatkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel adalah $7,186 > 2,022$ dengan nilai sig. 0,001, variabel OCB mendapatkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel adalah $8,231 > 2,022$ dengan nilai sig. 0,001, dan *burnout* mendapatkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel adalah $1,877 < 2,022$ dengan nilai sig. 0,068.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alat pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *PO-fit*, OCB, dan *burnout*. Penelitian ini berhubungan erat dengan meningkatkan kinerja karyawan yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk mengkaji bagaimana pengaruh *PO-fit*, OCB, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Mingwa Rizma Pramesti. 2021, THESIS. Title: "*The Influence of Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout on Employee Performance of Bank Muamalat Indonesia (BMI) Kediri.*"

Advisor : Rini Safitri, SE., MM., MBA.

Keywords : *Peson Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Burnout, Employee Performance*

The purpose of this study was to determine the effect of Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, and burnout on the performance of BMI KC Kediri employees. The population in this study were all employees who worked at BMI KC Kediri with 43 employees. This research is a research by applying a quantitative approach using the saturated sampling method in which the number of samples is as much as the population, namely 43. Hypothesis testing in this study will use the Statistical Product and Service Solution (SPSS) data tester version 23. The data used are the results of from the questionnaire distributed to all employees of BMI KC Kediri.

The results of this study indicate that partially PO-fit has a significant positive effect on employee performance, OCB has a significant positive effect on employee performance, and burnout has no effect on employee performance. This can be proven by the results of the partial test on the PO-fit variable which gets a comparison of the t-count value with the t-table is $7.186 > 2.022$ with a sig value. 0.001, the OCB variable gets a comparison of t-count with t-table is $8.231 > 2.022$ with a sig value. 0.001, and burnout get the comparison of t-count value with t-table is $1.877 < 2.022$ with sig value. 0.068.

The results of this study can be used as a consideration tool to determine the factors that affect employee performance, namely PO-fit, OCB, and burnout. This research is closely related to improving employee performance which is needed by the company. This study can also be used as a reference to examine how the influence of PO-fit, OCB, and burnout on employee performance.

مينجوا رزما برامبستي. 2021 ، أطروحة. العنوان: "تأثير مؤسسة الشخص المناسب وسلوك المواطنة التنظيمية والإرهاق على أداء الموظفين في بنك معاملات إندونيسيا مكتب فرعي في كيديري
مرشدة: ريني سافيتير، الماجستير
الكلمات الدالة: تنظيم الشخص المناسب ، سلوك المواطنة التنظيمية ، الإرهاق

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير ملاءمة تنظيم الشخص وسلوك المواطنة التنظيمية والإرهاق على أداء موظفي بنك معاملات إندونيسيا مكتب فرعي في كيديري. كان السكان في هذه الدراسة جميع الموظفين الذين عملوا في بنك معاملات إندونيسيا مكتب فرعي في كيديري يعمل بها 43 موظفًا. هذا البحث عبارة عن بحث من خلال تطبيق نهج كمي باستخدام طريقة أخذ العينات المشبعة التي يكون فيها عدد العينات مساويًا لعدد السكان ، أي 43. سيستخدم اختبار الفرضيات في هذه الدراسة الإصدار 23 من اختبار بيانات المنتج الإحصائي وحل الخدمة (SPSS) البيانات المستخدمة هي نتائج الاستبيان الموزع على جميع موظفي بنك معاملات إندونيسيا مكتب فرعي في كيديري.

تأثير تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تنظيم الشخص المناسب جزئيًا له إيجابي كبير على أداء الموظف، سلوك المواطنة التنظيمية له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف ، ولا يؤثر الإرهاق على أداء الموظف. يمكن إثبات ذلك من خلال نتائج الاختبار الجزئي على تنظيم الشخص المناسب المتغير الذي يحصل على مقارنة بين قيمة t-count مع t-table هو $7.186 < 2.022$ مع قيمة 0.001 sig. ، يحصل متغير OCB على مقارنة t-count مع t-table هو $8.231 < 2.022$ مع قيمة 0.001 sig. ، وحصل الإرهاق على مقارنة قيمة t-count مع t-table هو $1.877 > 2.022$ مع قيمة 0.068 sig.

يمكن استخدام نتائج هذه الدراسة كأداة اعتبار لتحديد العوامل التي تؤثر على أداء الموظف ، وهيتنظيم الشخص المناسب ، سلوك المواطنة التنظيمية ، الإرهاق. يرتبط هذا البحث ارتباطًا وثيقًا بتحسين أداء الموظفين الذي تحتاجه الشركة. يمكن أيضًا استخدام هذه الدراسة كمرجع لفحص كيفية تأثير تنظيم الشخص المناسب ، سلوك المواطنة التنظيمية ، الإرهاق على أداء الموظف.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penduduk muslim di Indonesia sendiri mencapai 87,2% atau lebih dari 207 juta penduduk yang menyebabkan Indonesia dikatakan sebagai negara mayoritas beragama Islam (Indonesia.go.id, t.t.). Dengan memiliki penduduk mayoritas muslim, maka Indonesia mulai mengembangkan ekonomi syariah. Munculnya perbankan merupakan tanda-tanda perkembangan ekonomi syariah di Indonesia. Bank syariah yang muncul pertama di Indonesia pada tahun 1991 yaitu Bank Muamalat Indonesia. Disebutkan dalam (ojk.go.id, t.t.), Dalam pelaksanaannya, perbankan syariah di Indonesia dibagi menjadi 3 struktur, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS).

Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan salah satu BUS yang ada di Indonesia. BMI secara resmi mulai beroperasi pada tanggal 1 Mei 1992 dan sampai saat ini BMI telah mempunyai 249 kantor layanan yang tersebar di seluruh Indonesia dengan satu kantor layanan berlokasi di Malaysia. Pada tahun 2018, BMI mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh Majalah Economic Review yang mana BMI dinobatkan sebagai 2 besar bank swasta terbaik kelompok BUKU II untuk 9 kategori atas tahun buku 2017. Diperolehnya penghargaan tersebut tidak lepas dari kinerja dari

seluruh karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan *Corporate Secretary* Bank Muamalat, Ali Akbar Hutasuhut yang mengatakan, bahwa penghargaan yang diperoleh perseroan merupakan buah dari kerja kolektif seluruh pihak di Bank Muamalat (bankmuamalat.co.id, 2018). Objek penelitian ini adalah BMI Kediri yang beralamat di Jl. Hasanuddin No. 26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri. Penetapan lokasi penelitian dilakukan di KC Kediri dikarenakan KC Kediri membawahi beberapa KCP di kota yang berbeda, seperti Tulungagung, Nganjuk, Ponorogo, Blitar, dan Madiun.

Perusahaan harus memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin untuk mempertahankan dan memajukan perusahaan tersebut. Menurut Ruki (2003) dalam Sutrisno (2017), perusahaan memiliki 3 sumber daya yang harus dimiliki perusahaan, yaitu:

1. *Financial Resource*, ialah sumber daya yang dimiliki dalam bentuk dana atau modal.
2. *Human Resource*, ialah sumber daya yang berasal dari manusia yang dimiliki oleh perusahaan.
3. *Informational Resource*, ialah sumber daya berupa informasi yang diperlukan oleh perusahaan.

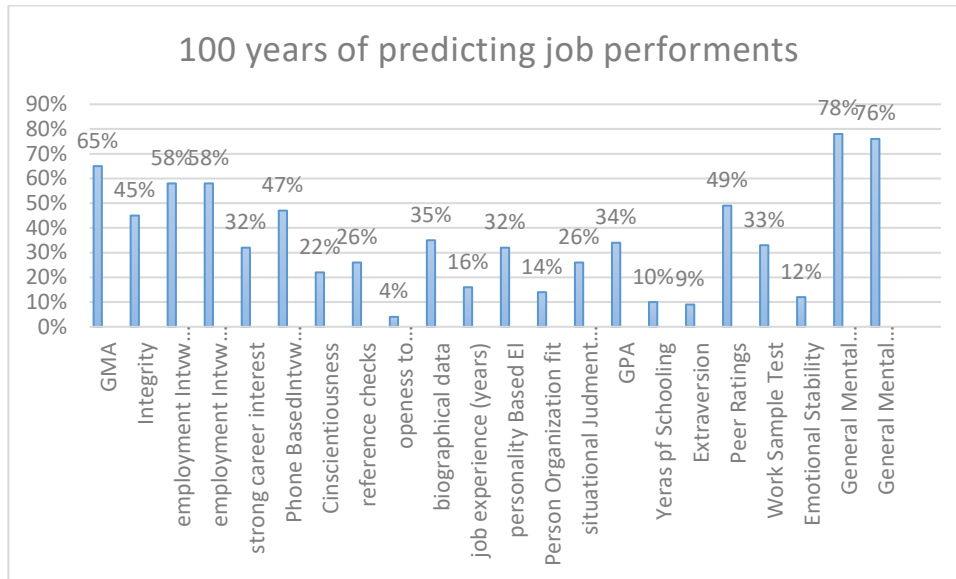
Aset yang harus diklaim sebuah perusahaan salah satunya adalah SDM. Dari ketiga aset tersebut, SDM merupakan aset yang sukar didapatkan dan dikelola dengan kualitas sesuai keinginan organisasi (Sutrisno, 2017). Sebagaimana diindikasikan oleh Fathoni

(2006) dalam Mamik (2016) aset perusahaan yang terpenting dalam setiap kegiatan yang mana harus dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan individu maupun organisasi adalah SDM. Tanpa memanfaatkan SDM, perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang ideal. Ukuran profesionalisme dari seorang karyawan dapat dilihat dengan cara menilai bagaimana kinerja dari karyawan tersebut (Budihardjo, 2015).

Kinerja merupakan hal yang dikerjakan karyawan dan banyaknya pekerjaan yang mereka selesaikan dalam perusahaan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan itu sendiri (Sahir dkk., 2020). Ada dua faktor umum yang mempengaruhi presentasi positif atau negatif dari karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Sahir dkk, 2020). *Person Organization Fit (PO-fit)* adalah bagian dari faktor internal dalam yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian yang digarap oleh Rajper dkk (2020) menyebutkan bahwa *PO-fit* merupakan faktor yang secara signifikan dan positif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Sangat penting menyesuaikan nilai dari perusahaan dengan nilai karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan memperhatikan nilai-nilai pribadi dari karyawan. Kristoff (1996) dalam Crislianti (2020) menemukan bahwa kesamaan dari nilai individu dengan organisasi disebut dengan *Person Organization Fit*. Menurut Frank L. Schimdt (2017), seorang profesor psikologi Amerika, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan perusahaan untuk merekrut karyawannya, berikut beberapa faktor tersebut:

Tabel 1.1 100 Tahun Memprediksi Kinerja



Sumber : <https://www.talytica.com/fixhiring/> (data diolah dalam bentuk persen)

Dalam data tersebut menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam 100 tahun terakhir yang diteliti oleh Frank L. Schimdt. Dalam data tersebut terdapat faktor *PO-fit* sebesar 14%. Meskipun *PO-fit* bukan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi *PO-fit* termasuk faktor penting yang bisa diteliti untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Selain kesamaan nilai, beberapa karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dengan perusahaan yang mana karyawan melakukan pekerjaan melebihi kewajiban yang telah diberikan.

Oleh Hannam dan Jimmieson (2004) dalam Widyarini (2009) tingkah laku di tempat kerja yang melampaui persyaratan yang ada di suatu perusahaan disebut *Organizational Citizenship Behavior*. OCB sering juga disebut sebagai perilaku suka rela atau spontan seorang karyawan yang bersifat menolong. Karyawan dengan tingkat

OCB yang baik merupakan salah satu modal yang diperlukan perusahaan karena dengan memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang baik maka karyawan akan peduli dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Selain OCB, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi mental karyawan agar kinerja tetap baik.

Suatu keadaan di mana individu mengalami penurunan produktivitas di tempat kerja yang disebabkan oleh stress kerja yang terus menerus disebut dengan *Burnout* (Lubis, 2011). *Burnout* merupakan fenomena kelelahan bekerja yang mana Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memasukkannya ke dalam penyakit internasional baru (Gorvett, 2019). Individu bisa mengalami *burnout* apabila kontribusi yang diberikan kepada perusahaan terlalu tinggi dan memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi. Ciri-ciri karyawan yang terkena burnout, antara lain hilangnya semangat bekerja, benci pada pekerjaan yang tengah dijalani, kinerja menurun, mudah marah, dan mudah terkena penyakit (Nareza, 2020). *Burnout* menjadi salah satu fenomena global yang mana pada tahun 2018 terdapat 595.000 karyawan di Inggris mengalaminya di tempat mereka bekerja (Gorvett, 2019). Sebuah penelitian yang dikerjakan oleh Cohen, dkk (2015) memiliki hasil bahwa *burnout* memiliki dampak negatif yang kritis pada kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang telah dirujuk di atas merupakan faktor-faktor yang tergolong penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan agar kinerja karyawan bisa tetap baik. Beberapa penelitian menyebutkan variabel *Person Organization Fit*,

Organizational Citizenship, dan *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga sebaliknya.

Alfes dkk (2016), dan Rajper dkk (2020) melakukan penelitian yang mengatakan adanya dampak positif yang signifikan antara *PO-fit* dan kinerja karyawan. Arti dari kedua penelitian tersebut adalah jika derajat *PO-fit* meningkat maka akan membuat peningkatan pada kinerja karyawan pula. Sedangkan oleh Arthur dkk (2006) mengemukakan bahwa *PO-fit* bukan merupakan prediktor yang baik dalam kinerja dan menunjukkan bahwa hubungan antar keduanya lemah.

Selain itu, penelitian yang dikerjakan oleh Basu dkk (2017), Sevi (2010), dan Indarti dkk (2017) mengatakan bahwa OCB mempengaruhi kinerja karyawan secara mutlak, yang berarti tingginya derajat OCB dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berbanding terbalik dengan penelitian dari Wahyudi (2020) yang menyatakan bahwa OCB mempengaruhi signifikan negatif kinerja karyawan yang artinya apabila tingkat OCB meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian dari Rehman dkk (2017) dan Rahma (2020) mengatakan bahwa *burnout* mempengaruhi secara signifikan negatif kinerja karyawan yang berimplikasi pada rendahnya tingkat *burnout* pada karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi. Sedangkan penelitian yang digarap oleh Gemely (2020) mengatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara *burnout* dengan kinerja dosen yang mengimplikasikan bahwa jika *burnout* pada dosen meningkat maka akan meningkatkan kinerja dosen tersebut. Hal ini disebabkan karena para dosen merupakan

penganut ajaran agama yang baik sehingga ketaatannya dalam beragama dapat mengatasi hambatan yang dirasakannya.

Dari latar belakang yang telah disusun, maka peneliti terdorong untuk meneliti tentang “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalah Indonesia (BMI) KCU Kediri”. Studi eksplorasi ini tidak sama dengan penelitian terdahulu yang mana pada penelitian ini menggunakan secara bersama-sama variabel *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* dan diselesaikan di BMI Kediri.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dibuat, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri?

1.3 Tujuan

Dari rumusan masalah yang telah dibuat, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan di BMI Kediri.

1.4 Manfaat

Dengan adanya penulisan hasil penelitian ini diharapkan akan memiliki manfaat terhadap:

1. Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai sarana pengembangan pemikiran dengan mengaplikasikan spekulasi yang ada dan menambah wawasan penulis khususnya tentang variabel-variabel yang telah digali..

2. Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai tambahan informasi bagi BMI Kediri terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya sendiri.

3. Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca adalah untuk menambah informasi terkait variabel yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, *Person Organization Fit*, dan *Burnout*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Studi yang dilakukan sebelumnya sangat penting untuk membantu membandingkan penelitian dan sebagai alat untuk menemukan motivasi baru dalam sebuah penelitian. Dengan tema “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia (BMI) KCU Kediri”, beberapa penelitian terdahulu ditemukan dan sangat membantu penelitian ini.

- 1. *Job Satisfaction and Hospital Performance Rated by Physicians in China: A Moderated Mediation Analysis on the Role of Income and Person–Organization Fit*. Chen, Liu, dan Liu (2020).**

Dampak *PO-fit* pada kinerja dokter merupakan salah satu tujuan dari penelitian ini. Tes diperoleh dengan menyebarkan jajak pendapat ke 301 spesialis dari dua rumah sakit publik di wilayah Zhejiang, Cina.. PLS-SEM dimanfaatkan sebagai alat uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Penelitian ini memberikan hasil bahwa *PO-fit* berpengaruh positif terhadap kinerja spesialis di rumah sakit publik.

2. *Study of Relationship of Person Organization Fit, Burnout, and Employee Job Performance Among the Employee of Service Sector. Rajper, Ghumro, dan Mangi (2020).*

Mengetahui keterkaitan antara *PO-fit*, *burnout*, dan kinerja karyawan di sektor jasa Sindh merupakan salah satu sasaran dari studi ini. Informasi diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan sektor jasa Sindh (rumah sakit, bank, universitas) sebanyak 400 responden, dan 382 yang dikembalikan merupakan 95,5% respon dari responden. Dari penelitian ini, terlihat bahwa terdapat pengaruh negatif yang sangat besar antara *PO-fit* terhadap *burnout*, yang berimplikasi apabila tingkat kecocokan karyawan terhadap organisasi rendah maka tingkat *burnout* dari karyawan tersebut akan meningkat. Peneliti juga berhasil menemukan bahwa adanya hubungan signifikan positif antara *PO-fit* dengan kinerja karyawan yang artinya apabila karyawan sektor jasa Sindh sesuai dengan perusahaan, maka tingkat kinerja karyawan tersebut akan tinggi.

3. *Positive Psychological Capital Mediates the Association Between Burnout and Nursing Performance Outcomes Among Hospital Nurses. An, Shin, Choi, Lee, Hwang, dan Kim (2020).*

Penelitian digunakan untuk mengeksplorasi hubungan dari *burnout* terhadap hasil kinerja keperawatan. Penelitian ini telah mengambil sebanyak 285 perawat untuk dijadikan sampel dengan memberikan kuesioner terstruktur yang terdiri dari item skala *burnout*, skala kinerja keperawatan, dan kuesioner modal psikolog. Dalam

menganalisis data, digunakan alat statistik deskriptif, T-tes, *one-way analysis of variance*, Pearson korelasi koefisien, dan *multiple linier regression* dengan mengetahui efek mediasi menggunakan pendekatan *bootsrap* dengan alat analisis PROCESS. Penelitian ini mampu menemukan adanya pengaruh signifikan antara *burnout* dengan kinerja keperawatan.

4. Pengaruh *Servant Leadership*, *Knowledge Sharing*, dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Hotel Santika Premiere Ice Bsd City). Wahyudi (2020).

Melakukan analisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 97 responden masing-masing merupakan perwakilan dari karyawan Hotel Santika Premiere Ice BSD City. Metode survey dengan menggunakan kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan informasi yang selanjutnya akan ditangani dengan menggunakan perangkat pengujian informasi *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini berlaku sehubungan dengan temuan bahwa OCB berdampak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan di Hotel Santika Premiere Ice BSD City.

5. Pengaruh *Burnout* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Gemely (2020).

Motivasi di balik studi ini adalah diketahuinya dampak *burnout* terhadap kinerja dosen pascasarjana UIN Alauddin Makassar, membuktikan adanya pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja dosen pascasarjana UIN Alauddin Makassar, dan untuk mendemonstrasikan dampak *burnout* dan *self-efficacy* terhadap kinerja dosen pascasarjana UIN Alauddin Makassar. Dalam penelitian ini menggunakan strategi *ex-post facto* dengan sampel sebanyak 30 responden yang mendapatkan prosedur pemeriksaan secara tidak sengaja. Peneliti saat itu menyiapkan informasi terkini dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Studi ini berhasil menemukan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja dosen secara signifikan dan positif

6. *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of Social Capital.* Basu, Pradhan, dan Tewari (2017).

Hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan akan dieksplorasi pada penelitian kali ini. Peneliti mengambil 501 sampel yang bekerja di 15 organisasi perawatan di Kolkata, India, dengan membagikan kuesioner. Informasi yang diperoleh kemudian diubah menjadi skala Likert dan *Structural Equation Modeling* (SEM) akan digunakan sebagai instrumen pengujian. Penelitian ini berhasil menjelaskan mengenai adanya pengaruh positif antara OCB terhadap kinerja di organisasi kesehatan.

7. *Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance.* Kim, Ra, Park, dan Kwon (2017).

Tujuan dilakukannya penelitian ini salah satunya digunakan untuk menyadari adanya pengaruh *burnout* (kelelahan, sinisme, profesional inefficacy) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan mengambil sebanyak 360 pekerja kantor dari beberapa industri seperti perbankan, kimia, elektronika, energi, dan ritel sebagai sampelnya. Dari 360 data penelitian ini mengambil sebanyak 342 data yang sesuai dengan persyaratan dari penelitian ini. Alat analisis PROCESS dengan menggunakan metode *bootstrap* akan digunakan untuk mengolah data dari penelitian ini. Penelitian ini telah berhasil menemukan pengaruh negatif antara *burnout* dengan kinerja karyawan.

8. *Impact of Psychological Capital on Occupational Burnout and Performance of Faculty Members.* Rehman, Qingren, Latif, Iqbal (2017).

Tujuan penelitian ini digunakan untuk mengkaji efek dan keterkaitan antara *psychological capital* dan *burnout* pada pengajar fakultas dari lembaga pelatihan teknis dan profesional. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 282 pengajar dari 17 institusi teknis yang dipilih dari provinsi Punjab, Pakistan. Peneliti akan mengolah data ini menggunakan metode regresi linier dan korelasi bevariat. Peneliti telah berhasil menemukan adanya pengaruh *burnout* secara signifikan terhadap kinerja pengajar fakultas institut teknik dengan *psychological capital* menjadi variabel mediasi.

9. Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitannya dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*) dan Disiplin Kerja. Gunawan, Sumiyati, Masharyono (2017).

Mengetahui dampak *burnout* dan disiplin dalam bekerja terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu tujuan dari penelitian kali ini. Metode penelitian menggunakan *cross-sectional method* dan rentang waktu yang digunakan kurang dari satu tahun. Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner dengan 100 responden yang akan dijadikan sampel. Hasil menunjukkan ada pengaruh signifikan positif *burnout* terhadap kinerja, disiplin kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan, dan *burnout* serta disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

10. *The Mediating Role of Burnout on The Relationship of Emotional Intelligence and Self-Efficacy With OCB and Performance*. Cohen dan Abedallah (2015).

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menentukan dampak *burnout* terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengambil data dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 221 guru di 9 Sekolah Dasar Arab. Proses analisis sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Hierarchical Linear Modeling* (HLM). Penelitian ini telah berhasil menemukan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

11. Effects of Organizational Citizenship Behaviour on Group Performance:

Results From an Agent-Based Simulation Model. Enrico Sevi (2010).

Pengaruh dari *OCB* terhadap kinerja tim akan diuji dalam penelitian ini. Simulasi aktivitas kerja dari agen pada platform LSD (www.business.aau.dk/lsd) akan digunakan untuk menguji penelitian ini yang mana karyawan harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini berhasil menemukan bahwa ketika karyawan memberikan banyak *effort*, maka *OCB* akan meningkatkan kinerja dari karyawan.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel yang Diteliti	Metode Penelitian	Hasil
1	Chen et all (2020) , “ <i>Job Satisfaction and Hospital Performance Rated by Physicians in China: A Moderated Mediation Analysis on the Role of Income and Person–Organization Fit</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen <i>PO-fit</i> (X) • Variabel dependen kinerja (Y) 	Dengan metode penelitian kuantitatif digunakan dalam studi kali ini. Kemudian menggunakan data primer dan sekunder dengan 301 responden dokter dari 2 rumah sakit	Terdapat pengaruh yang positif dari <i>PO-fit</i> terhadap kinerja dokter di rumah sakit.
2	Rajper all (2020) , “ <i>Study of Relationship of Person Organization Fit, Burnout, and Employee Job Performance Among</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen <i>PO-fit</i> (X₁) • Variabel independen <i>Burnout</i> (X₂) 	Metode peneliian kuantitatif dimanfaatkan dalam penelitian ini dan data primer yang mana sampel	Adanya dampak negatif antara <i>burnout</i> dan kinerja karyawan, kemudian hasil lainnya dari penelitian ini

	<i>the Employee of Service Sector”</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen kinerja karyawan (Y) 	yang digunakan sebanyak 400 responden.	adalah ada pengaruh signifikan positif antara <i>PO-fit</i> terhadap kinerja karyawan
3	An all (2020) , “ <i>Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen <i>burnout</i> (X) • Variabel dependen hasil kinerja (Z) 	peneliti telah menggunakan penelitian kuantitatif yang mana sampel yang diambil sebanyak 285 responden.	adanya pengaruh signifikan antara <i>burnout</i> dengan kinerja keperawatan.
4	Wahyudi (2020) Pengaruh <i>Servant Leadership, Knowledge Sharing, dan Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Komunikasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Hotel Santika Premiere Ice Bsd City). Wahyudi. (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen OCB (X) • Variabel dependen kinerja karyawan (Y) 	Memanfaatkan strategi penelitian kuantitatif. Sebanyak 97 responden akan diuji dalam studi ini. Informasi yang diklaim akan ditangani dengan memanfaatkan instrumen investigasi informasi PLS.	OCB berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan,
5	Gemely (2020) Pengaruh <i>Burnout dan Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana UIN Alauddin Makassar	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen <i>burnout</i> (X₁) • Variabel independen <i>self efficacy</i> (X₂) 	Pengujian ini ini menggunakan teknik <i>ex-post facto</i> . Sebanyak 30 responden diujicobakan penelitian ini. Informasi yang	<i>Burnout</i> memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja dosen

		<ul style="list-style-type: none"> • Variabel dependen kinerja dosen (Y) 	ada kemudian disiapkan dengan menerapkan teknik statistik deskriptif dan inferensial.	
6	Basu (2017) <i>Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen OCB (X) • Variabel dependen kinerja karyawan (Y) 	Menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti akan mengambil sampel sebanyak 501 responden di 15 organisasi perawatan di Kolkata, India.	OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Kim all (2017) <i>Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen burnout (X) • Variabel dependen kinerja (Y) 	Metode kuantitatif telah digunakan dalam penelitian. Sebanyak 342 responden akan dijadikan sampel.	Adanya pengaruh negatif burnout dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
8	Rehman all (2017) <i>Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen burnout (X) • Variabel dependen kinerja (Y) 	Strategi penelitian kuantitatif telah digunakan dalam penelitian ini. Tes dilakukan terhadap 282 responden dari 17 institusi teknis di provinsi Punjab, Pakistan	<i>Burnout</i> secara signifikan mempengaruhi kinerja dosen

9	Gunawan <i>all</i> (2017) Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitannya dengan Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>) dan Disiplin Kerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen <i>burnout</i> (X_1) • Variabel independen disiplin kerja (X_2) • Variabel dependen kinerja karyawan (Y) 	Memanfaatkan teknik <i>cross-sectional method</i> dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Dalam menganalisis data, digunakan teknik analisis linear berganda	Terdapat pengaruh signifikan positif dari <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan.
10	Cohen <i>all</i> (2015) <i>The mediating role of burnout on the relationship of emotional intelligence and self-efficacy with OCB and performance</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen <i>burnout</i> (X) 2. Variabel dependen kinerja (Y) 	Memanfaatkan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil sebanyak 221 guru di 9 SD Arab.	<i>burnout</i> memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.
11	Sevi (2010) <i>Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent-based simulation model</i> <i>Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent-based simulation model</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen OCB (X) • Variabel mediator effort (Y) • Variabel dependen kinerja karyawan (Z) 	Menggunakan metode penelitian deskriptif yang meneliti bagaimana karyawan harus menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan dengan cara simulasi aktivitas kerja.	Ketika karyawan memberikan <i>effort</i> lebih, maka OCB akan mempengaruhi kinerja karyawan

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara bahasa, kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *performance*. Menurut Riyadi (2018), kinerja adalah tanggapan dari sukses atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan dari sebuah organisasi. Sahir, dkk (2020) menuliskan bahwa aturannya kinerja merupakan apa saja karyawan lakukan atau tidak lakukan dan besarnya kontribusi dari karyawan kepada perusahaan yang mana hasil kerja dari karyawan dapat dinilai oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan Fauzi dan Nugraha (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang hasil pekerjaannya dalam keadaan selaras dengan kewajiban yang telah diberikan dan selanjutnya perusahaan akan memberikan imbalan kepada wakil tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan berupa produk atau jasa yang mana hasil kerja tersebut sinkron dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kemudian perusahaan akan memberikan imbalan kepada karyawan tersebut. Dari teori para ahli tersebut, disimpulkan bahwa bahwa kinerja merupakan efek samping yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seperti yang diindikasikan oleh Sahir et al (2020), terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi presentasi perwakilan, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang diidentifikasi dengan kualitas individu itu sendiri. Sifat-sifat tersebut meliputi sifat fisik, sikap, kepribadian, motivasi, umur, jenis kelamin, dan karakteristik individu lainnya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang dimulai dari lingkungan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kebijakan yang dimiliki organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, kompensasi, dan faktor-faktor lainnya.

Faktor yang telah direferensikan disusun sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan secara khusus. Kemudian Fauzi & Nugraha (2020) melihat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lebih spesifiknya:

1. Dorongan

Dorongan yang dimaksud adalah setiap individu yang harus memiliki dorongan untuk melaksanakan kegiatan baik itu dorongan internal ataupun eksternal.

2. Kemampuan

Kemampuan setiap individu yang berbeda-beda menjadikan hasil kerja dari setiap karyawan juga berbeda.

3. Kebutuhan

Kebutuhan dari karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, kebutuhan hidup terutama gaji akan meningkatkan kinerja dari karyawan

4. Harapan mengenai imbalan

Dalam melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan, maka yang diharapkan oleh karyawan adalah imbalan atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Persepsi tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Merupakan suatu proses dari karyawan untuk menginformasikan kepada perusahaan terkait imbalan atau gaji.

Dari kelima faktor yang telah disebutkan, perusahaan akan mengetahui apa saja yang membuat kinerja karyawan meningkat dan menganalisis apa saja yang diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Laniwidyanti (2010) dalam Crislianti (2020) menyebutkan bahwa terdapat 6 kriteria dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality*

Quality merupakan kualitas dari hasil kerja apakah tujuan yang diharapkan sudah tercapai,

2. *Quantity*

Quantity merupakan seberapa banyaknya hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan,

3. *Timeliness*

Timeliness merupakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas,

4. *Cost-effectiveness*

Cost-effectiveness merupakan sejauh mana karyawan memanfaatkan aset yang sudah ada di perusahaan,

5. *Need for supervision*

Need for supervision adalah sejauh mana tugas yang diselesaikan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan,

6. *Interpersonal impact*

Interpersonal impact adalah cara karyawan dapat menjaga kepercayaan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

Dengan 6 indikator yang disebutkan di atas, maka perusahaan dapat menilai bagaimana kinerja dari karyawan. dikarenakan hal tersebut, maka perusahaan harus menilai kinerja dari karyawannya agar mereka lebih disiplin dan dapat memperbaiki kinerjanya

2.2.1.4 Kajian Keislaman Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang atau dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan ridho dari Allah dan mencapai kesejahteraan di dunia seperti yang tertera dalam Al-Quran dan Hadis, diantaranya terdapat dalam Q.S. Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ

Artinya : “Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

Dari bagian ayat tersebut jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka karyawan harus bekerja secara baik untuk mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja yang bagus juga akan berdampak baik pada perusahaan di mana perusahaan akan memberikan hadiah dari hasil kerja ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Selain pada Q.S. Ar-Ra'd ayat 11, surat. At-Taubah ayat 105 juga membahas terkait kinerja dari karyawan, yaitu:

اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasulullah dan orang-orang mukmin”

Dari ayat di atas apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka karyawan harus bekerja dengan baik yang kemudian hasil kerja tersebut akan dinilai oleh perusahaan tempat dia bekerja. Setelah dilakukannya penilaian kinerja, perusahaan akan menentukan siapa saja karyawan yang bekerja dengan baik yang kemudian akan diberikan imbalan sesuai hasil kerjanya. Selain pada kedua ayat di atas, terdapat hadis yang menerangkan tentang kinerja, yaitu HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334 yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.

Dari hadis tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka karyawan harus melakukan pekerjaan secara profesional yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan

tepat dan tuntas. Dengan melakukan pekerjaan secara profesional maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi.

2.2.2 *Person Organization Fit*

2.2.2.1 Definisi *Person Organization Fit*

Menurut Kristoff (1996) dalam Crislianti (2020), *PO-fit* merupakan konsekuensi dari hubungan antara individu dengan organisasi apabila salah satu pihak dapat memenuhi kebutuhan orang lain yang mana antara individu dengan organisasi memiliki karakteristik yang sama. Secara umum, menurut Kristoff (1996), *PO-fit* adalah kesepadanan nilai-nilai yang ada di organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawannya. Seperti yang ditunjukkan oleh Chatman, dkk (1991) dalam Mahardhika (2006) bahwa kesesuaian antara individu dengan organisasi akan mempengaruhi perusahaan dalam memilih karyawan dan sebagai pertimbangan karyawan untuk memilih pekerjaan di perusahaan tersebut. Dari teori yang didapatkan, *PO-fit* merupakan kesesuaian nilai-nilai dari karyawan dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan sehingga keduanya dapat ditarik satu sama lain yang akan mempengaruhi jalan menuju perekrutan karyawan yang direncanakan dan menetapkan pilihan karyawan untuk memilih pekerjaan.

2.2.2.2 *Indikator Person Organizaion Fit*

Rahmadani dan Sebayang (2017) dalam I. Crislianti (2020) menjelaskan terkait indikator *PO-fit*, diantaranya:

1. *Value congruence* (kesesuaian nilai) adalah kesesuaian dalam nilai antara karyawan dan perusahaan di mana karyawan akan setuju dan yakin tentang perusahaan.
2. *Goal congruence* (kesesuaian tujuan) merupakan tujuan bersama dari karyawan dengan organisasi. Jika tujuan karyawan sama dengan tujuan perusahaan, itu akan membuat perasaan nyaman di tempat kerja.
3. *Employee need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan karyawan) merupakan kesesuaian pemenuhan kebutuhan karyawan dengan lingkungan bekerja. Apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, maka para karyawan akan merasa diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
4. *Culture personality congruence* (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian) merupakan kecocokan budaya, iklim, dan individu antara karyawan dengan perusahaan. Apabila kultur dari karyawan sama dengan kultur dari perusahaan, maka akan menimbulkan kenyamanan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator yang telah disebutkan di atas akan menjadikan karyawan dapat mengetahui apakah nilai-nilai dimilikinya cocok dengan nilai-nilai yang sudah ada di perusahaan.

2.2.2.3 Kajian KeIslaman *Person Organization Fit*

PO-fit merupakan kesamaan nilai-nilai yang telah ada di perusahaan dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawan. Kesamaan nilai menjadi dasar suatu hubungan agar menjadi sinkron untuk mencapai tujuan dari kedua belah pihak. Variabel *PO-fit* telah disinggung dalam Al-Qur'an surat Al-Hujurat ayat 13, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti”

Dari ayat tersebut jika dikaitkan dengan kesamaan nilai atau *PO-fit* adalah Allah telah menciptakan makhluk yang berbeda-beda untuk saling mengenal. Dalam hal ini seluruh manusia memiliki nilai-nilai yang berbeda atau tidak bisa seutuhnya sama. Maka dari itu karyawan harus mengetahui nilai-nilai yang ada pada perusahaan kemudian membandingkan dengan nilai yang dimilikinya agar bisa mencapai tujuan dari karyawan itu sendiri ataupun perusahaan.

2.2.3 *Organizational Citizenship Behavior*

2.2.3.1 Definisi *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Hannam (2004) dalam Widayarni (2009) OCB merupakan tingkah laku dari karyawan di tempatnya bekerja (perusahaan) yang melebihi panggilan tugas.

Menurut Richard (2003) dalam Gautama & Edalmen (2020), OCB merupakan perilaku dari karyawan yang mau bekerja atau berperilaku melebihi tuntutan dan mau ikut serta berperan dalam kesuksesan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sedangkan Organ (1998) dalam Dopara (2018) menyebutkan OCB merupakan perilaku dari individu yang sangat mendukung keefektifan organisasi yang mana perilaku tersebut merupakan kebebasan yang tidak diakui secara eksplisit dengan sistem *reward*. OCB merupakan perilaku yang timbul dalam diri individu yang dilakukan secara sukarela yang bukan merupakan bagian dari syarat pekerjaan formal (Gautama & Edalmen, 2020). Dari teori-teori yang telah disampaikan, *OCB* merupakan sikap dari individu yang bekerja melebihi apa yang sudah ditetapkan kepadanya yang dilakukan dengan sukarela.

2.2.3.2 Dimensi *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (2002) dalam Widyarini (2009) menyebutkan bahwa terdapat 5 dimensi dari OCB, yaitu :

1. *Altruism*, merupakan perilaku membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah terkait pekerjaan.
2. *Courtesy*, merupakan perilaku yang mencegah timbulnya gesekan dengan orang lain dengan memberikan informasi atau peringatan.
3. *Sportsmanship*, merupakan perilaku yang mana seseorang tidak menunjukkan protes yang tidak perlu.

4. *Civic virtue*, menunjukkan perilaku sejauh mana seseorang memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan bertanggung jawab.
5. *Conscientiousness*, menunjukkan perilaku disiplin waktu, tingkat kehadiran, dan melampaui harapan atau persyaratan normal.

Dari kelima dimensi dari OCB yang telah disebutkan, maka akan dapat diketahui apakah seorang karyawan memiliki perilaku suka rela melakukan pekerjaan lebih dari apa yang ditentukan kepadanya.

2.2.3.3 Kajian KeIslaman *Organizational Citizenship Behavior*

OCB adalah tingkah laku dari karyawan yang bersedia bekerja melebihi tuntutan dan mau ikut serta berperan dalam kesuksesan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Salah satu dimensi dari OCB adalah *altruism*. *Altruism* (suka membantu) merupakan sikap dari individu untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas di tempat kerja. Saling membantu merupakan kebiasaan yang dibangun sebagai bentuk kepedulian antar manusia. Sikap saling membantu telah tertera dalam Q.S Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya : *dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan*

Dari bagian ayat tersebut, Allah telah menganjurkan untuk menolong satu sama lain dalam hal kebajikan. Ayat di atas jika dikaitkan dengan sikap *altruism* di sebuah perusahaan yaitu karyawan diharapkan memiliki dan meningkatkan kerja sama tim, di mana dalam kerja sama tim harus saling memberikan informasi untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Selain dalam Q.S. Al Maidah ayat 2, terdapat hadis yang menerangkan terkait sikap tolong menolong, yaitu pada HR. Bukhari yang berbunyi:

المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا وشبك بين أصابعه . صحيح البخاري

Artinya: *Mukmin yang satu dengan yang lainnya bagaikan sebuah bangunan yang saling memperkuat antara sebagian dengan sebagian yang lainnya.*

Hadis ini menjelaskan tentang bagaimana cara antar karyawan yang harus lebih mengutamakan kepentingan bersama dalam tim untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Antar karyawan maupun antar divisi dalam perusahaan saling memberikan *support* supaya tujuan yang telah diharapkan tercapai dan sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan.

2.2.4 *Burnout*

2.2.4.1 Definisi *Burnout*

Lubis (2011) mengatakan *burnout* merupakan keadaan di mana individu mengalami penurunan produktivitas di tempat kerja yang disebabkan oleh stress kerja yang terus-menerus. Freundenberger (1973) dalam Mulawarman & Antika (2020), *burnout* dapat dipicu dengan perasaan gagal, penurunan prestasi, dan menjadi kelelahan karena penggunaan kemampuan diri sendiri secara berlebihan. Dari Maslach dan Laiter dalam Mulawarman & Antika (2020) *burnout* merupakan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang mana disebabkan karena suasana tempat kerja yang kaku (monoton dan banyak tuntutan), keras, dan sangat menuntut baik secara psikologis maupun secara ekonomi. Sedangkan menurut Mulawarman & Antika

(2020) *burnout* merupakan kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan berupa fisik, emosional, dan mental karena tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan. *Burnout* merupakan kelelahan yang menimpa individu yang disebabkan oleh dilakukannya suatu pekerjaan melebihi kemampuan diri dan/ atau suasana tempat kerja yang terlalu menuntut.

2.2.4.2 Penyebab *Burnout*

Menurut Ivancevich dkk, (2006), penyebab dari *burnout* tingginya tingkat keterlibatan atau komitmen terhadap pekerjaan dari karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan akan merasakan kelelahan apabila usaha atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tinggi, dan tingkat komitmen tinggi yang mana apabila komitmen karyawan terhadap pekerjaan lebih rendah akan memperendah kemungkinan terjadinya *burnout*.

Menurut Morgan (2016) dalam Mulawarman (2020) penyebab *burnout* adalah :

1. Neurotisme, merupakan kecenderungan individu mengalami emosi negatif, kemarahan, kegelisahan, dan ketakutan. Seseorang yang mengalami neurotisme seringkali mengalami stress, menafsirkan suatu kejadian sebagai ancaman, emosional yang tidak stabil, cemas, khawatir, dan mudah tersinggung.
2. Ekstraversi, merupakan kecenderungan individu untuk berpetualang atau mencari hal baru. Dalam hal ini menunjukkan sikap ekstraversi merupakan

kecenderungan karyawan untuk mencari tahu perusahaan orang lain dan memiliki ketertarikan terhadap perusahaan lain.

3. *Conscientiousness*, merupakan kecenderungan untuk bertindak disiplin, patuh, dan berprestasi. Karyawan yang bersifat seperti ini umumnya berprestasi, berorientasi, terorganisir, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan. Selain itu, karyawan yang memiliki sikap *conscientiousness* bisa menjadi seseorang yang perfeksionis atau gila kerja yang menimbulkan kerugian di diri karyawan itu sendiri.

Terdapat beberapa hal yang menjadi alasan terjadinya gejala *burnout* yang telah dirangkum menjadi tiga hal, yakni neurotisme, ekstrasversi, dan *conscientiousness*. Dengan diketahui hal-hal penyebab *burnout* maka individu atau organisasi bisa mencari cara untuk menghindarinya agar kinerja yang baik tetap tercapai

2.2.4.3 Indikator *Burnout*

Menurut Ivancevich, dkk. (2006) terdapat 3 indikator *burnout* :

1. Kelelahan emosi yang meliputi :
 - Pekerjaan menguras tenaga karyawan
 - Pagi hari selalu merasa kelelahan
 - Frustrasi
 - Tidak meninginkan untuk bekerja dengan orang lain
2. Perubahan kepribadian yang meliputi :

- Pekerjaan membuat karyawan tidak sensitif
- Orang lain dianggap sebagai objek oleh karyawan yang memiliki *syndrom burnout*
- Tidak mempedulikan apa yang terjadi kepada orang lain
- Merasa orang lain selalu menyalahkan karyawan tersebut

3. Pencapaian pribadi yang rendah yang meliputi :

- Masalah sudah tidak dapat diatasi secara efektif
- Karyawan tersebut sudah tidak berpengaruh positif terhadap orang lain
- Tidak dapat memahami masalah orang lain
- Semangat bekerja

Dari poin-poin yang disebutkan, dapat dinilai apakah karyawan cenderung memiliki *burnout syndrom* atau tidak. Dengan mengetahui lebih awal tentang apakah karyawan memiliki *syndrom burnout*, maka perusahaan bisa mengambil langkah agar fenomena ini tidak mempengaruhi kegiatan dan kinerja dari perusahaan.

2.2.4.4 Kajian KeIslaman *Burnout*

Burnout merupakan merupakan fenomena kelelahan yang terjadi pada individu akibat pekerjaan yang dilakukan melebihi kemampuan diri atau suasana kerja yang terlalu menuntut. Kelalahan dalam bekerja telah disinggung dala Al-Qur'an surat Al-baqarah ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْرًا ۗ

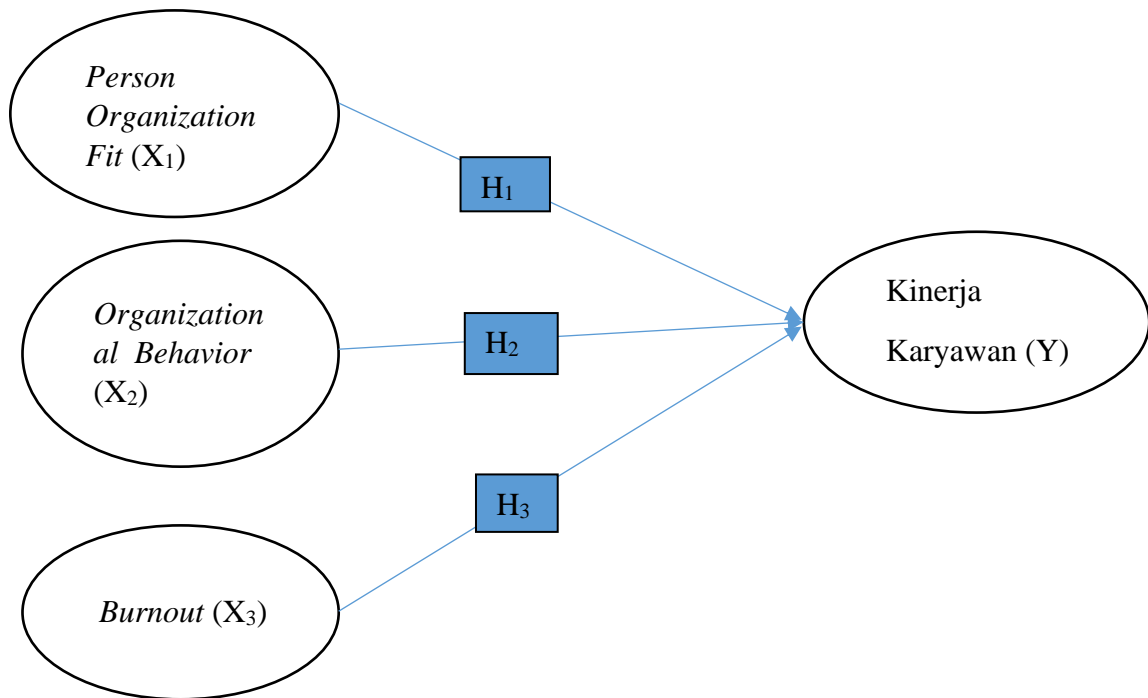
Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” ¹

Dalam cuplikan ayat ini jika dikaitkan dengan *burnout* adalah, seorang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan standar yang telah diberikan karena karyawan tersebut telah dipercaya akan mampu menyelesaikannya. Perusahaan akan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang kesepakatan yang dilakukan antaran karyawan dan perusahaan di awal.

2.3 Kerangka Konseptual

Dengan melihat penelitian terdahulu dan juga teori-teori yang sudah ada, eksplorasi lebih lanjut akan diarahkan mengenai pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada dampak yang besar atau tidak dari *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan, maka disusunlah kerangka konseptual dari penelitian ini seperti berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



Keterangan :

- H_1 : X_1 berpengaruh secara signifikan positif terhadap Y
- H_2 : X_2 berpengaruh secara signifikan positif terhadap Y
- H_3 : X_3 berpengaruh secara signifikan negatif terhadap Y

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah penggambaran sementara yang disusun oleh peneliti yang mengandung indikasi, perilaku, atau peristiwa yang telah terjadi atau akan terjadi (Wagiran, 2013). Dari pokok permasalahan yang sudah dirumuskan maka dapat disusun sebuah hipotesis, yaitu:

2.4.1 Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Alfes, dkk. (2016) telah menunjukkan dampak *PO-fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mengeksplorasi dampak *PO-fit* pada kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Chen, dkk. (2020) yang mengatakan bahwa *PO-fit* mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan dua penelitian yang telah dilakukan, makadalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ = *Person Organization Fit* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

2.4.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

Eksplorasi mengenai dampak OCB terhadap kinerja karyawan digarap oleh Basu, dkk. (2017) menemukan bahwa OCB mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. Pada poin tersebut Safitri (2015) juga mengatakan bahwa OCB mempengaruhi secara signifikan positif kinerja karyawan di mana jika nilai OCB tinggi maka kinerja karyawan kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan adanya penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian ini, yaitu :

H₂ = *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

2.4.3 Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan

Dampak *burnout* pada kinerja karyawan telah dibuktikan dalam studi yang digarap oleh Rehman, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa *burnout* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian lain yang dikerjakan oleh Minjeong An, dkk (2020) yang menyatakan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H₃ = *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif akan dilakukan dalam penelitian ini. Metodologi kuantitatif merupakan laporan terorganisir yang artinya mengukur informasi yang kemudian dijumlahkan dan digeneralisasikan (Muslich & Iswati, 2009). Terdapat tiga unsur yang ada di metode kuantitatif, yaitu menjelaskan fenomena, data dikumpulkan dalam bentuk angka, dan metode berbasis matematis untuk menganalisis data (Duli, 2019). Jenis metode kuantitatif pada penelitian adalah penelitian korelasional. Dari (Alfianika, 2018), penelitian yang digunakan untuk memperlihatkan korelasi dua variabel atau lebih dengan mengestimasi signifikansi atau koefisiensi dengan statistik sebagai alat hitungnya disebut penelitian korelasional. Pada penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh *PO-fit*, *OCB*, dan *burnout* terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilaksanakan di BMI Kediri dengan Jl. Hasanuddin No. 26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri. Alasan dipilihnya tempat ini adalah dikarenakan BMI merupakan bank syariah yang pertama kali muncul di Indonesia yaitu pada tahun 1991. BMI juga digolongkan menjadi salah satu bank swasta terbaik oleh Majalah

Economic Review yang mana pemberian penghargaan tersebut merupakan hasil kerja dari seluruh karyawan di BMI. Kemudian BMI KCU Kediri sampai saat ini telah membawahi beberapa kantor cabang pembantu yang tersebar di beberapa kota yang berbeda yaitu Tulungagung, Blitar, Nganjuk, Ponorogo, dan Madiun.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi ialah subjek, variabel, gagasan, keajaiban absolut yang akan dipilih untuk penelitian. Sebuah penelitian bisa dilakukan dengan meneliti seluruh anggota populasi yang bertujuan untuk memahami sifat populasi yang bersangkutan (Morissan, 2017). Pada penelitian ini, populasi bersifat homogen atau sama. Populasi homogen merupakan individu di dalam populasi memiliki karakteristik yang sama (Bungin, 2005). Keseluruhan karyawan BMI Kediri yaitu 43 karyawan akan dijadikan populasi.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan digunakan dalam sebuah penelitian yang mana sampel tersebut mampu mewakili keseluruhan dari populasi (Bungin, 2005). Sampel yang akan digunakan diambil dari populasi yang bersifat homogen atau memiliki karakteristik yang sama yaitu merupakan karyawan dari BMI Kediri.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling jenuh akan dilakukan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini. Sampling jenuh merupakan teknik di mana seluruh bagian dari populasi akan dijadikan sebagai sampel (Tarjo, 2019). Karena jumlah populasi yang terbatas yakni 43 karyawan BMI Kediri, maka akan digunakan teknik sampling jenuh.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah data yang untuk mendapatkannya harus dilakukan secara langsung dari sumber data pertama dari objek sebuah penelitian (Bungi, 2017). Data primer yang digunakan peneliti didapatkan dari kuesioner yang akan diberikan kepada seluruh responden yaitu karyawan dari BMI Kediri. Jawaban yang diberikan responden atas seluruh pertanyaan yang ada di dalam kuesioner akan dijadikan data primer penelitian ini.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber kedua sesudah sumber data primer dari data yang dibutuhkan (Bungi, 2017). Data sekunder yang akan dimanfaatkan di penelitian ini berupa hasil pengolahan data primer dan teori-teori dari buku dan jurnal terkait.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan strategi angket untuk pengumpulan informasi. Kuesioner atau sering disebut angket adalah data yang diharapkan untuk menggambarkan mentalitas, keyakinan, perilaku, dan karakteristik dari sampel yang sistem organisasi yang sudah ada bisa mempengaruhinya (Siregar, 2017). Angket pada penelitian ini akan berisikan pertanyaan-pertanyaan logis yang berhubungan dengan penelitian. Motivasi dibalik digunakannya teknik ini adalah untuk mendapatkan data penting dan mendapatkan data yang memiliki legitimasi tinggi karena ditanyakan secara lugas kepada objek penelitian.

Penelitian ini akan menerapkan jenis kuesioner tertutup yang mana pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden yang mana sudah terdapat jawaban dalam bentuk pilihan ganda (Siregar, 2017). Pada penelitian ini jawaban dari kuesioner adalah Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak setuju (TS), Ragu-ragu (R), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

3.7. Definisi Variabel Operasional

3.7.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Ismayani, t.t.). Apabila variabel independen terjadi perubahan nilai, maka perubahan nilai tersebut akan diikuti secara positif atau negatif

dari variabel dependen. Kinerja karyawan akan dijadikan variabel dependen. Definisi operasional kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan berupa jasa sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan.

3.7.2. Variabel Independen (X)

Variabel yang menjadi pengaruh dalam perubahan dari variabel dependen yang biasa dinamai sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent* disebut variabel independen (Anshori & Iswati, 2017). Variabel independen yaitu *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), dan *Burnout* (X_3) akan digunakan dalam penelitian ini. Definisi dari *PO-fit* secara umum menurut Kristoff dalam Crislianti (2020) adalah kecocokan antara nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai karyawan. Kemudian definisi *OCB* menurut Gautama & Edalmen (2020) merupakan perilaku yang timbul dalam diri individu yang dilakukan secara sukarela yang bukan merupakan bagian dari syarat pekerjaan formal. Dari Mulawarman & Antika (2020) mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan berupa fisik, emosional, dan mental karena tekanan dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Person Organization Fit</i> (X_1)	1. <i>Value congruence</i>	<ul style="list-style-type: none"> Saya merasa kepribadian saya sesuai dengan nilai- 	(Mujiono, 2018)

		<p>nilai yang berlaku di perusahaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa keahlian saya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan 	
	2. <i>Goal congruence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan saya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan • Saya memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja di perusahaan 	
	3. <i>Employee need fulfillment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa upah yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan • Saya mendapat ruangan kerja yang nyaman 	
	4. <i>Culture personality congruence</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Karakter yang ada dalam diri saya sesuai dengan lingkungan di mana saya bekerja 	
<i>Organizational Citizenship Behavior (X₂)</i>	1. <i>Altruism</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya membantu karyawan lain yang berkaitan dengan tugas 	Safitri (2015)
	2. <i>Courtesy</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan • Saya mempertimbangkan nasihat karyawan lain dalam pengambilan keputusan • Saya hanya memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja 	
	3. <i>Sportmanship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak suka mengeluh apabila menghadapi masalah • Saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan 	
	4. <i>Civic virtue</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memberi saran dalam membangun atau 	

		memperbaiki efektifitas kinerja	
	5. <i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya datang tepat waktu • Saya tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak diperlukan • Saya bekerja dengan disiplin 	
<i>Burnout (X₃)</i>	1. Kelelahan emosi	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan ini menguras emosi • Bekerja dengan orang lain membutuhkan usaha yang besar • Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosional • Saya merasa frustrasi melakukan pekerjaan ini • Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan • Saya merasa putus asa dengan pekerjaan ini 	(Andarini, 2018)
	2. Perubahan kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena, seolah mereka adalah objek • Setiap pagi saya merasa lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja • Saya merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi 	

		<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya • Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika bekerja • Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi orang yang tidak peduli 	
	3. Pencapaian pribadi yang rendah	<ul style="list-style-type: none"> • Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan yang saya lakukan • Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan • Saya tidak mudah memahami perasaan rekan kerja saya • Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja dengan efektif • Saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja • Dalam melalui pekerjaan, saya merasa tidak memberikan kontribusi positif terhadap orang lain • Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja • Saya kurang bersemangat meskipun saat saya dekat dengan rekan kerja saya 	
Kinerja karyawan (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik • Saya memiliki kualitas bekerja yang tinggi 	(Nugroho, 2006)

	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Saya mampu mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan dengan baik
	3. Ketetapan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu
	4. Dampak interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Saya berusaha lebih keras daripada yang seharusnya • Saya memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaan saya. • Saya memahami produk yang ditawarkan dari bank ini maupun bank lain.
	5. Efektifitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Saya paham dengan kebutuhan dan keinginan nasabah
	6. Kebutuhan akan pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> • Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik • Saya baik dalam hal kecermatan bekerja

Sumber : diolah peneliti, 2021

3.8. Skala Pengukuran

Skala likert akan dipergunakan untuk penelitian kali ini. Siregar (2017) menyatakan bahwa skala likert adalah skala yang berfungsi sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu tentang objek atau fenomena tertentu. Responden akan untuk diminta menjawab pertanyaan yang telah diberikan dengan cara menandai persetujuan atau ketidak setujuan dari item-item pertanyaan. Jenis jawaban-jawaban dari skala likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju (Siregar, 2017).

Tabel 3.2 Metode Skala Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah peneliti, 2021

3.9. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.9.1. Uji Validitas

Seperti yang diindikasikan oleh Azwar (1986) dalam Yusuf & Daris (2018), untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya harus diuji dengan menggunakan uji validitas. Upaya untuk membuktikan bahwa instrumen yang digunakan dalam sebuah penelitian adalah sah, maka dilakukan dengan uji validitas. Apabila ditemukan item yang dinyatakan tidak valid maka item tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Uji validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian untuk menghindari hasil penelitian yang bias. Dasar keputusan dalam uji validitas diambil dari:

- Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid
- Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

3.9.2. Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk memastikan apakah kuesioner dapat menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan dikenal sebagai uji reliabilitas

(Marzuki dkk., 2020). Suatu koefisien dinyatakan reliabel jika jawaban responden mengenai suatu pertanyaan yang ada di dalam kuesioner stabil di setiap waktunya. Menurut Marzuki dkk (2020) dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah:

- Apabila *cronbach alpha* $> 0,7$ maka data penelitian memiliki keandalan yang cukup kuat,
- Apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka data penelitian memiliki keandalan yang telah mencukupi,
- Apabila *cronbach alpha* $< 0,6$ maka data penelitian belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian.

3.10. Analisis Data

3.10.1. Uji Asumsi Klasik

Seperti yang diindikasikan oleh Purnomo (2017) uji asumsi klasik digunakan untuk menguji informasi sehingga diperoleh model regresi yang tidak berprasangka dan uji tersebut dapat dipercaya. Model regresi dapat diterima apabila residual berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Jika salah satu tidak terpenuhi, akan berakibat hasil analisis tidak dapat dikatakan *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang harus diselesaikan dalam analisis parametrik. Uji normalitas berguna untuk menilai informasi yang telah dikumpulkan apakah berdistribusi normal atau tidak. Data menjadi normal apabila data tersebut mampu untuk mewakili populasi (Purnomo, 2017). Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode P-Plot, dasar keputusannya adalah:

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data memenuhi uji normalitas
- Apabila data menyebar menjauhi garis diagonal, maka data tidak memenuhi uji normalitas

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi perbedaan *variance* dari nilai residual antar periode (Febry & Teofilus, 2020). *Variance* dikatakan homokedastisitas apabila residual dimulai dengan satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya adalah sesuatu yang serupa atau tetap. Kemudian, jika *variance* dari nilai residual dimulai dengan satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya tidak stabil, itu disebut heteroskedastisitas. Menurut Febry & Teofilus (2020) model regresi seharusnya tidak memiliki gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas akan dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dengan dasar pengambilan keputusan:

- Apabila nilai sig. lebih dari nilai alpha, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas,
- Apabila nilai sig, kurang dari nilai alpha, maka terjadi gejala heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk melihat apakah variabel bebas mempunyai multikolinearitas atau tidak, peneliti dapat melakukan uji multikoliearitas. Seperti yang ditunjukkan oleh Nawari (2010) multikolinearitas terjadi pada model regresi yang memanfaatkan lebih dari satu variabel independen yang mana memiliki hubungan antar variabel yang tinggi. Pendekatan terbaik untuk menguji kolinearitas adalah dengan memanfaatkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Apabila VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas. Dan apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.10.2. Regresi Linear Berganda

Fungsi analisis linear berganda adalah untuk mengetahui dampak langsung dari beberapa variabel independen terhadap sebuah variabel dependen (Suyono, 2018). Model regresi dalam penelitian ini adalah :

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

Keterangan :

Y = variabel dependen kinerja karyawan

a = konstanta

β = koefisien regresi

X_1 = variabel independen *Person Organization Fit*

X_2 = variabel independen *Organizational Citizenship Behavior*

X_3 = variabel independen *Burnout*

e = *random error*

3.11. Uji Hipotesis

Menurut Sutopo & Slamet (2017) dalam Mufarrikoh (2020) uji hipotesis merupakan suatu pengujian terhadap hipotesis dengan melakukan perbandingan antara nilai sampel dengan nilai hipotesis pada data populasi. Hasil pengujian dari uji hipotesis hanya memiliki dua kemungkinan, yakni diterima atau ditolak. Menurut Walpole (2015) dalam Mufarrikoh (2020) hipotesis awal (H_0) merupakan sebuah pernyataan berarti harapan akan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) merupakan pernyataan yang memiliki arti harapan akan diterima.

3.11.1. Uji T-Statistik (Parsial)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t atau uji parsial. Sujarweni (2015)

dalam Crislianti (2020) merinci tentang fungsi dari uji parsial yaitu dapat digunakan untuk mengetahui terkait pengaruh variabel independen yang secara individual terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji parsial adalah :

- H_0 ditolak apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel
- H_1 diterima apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel
- H_0 ditolak apabila probabilitas (Pr) lebih besar dari α (sig. 0,05)
- H_1 diterima apabila probabilitas (Pr) lebih kecil dari α (sig. 0,05)

3.11.2. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Suyono, (2018) koefisien determinasi (R^2) dapat menunjukkan kontribusi yang diberikan variabel independen (X) dalam menilai variabel dependen (Y) . Nilai koefisien determinasi naik dari nol sampai dengan satu, di mana jika nilai R^2 semakin kecil, maka pengaruh X terhadap Y dikatakan lemah dan jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka pengaruh X terhadap Y dikatakan kuat (Febry & Teofilus, 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Bank Muamalat Indonesia (BMI) memulai perjalanannya sebagai bank syariah pertama di Indonesia pada tanggal 1 November 1991 yang digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI), dan beberapa pengusaha muslim yang kemudian didukung oleh pemerintah Indonesia. BMI sendiri mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 1 Mei 1992. Seiring berjalannya waktu BMI terus mengeluarkan produk-produk terbarunya seperti Asuransi Syariah, Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat, dan Multifinance Syariah yang terus menerus menjadi terobosan baru sebagai Bank Syariah pertama yang ada di Indonesia. Beberapa produk BMI juga menjadi tonggak utama dunia perbankan syariah di Indonesia seperti Shar-e yang merupakan tabungan instan pertama di Indonesia dan juga Shar-e Gold Debit Visa yang mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai kartu debit syariah pertama yang menggunakan teknologi chip di Indonesia.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, BMI telah resmi mendapatkan izin sebagai Bank Devisa yang terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Kemudian, pada tahun 2003 BMI Indonesia dengan penuh keyakinannya melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak lima kali dan merupakan lembaga

perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudhorobah. Karena keberanian yang dilakukan oleh BMI tersebut menjadikan BMI semakin menegaskan posisinya di industri Perbankan di Indonesia.

Seiring berjalannya waktu, dengan kapasitas BMI yang semakin diakui, BMI pun semakin melebarkan sayapnya dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Kemudian, pada tahun 2009, BMI mendapatkan izin untuk mendirikan salah satu kantor cabangnya yang berada di Kuala Lumpur Malaysia. Dengan pencapaiannya tersebut, hingga kini BMI telah memiliki 325 kantor cabang layanan termasuk 1 yang ada di Malaysia juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Salah satu kantor layanannya terletak di Kediri Jawa Timur, lebih tepatnya berada di Jl. Hasanuddin No. 26 Kelurahan Dandangan Kota Kediri yang kini menjadi Kantor Cabang Utama yang berada di Kediri. Kantor cabang utama ini merupakan salah satu kantor cabang BMI yang melayani nasabah dengan berbagai kebutuhan terkait produk BMI seperti pengajuan kredit dan pinjaman, setor tunai, simpanan, pembuatan akun bank, pengajuan kredit rumah atau KPR Bank Muamalat, hingga *mobile online banking*.

4.1.1.1 Visi dan Misi

- Visi

“Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.”

- Misi

Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

4.1.1.2 Produk BMI

Dalam kegiatannya sebagai bank syariah, BMI memiliki beberapa produk yang berprinsip syariah. Produk-produk yang disediakan di BMI antara lain:

1. Tabungan

Ada beberapa jenis tabungan yang disediakan BMI yang bersifat menghimpun dana, di antaranya:

- Tabunganku, merupakan jenis tabungan untuk perorangan dengan menggunakan persyaratan yang mudah dan ringan. Keuntungan nasabah jika memiliki produk Tabunganku adalah bebas biaya admin, menambah pengetahuan nasabah terkait pentingnya menabung, terjangkau oleh seluruh kalangan masyarakat, mendapatkan bonus atas dana yang telah disimpan. Akad yang akan digunakan di Tabunganku

adalah Wadiah dengan setoran awal dan saldo minimum senilai Rp20.000,-.

- Tabungan IB Hijrah Rencana, merupakan salah satu solusi perencanaan untuk mewujudkan impian di masa depan. Keuntungan yang didapatkan jika memiliki produk Tabungan IB Hijrah Rencana antara lain setoran bulanan rekening mulai dari Rp100.000,- dan sudah bebas biaya, bisa memilih jangka waktu menabung sesuai keinginan dengan minimum jangka waktu 3 bulan, apabila sudah jatuh tempo, saldo Tabungan IB Hijrah Rencana akan secara otomatis masuk ke rekening sumber dana, mengetahui gambaran proyeksi jumlah dana yang akan diterima, mendapatkan perlindungan Asuransi Takaful Keluarga. Akad yang digunakan dalam produk Tabungan IB Hijrah Rencana adalah Mudharabah Muthlaqah dengan setoran minimum senilai Rp100.000,- per bulan.
- Tabungan IB Hijrah Prima, merupakan tabungan yang dikhususkan untuk memenuhi kebutuhan transaksi bisnis sekaligus investasi dengan aman dan menguntungkan. Akad yang digunakan dalam Tabungan IB Hijrah prima adalah Mudharabah Mutlaqah dengan setoran awal Rp100.000,- dan saldo minimum Rp50.000,-.
- Tabungan IB SimPel, merupakan tabungan yang dikhususkan kepada siswa dengan persyaratan yang sederhana. Akad yang digunakan dalam Tabungan IB SimPel adalah akad Mudharabah Mutlaqah. Keuntungan

untuk siswa jika menggunakan produk Tabungan IB SimPel antara lain bebas biaya admin bulanan, bebas biaya kartu ATM, mendapatkan bagi hasil, setoran awal, setoran akhir, dan saldo minimum rekening minimal Rp1.000,- dapat digunakan sebagai rekening sumber dana untuk perencanaan masa depan.

- Tabungan IB Hijrah, merupakan tabungan yang digunakan untuk transaksi dengan menggunakan karti Shar-E Debit. Manfaat yang dapat diambil dari penggunaan Tabungan IB Hijrah adalah bebas biaya layanan dan dapat mengikuti banyak promo.
- Tabungan IB Hijrah Payroll, merupakan tabungan yang dikhususkan untuk karyawan di suatu perusahaan tertentu yang mana pendistribusian gaji dilakukan melalui BMI. Akad yang digunakan adalah wadi'ah. Keuntungan yang didapatkan dari produk ini adalah bebas biaya dan bisa mengikuti promo lain.
- Program Tabungan Prima Berhadiah (TPB), merupakan tabungan berjangka khusus di mana bank akan memberikan hadiah di awal secara langsung.
- Tabungan IB Hijrah Valas, merupakan tabungan syariah dalam bentuk valuta asing USD dan SGD. Apabila menggunakan produk ini, nasabah akan berkesempatan mendapatkan bonus bulanan, berkesempatan mendapatkan keuntungan investasi valas dalam Dollar, bisa menghindari risiko kurs atas kewajiban pembiayaan non-rupiah, online

di seluruh outlet BMI, aman, terjamin, terjangkau, nyaman, dan menguntungkan.

- Tabungan IB Hijrah Haji, merupakan tabungan yang dikhususkan kepada nasabah untuk perjalanan haji. Keuntungan yang didapat apabila nasabah menggunakan Tabungan IB Syariah Haaji adalah tahun keberangkatan dan besar setoran dapat disesuaikan dan bebas biaya fasilitas auto debet, ketenangan batin karena dana dikelola secara syariah, setoran mudah melalui teller, e-banking, dan transfer terjadwal, umrah gratis dengan menggunakan program rezeki haji berkah.

2. Giro

- Giro IB Hijrah Ultima, merupakan simpanan berbasis akad mudharabah yang memberikan kemudahan dalam bertransaksi dengan menggunakan 2 mata uang yaitu IDR dan USD yang mana nasabah bertindak sebagai pemilik dana dan bank sebagai pengelola dana dan keuntungan akan dibagikan dalam bentuk nisbah yang telah disepakati. Keuntungan yang bisa diambil dari produk ini adalah nasabah akan mendapatkan bagi hasil yang kompetitif sesuai kebijakan BMI, dana terjamin aman, tersedia aplikasi e-Muamalat untuk penggunaan mata uang IDR, tersedia kartu Shar-e Debit untuk rekening individu dan mata uang IDR.
- Giro IB Hijrah Attijary, merupakan simpanan yang berdasar prinsip syariah yang penarikannya menggunakan cek, bilyet giro, *Letter of Authorization* (LOA), dan *Letter of Indemnity* (LOI) yang mana bank

akan bertindak sebagai penerima data titipan dan nasabah menjadi penitip dana. Manfaat yang dapat diambil dari produk ini adalah tersedia 3 jenis mata uang yakni IDR, USD, dan SGD, transaksi bisa dilakukan secara mudah dan fleksibel.

- Rekening Khusus Giro DHE & SDA, merupakan rekening giro yang dikhususkan untuk menerima Devisa Hasil Ekspor dan Sumber Daya Alam. Keuntungan pemakaian produk ini adalah dapat memilih produk Giro Attijary ataupun Giro Ultima, mendapatkan bagi hasil yang kompetitif.

3. Pembiayaan

- KPR IB Muamalat, merupakan produk pembiayaan yang akan membantu nasabah untuk memiliki tempat tinggal. Keuntungan memiliki KPR IB Muamalat adalah angsuran tetap hingga akhir pembiayaan, bebas memilih skema angsuran, plafond pembiayaan lebih besar, dll.
- Employee Benefit Program, merupakan fasilitas khusus yang disediakan untuk karyawan perusahaan terpilih untuk memenuhi kebutuhan konsumtif. Keuntungan yang akan didapatkan nasabah antara lain angsuran tetap hingga akhir tahun pembiayaan, dan persyaratan yang mudah.

4. Deposito IB Hijrah, merupakan deposito syariah berupa mata uang IDR dan USD yang memberikan hasil optimal. Produk ini akan memberikan bagi hasil

yang optimal, dana investasi dikelola secara syariah, memiliki pilihan jangka waktu sesuai dengan kebutuhan, dan bisa digunakan sebagai jaminan pembiayaan jika diperlukan. Akad dari Deposito IB Hijrah adalah deposito mudharabah yang mana minimal saldo yang ada di rekening senilai Rp5.000.000,- atau USD 1.000.

5. Investasi

- Asuransi Jiwa Hijrah Cendekia, merupakan program asuransi syariah dan tabungan yang menyediakan pola penarikan dana sesuai dengan kebutuhan biaya pendidikan anak serta memberikan biaya santunan kepada ahli waris apabila nasabah meninggal dunia.
- Avrist Asuransi Hujrah Safa Proteksi, merupakan program asuransi syariah dengan masa perlindungan 5 tahun yang memberikan asuransi jiwa apabila nasabah meninggal dunia karena sakit atau kecelakaan.
- Avrist Asuransi Hijrah Ahsan Proteksi, merupakan program asuransi syariah yang memberikan perlindungan jiwa hingga nasabah berusia 80 tahun.
- Sunlife Asuransi Salam Hijrah Proteksi, merupakan asuransi yang memberikan solusi kemudahan, terjangkau, dan manfaat bisa disesuaikan dengan kebutuhan nasabah.

4.1.2 Hasil Pengumpulan Data

Dari hasil survei yang dilaksanakan di BMI Kediri, terdapat gambaran umum tentang karakteristik dari responden. Karakteristik responden akan dimanfaatkan untuk mengetahui gambaran keseluruhan dari responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan ditinjau dari 6 hal, antara lain:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Dalam penelitian ini, karakteristik jabatan dibedakan menjadi 12 klasifikasi, yaitu *supervisor operation*, *relationship manager*, *marketing*, *operation*, *sub branch manager*, *branch collection*, *branch internal control*, *Sbos*, *back office*, *teller*, *CS* dan *staff*. Berikut informasi responden yang didapatkan berdasarkan jabatan:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
<i>Supervisor operation</i>	1	2,3%
<i>Relationship</i>	5	11,63%
<i>Marketing</i>	5	11,63%
<i>Operation</i>	5	11,63%
<i>Sub branch manager</i>	1	2,3%
<i>Branch collection</i>	2	4,7%
<i>Branch internal control</i>	1	2,3%
<i>Wholesale legal operation</i>	1	2,3%
<i>Financing analyst</i>	1	2,3%
<i>Sbos</i>	1	2,3%
<i>Back office</i>	2	4,7%
<i>Teller</i>	5	11,63%
<i>CS</i>	5	11,63%
<i>Staff</i>	8	18,6%

Total	43	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Dikelola peneliti, 2021

Berdasarkan data yang telah diperoleh, sebanyak 1 atau 2,3% merupakan *Supervisor operation*, sebanyak 5 atau 11,63% merupakan *Relationship*, sebanyak 5 atau 11,63% menjabat sebagai *marketing*, sebanyak 5 atau 11,63% menjabat sebagai *operation*, 1 orang atau 2,3% merupakan *Sub branch manager*, sebanyak 2 atau 4,7% menjabat sebagai *Branch collection*, 1 orang atau 2,3% menjabat sebagai *Branch internal control*, 1 orang atau 2,3% menjabat sebagai *wholesale legal operation*, 1 orang atau 2,3% menjabat sebagai *financing analyst*, 1 orang atau 2,3% menjabat sebagai *Sbos*, 2 orang atau 4,7% responden merupakan *Back office*, sebanyak 5 atau 11,63% merupakan teller, sebanyak 5 atau 11,63% merupakan CS, dan sebanyak 8 atau 18,6% merupakan staff. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan *staff* yakni 18,6%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, lama bekerja akan dipisahkan menjadi 5 klasifikasi, yaitu kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 4-6 tahun, 7-9 tahun, dan lebih dari atau sama dengan 10 tahun. Berikut informasi responden yang didapatkan berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
< 1	11	25,6%
1-3	5	11,6%

4-6	7	16,3%
7-9	5	11,6%
≥ 10	15	34,9%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data yang telah didapatkan, sebanyak 11 orang atau 25,6% karyawan bekerja kurang dari satu tahun, sebanyak 5 orang atau 11,6% karyawan telah bekerja dalam jangka waktu 1-3 tahun, sebanyak 7 orang atau 16,3% karyawan telah bekerja dalam waktu 4-6 tahun, sebanyak 5 orang atau 11,6% karyawan telah bekerja dalam kurun waktu 7-9 tahun, dan 15 orang atau 34,9% karyawan telah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Dengan data yang telah diperoleh, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden bekerja lebih dari 10 tahun yakni mencapai 34,9%.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, jenis kelamin responden akan dibedakan menjadi 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut informasi responden yang didapatkan berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	23	53,5%
Perempuan	20	46,5%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data yang telah diperoleh, sebanyak 23 atau 53,5% karyawan berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 20 atau 46,5% karyawan berjenis kelamin

perempuan. Kesimpulan yang didapat dari data ini adalah kebanyakan responden merupakan laki-laki yaitu mencapai 53,5%.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 8 kategori, yakni di bawah 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 41-45 tahun, 46-50 tahun, lebih dari 51 tahun. Berikut informasi responden yang didapatkan berdasarkan usia:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
21-25	13	30,2%
26-30	5	11,6%
31-35	12	27,9%
36-40	7	16,3%
41-45	3	6,98%
46-50	3	6,98%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari data yang diperoleh, terdapat 13 atau 30,2% karyawan yang berusia 21-25 tahun, terdapat 5 atau 11,6% karyawan yang berusia 26-30 tahun, terdapat 12 atau 27,9% karyawan yang berusia 31-35 tahun, terdapat 7 atau 16,3% karyawan yang berusia 36-40 tahun, terdapat 3 atau 6,98% karyawan yang berusia 41-45 tahun, terdapat 3 atau 6,98% karyawan yang berusia 46-50 tahun. Kesimpulan yang didapatkan dari data tersebut adalah mayoritas responden berusia 21-25 yang mencapai 30,2%.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dalam penelitian ini pendidikan terakhir responden dipisahkan menjadi 5 klasifikasi, yaitu SMA, Diploma, S1, S2, dan S3. Berikut merupakan informasi responden yang didapatkan berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
Diploma	13	30,2%
S1	28	65,1%
S2	2	4,7%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh terkait karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, terdapat 13 atau 30,2% karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma, terdapat 28 atau 65,1% karyawan dengan pendidikan terakhir S1, terdapat 2 atau 4,7% karyawan dengan pendidikan terakhir S2. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 65,1%.

4.1.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Dalam penelitian ini, responden berdasarkan status pernikahan dibedakan menjadi 2 kategori, yakni sudah menikah dan belum menikah. Berikut merupakan data responden berdasarkan status pernikahan:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	
	Responden	Persentase (%)
Menikah	26	60,5%
Belum menikah	17	39,5%
Total	43	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Dari data yang telah diperoleh, terdapat 26 atau 60,5% karyawan telah menikah dan terdapat 17 atau 39,5% karyawan belum menikah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah menikah yaitu sebanyak 60,5%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan berisi tentang statistik deskriptif dalam bentuk tabel distribusi frekuensi jawaban dari responden terhadap item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang telah disiapkan. Tabel distribusi akan menjabarkan secara rinci terkait data yang diperoleh dengan tujuan untuk mempermudah pembaca dalam menganalisa penelitian ini. Berikut merupakan kriteria yang disusun untuk mendiskripsikan nilai *mean* dalam instrumen penelitian ini:

Tabel 4.7 Kategori dan Skor

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

4.2.1.1 *Person Organization Fit* (X_1)

Terdapat 8 item pertanyaan yang telah diajukan kepada responden mengenai variabel *PO-fit* (X_1). Berikut merupakan *mean* dari jawaban responden dari pernyataan yang telah diajukan:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel *PO-fit* (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{1.1}	20	46,5	19	44,2	3	6,98	1	2,3	0	0	4,35
2	X _{1.2}	12	27,9	16	37,2	8	18,6	5	11,6	2	4,7	3,73
3	X _{1.3}	21	48,8	19	44,2	2	4,7	0	0	1	2,3	4,37
4	X _{1.4}	24	55,8	16	37,2	2	4,7	0	0	1	2,3	4,44
5	X _{1.5}	11	25,6	25	58,1	5	11,6	2	4,7	0	0	4,04
6	X _{1.6}	13	30,2	21	48,8	8	18,6	0	0	1	2,3	4,04
7	X _{1.7}	17	39,5	20	46,5	4	9,3	1	2,3	1	2,3	4,17
8	X _{1.8}	15	34,9	24	55,8	3	6,98	0	0	1	2,3	4,2
Rata-rata frekuensi untuk $X_1 = 4,168$												

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Keterangan:

Terdapat 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini di antaranya pada saat rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan, keahlian dan pendidikan saya sesuai dengan persyaratan dari

perusahaan ini, saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini, tujuan saya sama dengan tujuan perusahaan ini yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang saya miliki, saya mendapatkan fasilitas yang mendukung saya dalam bekerja, budaya kerja sama dalam sebuah tim dinilai dan dihargai di sini, kepribadian saya sesuai dengan lingkungan tempat saya bekerja. Dari 8 item yang telah disebutkan, diketahui bahwa item “Tujuan saya sama dengan tujuan perusahaan ini yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan” mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi, yakni 4,44. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMI Kediri memiliki tujuan yang sama dengan BMI, yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan. Adapun penyebaran tanggapan dari pernyataan tersebut adalah 55,8% sangat setuju, 37,2% setuju, 4,7% ragu-ragu, 0% tidak setuju, dan 2,3% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas didapatkan nilai *mean* dari variabel *PO-fit* sebesar 4,168. Dengan ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan bahwa BMI Kediri menyampaikan nilai-nilai perusahaan pada saat seleksi karyawan, karyawan memiliki keahlian dan pendidikan yang sesuai dengan BMI Kediri, karyawan berkomitmen dalam mencapai tujuan BMI Kediri, tujuan karyawan dan BMI Kediri sama yakni mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan, BMI Kediri memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung dalam bekerja,

budaya kerja sama dalam tim dinilai dan dihargai di BMI Kediri, kepribadian karyawan sesuai dengan lingkungan di BMI Kediri.

4.2.1.2 *Organizational Citizenship Behavior (X₂)*

Terdapat 9 item pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai OCB (X₂). Berikut hasil nilai *mean* dari jawaban yang telah disampaikan responden tentang OCB:

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item OCB

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{2.1}	14	32,6	26	60,5	2	4,7	1	2,3	0	0	4,23
2	X _{2.2}	17	39,5	21	48,8	4	9,3	0	0	1	2,3	4,23
3	X _{2.3}	16	37,2	23	53,5	3	6,98	1	2,3	0	0	4,25
4	X _{2.4}	18	41,9	23	53,5	1	2,3	1	2,3	0	0	4,34
5	X _{2.6}	12	27,9	17	39,5	1	2,3	0	0	0	0	3,04
6	X _{2.7}	19	44,2	21	48,8	2	4,7	1	2,3	0	0	4,35
7	X _{2.8}	13	44,2	21	48,8	8	18,6	1	2,3	0	0	4,07
8	X _{2.9}	10	23,3	26	60,5	5	11,6	2	4,7	0	0	4,02
9	X _{2.10}	16	37,2	24	55,8	1	2,3	2	0	0	0	4,26
Rata-rata Frekuensi untuk X ₂ = 4,088												

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Keterangan:

Terdapat 9 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini di antaranya saya membantu karyawan lain yang berkaitan dengan tugas, saya datang tepat waktu, saya tidak menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak perlu, saya bekerja dengan disiplin, saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan, saya mempertimbangkan nasihat dari atasan, saya memperhatikan nasihat dari karyawan

lain dalam mengambil keputusan, saya memberi informasi yang dibutuhkan, saya memberi saran dalam membangun atau memperbaiki efektifitas kinerja. Dari 10 item “Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan” mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi, yakni 4,35. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMI Kediri mempertimbangkan nasihat dari atasan. Adapun penyebaran tanggapan dari item “Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan” adalah 44,2% sangat setuju, 48,8% setuju, 4,7% ragu-ragu, 1% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapatkan *mean* dari variabel OCB sebesar 4,088. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan rata-rata setuju dengan pernyataan bahwa karyawan bekerja dengan disiplin, karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan, karyawan mempertimbangkan nasihat atasan, karyawan memperhatikan nasihat dari karyawan lain dalam mengambil keputusan, karyawan hanya memberi informasi yang dibutuhkan, karyawan memberi saran dalam membangun efektifitas kerja.

4.2.1.3 *Burnout* (X_3)

Terdapat 21 item pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai *burnout* (X_3). Berikut hasil nilai *mean* dari jawaban yang telah disampaikan responden tentang *burnout*:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item *Burnout*

No	Item	Jawaban Responden					Mean
		SS	S	R	TS	STS	

		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X _{3.1}	5	11,6	7	16,3	9	20,9	16	37,2	6	13,9	3,26
2	X _{3.2}	7	16,3	13	30,2	12	27,9	10	23,3	1	2,3	2,65
3	X _{2.3}	5	11,6	9	20,9	6	13,9	17	39,5	6	13,9	3,23
4	X _{3.4}	3	6,8	2	4,7	7	16,3	18	41,9	13	30,2	3,84
5	X _{3.5}	4	9,3	3	6,8	13	30,2	15	34,9	8	18,6	3,47
6	X _{3.6}	4	9,3	1	2,3	9	20,9	19	44,2	10	23,3	3,7
7	X _{3.7}	4	9,3	1	2,3	3	6,8	19	44,2	16	37,2	3,98
8	X _{3.8}	3	6,8	1	2,3	2	4,7	16	37,2	21	48,8	3,19
9	X _{3.9}	2	4,7	3	6,8	5	11,6	17	39,5	16	37,2	3,98
10	X _{3.10}	4	9,3	7	16,3	9	20,9	16	37,2	7	16,3	3,35
11	X _{3.11}	2	4,7	3	6,8	2	4,7	20	46,5	16	37,2	4,04
12	X _{3.12}	2	4,7	2	4,7	5	11,6	20	46,5	14	32,6	3,98
13	X _{3.13}	2	4,7	3	6,8	2	4,7	20	46,5	16	37,2	4,04
14	X _{3.14}	2	4,7	1	2,3	4	9,3	18	41,9	18	41,9	4,14
15	X _{3.15}	3	6,8	3	6,8	7	16,3	16	37,2	14	32,6	3,81
16	X _{3.16}	2	4,7	1	2,3	7	16,3	23	53,5	10	23,3	3,89
17	X _{3.17}	2	4,7	2	4,7	9	20,9	17	39,5	13	30,2	3,87
18	X _{3.18}	2	4,7	0	0	9	20,9	17	39,5	15	34,9	4
19	X _{3.19}	2	4,7	1	2,3	6	13,9	18	41,9	16	37,2	4,04
20	X _{3.20}	2	4,7	1	2,3	5	11,6	18	41,9	17	39,5	4,09
21	X _{3.21}	3	6,8	1	2,3	7	16,3	16	37,2	16	37,2	3,95
Rata-rata Frekuensi X ₃ = 3,79												

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Keterangan:

Terdapat 21 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini di antaranya saya merasa pekerjaan ini menguras emosi, bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar, saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosi, saya merasa frustrasi melakukan pekerjaan ini, saya merasa terlalu keras dalam bekerja, terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan, saya merasa putus asa dengan pekerjaan ini, saya menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena, setiap pagi saya merasa lelah karena harus menghadapi hari

untuk bekerja, saya merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi, saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya, saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika bekerja, saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi orang yang tidak peduli, saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan, saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, saya tidak mudah memahami perasaan rekan kerja saya, saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja dengan efektif, saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja, dalam bekerja, saya merasa tidak memberikan kontribusi positif terhadap orang lain, saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja, saya kurang bersemangat meskipun saya dekat dengan rekan kerja saya. Dari 21 item yang telah disebutkan, diketahui bahwa item “saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan” mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi, yakni 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMI Kediri mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan. Adapun penyebaran tanggapan dari item “saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan” adalah 41,9% sangat setuju, 9,3% setuju, 9,3% ragu-ragu, 41,9% tidak setuju, dan 41,9% sangat tidak setuju. Sedangkan penyebaran tanggapan dari item “Saya merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi” adalah 4,7% sangat setuju, 2,3% setuju, 26,7% ragu-ragu, 40% tidak setuju, dan 10% sangat tidak setuju.

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui nilai *mean* variabel *burnout* adalah 3,79. Hal ini menunjukkan tanggapan responden terkait variabel *burnout* adalah ragu-ragu. Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa ragu pekerjaan yang dilakukan menguras emosi, bekerja dengan orang lain sepanjang hari tidak selalu membutuhkan usaha yang besar, karyawan tidak merasa pekerjaan yang dilakukan membuat lelah secara fisik dan emosi, karyawan tidak merasa frustrasi dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak merasa terlalu keras dalam bekerja, bekerja dengan orang secara langsung tidak membuat karyawan tertekan, karyawan tidak merasa putus asa dengan pekerjaannya, karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena, setiap pagi karyawan tidak merasa lelah karena harus menghadapi hari kerja, rekan kerja tidak membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab atas masalah yang terjadi, karyawan tetap sensitif kepada orang lain ketika bekerja, karyawan tidak takut pekerjaan yang dilakukan akan membuatnya menjadi orang yang tidak peduli, karyawan mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan, karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan bisa memahami perasaan rekan kerja, karyawan mampu mengurus masalah rekan kerja dengan efektif, karyawan mampu mengendalikan emosi saat bekerja, karyawan memberikan kontribusi yang positif terhadap orang lain, karyawan mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja, karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Dalam kondisi ini responden berada di antara dua kondisi yakni telah mengalami *burnout* dan tidak mengalami *burnout* akan tetapi lebih condong terhadap kondisi yang tidak mengalami *burnout*.

4.2.1.4 Kinerja karyawan (Y)

Terdapat 12 item pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai kinerja (Y). Berikut hasil nilai *mean* dari jawaban yang telah disampaikan responden tentang kinerja:

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Kinerja

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	11	25,6	27	62,8	1	2,3	3	6,9	1	2,3	4,02
2	Y.2	11	25,6	28	65,1	2	4,7	1	2,3	1	2,3	4,09
3	Y.3	11	25,6	20	46,5	7	16,3	5	11,6	0	0	3,86
4	Y.4	15	34,9	24	55,8	2	4,7	2	4,7	0	0	4,2
5	Y.5	12	27,9	26	60,5	3	6,9	1	2,3	1	2,3	4,09
6	Y.6	14	32,6	27	62,8	1	2,3	1	2,3	0	0	4,26
7	Y.7	12	27,9	27	62,8	3	6,9	1	2,3	0	0	4,16
8	Y.8	16	37,2	22	51,2	4	9,3	1	2,3	0	0	4,23
9	Y.9	13	30,2	21	48,8	7	16,3	2	4,7	0	0	4,05
10	Y.10	12	27,9	28	65,1	2	4,7	1	2,3	0	0	4,17
11	Y.11	8	18,6	18	41,9	12	27,9	5	11,6	0	0	3,67
12	Y.12	14	32,6	19	44,2	8	18,6	2	4,7	0	0	4,05
Rata-rata frekuensi untuk Y = 4,07												

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Keterangan:

Terdapat 12 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini di antaranya beban pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai yang diharapkan, jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja, saya telah dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditentukan, saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, saya

menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, dalam bekerja, saya senantiasa memperhatikan kecakapan, saya menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru sehingga mengurangi kesalahan, sarana dan prasarana sesuai dengan yang dipergunakan, pekerjaan saya diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan saya bersedia untuk lembur, saya senantiasa ditekankan untuk menjaga kerapian. Dari 12 item yang telah disebutkan, diketahui bahwa item “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti” mendapatkan nilai *mean* yang paling tinggi, yakni 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BMI Kediri menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tidak terburu-buru. Adapun penyebaran tanggapan dari item “Saya menyelesaikan masalah dengan teliti” adalah 32,6% sangat setuju, 62,8% setuju, 2,3% ragu-ragu, 2,3% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat nilai *mean* pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,07. Hal ini memperlihatkan bahwa tanggapan responden dari variabel kinerja karyawan adalah setuju. Dari tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa beban pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan harapan, jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja, karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang telah ditentukan, karyawan memperhatikan waktu dalam bekerja, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, karyawan memperhatikan kecakapan, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru, sarana dan prasarana sesuai dengan yang dipergunakan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan

standar yang telah ditentukan, karyawan bersedia untuk lembur, karyawan ditekankan untuk menjaga kebersihan.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis data SPSS 23.0, maka diperoleh hasil uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut:

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Yusuf & Daris, 2018). Pada suatu hasil uji validitas dinyatakan item tidak valid maka item tersebut tidak diperbolehkan untuk diteliti lebih lanjut. Dasar keputusan untuk uji validitas adalah:

- Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid
- Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS 23.0 adalah:

Tabel 4.12 Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	X1.1	0,758	0,3008	Valid
	X1.2	0,507	0,3008	Valid
	X1.3	0,822	0,3008	Valid
	X1.4	0,836	0,3008	Valid

	X1.5	0,803	0,3008	Valid
	X1.6	0,746	0,3008	Valid
	X1.7	0,868	0,3008	Valid
	X1.8	0,834	0,3008	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X2.1	0,840	0,3008	Valid
	X2.2	0,748	0,3008	Valid
	X2.3	0,799	0,3008	Valid
	X2.4	0,792	0,3008	Valid
	X2.5	0,797	0,3008	Valid
	X2.6	0,828	0,3008	Valid
	X2.7	0,685	0,3008	Valid
	X2.8	0,634	0,3008	Valid
	X2.9	0,762	0,3008	Valid
	<i>Burnout</i>	X3.1	0,732	0,3008
X3.2		0,550	0,3008	Valid
X3.3		0,689	0,3008	Valid
X3.4		0,839	0,3008	Valid
X3.5		0,739	0,3008	Valid
X3.6		0,819	0,3008	Valid
X3.7		0,829	0,3008	Valid
X3.8		0,801	0,3008	Valid
X3.9		0,812	0,3008	Valid
X3.10		0,771	0,3008	Valid
X3.11		0,770	0,3008	Valid
X3.12		0,766	0,3008	Valid
X3.13		0,784	0,3008	Valid
X3.14		0,880	0,3008	Valid
X3.15		0,836	0,3008	Valid
X3.16		0,835	0,3008	Valid
X3.17		0,768	0,3008	Valid
X3.18		0,885	0,3008	Valid
X3.19		0,806	0,3008	Valid
X3.20		0,768	0,3008	Valid
X3.21		0,714	0,3008	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,798	0,3008	Valid
	Y.2	0,842	0,3008	Valid

Y.3	0,754	0,3008	Valid
Y.4	0,910	0,3008	Valid
Y.5	0,943	0,3008	Valid
Y.6	0,806	0,3008	Valid
Y.7	0,823	0,3008	Valid
Y.8	0,761	0,3008	Valid
Y.9	0,733	0,3008	Valid
Y.10	0,896	0,3008	Valid
Y.11	0,801	0,3008	Valid
Y.12	0,708	0,3008	Valid

Sumber: *Output SPSS 23.0*

Hasil uji validitas dapat dinilai dengan cara membandingkan r_{hitung} dari masing-masing item dengan nilai r_{tabel} . Dari hasil uji validitas pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *PO-fit* (X_1), *OCB* (X_2), *Burnout* (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini didukung dengan hasil keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3008). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item dalam indikator yang digunakan adalah valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner dapat menjelaskan penelitian yang dilakukan (Marzuki dkk., 2020). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah:

- Apabila nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka data penelitian memiliki keandalan yang telah mencukupi,

- Apabila *cronbach alpha* < 0,6 maka data penelitian belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian.

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23.0:

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	0,889	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,909	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,967	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	0,6	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 23.0*

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat analisis SPSS 23.0 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Kesimpulan yang dapat diambil dari olah data di atas adalah variabel *PO-fit* (X_1), *OCB* (X_2), *Burnout* (X_3), dan Kinerja karyawan (Y) reliabel

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah data yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak berprasangka. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinearitas. Berikut merupakan hasil uji asumsi klasik:

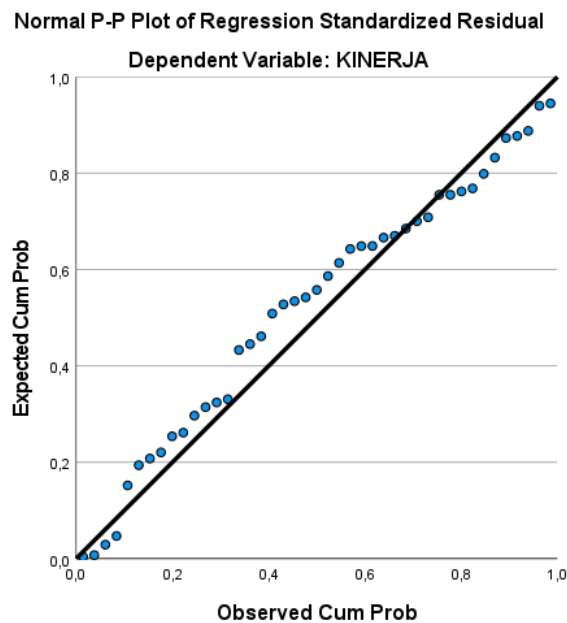
4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang telah didapatkan berdistribusi normal. Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan cara mengamati persebaran data pada sumbu diagonal grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas dengan menggunakan metode P-Plot adalah:

- Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data memenuhi uji normalitas
- Apabila data menyebar menjauhi garis diagonal, maka data tidak memenuhi uji normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23.0:

Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber: *Output SPSS 23.0 diolah, 2021*

Dari hasil uji normalitas pada gambar 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa persebaran data menyebar disekitar garis diagonal. Kesimpulan yang dapat diambil adalah model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengevaluasi perbedaan variance dari nilai residual. Pada penelitian ini, uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser dengan dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai sig. lebih dari 0,05 maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas
- Jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka terdapat gejala heterokedastisitas

Berikut merupakan hasil analisis uji heterokedastisitas dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23.0:

Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,004	0,002		1,728	,092
	PO_FIT	-,015	0,009	-1,749	-1,668	.103
	OCB	,016	0,009	1,981	1,813	,077

	BURNOUT	-0361	0,000	-,323	1,805	,079
--	---------	-------	-------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS2

Sumber: *Output SPSS 23.0* diolah, 2021

Dari tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan, yakni *PO-fit*, *OCB*, dan *burnout* memiliki nilai sig. lebih dari 0,05. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa model regresi tidak memiliki gejala heterokedastisitas.

4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel independen memiliki hubungan atau tidak. Untuk menguji multikolinearitas, akan menggunakan nilai VIF dan *Tolerance* dengan dasar pengambilan keputusan:

- VIF: apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai VIF lebih dari 10 maka terjadi multikolinearitas.
- *Tolerance*: apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, dan apabila nilai *tolerance* kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Person Organization Fit</i>	0,268	3,737	tidak terjadi multikolinearitas

<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,273	3,659	tidak terjadi multikolinearitas
<i>Burnout</i>	0,942	1,061	tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS 23.0 diolah, 2021*

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.14 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF lebih rendah dari 10 dan nilai *tollerance* lebih tinggi dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *PO-fit* (X_1), *OCB* (X_2), dan *burnout* (X_3) tidak memiliki hubungan atau tidak terjadi multikolinearitas sehingga variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian.

4.3.3 Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana dampak dari variabel *PO-fit* (X_1), *OCB* (X_2), dan *burnout* (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil *output SPSS 23.0* dapat dilihat secara keseluruhan sebagai berikut:

Tabel 4.16 Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,461	5,894	
	PO_FIT	,355	,217	.096
	OCB	,860	,274	.550
	BURNOUT	,049	,041	-.250
a. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: *Output SPSS 23.0 diolah, 2021*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, pada kolom *Unstandardized Coefficients* terdapat nilai *constant* sebesar 16,517 dan koefisien arah regresi X_1 sebesar 0,162, X_2 sebesar 0,827, dan X_3 sebesar -0,090. Dari nilai tersebut dapat dibentuk persamaan regresi:

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

$$Y = 0,461 + 0,355X_1 + 0,860 X_2 + 0,049X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil analisis regresi didapatkan konstanta sebesar 0,461. Artinya apabila variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi atau mendapat pengaruh sebesar 0 dari variabel *PO-fit* (X_1), OCB (X_2), dan *burnout* (X_3), maka besar kinerja karyawan (Y) adalah 0,461.
2. Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi *PO-fit* (X_1) sebesar 0,355. Hal ini menyebabkan jika terjadi penambahan 1 nilai *PO-fit* (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355 dengan anggapan OCB (X_2) dan *burnout* (X_3) tetap.
3. Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi OCB (X_2) sebesar 0,860. Hal ini menyebabkan jika terjadi penambahan 1 nilai OCB (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860 dengan anggapan *PO-fit* (X_1) dan *burnout* (X_3) tetap.
4. Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi *burnout* (X_3) sebesar 0,049. Hal ini menyebabkan jika terjadi penambahan 1 nilai *burnout* (X_1) maka akan

menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,049 dengan anggapan *PO-fit* (X_1) dan OCB (X_2) tetap.

4.3.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan terhadap hipotesis penelitian dengan melakukan perbandingan antara nilai sampel dengan nilai hipotesis pada data populasi (Mufarrikoh, 2020). Uji hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan Uji T dan Uji Determinasi.

4.3.4.1 Uji T (Parsial)

Uji T (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh secara individual dari variabel *PO-fit* (X_1), OCB (X_2), dan *burnout* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) (Crislianti, 2020). Dasar pengambilan keputusan pada uji parsial adalah:

- H_0 ditolak apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel
- H_1 diterima apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel
- H_0 ditolak apabila probabilitas (Pr) lebih besar dari α (sig. 0,05)
- H_1 diterima apabila probabilitas (Pr) lebih kecil dari α (sig. 0,05)

Berikut merupakan hasil uji parsial dengan menggunakan alat analisis data SPSS 23.0:

Tabel 4.17 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,461	.938
	PO_FIT	7,186	,001
	OCB	8,231	.001
	BURNOUT	1,877	0,68

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: *Output* SPSS 23.0 diolah 2021

Dengan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = Secara parsial terdapat pengaruh positif secara parsial *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

H₂ = Secara parsial terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

H₃ = Secara parsial terdapat pengaruh negatif *burnout* terhadap kinerja karyawan BMI Kediri

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.16 di atas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Hipotesis pertama

Variabel *PO-fit* (X₁) memiliki nilai t-hitung = 7,186 dan t-tabel= 2,022. Perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel adalah 7,186 > 2,022, sehingga H₁ diterima dan H₀ ditolak. Kemudian nilai sig. 0,001 < 0,05. Dari

hasil perolehan data, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *PO-fit* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis kedua

Variabel OCB (X_2) memiliki nilai t-hitung = 8,231 dan t-tabel= 2,022. Perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel adalah $8,231 > 2,022$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian nilai sig. $0,001 < 0,05$. Dari diperolehnya nilai t-hitung dan sig. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial OCB (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis ketiga

Variabel *burnout* (X_3) memiliki nilai t-hitung = 1,877 dan t-tabel= 2,022. Perbandingan antara nilai t-hitung dengan t-tabel adalah $1,877 < 2,022$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kemudian nilai sig. $0,068 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa secara parsial *burnout* (X_3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3.4.2 Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel *PO-fit* (X_1), OCB (X_2), dan *burnout* (X_3) dalam menilai kinerja karyawan (Y). Dalam uji determinasi, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 maka pengaruh *PO-fit* (X_1), OCB (X_2), dan *burnout* (X_3) semakin kuat. Berikut merupakan hasil uji determinasi dengan menggunakan alat analisis SPSS 23.0:

Tabel 4.18 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.629	4,617

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, PO_FIT, OCB

Sumber: *Output SPSS 23.0 diolah 2021*

Dari tabel 4.17 di atas, diketahui nilai R^2 adalah 0,656 atau 65,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *PO-fit* (X_1), OCB (X_2), dan *burnout* (X_3) menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 65,6% dan sisanya ($100\% - 65,6\% = 34,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Variabel *Person Organization Fit* (X_1)

Kinerja karyawan pada penelitian ini salah satunya diukur dengan variabel *PO-fit*. Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur bagaimana tingkat *PO-fit* di BMI Kediri yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality congruence*. Dari pengukuran tingkat *PO-fit* dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kesamaan nilai dengan BMI Kediri.

Kemudian dilakukan uji regresi yang berhasil menunjukkan bahwa *PO-fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMI Kediri. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat *PO-fit* maka kinerja karyawan BMI Kediri juga akan meningkat. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan BMI Kediri agar bisa lebih

meningkatkan kinerja karyawannya. Hal-hal yang bisa memunculkan kesamaan nilai antara BMI Kediri dengan Karyawan antara lain BMI Kediri menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan pada saat rekrutmen, menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahlian dan pendidikan, memenuhi tujuan karyawan yakni mengembangkan karir dan karyawan akan membantu BMI Kediri mencapai tujuan yaitu peningkatan mutu perusahaan, memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan, memberikan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menghargai kerja sama tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arah koefisiennya konsisten yaitu berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari Chen dkk (2020) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang positif *PO-fit* terhadap kinerja. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rajper dkk (2020) yang menyatakan bahwa *PO-fit* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Kesamaan nilai telah disinggung dalam Al-Quran surat Al-Hujurat ayat 13, yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ
أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya : “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara

kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti”.

Hal ini jika dikaitkan dengan hasil penelitian adalah bahwa Allah telah menciptakan makhluknya dengan perbedaan-perbedaan yang ada untuk saling mengenal. Kemudian karyawan maupun BMI Kediri memiliki nilai yang sama agar tercipta kondisi saling menguntungkan bagi kedua belah pihak dalam mencapai tujuannya.

4.4.2 Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₂)

OCB menjadi salah satu variabel untuk mengukur kinerja karyawan BMI Kediri dalam penelitian ini. Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan akan dibahas untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMI Kediri. Dalam menguji variabel OCB akan menggunakan indikator *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *consientousness*. Dari pengujian variabel OCB dapat diketahui bahwa karyawan memiliki sikap OCB yang mana karyawan bekerja melebihi tuntutan yang diberikan BMI Kediri secara suka rela.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap OCB, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BMI Kediri. Karyawan BMI Kediri memiliki sikap OCB yang dapat ditunjukkan dengan karyawan yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, mencegah timbulnya gesekan dengan atasan ataupun karyawan lain, tidak melakukan protes yang

tidak diperlukan, memberikan saran untuk membangun keefektifan kinerja, dan disiplin waktu.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua dan arah koefisiennya konsisten yakni berpengaruh positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basu dkk. (2017) yang menyatakan bahwa OCB mempengaruhi kinerja karyawan secara mutlak yang berarti apabila OCB pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sevi (2010) yang menyatakan bahwa OCB akan meningkatkan kinerja karyawan. pada penelitian tersebut mengatakan bahwa apabila karyawan memberikan *effort* maka akan meningkatkan OCB yang mana akan meningkatkan kinerja pula.

Hasil penelitian ini didukung dengan Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya : “*dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan*”

Dikaitkan dengan hasil penelitian ini, sikap tolong menolong sangat penting untuk meningkatkan kerja sama tim. Dengan kerja sama tim yang baik maka kinerja juga akan baik bahkan meningkat.

4.4.3 Variabel *Burnout* (X_3)

Pembahasan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMI Kediri. Pada penelitian ini *burnout* memiliki indikator kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan pencapaian pribadi diri yang rendah. Pada kasus yang terjadi di BMI Kediri, karyawan berada di antara memiliki gejala *burnout* dan tidak lebih condong tidak memiliki gejala *burnout*. Hal ini ditunjukkan bahwa kepribadian karyawan tidak berubah dan juga pencapaian karyawan tidak rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan BMI Kediri, menyebutkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan BMI Kediri sedang mengalami *burnout* tidak akan mengganggu bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arah koefisien konsisten yaitu berpengaruh signifikan negatif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji dkk. (2020) yang meneliti terkait *burnout* pada pekerja sosial. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *burnout* tidak berdampak pada pekerja sosial meskipun para pekerja memiliki pasien dalam jumlah yang cukup banyak selama bertahun-tahun.

Hasil pada penelitian ini didukung dengan hadis dari HR. Thabrani, No: 891,

Baihaqi, No: 334 yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional.*

Dari hadis tersebut jika dikaitkan dengan hasil dari penelitian ini adalah Allah sangat menyukai seseorang yang bekerja secara profesional. Pada karyawan BMI Kediri, karyawan tidak merubah standar kinerja ketika mengalami ataupun tidak mengalami *burnout*. Para karyawan tetap menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan yang diinginkan BMI Kediri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti berhasil melakukan pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan BMI Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *PO-fit* yang terdiri dari indikator *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality* mempengaruhi kinerja karyawan BMI Kediri secara signifikan positif. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BMI Kediri akan mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki tingkat *PO-fit* yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB yang terdiri dari indikator *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *consientiousness* memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan BMI Kediri. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BMI Kediri dapat dipengaruhi oleh OCB yang mana apabila tingkat OCB karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut juga.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* yang terdiri dari kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan pencapaian diri yang rendah tidak memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan BMI Kediri. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BMI Kediri tidak dipengaruhi oleh *burnout* yang mana kinerja karyawan tidak akan mengalami kenaikan ataupun penurunan ketika karyawan tersebut mengalami *burnout*.

5.2 Saran

Penelitian ini berfokus pada pengaruh *PO-fit*, *OCB*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah *PO-fit* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, *OCB* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BMI Kediri

PO-fit dan *OCB* berperan dalam peningkatan kinerja karyawan BMI Kediri utamanya pada item yang menyatakan bahwa karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan yakni meningkatkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan dan pada item yang menyatakan bahwa karyawan mempertimbangkan nasihat yang diberikan atasan. Oleh sebab itu alangkah baiknya BMI Kediri mampu mempertahankan kinerja karyawan dengan cara tetap memenuhi tujuan karyawan dengan meningkatkan karir dan karyawan tersebut akan membantu memenuhi tujuan BMI Kediri yaitu meningkatkan mutu BMI Kediri. Selain itu, memberikan nasihat-

nasihat yang diperlukan karyawan agar karyawan tetap mampu meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu *PO-fit*, OCB, dan *burnout* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa mendapatkan sampel yang lebih banyak lagi dan menggunakan variabel tambahan lain seperti *Person Job Fit*, stress kerja, dan lain sebagainya agar data yang diperoleh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2017). Hiring Best Practices. *talyca.com*. <https://www.talytica.com/fixhiring/>
- Aji, R. B. K., Subardhini, M., & Sundayani, Y. (2020). BURNOUT OF SOCIAL WORKERS AT Dr. HASAN SADIKIN BANDUNG CENTRAL HOSPITAL. *Indonesian Journal of Social Work*, 3(2). <https://doi.org/10.31595/ijsw.v3i2.226>
- Alfes, K., Shantz, A., & Alahakone, R. (2016). Testing additive versus interactive effects of person-organization fit and organizational trust on engagement and performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323–1339. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2015-0029>
- Alfianika, N. (2018). *Buku Ajar Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Deepublish.
- An, M., Shin, E. S., Choi, M. Y., Lee, Y., Hwang, Y. Y., & Kim, M. (2020). Positive Psychological Capital Mediates the Association between Burnout and Nursing Performance Outcomes among Hospital Nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5988. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165988>
- Andarini, E. (2018). *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome dan Job Santifaction Perawt di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (1 ed.). Airlangga University Press.
- Arthur, W., Bell, S. T., Villado, A. J., & Doverspike, D. (2006). The use of person-organization fit in employment decision making: An assessment of its criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 786–801. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.786>
- bankmuamalat.co.id. (2018). *Muamalat Raih 3 Penghargaan Sebagai Bank Swasta Publik Terbaik*.
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2017). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 780–796. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0048>

- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Bungi, m. B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua*. Prenadamedia Group.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. KENCANA.
- Chen, X., Liu, M., Liu, C., Ruan, F., Yuan, Y., & Xiong, C. (2020). Job Satisfaction and Hospital Performance Rated by Physicians in China: A Moderated Mediation Analysis on the Role of Income and Person–Organization Fit. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5846. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165846>
- Crislianti, I. (2020). *Pengaruh Person Organization Fit Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank BRI Syariah KC Semarang) SKRIPSI*. 122.
- Dopara. (t.t.). *Pengaruh Person Organization Fit dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderasi (studi pada KPP Pratama Pare)*. 07, 2018.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Kondep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Fauzi, A., & Nugraha, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Febry, T. & Teofilus. (2020). *SPSS: Aplikasi pada Penelitian Manajemen dan Bisnis* (1 ed.). Media Sains Indonesia.
- Gautama, K. D., & Edalmen. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviot dengan Mediasi*. II No.3, 749–757.
- Gemely, D. (2020). Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13. <https://doi.org/10.24252/ip.v9i1.13750>
- Gorvett, Z. (2019). WHO jabarkan “fenomena kelelahanbekerja”, apa dan bagaimana mengatasinya ? *bbc.com*. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-48604523>

- Gunawan, M. T. S., Sumiyati, & Masharyono. (2017). *Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perkayuan Kaitannya dengan Kelelahan Kerja (Burnout) dan Disiplin Kerja*. 17, 9.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2016-0250>
- Indonesia.go.id. (t.t.). Agama. *INDONESIA.GO.ID*.
<https://indonesia.go.id/profil/agama>
- Ismayani, A. (t.t.). *Metodologi Penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (G. Gania, Penerj.). Erlangga.
- Lubis, N. L. (2011). *MemahamiDasr-Dasar Konseling dalam Teori dan Praktik*. KENCANA.
- Mahardhika, G. (2006). *Pengaruh Person Organizational Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karya-an (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Jawa.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Pipit, F. R. (2020). *Praktikum Statistik*. Ahlimedia Press.
- Morissan. (2017). *Metode Penelitian Survei* (1 ed.). KENCANA.
<https://books.google.co.id/books?id=LhZNDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metode+penelitian+populasi&hl=jv&sa=X&ved=2ahUKEwiJ1v6g3ojuAhUWeisKHYDEBDAQ6AEwAHoECAAQAg#v=onepage&q=metode%20penelitian%20populasi&f=true>
- Mufarrikoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan: Konsep Sampling dan Uji Hipotesis*. CV Jakad Media Publishing.
- Mujiono. (2018). *Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organizational sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di PD> Jasa Yasa Kabupaten Malang)*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

- Mulawarman, & Antika, E. R. (2020). *Mind-Skills: Konsep dan Aplikasinya dalam Praktik Konseling* (1 ed.). KENCANA.
- Muslich, A., & Iswati, S. (2009). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Pusat Penerbitan dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Nareza, M. (2020, Desember). Ciri-ciri Burnout dan Cara Mengatasinya. *alodokter.com*. <https://www.alodokter.com/ciri-ciri-burnout-dan-cara-mengatasinya>
- Nawari. (2010). *Analisis Regresi dengan MS Excel dan SPSS 17*. PT Elex Media Komputindo.
- Nugroho, R. (2006). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Perero) Cabang Bandung)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- ojk.go.id. (t.t.). *Perbankan Syariah dan Kelembagaannya*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS* (3 ed.). CV Wade Group.
- Rahma, S. L. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Burnout, Kecerdasan Emosional (Eq) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Dan Variabel Motivasi Sebagai Moderating (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang)*. 140.
- Rajper, Z. A., Ghumro, I. A., & Mangi, R. A. (2020). Study of Relationship of Person Organization Fit, Burnout, and Employee Job Performance Among the Employee of Service Sector. *Abasyn Journal of Social Sciences*. <https://doi.org/10.34091/JASS.13.1.05>
- Rehman, S. ur, Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455–469. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Riyadi, S. (2018). *Meningkakan Kinerja Melalui job Stress*. Zifatama Jawa.
- Safitri, R. (2015). *Peran Gender sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan di Bank CIMB Niaga Cabang Jl. Basuki Rachmat*. 73.

- Sahir, S. H., Fadhli, M., Hasibuan, A. S. A., Chamidah, D., sherly, S., Revida, E., Simarmata, J., & Purba, S. (2020). *Keterampilan Manajerial Efektif* (1 ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sevi, E. (2010). Effects of organizational citizenship behaviour on group performance: Results from an agent-based simulation model. *Journal of Modelling in Management*, 5(1), 25–37. <https://doi.org/10.1108/17465661011026149>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. KENCANA.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian* (1 ed.). Deepublish.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3x Baca*. Deepublish.
- Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. CV Budi Utama.
- Wahyudi, A. (2020). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, KNOWLEDGE SHARING, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR(OCB), TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPETENSI KOMUNIKASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus Pada Hotel Santika Premiere Ice BSD City)*.
- Widyarini, N. (2009). *Membangun Hubungan Antar Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2018). *Analisis Data Penelitian: Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan* (1 ed.). IPB Press.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Responden
Karyawan BTN Syariah KC Malang

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh,

Sehubung dengan skripsi yang saya lakukan dengan judul “**Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout* terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah KC Malang**” untuk menyelesaikan tugas akhir di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan beserta semua data yang ada di kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya haturkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Salam Hormat

Mingwa Rizma Pramesti

NIM: 18540093

A. Petunjuk Pengisian

Pertanyaan ini mohon dijawab sejujur-jujurnya tanpa pengaruh apapun dan peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara. Berilah tanda centang (\surd) atau silang (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

Sangat Setuju (SS)
Setuju (S)
Ragu-ragu (R)
Tidak Setuju (TS)
Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden

Posisi Jabatan :

Lama Bekerja (tahun) : < 1 1-3 4-6 7-9 \geq 10

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : \leq 20 21-25 26-30 31-35

36-40 41-45 46-50 >51

Pendidikan terakhir: SMA/ sederajat Diploma

S1 S2 S3

Status : Menikah

Belum Menikah

C. Pernyataan

1. *Person Organization Fit*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pada saat rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan					
2	Keahlian dan pendidikan saya sesuai dengan persyaratan dari perusahaan ini					
3	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini					
4	Tujuan saya sama dengan tujuan perusahaan ini yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan					
5	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang saya miliki					
6	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung saya dalam bekerja					
7	Budaya kerjasama dalam sebuah tim dinilai dan dihargai di sini					
8	Kepribadian saya sesuai dengan lingkungan tempat saya bekerja					

2. *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS

9	Saya membantu karyawan lain yang berkaitan dengan tugas					
10	Saya datang tepat waktu					
11	Saya tidak menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak perlu					
12	Saya bekerja dengan disiplin					
13	Saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan					
14	Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan					
15	Saya memperhatikan nasihat dari karyawan lain dalam mengambil keputusan					
16	saya memberi informasi yang dibutuhkan					
17	Saya memberi saran dalam membangun atau memperbaiki efektifitas kinerja					

3. *Burnout*

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
18	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi					
19	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar					
20	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosi					
21	Saya merasa frustrasi melakukan pekerjaan ini					
22	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja					
23	Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan					

24	Saya merasa putus asa dengan pekerjaan ini					
25	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan semena-mena					
26	Setiap pagi saya merasa lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja					
27	Saya merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi					
28	Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya					
29	Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika bekerja					
30	Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi orang yang tidak peduli					
31	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan					
32	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
33	Saya tidak mudah memahami perasaan rekan kerja saya					
34	Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja dengan efektif					
35	Saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja					
36	Dalam bekerja, saya merasa tidak memberikan kontribusi positif terhadap orang lain					
37	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja					

38	Saya kurang bersemangat meskipun saya dekat dengan rekan kerja saya					
----	---	--	--	--	--	--

4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
39	Beban pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai yang diharapkan					
40	Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja					
41	Saya telah dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditentukan					
42	Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja					
43	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan					
44	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
45	Dalam bekerja, saya senantiasa memperhatikan kecakapan					
46	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tidak terburu-buru sehingga mengurangi kesalahan					
47	Sarana dan prasarana sesuai dengan yang dipergunakan					
48	Pekerjaan saya diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					
49	Saya bersedia untuk lembur					

50	Saya senantiasa ditekankan untuk menjaga kerapihan				
----	--	--	--	--	--

Lampiran 2. Dokumentasi



Lampiran 3. Uji Validitas

1. PO FIT

		Correlations								PO_FI
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	T
X1.1	Pearson Correlation	1	,063	,606**	,639**	,671**	,521**	,647**	,721**	,758**
	Sig. (2-tailed)		,686	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	,063	1	,118	,244	,209	,286	,433**	,419**	,507**
	Sig. (2-tailed)	,686		,450	,115	,178	,063	,004	,005	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	,606**	,118	1	,833**	,732**	,618**	,654**	,651**	,822**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,450		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	,639**	,244	,833**	1	,599**	,500**	,730**	,697**	,836**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,115	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	,671**	,209	,732**	,599**	1	,707**	,596**	,554**	,803**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,178	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	,521**	,286	,618**	,500**	,707**	1	,565**	,423**	,746**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,063	<,001	<,001	<,001		<,001	,005	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	,647**	,433**	,654**	,730**	,596**	,565**	1	,711**	,868**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X1.8	Pearson	,721**	,419**	,651**	,697**	,554**	,423**	,711**	1	,834**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	<,001	,005	<,001	<,001	<,001	,005	<,001		<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
PO_F IT	Pearson	,758**	,507**	,822**	,836**	,803**	,746**	,868**	,834**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

2. OCB

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	OCB
X2.1	Pearson	1	,573**	,712**	,650**	,639**	,648**	,540**	,485**	,578**	,840**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson	,573**	1	,526**	,654**	,511**	,669**	,317*	,308*	,542**	,748**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	,038	,044	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson	,712**	,526**	1	,801**	,584**	,504**	,368*	,592**	,481**	,799**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,015	<,001	,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson	,650**	,654**	,801**	1	,512**	,570**	,331*	,379*	,613**	,792**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,030	,012	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson	,639**	,511**	,584**	,512**	1	,789**	,493**	,492**	,464**	,797**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,002	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

X3 .1	Pearson	1	,70	,84	,76	,72	,72	,55	,44	,61	,68	,40	,35	,44	,45	,44	,33	,54	,32	,33	,732		
	Correlation		,55*	,11*	,22*	,77*	,99*	,77*	,77*	,66*	,66*	,66*	,88*	,22*	,44*	,22*	,99*	,33*	,11*	,44*	,88*	,22*	**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,003	<,001	<,001	,007	,008	,003	,001	<,001	,004	,004	<,001	,005	,003	,000	<,001	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .2	Pearson	,70	1	,80	,53	,65	,45	,15	,33	,56	,32	,24	,33	,34	,33	,24	,33	,11	,11	,11	,15	,550	
	Correlation	,55*		,11*	,22*	,88*	,44*	,55*	,21*	,33*	,11*	,66*	,14*	,39*	,33*	,52*	,52*	,69*	,85*	,90*	,00	**	
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	,002	,003	<,001	,003	,006	,001	,003	,004	,003	,004	,004	,001	,003	,002	,003	,000	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .3	Pearson	,84	,80	1	,70	,70	,70	,53	,34	,64	,44	,33	,33	,44	,53	,44	,33	,53	,33	,27	,20	,689	
	Correlation	,11*	,11*		,66*	,00*	,11*	,99*	,55*	,11*	,88*	,33*	,22*	,66*	,77*	,88*	,44*	,88*	,66*	,22*	,77*	,66*	**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,002	,001	<,001	,006	,001	,009	,003	<,001	,002	,005	<,001	,005	,002	,007	,008	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .4	Pearson	,76	,53	,70	1	,70	,70	,70	,67	,70	,65	,55	,44	,66	,88	,55	,44	,66	,66	,57	,47	,839	
	Correlation	,22*	,22*	,66*		,00*	,11*	,77*	,33*	,88*	,44*	,88*	,55*	,00*	,33*	,44*	,66*	,77*	,33*	,44*	,00*	,66*	**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,003	<,001	<,001	,005	,000	,003	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

	Sig. (2-tailed)	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1		<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	,0 0 3	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	,0 0 1	<, 0 1	<, 0 1	<, 0 1	,0 0 1	<, 0 1	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .5	Pearson Correlation	,72	,65	,70	,71	1	,77	,64	,50	,43	,62	,63	,48	,40	,48	,58	,50	,46	,35	,36	,32	,32	,739	
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001		,001	,001	,001	,003	,001	,001	,001	,007	,001	,001	,001	,005	,007	,004	,004	,001	,001	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .6	Pearson Correlation	,72	,54	,72	,75	,77	1	,89	,58	,55	,66	,66	,47	,47	,63	,60	,55	,53	,72	,58	,47	,46	,819	
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,001	,001		,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,002	,001	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .7	Pearson Correlation	,55	,45	,58	,70	,64	,89	1	,70	,60	,55	,66	,55	,55	,77	,77	,66	,55	,77	,66	,55	,49	,829	
	Sig. (2-tailed)	,001	,02	,001	,001	,001	,001		,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	,001	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43

X3 .8	Pears on	,4 4	,1 5	,3 5	,6 8	,5 0	,5 8	,7 0	1	,7 3	,4 2	,6 3	,7 0	,7 1	,8 3	,7 3	,6 4	,6 0	,7 8	,7 0	,6 9	,5 9	,8 01	
	Correl ation	7* *	2 *	5* *	3* *	0* *	4* *	4* *		8* *	5* *	1* *	3* *	0* *	8* *	0* *	4* *	5* *	8* *	0* *	5* *	0* *	**	
	Sig. (2- tailed)	,0 0	,3 2	,0 2	< 0	< 0	< 0	< 0		< 0	,0 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 00
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .9	Pears on	,6 1	,3 3	,4 8	,7 9	,4 3	,5 2	,6 0	,7 3	1	,5 7	,5 4	,6 0	,6 4	,7 0	,7 6	,6 9	,6 5	,6 7	,7 2	,6 8	,5 5	,8 12	
	Correl ation	6* *	1* *	1* *	8* *	6* *	3* *	1* *	8* *		6* *	7* *	5* *	8* *	6* *	6* *	8* *	0* *	0* *	0* *	1* *	2* *	**	
	Sig. (2- tailed)	< 0	,0 3	,0 0	< 0	,0 0	< 0	< 0	< 0		< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 00	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .10	Pears on	,6 8	,5 6	,6 8	,6 1	,6 2	,6 4	,5 8	,4 2	,5 7	1	,5 0	,4 2	,5 5	,5 4	,6 1	,6 7	,6 1	,6 2	,4 8	,5 7	,5 3	,7 72	
	Correl ation	6* *	3* *	8* *	4* *	6* *	4* *	6* *	5* *	6* *		2* *	4* *	7* *	0* *	2* *	2* *	3* *	8* *	6* *	0* *	2* *	**	
	Sig. (2- tailed)	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	,0 0	< 0		< 0	,0 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 00	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43
X3 .11	Pears on	,4 0	,3 2	,4 1	,5 5	,6 3	,6 1	,6 0	,6 3	,5 4	,5 0	1	,7 7	,6 2	,6 5	,5 3	,7 2	,6 1	,7 3	,5 8	,6 3	,5 9	,7 70	
	Correl ation	6* *	1* *	3* *	8* *	5* *	5* *	3* *	1* *	7* *	2* *		7* *	4* *	4* *	6* *	8* *	6* *	6* *	7* *	0* *	2* *	**	
	Sig. (2- tailed)	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	,0 0	< 0		< 0	,0 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 0	< 00	
	N	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	4 3	43

X3 .15	Pearson	,57	,44	,53	,81	,58	,60	,71	,73	,76	,61	,53	,62	,59	,75	1	,59	,60	,76	,67	,58	,54	,836	
	Correlation	2*	9*	8*	4*	5*	9*	2*	0*	6*	2*	6*	0*	3*	8*		2*	7*	7*	8*	9*	5*	**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.003	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000		<.001	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .16	Pearson	,42	,30	,45	,57	,50	,55	,60	,64	,69	,67	,72	,74	,75	,80	,59	1	,80	,74	,76	,79	,69	,835	
	Correlation	9*	3*	4*	6*	0*	4*	7*	4*	8*	2*	8*	3*	1*	3*	2*		6*	7*	0*	3*	6*	**	
	Sig. (2-tailed)	<.004	<.008	<.002	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000		<.006	<.007	<.000	<.003	<.006	<.000	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .17	Pearson	,37	,22	,30	,44	,44	,53	,55	,66	,66	,66	,66	,71	,74	,68	,81	1	,74	,68	,66	,71	,77	,868	
	Correlation	3*	5	8*	7*	1*	3*	6*	5*	0*	3*	6*	2*	2*	8*	7*	6*		1*	7*	8*	8*	**	
	Sig. (2-tailed)	<.004	<.017	<.005	<.001	<.005	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000	<.000		<.001	<.007	<.008	<.008	<.000	<.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3 .18	Pearson	,50	,37	,50	,66	,66	,72	,77	,77	,66	,66	,71	,77	,77	,77	,77	1	,77	,66	,66	,77	,885		
	Correlation	1*	2*	6*	3*	6*	8*	4*	8*	0*	8*	6*	3*	6*	9*	7*	7*	1*		8*	4*	0*	**	
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.002	<.006	<.003	<.006	<.008	<.004	<.008	<.000	<.008	<.006	<.003	<.006	<.009	<.007	<.007	<.001		<.008	<.004	<.000	<.000	<.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

BU	Pears	,7	,5	,6	,8	,7	,8	,8	,8	,8	,7	,7	,7	,7	,8	,8	,8	,7	,8	,8	,7	,7	1
R	on	3	5	8	3	3	1	2	0	1	7	7	6	8	8	3	3	6	8	0	6	1	
N	Correl	2*	0*	9*	9*	9*	9*	1*	2*	2*	0*	6*	4*	0*	6*	5*	8*	5*	6*	8*	4*		
O	ation
UT	Sig.	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	<	
	(2-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
	N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

** . Correlation is significant at the

0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	KIN ERJ A
Y.1	Pearson	1	,822	,604	,681	,726	,552	,529	,478	,493	,678	,595	,540	,798*
	Correlation		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.
	Sig. (2-tailed)		<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	,001	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00
		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson	,822	1	,601	,787	,775	,539	,577	,597	,554	,693	,640	,571	,842*
	Correlation	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	.
	Sig. (2-tailed)	<,00		<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00	<,00
		1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson	,604	,601	1	,657	,610	,552	,465	,472	,412	,610	,580	,578	,745*
	Correlation	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**	**	.
	Sig. (2-tailed)	<,00	<,00		<,00	<,00	<,00	,002	,001	,006	<,00	<,00	<,00	<,00
		1	1		1	1	1			1	1	1	1	1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson	,681	,787	,657	1	,917	,760	,765	,711	,613	,836	,626	,593	,910*
	Correlation	**	**	**		**	**	**	**	**	**	**	**	.

	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	,726 **	,775 **	,610 **	,917 **	1	,803 **	,826 **	,698 **	,678 **	,902 **	,745 **	,585 **	,943* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	,552 **	,539 **	,552 **	,760 **	,803 **	1	,777 **	,611 **	,493 **	,731 **	,567 **	,613 **	,806* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.7	Pearson Correlation	,529 **	,577 **	,465 **	,765 **	,826 **	,777 **	1	,730 **	,613 **	,798 **	,647 **	,462 **	,823* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	,002 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,002 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.8	Pearson Correlation	,478 **	,597 **	,472 **	,711 **	,698 **	,611 **	,730 **	1	,550 **	,695 **	,514 **	,492 **	,761* *
	Sig. (2-tailed)	,001 1	<,00 1	,001 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.9	Pearson Correlation	,493 **	,554 **	,412 **	,613 **	,678 **	,493 **	,613 **	,550 **	1	,635 **	,657 **	,447 **	,733* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	,006 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	,003 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.10	Pearson Correlation	,678 **	,693 **	,610 **	,836 **	,902 **	,731 **	,798 **	,695 **	,635 **	1	,728 **	,523 **	,896* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.11	Pearson Correlation	,595 **	,640 **	,580 **	,626 **	,745 **	,567 **	,647 **	,514 **	,657 **	,728 **	1	,450 **	,801* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		<,00 1	<,00 1

	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1		,002	<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y.12	Pearson Correlation	,540 **	,571 **	,578 **	,593 **	,585 **	,613 **	,462 **	,492 **	,447 **	,523 **	,450 **	1	,708* *
	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	,002	<,00 1	,003	<,00 1	,002		<,00 1
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
KIN ERJ	Pearson Correlation	,798 **	,842 **	,745 **	,910 **	,943 **	,806 **	,823 **	,761 **	,733 **	,896 **	,801 **	,708 **	1
A	Sig. (2-tailed)	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	<,00 1	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

1. PO FIT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	8

2. OCB

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	9

3. BURNOUT

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	21

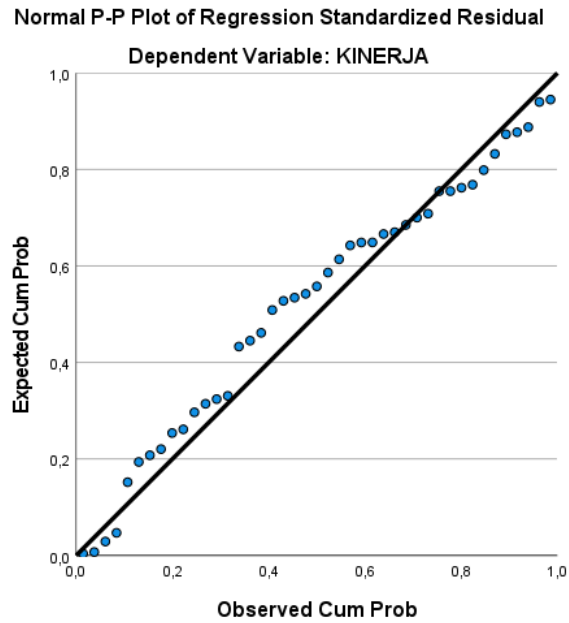
4. KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	12

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,004	,002		1,728	,092
	POFIT2	-,015	,009	-1,749	-1,668	,103
	OCBB	,016	,009	1,981	1,813	,077
	HASILBURNOUT	-3,625E-7	,000	-,323	-1,805	,079

a. Dependent Variable: ABS3

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,461	5,894		,078	,938		
	PO_FIT	,355	,271	,238	1,310	,198	,268	3,737
	OCB	,860	,274	,564	3,138	,003	,273	3,659
	BURNOUT	,049	,041	,116	1,199	,238	,942	1,061

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 6. Uji Parsial

1. PO FIT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11,700	5,233		2,236	,031
	PO_FIT	1,114	,155	,747	7,186	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

2. OCB

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,133	5,604		,559	,579
	OCB	1,203	,146	,789	8,231	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

3. BURNOUT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39,505	5,121		7,714	<,001

BURNOUT	,118	,063	,281	1,877	,068
---------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 7. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,629	4,617

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, OCB, PO_FIT

Lampiran 8. Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,461	5,894		,078	,938
	PO_FIT	,355	,271	,238	1,310	,198
	OCB	,860	,274	,564	3,138	,003
	BURNOUT	,049	,041	,116	1,199	,238

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 9. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mingwa Rizma Pramesi
Tempat, tanggal lahir : Trenggalek, 13 Juni 1999
Alamat Asal : Ds. Ngadirejo, Kec. Pogalan, Kab. Trenggalek
Alamat Kos : Jl. Simpang Kalijaga, Perum. Graha Cendana, Malang
Nomor Hp : 082146461336
E-mail : mingwarizma99.mrp@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2005 - 2011 : SDN 1 Ngadirejo
2011 - 2014 : SMPN 1 Durenan
2014 - 2017 : MAN 2 Tulungagung
2017 - 2021 : Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Lampiran 10. Bukti Konsultasi

Bukti Konsultasi

IDENTITAS MAHASISWA

Nama : Mingwa Rizma Pramesti
NIM : 18540093
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomu
Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM.
Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organizatio Fit, Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri

STATUS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2020-10-27	Pengajuan judul skripsi	2020/2021	Sudah dikoreksi
2	2020-11-28	Pemberian materi kepenulisan online	2020/2021	Sudah dikoreksi
3	2021-01-04	Pengiriman bab 2 dan revisi	2020/2021	Sudah dikoreksi
4	2021-01-15	Penulisan kuesioner	2020/2021	Sudah dikoreksi
5	2021-02-03	Pengiriman bab 3 dan revisi	2020/2021	Sudah dikoreksi
6	2021-02-08	Pengiriman bab 1 dan revisi	2020/2021	Sudah dikoreksi
7	2021-02-09	Revisi definisi operasional	2020/2021	Sudah dikoreksi
8	2021-02-11	Pemantapan metode penelitian	2020/2021	Sudah dikoreksi
9	2021-02-26	Bimbingan sempro	2020/2021	Sudah dikoreksi

10	2021-03-05	Revisi kuesioner	2020/2021	Sudah dikoreksi
11	2021-06-11	Revisi bab 4 dan 5	2020/2021	Sudah dikoreksi

Malang, 4 Juli 2021
Mengetahui,
Ketua Prodi Perbankan Syariah

Eko Suprayitno, SE., M.Si., Ph.D
NIP. 195503021987031001

Lampiran 11. Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mingwa Rizma Pramesti
NIM : 18540093
Handphone : 082146461336
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : mingwarizma99.mrp@gmail.com

Judul Skripsi : “Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI) KC Kediri ”

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
7%	7%	3%	4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 22 April 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA

skripsi

ORIGINALITY REPORT

7 %	7 %	3 %	4 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3 %
2	repository.unair.ac.id Internet Source	1 %
3	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	1 %
4	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1 %
5	digilib.unhas.ac.id Internet Source	1 %
6	digilib.esaunggul.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On