

**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC ADAM MALIK MEDAN**

**<sup>1</sup>Mhd Fauzan Azmi, <sup>2</sup>Yusrizal Ahmad, <sup>3</sup>Khairina Tambunan**

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

E-mail: [fauzanazmi1109@gmail.com](mailto:fauzanazmi1109@gmail.com)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

E-mail: [Yusrizal@uinsu.ac.id](mailto:Yusrizal@uinsu.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia.

E-mail: [khairinatambunan@uinsu.ac.id](mailto:khairinatambunan@uinsu.ac.id)

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of Person Organization Fit (POF), Organizational Citizenship Behavior (OCB), and burnout on the performance of BSI KC Adam Malik employees. The population in this study were all employees working at BSI KC Adam Malik, namely 44 employees. This study used a quantitative method with a saturated sampling technique in which the number of samples was 44 samples. Testing the hypothesis in this study will use the Statistical Product and Service Solution (SPSS) data tester version 23. The data used is the result of a questionnaire distributed to all employees of BSI KC Adam Malik. The results of this study indicate that partially Person Organization Fit (POF) has a significant positive effect on employee performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a significant positive effect on employee performance, and burnout has no significant effect on employee performance. This can be proven by the partial test results on the POF variable which obtains a comparison value of t-count with t-table which is  $7.186 > 2.022$  with a sig.  $0.001$ , the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable gets a comparison of t-count with t-table is  $8.231 > 2.022$  with a sig value.  $0.001$ , and burnout gets a comparison value of t-count with t-table is  $1.877 < 2.022$  with sig.  $0.068$ .*

***Keywords :*** *Person Organization Fit (POF), Organizational Citizenship Behavior (OCB), Burnout, Employee Performance.*

**1. PENDAHULUAN**

Kinerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Dopara, 2018). Gautama (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas dan kuantitas. Kualitas kerja dinilai dari tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sedangkan kuantitas kerja dapat dinilai dari target capaian kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor

internal dan faktor eksternal antara lain oleh kesesuaian antara individu dengan organisasinya (*Person-Organization Fit*) juga kesesuaian individu dengan pemimpinnya. *Person Organization Fit* (P-O fit) secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Fauzi, 2020). Apabila individu mempunyai kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi tempat dia bekerja maka akan melahirkan dedikasi dan loyalitas yang kuat dari individu tersebut untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya. Organisasi harus mampu melakukan rekrutmen dan pengembangan pegawai sehingga memperoleh individu individu yang mempunyai nilai dan karakteristik sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Dalam suatu organisasi *individual effectiveness* akan mempengaruhi *group effectiveness* yang pada akhirnya akan mempengaruhi juga pada *organizational effectiveness* (Gunawan, 2017). *Organizational effectiveness* merupakan akumulasi dari *individu effectiveness* dan *group effectiveness*, dimana *individual effectiveness* sangat dipengaruhi oleh motivasi, pengetahuan, kemampuan dan sikap terhadap tugas yang diembannya. *Individual effectiveness* menekankan pada kinerja yang harus dilaksanakan, apakah ia hanya melakukan tugas sesuai dengan perannya atau melaksanakan tugas melebihi peran yang seharusnya “*extra role*”. Semakin banyak individu yang melaksanakan *extra role* maka *organizational effectiveness* juga akan semakin baik. *Extra role* ini timbul karena adanya perasaan “*citizenship*” terhadap organisasi. Seorang individu yang mempunyai perasaan “*citizenship*” akan melakukan tindakan untuk organisasinya diluar komitmen formalnya terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya perilaku *citizenship* ini sangat penting bagi organisasi, perilaku individu secara sukarela tersebut yang saat ini dikenal sebagai *Organization Citizenship Behavior (OCB) (X2)*.

Menurut Indarti (2017) *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, didefinisikan sebagai perilaku individu yang dengan bebas dapat dipilih oleh individu tersebut, tidak berpengaruh atau diakui secara eksplisit dengan system reward, tetapi secara aggregate sangat mendukung keefektifan fungsi dari organisasi baik organisasi yang bergerak dalam bidang jasa maupun bidang non jasa, terlebih lagi organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan, seperti Kantor Pelayanan Pajak. Fakta empiris yang ada menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* yang dimiliki oleh individu akan memperbaiki effectivitas dari suatu organisasi, disini juga terlihat bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mahardhika, 2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, merupakan perilaku yang merefleksikan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasinya (Nugroho, 2019). Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Suatu keadaan di mana individu mengalami penurunan produktivitas di tempat kerja yang disebabkan oleh stress kerja yang terus menerus disebut dengan *Burnout* (Rajper, 2020). *Burnout* merupakan fenomena kelelahan bekerja yang mana Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memasukkannya ke dalam penyakit internasional baru (Rahma, 2020). 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 (Rehman, 2017).

*Burnout* menjadi salah satu fenomena global yang mana pada tahun 2018 terdapat 595.000 karyawan di Inggris mengalaminya di tempat mereka bekerja (Nugroh, 2019). Sebuah penelitian yang dikerjakan oleh Aji (2020) 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 (POF)*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, dan *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga sebaliknya. Alfes dkk (2016), dan Rajper dkk (2020) melakukan penelitian yang mengatakan adanya dampak positif dan 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 *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, mempengaruhi kinerja karyawan secara mutlak, yang berarti tingginya derajat *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)* dalam diri karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Bank Syariah Indonesia KC Adam Malik Medan merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maslahah*), universalisme (*alamiyah*), serta tidak mengandung *gharar*, *maysir*, *riba*, *zalim*, dan obyek yang haram. Bank Syariah Indonesia KC Adam Malik Medan merupakan bank hasil penggabungan antara PT Bank Syariah Mandiri (BSM), PT Bank BNI Syariah (BNIS), dan PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS). Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Adam Malik Medan yang berlokasi di Jl. H. Adam Malik No.151 Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara. Hasil penelitian yang dimaksud adalah untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit, Organizational (POF), Citizenship Behavior (OCB) (X2), dan Burnout* terhadap Kinerja karyawan bank BSI KC Adam Malik Medan.

## **2. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan data primer dengan menguji tentang pengaruh *POF*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)*, dan *burnout* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Sampling jenuh dimana penulis mengambil keseluruhan karyawan bank Syariah Indonesia sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 karyawan bank Syariah Indonesia KC Adam Malik Medan. Pengujian hipotesa pada penelitian ini akan menggunakan alat pengujian data *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 23. Data yang digunakan merupakan hasil dari kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan bank Syariah Indonesia KC Adam Malik Medan.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Person Organization Fit (POF) (X1)**

Terdapat 8 item pertanyaan yang telah diajukan kepada responden mengenai variabel *PO-fit (X1)*. Terdapat 8 item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini, Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan BSI Kc Adam Malik memiliki tujuan yang sama, 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. Maka dari itu nilai mean dari variabel *PO-fit* sebesar 4,168. Dengan ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan setuju dengan pernyataan bahwa perusahaan menyampaikan nilai-nilai perusahaan pada saat seleksi karyawan, karyawan memiliki keahlian dan pendidikan yang sesuai dengan perusahaan,

karyawan berkomitmen akan mencapai tujuan yang sama yakni mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan, BSI Kc Adam Malik Medan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki karyawan.

#### B. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2)

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan yang sama, 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.

#### C. Burnout (X3)

Terdapat 10 item pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai *burnout* (X3). Dari 10 item yang telah disebutkan diketahui bahwa item 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. 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. 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 dan hasil menunjukkan bahwa burnout tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan atau bisa disebut dengan negatif karena hanya 22,4 % karyawan yang memiliki gejala burnout. Banyaknya karyawan yang berdampak negatif terhadap gejala burnout ini disebabkan oleh minimnya gejala burnout pada perusahaan tersebut, seperti contoh pada satu karyawan perusahaan tersebut mengerjakan tugas dan beban kerja sesuai dengan kontrak awal dan memberi batasan yang jelas pada diri sendiri seperti liburan sejenak untuk memulihkan kesehatan fisik agar tidak mengalami role stres dalam bekerja.

#### D. Kinerja karyawan (Y)

Terdapat 8 item pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan mengenai kinerja (Y). Dari 8 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 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 hasil penelitian dapat dilihat nilai mean pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,07. Hal ini memperlihatkan bahwa tanggapan responden dari variabel kinerja karyawan adalah setuju.

**Uji Instrumen (Validitas)**

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>POF</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>OCB</i>	X2.1	0,840	0,3008
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
<i>Burnout</i>	X3.1	0,732	0,3008	Valid
	X3.2	0,550	0,3008	Valid
	X2,3	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
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

Sumber: data yang diolah SPSS 23 (diolah penulis)

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 dapat dinilai dengan cara membandingkan r hitung dari masing-masing item dengan nilai r tabel. Dari hasil uji validitas pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa seluruh item

pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Person Organization Fit (*POF*) (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), *Burnout* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Hal ini didukung dengan hasil keseluruhan rhitung > rtabel (0,3008). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item dalam indikator yang digunakan adalah valid.

### Uji Instrumen (Reliabilitas)

*Tabel 2*  
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>POF</i>	0,889	0,6	Reliabel
<i>OCB</i>	0,909	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,967	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,950	0,6	Reliabel

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah:

1. Apabila nilai *cronbach alpha* > 0,6 maka data penelitian memiliki keandalan yang telah mencukupi.
2. Apabila *cronbach alpha* < 0,6 maka data penelitian belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian.

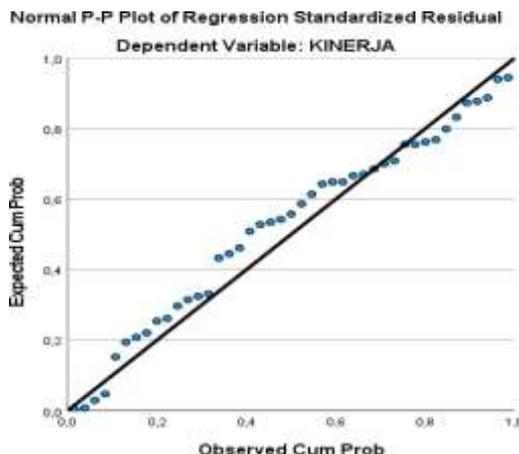
Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Kesimpulan yang dapat diambil dari olah data di atas adalah variabel Person Organization Fit (*POF*) (X1), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (X2), *Burnout* (X3), dan Kinerja karyawan (Y) reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

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



Gambar 1  
Uji Normalitas

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan kurva *P-P Plot* di atas, dapat diketahui bahwa variabel Keputusan Pembelian berdistribusi normal karena titik-titik yang tersebar membentuk kurva yang simetris di sekitar garis yang ditarik melalui nilai rata-rata (0.0).

b. Uji Heterokedastisitas

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

Tabel 3

Uji Heterokedastisitas

Model	Std. Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)		1,728	,092
POF	.096	-1,668	.103
OCB	.550	1,813	,077
BURNOUT	-.250	1,805	,079

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan, yakni Person Organization Fit (*POF*), Organizational Citizenship Behavior (*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.

c. Uji Multikolinearitas

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

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>POF</i>	0,268	3,737
<i>OCB</i>	0,273	3,659
<i>Burnout</i>	0,942	1,061

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Dari tabel di atas bahwa nilai VIF lebih rendah dari 10 dan nilai *tolerance* lebih tinggi dari 0,1. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Person Organization Fit (*POF* (X1), Organizational Citizenship Behavior (*OCB*) (X2), dan *burnout* (X3) tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 5

Analisis Linear Berganda

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

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

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

$$Y = a + \beta_1.POF + \beta_2.OCB + \beta_3.BURNOUT$$

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

Dari persamaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Dari hasil analisis regresi didapatkan konstanta (a) sebesar 0,461. Artinya apabila variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi atau mendapat pengaruh sebesar 0 dari variabel *POF*

( $X_1$ ), Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $X_2$ ), dan *burnout* ( $X_3$ ), maka besar kinerja karyawan (Y) adalah 0,461.

- 2) Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi Person Organization Fit (*POF*) ( $X_1$ ) sebesar 0,355. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Person Organization Fit (*POF*) ( $X_1$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
- 3) Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $X_2$ ) sebesar 0,860. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $X_2$ ) ditingkatkan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
- 4) Dari hasil analisis regresi didapatkan koefisien regresi *burnout* ( $X_3$ ) sebesar -0,049. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila *burnout* ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja karyawan (Y) juga akan menurun.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji T (Parsial)

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  $\alpha$  (sig. 0,05),  $H_1$  diterima apabila probabilitas (Pr) lebih kecil dari  $\alpha$  (sig. 0,05)

*Tabel 6*  
*Uji T (Parsial)*

Model	T	Sig.
1 (Constant)	,461	.938
POF	7,186	,001
OCB	8,231	.001
BURNOUT	1,877	0,68

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Variabel Organizational Citizenship Behavior (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 Organizational Citizenship Behavior (OCB) ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

*Tabel 7*  
*Uji Determinasi ( $R^2$ )*

R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
.810 <sup>a</sup>	.656	.629	4,617

Sumber: data yang diolah dengan SPSS 23

Dari tabel di atas, diketahui nilai  $R^2$  adalah 0,629 atau 62,9%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Person Organization Fit (*POF*) ( $X_1$ ), Organizational Citizenship

Behavior (OCB) (X2), dan *burnout* (X3) menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 65,6% dan sisanya ( $100\% - 62,9\% = 37,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain.

### **Pengaruh *Person Organization Fit* (X1)**

#### **Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Adam Malik Medan**

Kinerja karyawan pada penelitian ini salah satunya diukur dengan variabel *POF*. Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur bagaimana tingkat *POF* di BSI KC Adam Malik Medan yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee needfulfilment*, dan *culture personality congruence*. Dari pengukuran tingkat *Person Organization Fit (POF)* dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kesamaan nilai dengan BSI KC Adam Malik Medan.

Kemudian dilakukan uji regresi yang berhasil menunjukkan bahwa *Person Organization Fit (POF)* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat *POF* maka kinerja karyawan BSI KC Adam Malik Medan juga akan meningkat. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan BSI KC Adam Malik agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Hal-hal yang bisa memunculkan kesamaan nilai antara BSI KC Adam Malik dengan Karyawan antara lain 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 BSI KC Adam Malik 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 dan signifikan *Person Organization Fit (POF)* terhadap kinerja. Penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rajper dkk (2020) yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit (POF)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Adam Malik Medan**

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) menjadi salah satu variabel untuk mengukur kinerja karyawan BSI KC Adam Malik dalam penelitian ini. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) terhadap kinerja karyawan akan dibahas untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X 2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik. Dalam menguji variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) akan menggunakan indikator *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Dari pengujian variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) dapat diketahui bahwa karyawan memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) yang mana karyawan bekerja melebihi tuntutan yang diberikan BSI KC Adam Malik secara suka rela.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) yaitu sikap dimana karyawan bekerja melebihi tuntutan secara suka rela, maka akan meningkatkan kinerja karyawan atau kualitas kerja BSI KC Adam Malik. Karyawan BSI KC Adam Malik memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (X2) 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. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Basu dkk. (2017) yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) mempengaruhi kinerja karyawan secara mutlak yang berarti apabila Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) pada karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

### **Pengaruh *Burnout* (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Adam Malik Medan**

Pembahasan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik, akan Tetapi berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan BSI KC Adam Malik, menyebutkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa apabila karyawan BSI KC Adam Malik sedang mengalami *burnout* tidak akan mengganggu bagaimana kinerja karyawan tersebut.

*Burnout* dalam hal ini memiliki indikator kelelahan emosi, merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi, tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan, perubahan kepribadian, dan pencapaian pribadi diri yang rendah. Pada kasus yang terjadi di BSI KC Adam Malik, karyawan berada di antara memiliki gejala *burnout* dan tidak lebih condong tidak memiliki gejala *burnout*, akan tetapi pada hasil penelitian ini bahwa *burnout* lebih condong tidak memiliki gejala. Hal ini ditunjukkan bahwa kepribadian karyawan tidak berubah dan juga pencapaian karyawan tidak rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji dkk. (2020) yang meneliti terkait *burnout* pada pekerja sosial.

## **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Person Organization Fit (*POF*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BSI KC Adam Malik akan mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki tingkat Person Organization Fit (*POF*) yang baik seperti contoh memberikan fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghargai kerjasama tim. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa OCB dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik yang mana apabila tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) seperti contoh dimana karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan membangun saran untuk membangun keefektifan kinerja juga disiplin waktu maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut juga. Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik. Akan tetapi dari hasil penelitian ini adalah *burnout* berpengaruh negatif dan tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Adam Malik seperti contoh dimana karyawan masih merasa mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan dan tidak mengalami stres dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak akan

mengalami kenaikan ataupun penurunan ketika karyawan tersebut mengalami *burnout* atau bisa disebut *burnout* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- 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>
- 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/10.1037/0029010.91.4.786>
- 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-02-2010048>
- 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.
- Fauzi, A., & Nugraha, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.h
- Gautama, K. D., & Edalmen. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior dengan Mediasi*. II No.3, 749–757.
- Gunawan, M. T. S., Sumiyati, & Masharyono. (2017). *Kinerja Karyawan Industri Manufaktur Perakayuan 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-112016-0250>
- Mahardhika, G. (2018). *Pengaruh Person Organizational Fit (Kecocokan Nilai-Nilai Individu dengan Nilai-Nilai Organisasi) Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSI PKU Muhammadiyah Pekalongan)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Nugroho, R. (2019). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Perero) Cabang Bandung)*. Universitas Diponegoro Semarang.

- 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>