

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN  
*BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KCP  
BANYUMAS SOKARAJA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:  
**LITA AROF**  
**NIM. 2017202024**

**PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2024**

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,  
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, DAN  
*BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KCP  
BANYUMAS SOKARAJA**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

**LITA AROF**  
**NIM. 2017202024**

**PROGAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

### PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lita Arof  
NIM : 2017202024  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.**

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 25 September 2024

Saya yang menyatakan,



**Lita Arof**  
**NIM. 2017202024**

## LEMBAR PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

### LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

#### PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KCP BANYUMAS SOKARAJA

Yang disusun oleh Saudara **Lita Arof** NIM 2017202024 Program Studi S-1 Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Kamis, 03 Oktober 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

  
H. Ubaidillah, S.E., M.E.I.  
NIP. 19880924 201903 1 008

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Mahardhika Cipta Raharja, S.E., M.Si.  
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

  
H. Kholilur Rahman, Lc., M.A.  
NIDN. 2016068203

Purwokerto, 8 Oktober 2024

Mengesahkan

Dekan



  
Dr. Yudianto Abdul Aziz, M.Ag.  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
    UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di-  
    Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Lita Arof NIM. 2017202024 yang berjudul:

**Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu Perbankan Syariah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 25 September 2024

Pembimbing



Kholilur Rohman, Lc., M.A  
NIDN. 2016068203

## MOTTO

Allah menghapus dan menetapkan apa yang Dia kehendaki

(Surah Ar Ra'd ayat 39)

#

Saat mendapatkan sesuatu, maka kamu juga kehilangan sesuatu. Selalu ada harga untuk kebahagiaan

(Lovely runner ep 7)

Tanpa eksekusi adalah halusinasi

(Lita arof)



**PENGARUH PERSON ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP  
BEHAVIOR DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KCP  
BANYUMAS SOKARAJA**

**LITA AROF**  
**NIM 2017202024**

Email: vaniaatta042@gmail.com

Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

BSI sebagai salah satu lembaga keuangan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang signifikan. Pertumbuhan tersebut tentu menjadikan sebuah persaingan di lingkungan bisnis, karenanya diperlukan kinerja yang baik. Pengukuran kinerja sangat penting bagi BSI yaitu untuk bahan pertimbangan mengenai apa yang dapat mempengaruhi kinerja dan harus diperbaiki serta ditingkatkan agar mencapai kinerja yang unggul, salah satu yang harus diperhatikan adalah pengaruh faktor internal terhadap kinerja karyawan yaitu dari kualitas SDM, Sumber Daya Manusia merupakan peran utama dalam memastikan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. Dalam penelitian ini masalah yang dikemukakan adalah bagaimana pengaruh faktor internal yaitu *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu 18 karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode sampling jenuh yang mana jumlah sampel sebanyak jumlah populasi yakni 18. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis data *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 29. Data yang digunakan merupakan hasil dari kuisioner yang disebar kepada seluruh karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji *rank spearman* pada variabel *Person Organization Fit* yang mendapatkan hasil 0,558 atau 55,8% dengan nilai sig. (2-tailed) 0,016, variabel *Organizational Citizenship Behavior* mendapatkan hasil 0,914 atau 91,4% dengan nilai sig. (2-tailed) 0,000, dan *burnout* mendapatkan -0,121 atau -12,1% dengan nilai sig. (2-tailed) 0,870.

**Kata Kunci: PO-fit, OCB, Burnout, Kinerja karyawan, BSI**

# **INFLUENCE OF PERSON-ORGANIZATION FIT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BSI KCP BANYUMAS SOKARAJA**

**LITA AROF**  
**NIM 2017202024**

Email: [vaniaatta042@gmail.com](mailto:vaniaatta042@gmail.com)

Sharia Banking Study, Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

## **ABSTRACT**

BSI, as one of the sharia financial institutions in Indonesia has experienced significant development. This growth certainly creates competition in the business environment, therefore good performance is required. Performance measurement is very important for BSI, namely for consideration regarding what can influence performance and must be corrected and improved in order to achieve superior performance, one thing that must be considered is the influence of internal factors on employee performance, namely the quality of HR, Human Resources is the main role in ensuring the growth and progress of the company. In this research, the problem raised is how internal factors, namely Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, and burnout, influence the performance of BSI KCP Banyumas Sokaraja employees.

The population in this study consists of all employees working at BSI KCP Banyumas Sokaraja, totaling 18 employees. This research utilizes a quantitative approach with a census sampling method, where the sample size equals the population size of 18. Hypothesis testing in this study employs Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 29 for data analysis. The data used are derived from questionnaires distributed to all employees of BSI KCP Banyumas Sokaraja.

The results of this research show that Person Organization Fit has a significant positive influence on employee performance, Organizational Citizenship Behavior has a significant positive influence on employee performance, and burnout has a negative influence on employee performance. This can be proven by the results of the Spearman rank test on the Person Organization Fit variable which obtained a result of 0.558 or 55.8% with a sig value. (2-tailed) 0.016, the variable, Organizational Citizenship Behavior, got a result of 0.914 or 91.4% with a sig value. (2-tailed) 0.000, and burnout gets -0.121 or -12.1% with a sig value. (2-tailed) 0.870.

**Keywords: PO-fit, OCB, Burnout, Employee performance, BSI**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	.... ‘....	koma terbalik ke atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah Ditulis Rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

### C. Ta'marbutah di Akhir Kata Bila Dimatikan Ditulis h

جزية	Ditulis	Jizyah
------	---------	--------

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya, kecuali apabila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al auliyā'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Apabila ta'marbutah hidup atau dengan harakat fathah, kasrah dan dhammah ditulis *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul-fītri</i>
------------	---------	----------------------

### D. Vokal Pendek

ـَـ	Fathah	Ditulis	A
ـِـ	Kasrah	Ditulis	I

ـ◌◌	Dammah	Ditulis	U
-----	--------	---------	---

### E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jāhiliyah
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	A
	تنس	Ditulis	Tansā
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furūd

### F. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaulun

### G. Vokal Pendek Yang Berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### H. Kata sandang alif + lam

- a. Apabila diikuti huruf qamariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القرآن	Ditulis	Al-Qur'an
--------	---------	-----------

القياس	Ditulis	Al-Qiyas
--------	---------	----------

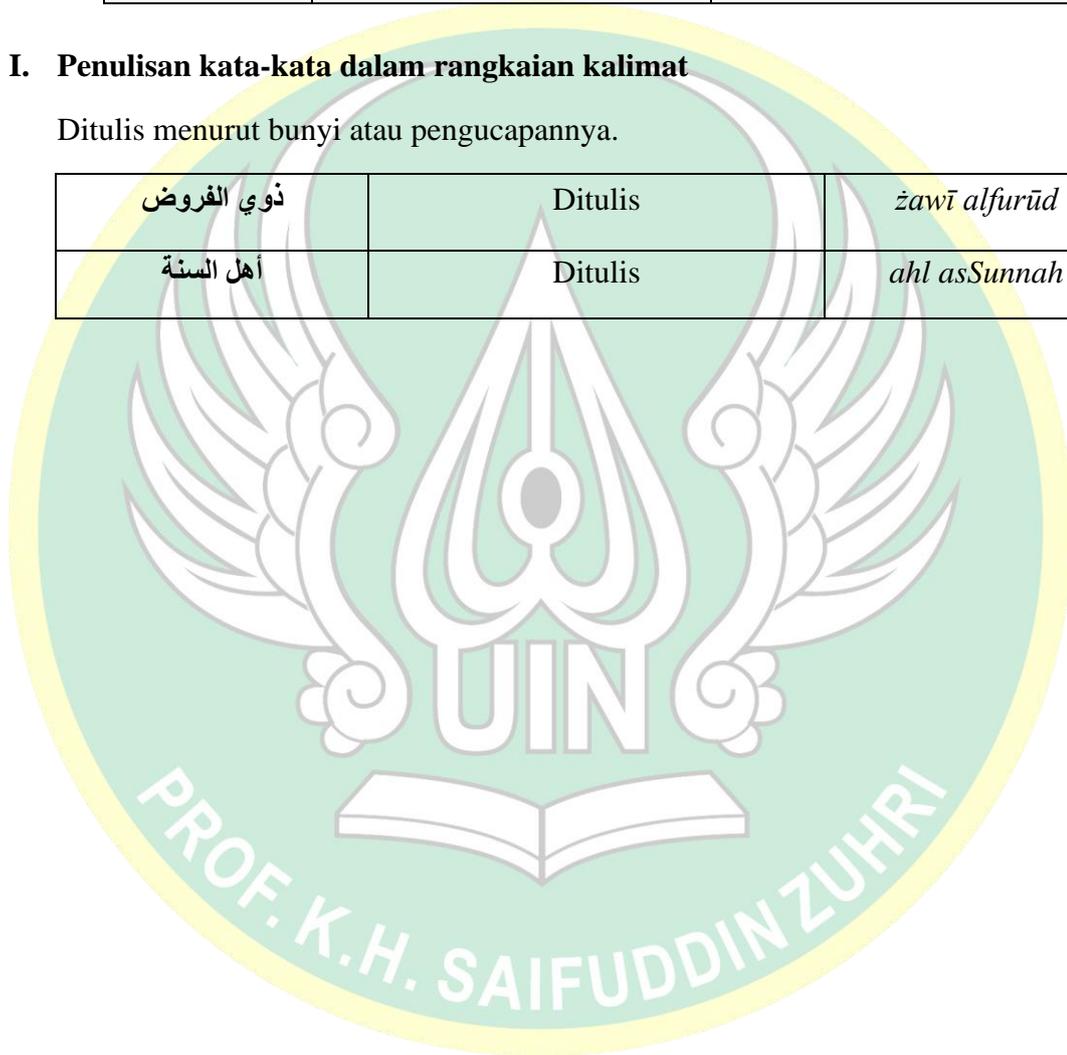
- b. Apabila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya dengan menghilangkan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

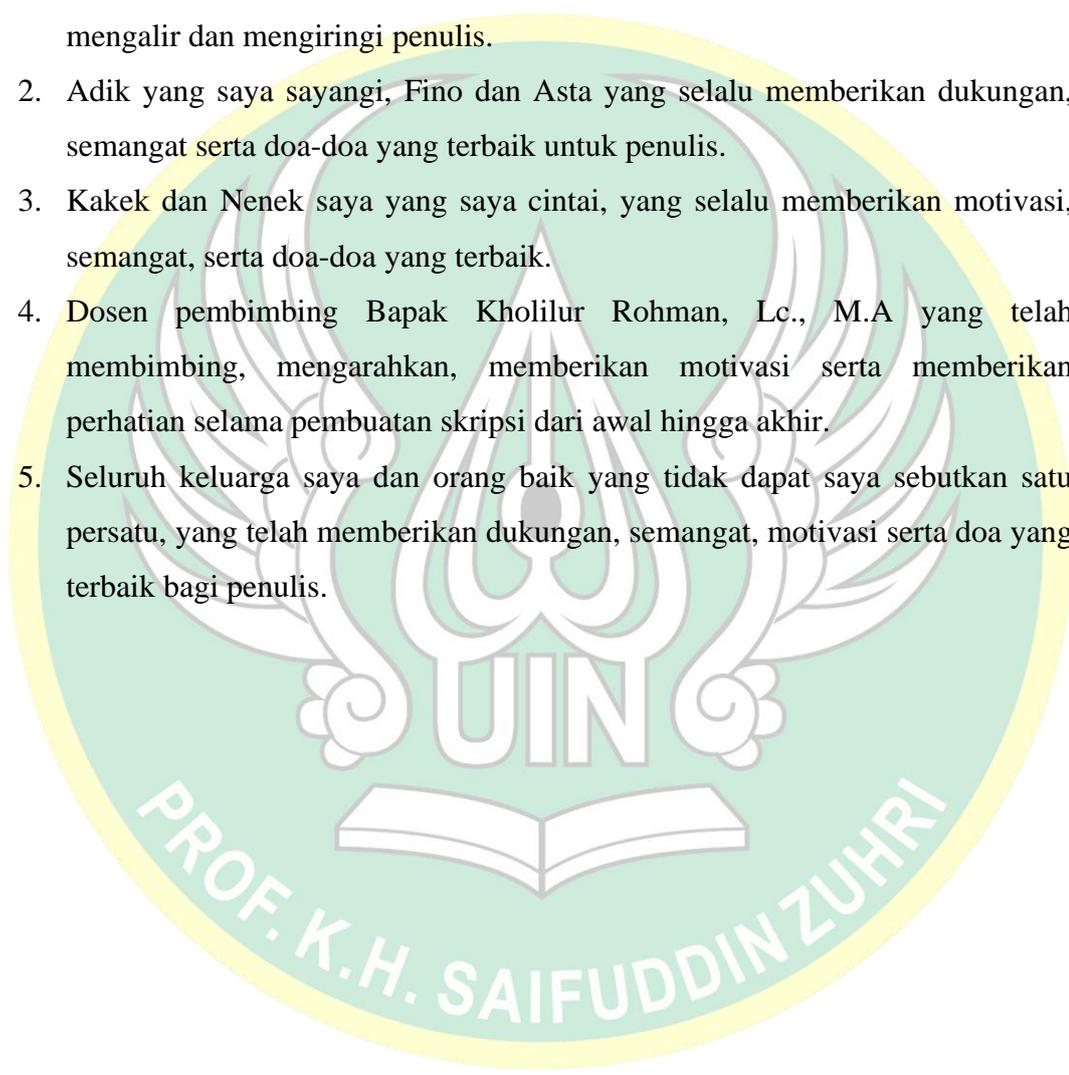
ذوي الفروض	Ditulis	<i>ẓawī alfurūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl asSunnah</i>



## PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia yang Allah SWT berikan, karya skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Carubi dan Ibu Kartiri yang selalu memberikan afeksi, dukungan material dan non-material yang tidak dapat dihitungkan dan tergantikan oleh apapun, motivasi, serta doa terbaik yang terus mengalir dan mengiringi penulis.
2. Adik yang saya sayangi, Fino dan Asta yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa-doa yang terbaik untuk penulis.
3. Kakek dan Nenek saya yang saya cintai, yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta doa-doa yang terbaik.
4. Dosen pembimbing Bapak Kholilur Rohman, Lc., M.A yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan motivasi serta memberikan perhatian selama pembuatan skripsi dari awal hingga akhir.
5. Seluruh keluarga saya dan orang baik yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi serta doa yang terbaik bagi penulis.



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para sahabat dan *tabi'i*. Semoga kita senantiasa mengikuti semua ajaran-nya dan semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan kontribusi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pihak-pihak tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Suwito, M.Ag., selaku Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Sulhan Chakim, S.Ag., M.M., selaku Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sunhaji, M.Ag., selaku Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Prof. Dr. Hj. Tutuk Ningsih, M. Pd. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. Chandra Warsito, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Dr. Ahmad Dahlan, M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

10. Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kholilur Rohman, Lc., M.A selaku Dosen Pembimbing, penulis mengucapkan terimakasih atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, waktu serta kesabaran beliau demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga senantiasa Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikannya.
12. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sehingga dapat menyelesaikan studi dan skripsi ini.
13. Segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
14. Orang tua tercinta Bapak Carubi dan Ibu Kartiri yang telah mendoakan, membesarkan dan mendidik baik lahir maupun batin dengan melalui banyak perjuangan, Adik saya M.Fino Arofi, Asta Vania yang selalu memberikan semangat dan memberikan doa kepada penulis, semoga segala pengorbanan dibalas oleh Allah SWT.
15. Segenap keluarga yang selalu mendoakan serta memberikan dukungan dan semangat.
16. Bapak Tufick Nur Syamsi, dan segenap karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja atas kerjasama dan ilmu, pengalaman yang diberikan untuk membantu proses penyusunan skripsi ini.
17. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah A Angkatan 2020, yang telah memberikan doa, semangat, pengalaman dan pembelajaran selama di bangku perkuliahan.
18. Teman-teman KKN 56 Jrahah, yang telah memberikan doa, semangat dan pengalaman.
19. Teman-teman PPM El-Mumtaz, Itoy, Anggun, April, Selsong, Ulin, Lisyul, Mala, Arini, Safira, Aura, dan Virda yang selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

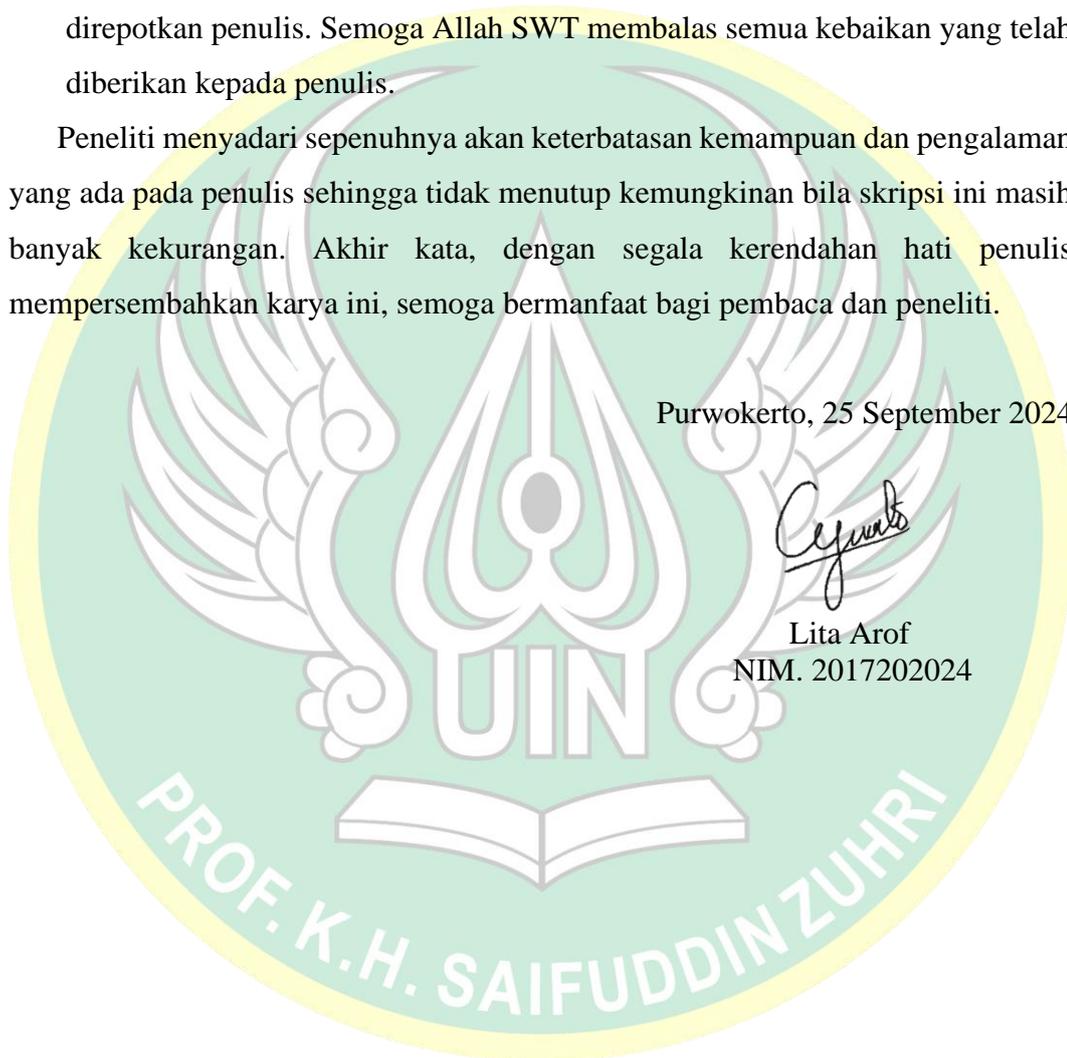
20. Teman-teman circleku baby girl, Firna, Novita, Zakiya, Kesya, Winda yang sudah membuat masa-masa kuliah menjadi lebih indah. Terkhusus untuk Zakiya yang sudah mau menampung ketika transit di Purwokerto, menemani kesana kemari, dan mendengar keluh kesah penulis, terimakasih sudah ada disaat-saat tersulit.
21. Untuk Firna dan Novita yang telah mengantar jemput ke stasiun dan yang telah direpotkan penulis. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada penulis sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Purwokerto, 25 September 2024



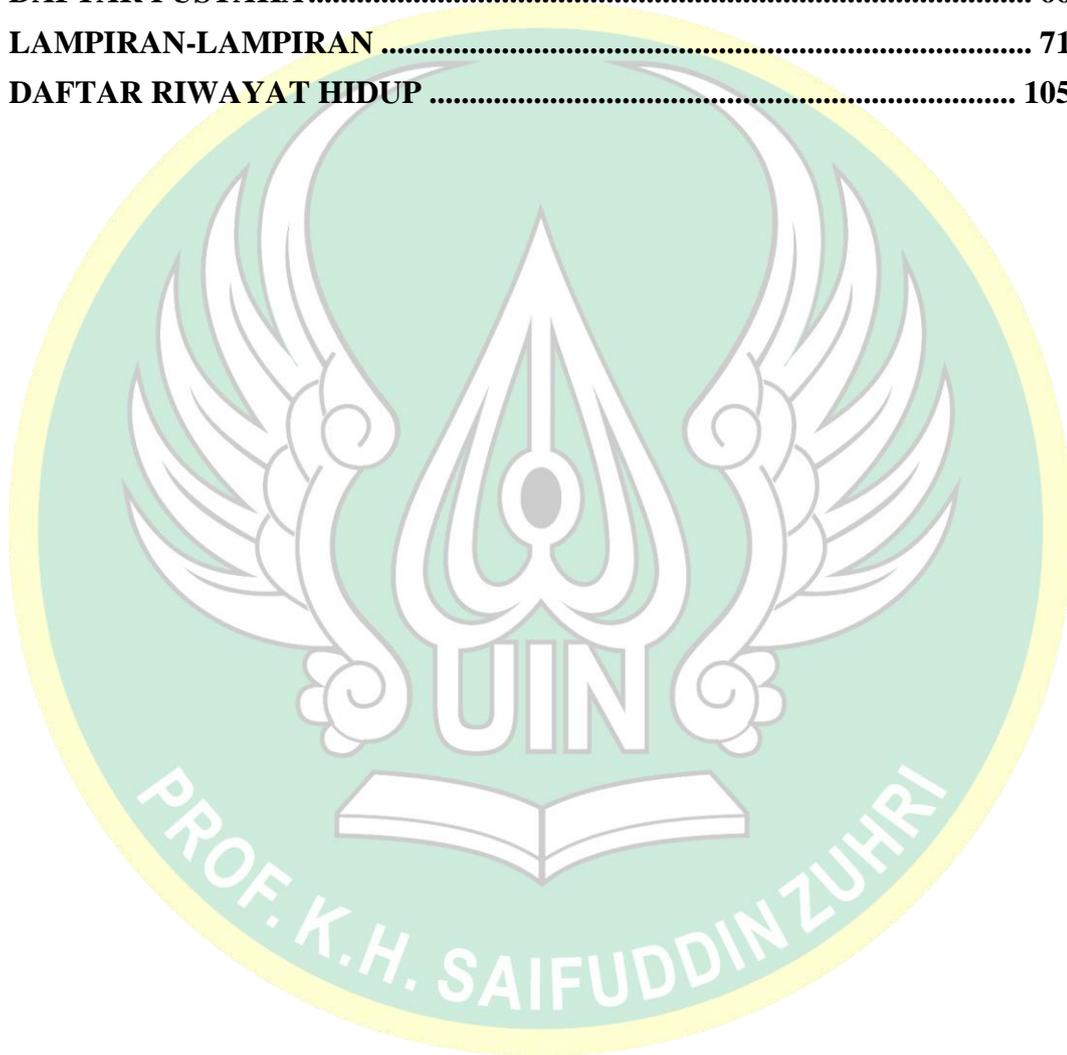
Lita Arof  
NIM. 2017202024



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
D. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Kajian Teori .....	12
B. Landasan Teologis .....	16
C. Kajian Pustaka.....	19
D. Kerangka Penelitian .....	24
E. Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>25</b>
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	25
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	26
E. Sumber Data.....	28
F. Pengumpulan Data .....	29
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>33</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	33

B. Hasil Pengumpulan Data.....	45
C. Analisis Data Penelitian .....	50
D. Pembahasan Hasil .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>105</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan.....	3
Tabel 2.1 Kajian Pustaka.....	20
Tabel 3.1 Indikator Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	45
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	49
Tabel 4.7 Kategori dan Skor.....	50
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>PO-fit</i> (X1).....	50
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item OCB.....	51
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item <i>Burnout</i> .....	52
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.12 Uji Validitas.....	54
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.14 Pedoman Interpretasi Nilai Korelasi.....	57
Tabel 4.15 Uji Rank Spearman.....	58

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian.....23



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan ekonomi nasional tidak hanya dipengaruhi oleh perubahan kondisi global namun juga ditentukan oleh kondisi konsumen nasional. Peningkatan kesadaran gaya hidup halal baik dalam sektor riil maupun keuangan misalnya, mempengaruhi jenis dan tingkat konsumsi dan preferensi masyarakat dalam ekonomi. Hal tersebut mendorong perkembangan ekonomi dan keuangan syariah di Indonesia pada khususnya dan dunia pada umumnya di atas rata-rata industri keuangan. (Mohammad & Reza, 2021).

Indonesia juga mempunyai banyak penduduk yang mayoritas Islam di setiap wilayahnya. Agama Islam juga menjadi faktor utama dalam pembentukan dan perkembangan Lembaga Keuangan, termasuk Bank dan Non Bank, yang mengikuti prinsip Syariah. Bank syariah secara umum dapat diartikan lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan layanan penyimpanan, pembiayaan dan jasa lalu lintas pembayaran. Bank syariah merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam, mengacu kepada ketentuan yang ada dalam Al-Quran dan Hadits. Dengan demikian perbankan syariah harus dapat menghindari kegiatan-kegiatan yang mengandung unsur riba dan segala hal yang bertentangan dengan syariah Islam. Adapun perbedaan pokok antara bank syariah dengan bank konvensional terdiri dari beberapa hal. Perbedaan utama adalah bank syariah tidak melaksanakan sistem bunga dalam seluruh aktivitasnya, sedangkan bank konvensional menggunakan sistem bunga. Hal ini memiliki implikasi yang sangat dalam dan berpengaruh pada aspek operasional dan produk yang dikembangkan oleh bank Syariah.(Agustin, 2021).

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (selanjutnya disebut BSI) resmi beroperasi pada 1 Februari 2021. BSI merupakan bank syariah terbesar di Indonesia hasil penggabungan (merger) tiga bank syariah dari Himpunan

Bank Milik Negara (Himbara), yaitu : PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM) dan PT Bank BNI Syariah (BNIS) (Shafrani et al., 2022). Terobosan kebijakan pemerintah untuk melakukan merger tiga bank syariah ini diharapkan dapat memberikan pilihan lembaga keuangan baru bagi masyarakat sekaligus mampu mendorong perekonomian nasional. Beberapa pertimbangan yang mendorong proses merger antara lain: pemerintah melihat bahwa penetrasi perbankan syariah di Indonesia sangat jauh ketinggalan dibandingkan dengan bank konvensional. Disamping itu, pemerintah melihat peluang bahwa merger ini bisa membuktikan, sebagai negara dengan mayoritas muslim punya bank Syariah kuat secara fundamental. Bahkan Presiden RI mempertegas lagi bahwa pembentukan bank syariah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperkuat industri keuangan syariah di Indonesia. (Sari Pascariati Kasman, 2021).

PT Bank Syariah Indonesia (BSI) terus menunjukkan komitmennya membangun ekosistem keuangan syariah di Indonesia dengan berbagai kerja sama dan program strategi yang berhasil memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan kinerja perseroan. Berkat hal ini, sampai Agustus 2023 BSI berhasil meraih 68 penghargaan pada 2023. Baru-baru ini, BSI mendapatkan apresiasi sebagai "The Best Financial Performance Bank in 2022 (KBMI 3) Asset > IDR 200 Trillion dan Excellent Financial Performance Bank in 2022" dalam acara Infobank Banking Appreciation 2023 yang diselenggarakan oleh Infobank Media Group dan "The Most Outstanding Bank Syariah" dalam acara bisnis Indonesia Financial Award 2023. Direktur Utama BSI Hery Gunardi menyampaikan rasa syukur dan terima kasihnya atas berbagai penghargaan yang diterima oleh BSI. Menurutnya penghargaan ini bisa diraih berkat kinerja baik seluruh karyawan BSI.

Bank Syariah Indonesia hadir sebagai bank yang memegang erat prinsip-prinsip syariah dalam pelaksanaan operasionalnya (Ismulyaty et al., 2022.). Salah satu Bank Syariah Indonesia yang ada di Banyumas adalah Bank Syariah Indonesia KCP Banyumas Sokaraja yang beralamat di

Dusun I Sokaraja Tengah, Sokaraja Tengah, Kec. Sokaraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53181. Alasan dipilihnya lokasi ini dikarenakan yang pertama berlokasi di banyumas kemudian penulis memilih lokasi dengan jumlah karyawan yang cukup banyak untuk bisa dijadikan responden untuk penelitian, sebenarnya tidak hanya di BSI KCP Sokaraja saja yang terdapat cukup banyak karyawan, namun penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan lokasi tersebut masih jarang dijadikan tempat penelitian khususnya skripsi. Dari hasil wawancara dengan Branch Manager BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu bapak Taufik, menurutnya SDM merupakan hal yang paling penting bagi kelancaran Perusahaan karena tanpa adanya karyawan suatu Perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Menurutnya masalah yang sering terjadi pada karyawan yang dipimpinya adalah karena kelelahan fisik dan mental salah satu alasannya adalah karena Sebagian dari karyawan sudah berkeluarga sehingga harus membagi waktu antara urusan rumah dan pekerjaan selain itu juga karena masalah yang mungkin terjadi diperusahaan, sehingga memicu lelahnya fisik dan mental para karyawan yang mungkin bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Wilson Bangun (2002), menyatakan bahwa salah satu elemen lain yang berperan dalam menilai produktivitas karyawan adalah faktor kehadiran. Ketika seorang karyawan absen dampaknya adalah penundaan pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan pada hari itu, sehingga mengakibatkan penumpukkan pekerjaan. Berdasarkan observasi berikut disajikan hasil rekapitulasi daftar absensi karyawan pada BSI KCP Banyumas Sokaraja Agustus 2023 – Juli 2024 :

**Tabel 1.1**

**Absensi Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja Agustus  
2023 – Juli 2024**

<b>Periode</b>	<b>Jumlah pegawai</b>	<b>Izin sakit</b>	<b>Izin kep.lain</b>	<b>cuti</b>	<b>Tanpa ket</b>	<b>Jumlah pegawai yang</b>

						<b>tidak hadir</b>
Ags-23	18	1	3	1	-	5
Sep-23	18	2	2	-	-	4
Okt-23	18	2	-	1	-	3
Nov-23	18	1	2	-	-	3
Des-23	18	2	1	3	-	6
Jan-24	18	2	1	-	-	3
Feb-24	18	2	-	-	-	2
Mar-24	18	-	1	1	-	2
Apr-24	18	1	1	1	-	3
Mei-24	18	4	6	1	-	11
Juni-24	18	2	1	3	-	5
Juli-24	18	2	-	1	-	3

Dalam data tersebut dapat dilihat pada bulan Mei 2024 mendapatkan ketidakhadiran paling tinggi yaitu 11 kali dimana itu dapat mempengaruhi pekerjaan dikarenakan pekerjaan akan tertunda. Ini berhubungan dengan variabel yang akan diteliti yaitu Organizational Citizenship Behavior dimana karyawan lain akan ikut berkontribusi positif pada efektivitas organisasi dan mengesampingkan urusan pribadi diluar organisasi

Kemudian menurutnya kesesuaian antara individu dengan perusahaan/karyawan lain juga sangat penting dikarenakan jika kita nyaman dengan tempat kita bekerja dan lingkungan tersebut maka pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan dan bisa memberikan dampak positif juga bagi perusahaan. Di BSI KCP Sokaraja karyawan akan membantu pekerjaan karyawan lain dengan suatu alasan biasanya dikarenakan karyawan tersebut sedang izin atau sedang mengambil cuti sehingga karyawan lain membantu menggantikan atau menyelesaikan tugas tersebut meskipun diluar job nya. yang dimana itu bisa berpengaruh pada kinerja karyawan.(Wawancara

Taufik,22 Maret 2024) Dari hasil wawancara tersebut peneliti mengambil masalah tersebut untuk dijadikan topik penelitian yaitu bagaimana hal diatas seperti *Person organization fit*/kesesuaian individu dengan perusahaan dan individu lain, *Organizational citizenship behavior*/saling membantu pekerjaan diluar job, dan *burnout*/stress kerja berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja karyawan dan memilih BSI KCP Sokaraja untuk dijadikan lokasi penelitian.

Perkembangan organisasi di era globalisasi saat ini, bisnis/bidang usahanya terbilang cukup bagus. Badan usaha yang bergerak di bidang perindustrian, perdagangan dan jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ketika dunia bisnis terus berkembang, perusahaan terpaksa melakukan segala hal dan tekun menghadapi segala tantangan yang ada sekarang dan tantangan masa depan. Faktor- faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja usaha terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal terdiri dari kualitas SDM, penguasaan teknologi, struktur organisasi, kekuatan modal dan partisipasi.(Utami,2018). Setiap badan usaha pasti membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen yang sangat krusial yang tak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran utama dalam memastikan pertumbuhan dan kemajuan perusahaan. SDM merujuk kepada individu yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi sebagai agen penggerak, pemikir, dan perencana yang bertujuan mencapai tujuan organisasi tersebut. (Aliefiani et al., 2022)

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika mereka menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik keefektifan operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memahami standar perilaku yang telah ditetapkan

sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan oleh organisasi. (Sulasih, 2019).

Karyawan menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan dengan cara yang efisien dan optimal. Terdapat dua faktor yang umumnya memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif: faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai pribadi, yang dikenal sebagai "*Person Organization Fit*." Beberapa peneliti percaya bahwa individu dan organisasi akan tertarik satu sama lain ketika terdapat kecocokan satu sama lain, yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Kesesuaian yang baik dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi karena individu merasa cocok dengan nilai dan budaya organisasi. Selain itu memahami *Person Organization Fit* dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pentingnya penelitian PO-fit terletak pada upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, kepuasan, dan kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah tindakan sukarela yang tidak termasuk dalam tugas kerja resmi seorang karyawan, tetapi berkontribusi positif pada efektivitas organisasi (Purwanto, 2018). Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* penting karena OCB mencerminkan perilaku sukarela karyawan di tempat kerja yang tidak mencakup dalam tugas utama mereka. Memahami OCB dapat membantu organisasi memaksimalkan produktivitas, meningkatkan iklim kerja, dan mengelola hubungan antar karyawan. Studi tentang OCB membagi penelitian di bidang ini menjadi tiga fase berdasarkan jumlah artikel yang diterbitkan setiap tahun tentang perilaku kewarganegaraan organisasi : tahap pertama adalah tahap awal (1983–1996). Sebanyak 45 artikel diterbitkan pada fase ini, terhitung 1,67% dari total artikel; hanya tiga artikel yang diterbitkan setiap tahun. Tahap kedua adalah tahap

pertumbuhan (1997–2012). Sebanyak 1.151 artikel diterbitkan, terhitung 42,76% dari total artikel; rata-rata jumlah artikel per tahun adalah 72. Tahap ketiga adalah periode pertumbuhan pesat (2013–2022). Sebanyak 1496 artikel diterbitkan pada tahap ini, terhitung 55,57% dari total artikel; rata-rata, 214 artikel diterbitkan setiap tahun. Ini menunjukkan bahwa seiring dengan perubahan gaya kerja, teknologi kerja, dan peran kerja, perilaku di luar tanggung jawab karyawan menjadi semakin berpengaruh pada kelangsungan hidup organisasi, pertumbuhan, dan inovasi. Hal ini telah merangsang minat peneliti untuk meneliti *Organizational Citizenship Behavior*. Selain OCB perusahaan juga harus memperhatikan mental karyawan agar kinerja tetap baik.

*Burnout* adalah kondisi ekstrem stres psikologis yang mengakibatkan individu mengalami kelelahan emosional serta rendahnya motivasi untuk bekerja. *Burnout* seringkali disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan. Kondisi *burnout* mencakup gejala-gejala seperti kelelahan emosional, fisik, dan mental, perasaan kehilangan daya, serta kurangnya semangat terhadap pekerjaan, bahkan kehidupan secara keseluruhan. (Yosanti & Kasmita, 2020) Individu yang mengalami *burnout* seringkali menunjukkan sikap sinis dan melihat klien mereka sebagai individu yang layak menghadapi masalah bukan karena tindakan mereka sendiri, hal ini dapat mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan. Ciri-ciri karyawan yang terkena *burnout* antara lain hilangnya semangat kerja, benci pada pekerjaan yang tengah dijalani, kinerja menurun, dan mudah marah.

Faktor-faktor di atas adalah Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian penting bagi sebuah perusahaan agar memastikan bahwa karyawan tetap memiliki kinerja yang optimal. Berdasarkan beberapa penelitian, terdapat indikasi bahwa variabel *Person-Organizational Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Fa'iqur et al., (2022) Menyatakan bahwa adanya korelasi antara *Person-Organizational Fit* dengan kinerja karyawan. Hasil pengamatan menunjukkan pada indikator pernyataan responden yang menjelaskan bahwa responden bekerja untuk mendapatkan penghargaan/jabatan, sesuai dengan pengarahannya. Memperkuat, karyawan bekerja untuk mendapatkan penghargaan/jabatan sekarang upaya untuk mendapatkan hasil yang produktif. Sementara itu, Hanafi et al., (2019) menyajikan pandangan yang berbeda dengan menyatakan bahwa *Person-Organizational Fit* bukanlah prediktor yang kuat untuk kinerja, dan hubungan antara keduanya terlihat kurang signifikan. Dikarenakan pengaruh langsung *Person-Organizational Fit* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan negatif.

Penelitian oleh Purwanto (2019) dan Bustami & Heryanto (2022) Menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa jika tingkat *Organizational Citizenship Behavior* meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila *Organizational Citizenship Behavior* semakin baik, maka kinerja juga semakin baik, dari hasil penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* tergolong baik yang dapat dilihat dari perilaku karyawan saling membantu meringankan pekerjaan. Namun, hasil penelitian Lukito, (2020) menunjukkan hasil sebaliknya, yaitu bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika tingkat *Organizational Citizenship Behavior* meningkat, kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil dari penelitian Yosanti & Kasmita (2020) Menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan yang berarti jika *burnout* pada pegawai meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang digarap oleh Syamsu et al., (2019) *Burnout* memiliki dampak negatif yang

signifikan pada kinerja karyawan, sehingga berarti bahwa tingkat burnout yang lebih rendah pada karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dari latar belakang yang telah disusun, maka peneliti terdorong untuk meneliti tentang “*Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja” Penelitian ini tidak sama dengan penelitian-penelitian terdahulu dimana pada penelitian ini menggunakan secara bersama-sama variabel *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* dan diselesaikan di BSI KCP Banyumas Sokaraja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah didapatkan, selanjutnya dapat dirumuskan kedalam bentuk pertanyaan yaitu :

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja
- b. Mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja
- c. Mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Teoritis

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan. Dan diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi serta pengembangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terkait Pengaruh antar variabel.

### b. Praktis

#### 1) Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, dan memperluas pemikiran penulis mengenai variabel yang sedang ditulis/diteliti.

#### 2) Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan, referensi, dan evaluasi agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

#### 3) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan mendalami pemahaman ilmiah bagi pembaca mengenai variabel yang sedang diselidiki. yaitu *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout*.

## D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan struktur yang disusun untuk guna memudahkan pembaca dalam memahami pokok-pokok pembahasan di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

### BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisikan Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

### BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini akan diuraikan mengenai teori yang berhubungan dengan variabel penelitian. Kemudian bab ini

juga menjelaskan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran dan juga menjadi dasar dalam pembentukan hipotesis.

**BAB III : Metode Penelitian**

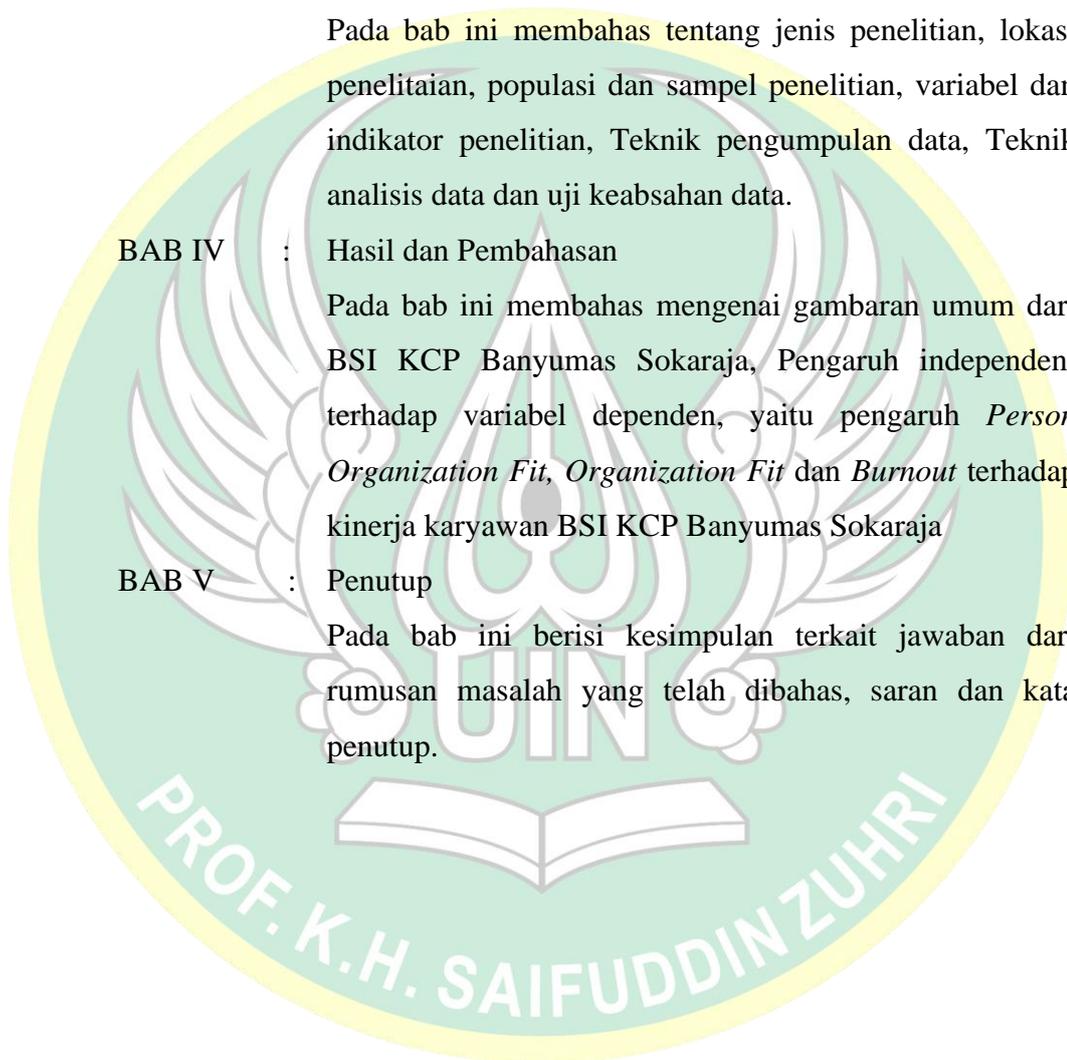
Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel dan indikator penelitian, Teknik pengumpulan data, Teknik analisis data dan uji keabsahan data.

**BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Pada bab ini membahas mengenai gambaran umum dari BSI KCP Banyumas Sokaraja, Pengaruh independent terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh *Person Organization Fit*, *Organization Fit* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja

**BAB V : Penutup**

Pada bab ini berisi kesimpulan terkait jawaban dari rumusan masalah yang telah dibahas, saran dan kata penutup.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teori

#### 1. *Grand Theory*

*Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Teori tersebut dikembangkan oleh John W. Thiabut, Harold H. Kelly, George C. Homans, Richard Emerson dan Peter M, yang menyatakan bahwa karyawan yang telah memahami/sesuai dengan perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. karyawan memberikan keuntungan kepada perusahaan dengan memperbaiki kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang positif

#### 2. *Person Organization Fit*

Kesesuaian orang-organisasi dapat dikatakan sebagai kesamaan nilai, kesamaan tujuan dan kesamaan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan dukungan yang terdapat di lingkungan kerja, kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi. Kesesuaian ini bisa jadi terwujud jika organisasi telah memenuhi kebutuhan karyawannya. Semakin besar tingkatnya person-organization fit yang terjadi, semakin tinggi dampaknya terhadap hasil yang diinginkan perusahaan, termasuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan menurunkan tingkat karyawan mengundurkan diri. (Waworuntu et al., 2022).

Krsitof (2019), membagi kecocokan orang dengan organisasi (*Person Organization Fit*) menjadi 2, yaitu (1) kecocokan suplementer, yaitu saat seseorang menambah, memperindah, atau memiliki karakteristik seperti orang lain dalam lingkungannya; dan (2) kecocokan komplementer, yaitu saat karakteristik seseorang membuat keseluruhan lingkungan atau menambahkannya apa yang hilang

Person Organization Fit dapat diartikan dalam empat indikator yaitu :

- a. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi/Perusahaan. Dimana karyawan akan setuju dan yakin tentang Perusahaan.
- b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah dan rekan kerja. Jika tujuan karyawan sama dengan tujuan Perusahaan maka akan membuat perasaan nyaman di tempat kerja.
- c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*) adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi. Apabila Perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan maka para karyawan akan merasa diperhatikan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*) adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi. Apabila kultur dari karyawan dan Perusahaan sama, maka akan menimbulkan kenyamanan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Suhartini, 2020)

### 3. ***Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah sikap dari pegawai organisasi yang tidak diatur secara resmi, akan tetapi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai. (Fadly et al., 2021)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu :

- a) *Altruisme* (Kepedulian tinggi), yaitu perilaku membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia dengan sukarela membantu rekan-rekan yang kurang paham dan dan masih baru, membantu rekan-rekan yang kelebihan beban dengan pekerjaan, dan mengerjakan pekerjaan rekannya yang tidak hadir;

- b) *Courtesy* (Kesopanan), yaitu perilaku terhadap masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, yaitu perilaku mencegah timbulnya masalah dengan orang lain;
- c) *Sportmansship* (sifat sportif), yang diartikan sebagai perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh dan mengabaikan kenyataan;
- d) *Civic virtue* (mendahulukan kepentingan organisasi), yaitu bertanggung jawab perilaku untuk berpartisipasi dalam kegiatan kehidupan perusahaan, untuk Misalnya menghadiri pertemuan yang tidak perlu baginya tapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau menaati perubahan-perubahan yang terjadi pada perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. (HERMAWAN, 2020).

#### 4. *Burnout*

Teori yang dikenal dengan Conservation of Resources (COR) Theory atau teori konservasi sumber daya yang dikemukakan oleh Hobfoll berarti bahwa seseorang akan selalu berusaha untuk memperoleh dan menjaga ataupun melindungi sumber daya yang berharga yang dimiliki oleh orang tersebut dari sebuah gangguan ataupun ancaman. Keadaan di mana individu merasa terancam (*threaten*) kehilangan sumber daya yang dimilikinya akan mengakibatkan kejenuhan (*burnout*) dan halhal yang berhubungan dengan stress kerja ketidakpuasan kerja, depresi atau tekanan.

*Burnout* merupakan fenomena kelelahan bekerja yang mana Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah memasukkannya ke dalam penyakit internasional baru. 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. stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan baik fisik maupun mental, keadaan ini juga disebut dengan *burnout*. (Pratama & Ernawati, 2020).  
*burnout* ditandai oleh tiga indikator, yaitu:

- a. Perasaan kelelahan emosional yang luar biasa (*emotional exhaustion*); meliputi : Pekerjaan menguras tenaga karyawan, pagi hari selalu merasa kelelahan, frustrasi, tidak menginginkan untuk bekerja dengan orang lain.
- b. Depersonalisasi dan sinisme (*depersonalization and cynism*) yaitu perubahan kepribadian meliputi : pekerjaan membuat karyawan tidak sensitif, menjadikan orang lain sebagai objek *syndrom burnout*, tidak memperdulikan apa yang terjadi kepada orang lain, merasa orang lain selalu menyalahkan karyawan tersebut.
- c. Penurunan pencapaian personal (*lack of personal accomplishment*). Atau pencapaian pribadi yang rendah meliputi : masalah sudah tidak bisa diatasi secara efektif, karyawan tersebut tidak berpengaruh positif terhadap orang lain, tidak dapat memahami masalah orang lain, dan tidak semangat bekerja. (Rahmawati, 2021)

*Burnout* yang dirasakan akan menyebabkan penurunan kualitas hidup serta menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. *Burnout* pada akhirnya membuat para tenaga profesional teknologi informasi seringkali menginginkan atau mencari pekerjaan yang menawarkan keseimbangan hidup yang lebih besar, dirasakan adil dan memberikan kepuasan. Pada dasarnya kepuasan kerja tumbuh dari keyakinan seseorang bahwa Perusahaan mampu menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan bagi organisasi dan peduli tentang kesejahteraan karyawannya, dengan memberikan hasil/kompensasi serta perlakuan dan prosedur yang adil dan berlaku menyeluruh di tempat kerja. (Lestari & Diana, 2023)

## 5. Kinerja Karyawan

Menurut teori yang dikemukakan Hasibuan Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Indikator kinerja antara lain : kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktifitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja karyawan di Perusahaan. (Harahap et al., 2020)

Indikator lain :

- a. *Quality* (kualitas) merupakan kualitas dari hasil kerja apakah tujuan yang diharapkan sudah tercapai
- b. *Quantity* (Kuantitas) merupakan seberapa banyaknya hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan
- c. *Timeliness* (Ketepatan waktu) merupakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- d. *Cost-effectiveness* (Efektifitas biaya) yaitu sejauh mana karyawan memanfaatkan asset yang sudah ada diperusahaan
- e. *Interpersonal impact* (Dampak interpersonal) yaitu bagaimana cara karyawan dapat menjaga kepercayaan diri dan bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

## B. Landasan Teologis

Etos kerja dalam konteks teologi islam :

- a. Etika kerja dan keadilan : Dalam Islam, etos kerja ditekankan dengan prinsip keadilan, ketekunan, dan kejujuran dalam bekerja. Hadis menyatakan bahwa melakukan pekerjaan dengan baik adalah bentuk ibadah.
- b. Bersyukur dan keseimbangan : Pekerjaan dipandang sebagai cara untuk bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah dan mencapai keseimbangan antara ibadah dan dunia.

Ayat-ayat Al-Quran menyediakan landasan yang kuat untuk etos kerja yang baik dan nilai-nilai yang harus dijunjung tinggi dalam melakukan pekerjaan. Seperti dalam surah An-Nisa (4:95) :

لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَ اللَّهُ الْحَسَنَىٰ وَفَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ( ٩٥ )

“Tidaklah sama orang-orang yang duduk (dirumah mereka) dengan orang-orang yang berjihad di jalan Allah dengan harta dan jiwanya. Allah telah meninggikan derajat orang-orang berjihad dengan harta dan jiwanya atas orang-orang yang duduk (dirumah mereka). Dan kepada keduanya Allah telah menjanjikan kebaikan (surga). Dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebajikan. “

Ayat ini menekankan pentingnya berjuang dengan harta dan jiwa dalam jalan Allah sebagai bentuk etos kerja yang berdedikasi dan berorientasi pada kebaikan serta pengabdian kepada Tuhan.

Kerja sama dalam konteks teologi islam :

- a. Umat yang bersaudara : Islam menekankan pentingnya persaudaraan dan kerja sama diantara umat muslim. Alquran mendorong untuk berbuat baik dan saling menolong (Al-Maidah 5:2) serta berpegang teguh pada tali Allah Bersama-sama (Ali Imran 3:103).

- b. Keadilan dan kebersamaan : Prinsip keadilan dan kebersamaan dalam membangun Masyarakat yang baik ditekankan dalam islam, dimana saling bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan yang baik merupakan bagian dari ketaatan kepada Allah.

Seperti yang di tekankan dalam surah Al-Baqarah (2:148) yang berbunyi :

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ اِنَّ مَا تَكُوْنُوْنَ بِكُمْ اِلٰهٌ جَمِيْعًا اِنَّ  
 اِلٰهًا عَلٰى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيْرٌ ( ١٤٨ )

“Dan tiap-tiap umat ada arah kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Kemana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”

Ayat ini menunjukkan bahwa meskipun umat memiliki arah kiblat yang berbeda-beda dalam beribadah, mereka tetap diharapkan untuk bersaing (berlomba-lomba) dalam melakukan kebaikan. Ini mencerminkan nilai-nilai kerja sama dalam mencapai tujuan yang baik meskipun perbedaan-perbedaan yang ada.

Kajian teologis tentang eksploitasi dalam islam :

- a. Etika dan moralitas : Bagaimana nilai-nilai agama mengatur perlakuan terhadap manusia dan alam. Eksploitasi sering kali melibatkan eksploitasi manusia (misalnya dalam bentuk pekerja paksa, perdagangan manusia)
- b. Keadilan sosial : Bagaimana agama-agama mengajarkan prinsip keadilan sosial, termasuk perlindungan terhadap orang-orang yang rentan terhadap eksploitasi ekonomi atau sosial
- c. Martabat manusia : Islam mengajarkan bahwa setiap individu memiliki martabat yang harus dihormati. Eksploitasi dalam lingkungan kerja, seperti upah yang tidak layak, jam kerja yang berlebihan, atau kondisi kerja yang tidak aman, dapat melanggar prinsip ini.

- d. Tanggung jawab dan etika bisnis : Kajian teologis juga mencakup tanggung jawab etika perusahaan atau pengusaha dalam memperlakukan pekerja dengan baik. Agama islam mengajarkan agar bisnis dilakukan dengan integritas dan tanggung jawab sosial, termasuk perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Seperti dijelaskan dalam surah Al-Hujarat (49:9)

وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتَ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى فَقْتُلُوا الَّتِي تَبَغَى حَتَّى تَفِيءَ إِلَى أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ( ٩ )

“Dan berlaku adillah, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil.” Ayat ini menjelaskan pentingnya keadilan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hubungan sosial dan ekonomi, sehingga tidak terjadi eksploitasi antara satu sama lain.

### C. Kajian Pustaka

Penelitian ini menggunakan beberapa sumber dari beberapa hasil penelitian-penelitian terdahulu yang mana akan dianalisis oleh peneliti agar terlihat perbedaan dari penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai dasar penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**

**Kajian Pustaka**

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Renaldo Tumigolung, Jantje Sepang, Arazzi Bin Hasan, 2019) Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen	Hasil penelitian ini menunjukkan baik parsial ataupun simultan budaya organisasi dan komitmen karyawan sama-sama	Perbedaan pada variabel independent

	karyawan terhadap kinerja karyawan pt. Bank mandiri di manado	berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri di Manado	
2.	(Altri Wahida, 2019) Pengaruh person envirotmen fit dan organization fit terhadap Kinerja karyawan pada pt. Bank sulsebar cabang palopo	Hasil analisis menunjukkan bahwa person environment fit dan organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulsebar cabang palopo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,241 untuk variabel person environment fit dengan tingkat signifikan 0,047 < 0,05 dan nilai koefisien regresi 0,643 untuk variabel organization fit dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05.	Perbedaan pada variabel independent dimana pada penelitian ini bertambah variabel baru yaitu <i>Organizational citizenship behavior</i> dan <i>burnout</i> .
3.	(Ali Syaifudin, Kusumacandra, Epsilandri Septiani 2021) Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Bprbank bantul)	Hasil hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,401) > ttabel (1,660) dan angka signifikansi 0,018 < 0,05; Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,158) > ttabel (1,660) dan angka signifikansi 0,033 < 0,05; dan Organizational Citizenship Behavior	Perbedaan pada variabel independent yaitu varabel <i>PO-fit</i> dan <i>Burnout</i> .

		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,106) &gt; ttabel (1,660) dan angka signifikansi <math>0,038 &lt; 0,05</math>. Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Bank Bantul.</p>	
4.	<p>(Dwi septiana zulfa &amp; Rini safitri, 2022) Pengaruh budaya organisasi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada bank muamalat malang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara Parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan pada variabel. Independent Pada penelitian ini terdapat pembaruan variabel yaitu <i>PO-fit</i> dan OCB</p>

5.	(Safitri & Nurul Hidayatinnisa', 2023) Analisis Quality of Work Life Dan Employee Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan	Untuk analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7,340 dengan nilai koefisien determinasinya adalah 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh quality of work life dan employee burnout terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia dapat dikatakan baik, namun keadaan lingkungan kerjanya tergolong masih belum kondusif	Perbedaan yaitu oada variabel independent dimana dalam penelitian ini ada variabel <i>PO-fit</i> dan OCB
----	---	---	--

Sumber: Penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu :

Penelitian Renaldo Tumigolung, Jantje Sepang, dan Arazzi Bin Hasan dalam Jurnal *Emba* Vol.7 No.3, 2019, Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pt. Bank Mandiri di manado. Dalam penelitian ini Hasil penelitian ini menunjukkan baik parsial ataupun simultan budaya organisasi dan komitmen karyawan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri di Manado.

Penelitian Altri Wahida dalam *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* Vol.4, No.2, 2019, Pengaruh person environment fit dan organization fit terhadap Kinerja karyawan pada pt. Bank Sulselbar cabang palopo. Dalam penelitian ini Hasil analisis menunjukkan bahwa person environment fit dan organization fit berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang palopo. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi 0,241 untuk variabel person environment fit dengan tingkat signifikan  $0,047 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi 0,643 untuk variabel organization fit dengan tingkat signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Penelitian Ali Syaifudin, Kusuma candra, Epsilandri Septiani dalam *Jurnal Manajemen dan Keuangan* Vol.6, No.1, 2018, Analisis impresi kecerdasan emosional, self-efficacy dan organizational citizenship behavior (ocb) terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Bprbank bantul). Dalam penelitian ini Hasil hipotesis parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,401) > ttabel (1,660) dan angka signifikansi  $0,018 < 0,05$ ; Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,158) > ttabel (1,660) dan angka signifikansi  $0,033 < 0,05$ ; dan Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai thitung (2,106) > ttabel (1,660) dan angka signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Hasil uji hipotesis simultan (Uji F) menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Bank Bantul.

Penelitian Dwi septiana zulfa & Rini safitri dalam *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol.14, No.1, 2022, Pengaruh budaya organisasi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada bank muamalat

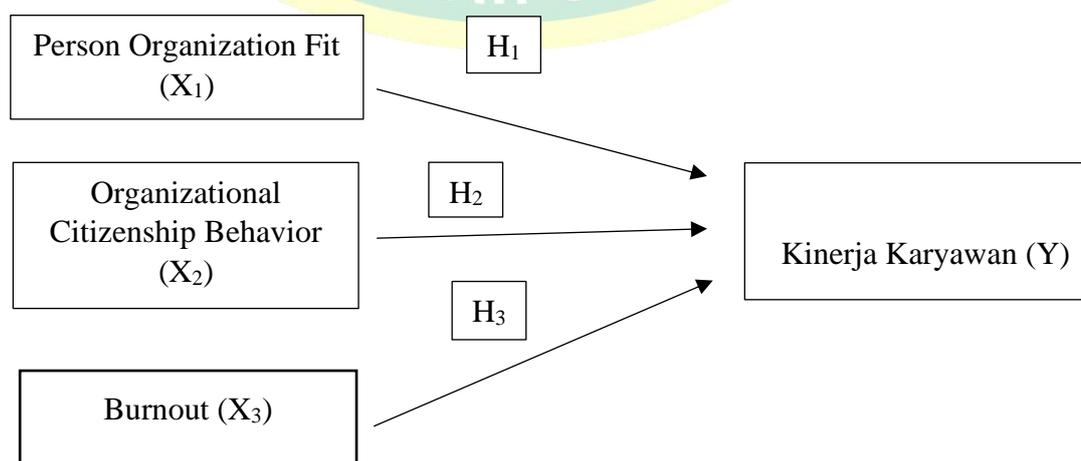
malang. Dalam penelitian ini hasil penelitian menunjukkan secara Parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Burnout secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Safitri & Nurul Hidayatinnisa' dalam *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol.3, No.2, 2023, Analisis Quality of Work Life Dan Employee Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu 7,340 dengan nilai koefisien determinasinya adalah 0,272. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh quality of work life dan employee burnout terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia dapat dikatakan baik, namun keadaan lingkungan kerjanya tergolong masih belum kondusif.

#### D. Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir dibuat untuk dasar dalam merumuskan hipotesis. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka penelitian**



## E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang harus diuji dengan penelitian. Hipotesis memiliki beberapa elemen penting, yaitu dugaan sementara, hubungan antar variabel, dan pemeriksaan fakta. (Yam & Taufik, 2021).

### a. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan

Fa'iqur (2022) telah menunjukkan dampak positif *PO-fit* terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mohammad, dkk. (2022) yang mengatakan bahwa *Person Organization Fit* mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan penelitian tersebut, dan Susilowati (2022) juga menyatakan pengaruh positif antara *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

**H<sub>1</sub> = *Person Organization Fit* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja**

### b. Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

Bustami & Heryanto (2022) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. penelitian lain oleh Purwanto (2022) juga menyatakan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Qalati (2022) juga mengemukakan terdapat pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis yaitu :

**H<sub>2</sub> = *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja**

### c. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan

Syamsu et al., (2019) *Burnout* memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja karyawan, hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 4.002, nilai original sample sebesar -0.093, dan nilai P Value sebesar

0.000. nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-table 1,96, nilai original sample menunjukkan nilai negatif, dan pada nilai P Value menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga berarti bahwa tingkat *burnout* yang lebih rendah pada karyawan akan berkontribusi pada peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh Kasmita (2020) menyatakan *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kemudian menurut Almaududi (2019) *burnout* juga memiliki dampak negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian yang telah dilakukan maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis yaitu

**H<sub>3</sub> = *Burnout* berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodenya. Penelitian kuantitatif adalah proses penemuan pengetahuan yang menggunakan data digital sebagai alat analisis data. Dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan ilmu pasti untuk menjawab hipotesis penelitian. (Waruwu, 2023). Pada penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh *PO-fit*, *OCB*, dan *burnout* terhadap variabel dependent kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di BSI KCP Banyumas Sokaraja yang beralamat di Dusun I Sokaraja Tengah, Sokaraja Tengah, Kec. Sokaraja, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53181.

##### **2. Waktu penelitian**

Waktu yang digunakan untuk penelitian ini adalah dari awal dimulainya penelitian yaitu 24 November 2023 sampai 28 Juni 2024.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merujuk pada semua objek atau subjek yang termasuk dalam lingkup penelitian, yang dapat meliputi individu, objek, peristiwa, atau lembaga. Dalam penelitian kuantitatif, identifikasi populasi bergantung pada tujuan penelitian yang ditetapkan. (Waruwu, 2023). Menurut (Amin et al., 2023). populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi terikat kesimpulan dari hasil akhir

suatu penelitian. Keseluruhan karyawan BSI KCP Banyumas sokaraja yaitu 18 orang yang akan dijadikan populasi.

## 2. Sampel Penelitian

Dalam mengidentifikasi sampel, penting untuk memenuhi persyaratan akurasi dan presisi. Akurasi mengindikasikan bahwa sampel akan lebih tepat jika jumlah kesalahan semakin sedikit. Sementara itu, presisi merujuk pada sejauh mana sebuah estimasi mendekati atribut-atribut populasi.(Waruwu, 2023). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan Teknik sampling jenuh. Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan untuk penelitian dengan jumlah sampel dibawah 30 orang, atau untuk penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sedikit atau kecil. Misalnya jika jumlah populasi 20 orang, maka 20 orang tersebutlah yang dijadikan sampel (Amin et al., 2023). Jadi sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populai yaitu 18.

## D. Variabel dan Indikator Penelitian

### 1. Variabel

#### a. Variabel Dependent (Y)

Variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang mengalami pengaruh atau perubahan sebagai hasil dari adanya variabel bebas.(Waruwu, 2023). Pada penelitian ini kinerja karyawan akan menjadi variabel dependen (Y).

#### b. Variabel Independent (X)

Variabel independen, atau yang sering disebut variabel bebas, adalah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel dependen (terikat).(Waruwu, 2023). Variabel independent pada penelitian ini yaitu *Person Organization Fit* ( $X_1$ ), *Organizational Citizenship Behavior* ( $X_2$ ) dan *Burnout* ( $X_3$ ).

## 2. Indikator Penelitian

Indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran angket atau kuisioner yang menyangkut 7 kriteria yang terdapat dalam metode MBCfPE sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Penelitian**

No.	Variabel	Indikator
1.	<i>Person Organization Fit</i> (X <sub>1</sub> )	1. Kesesuaian nilai ( <i>Value congruence</i> ) 2. Kesesuaian tujuan ( <i>Goal congruence</i> ) 3. Pemenuhan kebutuhan karyawan ( <i>Employee need fulfillment</i> ) 4. Kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian ( <i>Culture personality congruence</i> )
2.	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X <sub>2</sub> )	1. Kepedulian tinggi ( <i>Altruisme</i> ) 2. Kesopnana ( <i>Courtesy</i> ) 3. Sifat sportif ( <i>Sportsmanship</i> ) 4. Mendahulukan kepentingan organisasi ( <i>Civic virtue</i> )
3.	<i>Burnout</i> (X <sub>3</sub> )	1. Perasaan kelelahan emosional yang luar biasa ( <i>emotional exhaustion</i> )

		2. Depersonalisasi dan sinisme (depersonalization and cynism) 3. Penurunan pencapaian personal (lack of personal accomplishment).
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas ( <i>Quality</i> ) 2. Kuantitas ( <i>Quantity</i> ) 3. Ketepatan waktu/Disiplin ( <i>Timeliness</i> ) 4. Efektifitas biaya ( <i>Cost effectiveness</i> ) 5. Dampak interpersonal ( <i>Interpersonal impact</i> )

Sumber: Suhartini, 2020

### E. Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan oleh penulis, yaitu:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber data awal yang merupakan subjek utama dalam sebuah penelitian. Dalam konteks ini, peneliti menggunakan kuisisioner yang akan disampaikan kepada para responden sebagai sumber data primer yaitu karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja. Kemudian jawaban dari responden yang ada di kuisisioner akan dijadikan data primer penelitian ini.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber kedua setelah data asli atau sumber data primer telah diakses. Dalam

penelitian ini, data sekunder berasal dari data primer dan jurnal-jurnal yang relevan

## **F. Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi. Oleh karena itu, teknik wawancara adalah salah satu cara pengumpulan data, misalnya untuk penelitian tertentu. Pada penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Branch Manager di BSI KCP Banyumas Sokaraja.

#### **b. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk kepentingan penelitian dengan menganalisis referensi historis. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu berupa foto Bersama dengan pihak Bank BSI.

#### **c. Penyebaran angket dan kuisioner**

Kuesioner adalah serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk menggali informasi dari responden. Kuisisioner dalam penelitian ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik penelitian. Alasan penggunaan teknik ini adalah untuk mendapatkan data langsung dan penting dari objek penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis kuisisioner skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial . Pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada responden terdapat jawaban dalam bentuk pilihan ganda . pada penelitian ini jawaban dari kuisisioner berupa Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Ragu-Ragu (R), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

## 2. Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel independent yang terdiri dari Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior dan Burnout terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

### 1. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan guna memberikan gambaran objek penelitian dan untuk mengevaluasi distribusi frekuensi data seperti *median*, *mean*, *minimum*, *maximum*, standar deviasi.

### 2. Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah metode untuk mengevaluasi sejauh mana data yang diperoleh dari instrumen penelitian tersebut dapat diandalkan. Validitas isi adalah proses uji yang melibatkan analisis rasional yang dilakukan oleh sekelompok ahli atau panel kompeten. Uji validitas juga dapat dilakukan secara statistik menggunakan metode Pearson Product Moment. Uji validitas dengan Pearson Product Moment ( $r$ ) melibatkan perbandingan setiap variabel dependen dengan data hasil analisis penangkapan gerak 2D yang dianggap sebagai standar referensi. Tingkat korelasi yang lebih tinggi menunjukkan validitas konkuren yang lebih kuat. (Amalia et al., 2022). Dasar keputusan dalam uji validitas diambil dari :

- a) Apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument dinyatakan valid
- b) Apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument dinyatakan tidak valid

Tujuan dilakukanya uji validitas dikarenakan kita ingin memastikan apakah kuisisioner yang kita buat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur antara data yang sesungguhnya dengan data yang dilaporkan peneliti. Sehingga dapat diketahui apakah variabel yang telah kita tentukan indikatornya dan telah kita rubah menjadi pertanyaan yang diisi responden dapat mengukur variabel itu sendiri.

Disetiap jawaban responden akan ada skor. Skor itulah yang akan kita korelasikan dengan skor total dari variabel kinerja . sehingga kita bisa tau untuk nilai validitasnya . Dikatakan valid apabila nilai signifikansi kurang dari alpha yaitu 0,05.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang tetap stabil dan konsisten. Hal ini penting karena berkaitan dengan konsistensi dari seluruh instrumen tersebut. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan melalui dua metode, yaitu pertanyaan yang diajukan secara berulang pada waktu yang berbeda (*Repeated Measure*) untuk melihat apakah jawaban tetap konsisten, atau dengan mengajukan beberapa pertanyaan hanya sekali, namun hasilnya dibandingkan dengan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan lain (*One shot*). Metode yang kedua lebih umum digunakan.(Amalia et al., 2022). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah :

- a) Apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  maka data penelitian memiliki keandalan yang cukup kuat
- b) Apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  maka data penelitian memiliki keandalan yang telah mencukupi
- c) Apabila nilai Cronbach alpha  $< 0,6$  maka data penelitian belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil penelitian.

Jadi maksud dari uji reliabilitas adalah apakah jawaban yang kita peroleh dari responden itu dapat dipercaya. uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner, maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten apabila pengukuran diulang Kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja.

#### 4. Uji Korelasi *Rank Spearman*

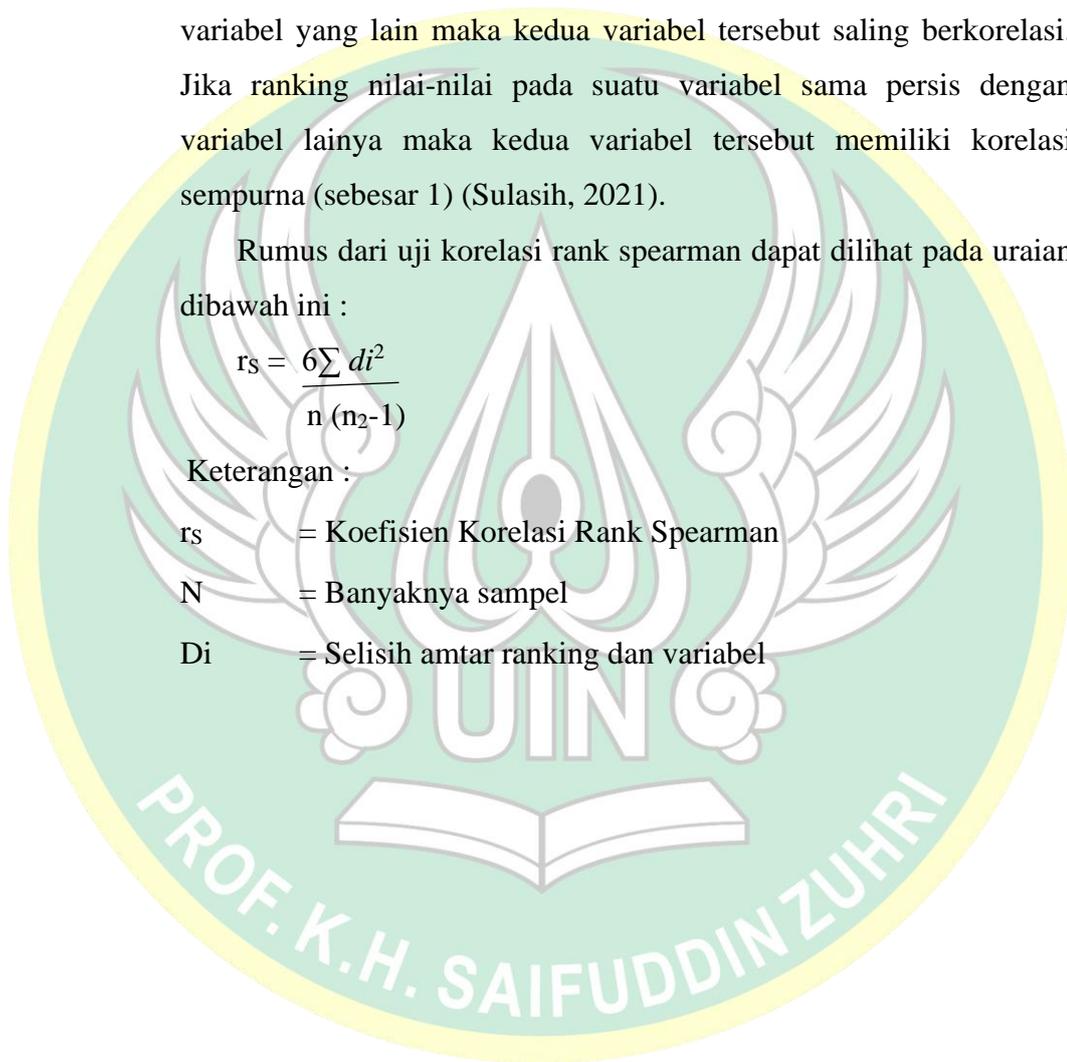
Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel jika data yang digunakan sekurang-kurangnya memiliki skala ordinal. Analisis korelasi rank spearman ini merupakan jenis analisis korelasi yang didasarkan pada ranking yang banyak digunakan. Dasar pemikiran analisis korelasi ini adalah ranking dengan nilai pada variabel yang lain maka kedua variabel tersebut saling berkorelasi. Jika ranking nilai-nilai pada suatu variabel sama persis dengan variabel lainnya maka kedua variabel tersebut memiliki korelasi sempurna (sebesar 1) (Sulasih, 2021).

Rumus dari uji korelasi rank spearman dapat dilihat pada uraian dibawah ini :

$$r_s = \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

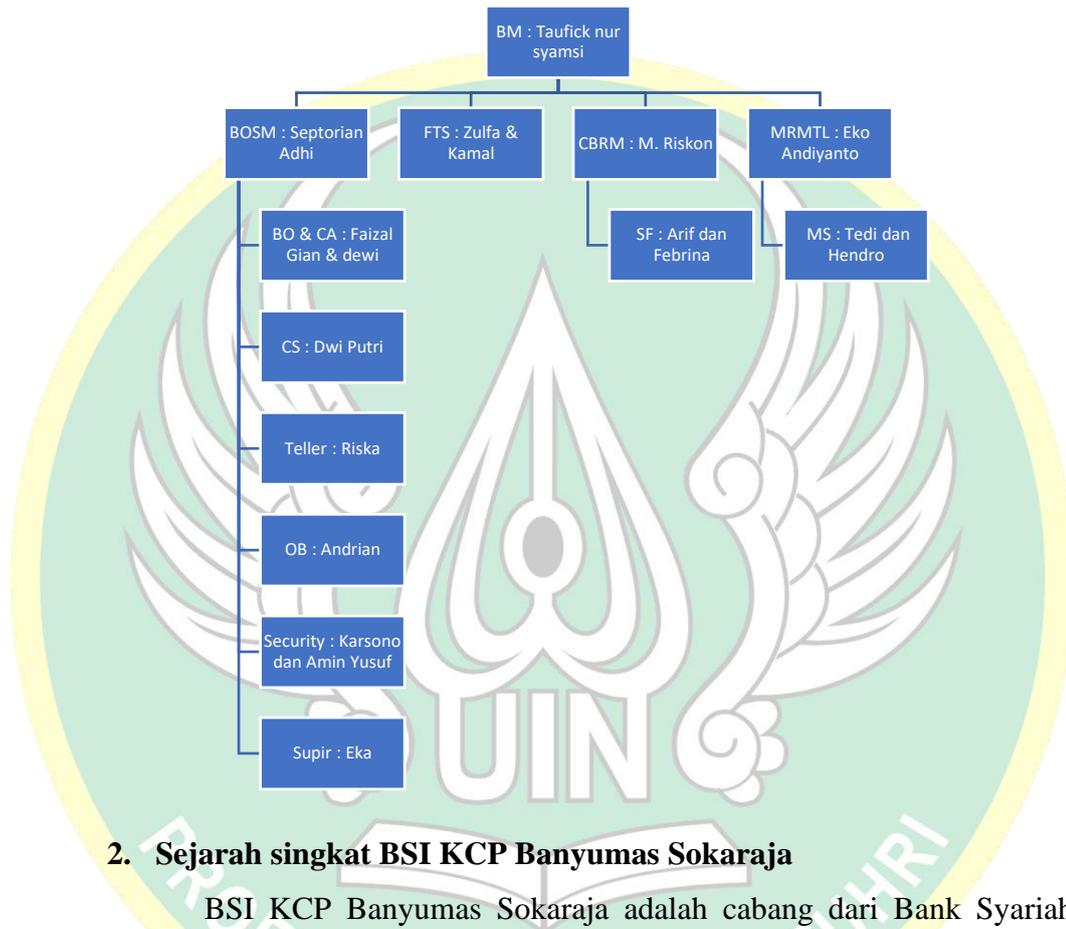
- $r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman
- $N$  = Banyaknya sampel
- $D_i$  = Selisih antar ranking dan variabel



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Lokasi Penelitian

#### 1. Bagan Struktur PT Bank Syariah Indonesia KCP Banyumas Sokaraja



#### 2. Sejarah singkat BSI KCP Banyumas Sokaraja

BSI KCP Banyumas Sokaraja adalah cabang dari Bank Syariah Indonesia (BSI) yang terletak di Sokaraja, Banyumas. Bank Syariah Indonesia sendiri merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, yang didirikan pada tahun 1990. Seiring dengan perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia, BSI terus melakukan ekspansi dengan membuka cabang-cabang di berbagai wilayah, termasuk di Banyumas. BSI KCP Banyumas Sokaraja berperan dalam menyediakan layanan perbankan syariah kepada masyarakat di daerah tersebut, dengan fokus pada prinsip-prinsip keuangan Islam. Sebagai bagian dari jaringan BSI, cabang ini menawarkan berbagai

produk dan layanan perbankan syariah seperti tabungan, pembiayaan, investasi, dan layanan lainnya sesuai dengan prinsip syariah. Dengan demikian, BSI KCP Banyumas Sokaraja menjadi salah satu pilihan utama bagi masyarakat Banyumas yang ingin menggunakan layanan perbankan sesuai dengan prinsip syariah.

Kemudian untuk Profil kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank Syariah Indonesia (BSI) mencerminkan upaya bank dalam mengelola karyawan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa aspek yang menjadi fokus dalam profil kinerja SDM di BSI

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Proses rekrutmen yang transparan dan objektif, bertujuan untuk menarik talenta terbaik yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan.
2. **Pengembangan Karyawan:** Program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, termasuk pelatihan teknis dan soft skills, untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan.
3. **Kinerja dan Penilaian:** Sistem penilaian kinerja yang jelas, yang mengukur kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Penilaian ini seringkali dilakukan secara periodik.
4. **Kesejahteraan Karyawan:** Fasilitas kesejahteraan, termasuk asuransi kesehatan, tunjangan, dan program keseimbangan kerja-hidup untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
5. **Keterlibatan Karyawan:** Inisiatif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, seperti program penghargaan, umpan balik, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.
6. **Budaya Kerja:** Membangun budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif, serta mendukung prinsip-prinsip syariah dalam semua aspek operasional.
7. **Diversity dan Inklusi:** Upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang beragam dan inklusif, menghargai perbedaan, dan mempromosikan kesempatan yang setara.

**8. Program Karir:** Rencana pengembangan karir untuk membantu karyawan meraih tujuan profesional mereka dalam organisasi.

**9. Monitoring dan Evaluasi:** Proses evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan SDM dan program yang diterapkan.

Profil kinerja SDM di BSI bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan inovatif, mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan, serta memastikan pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan.

### **3. Fungsi dan Tugas di Struktur Organisasi**

#### **a. Branch Manager**

##### **1) Fungsi Utama**

Melakukan pengawasan, pemeriksaan, pengarahan dan pengembangan system pengawasan/control atas kegiatan-kegiatan bidang operasional, kredit dan dana serta administrasinya sesuai yang telah ditetapkan manajemen serta memberikan saran-saran perbaikan ke manajemen guna tertib dan lancarnya perusahaan.

##### **2) Tugas**

- a) Memimpin kegiatan pemasaran produk-produk yang ada di perusahaan. Hal ini untuk memaksimalkan pendapatan bank.
- b) Melakukan pemeriksaan secara berkala guna memastikan setiap kegiatan operasional bank berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah disepakati internal maupun eksternal.
- c) Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan semua unit kerja guna meningkatkan kelancaran dalam menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d) Melakukan pemeriksaan sewaktu-waktu bila diindikasikan terjadi penyimpangan-penyimpangan terhadap ketentuan yang telah ditetapkan terhadap semua unit kerja.
- e) Melakukan on the spot secara berkala maupun sewaktu-waktu guna memastikan setiap ketentuan telah dijalankan dengan baik.

b. Branch Operation Service Manager

1) Fungsi Utama

Posisi yang bertugas sebagai pengelola operasional cabang, penyusun dan pelaksana strategi pemasaran, sales dan service yang bertujuan untuk meningkatkan volume bisnis, kualitas layanan secara fisik maupun non-fisik, efisiensi biaya, dan profitabilitas.

2) Tugas

- a) Melakukan pemantauan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Customer Service, Teller, serta memastikan bahwa kebutuhan nasabah telah dilayani secara optimal.
- b) Melakukan pemantauan atas terselenggaranya seluruh transaksi operasional dan pelaporan data sesuai sistem dan prosedur yang berlaku agar tercipta kinerja yang optimal serta efektif.
- c) Memonitor bahwa stock opname kas dilakukan setiap hari oleh Teller.
- d) Memberikan masukan kepada pimpinan untuk menyelenggarakan aktivitas-aktivitas khusus sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
- e) Bertanggungjawab atas kelancaran kegiatan administrasi tabungan, deposito dan pembiayaan.
- f) Memonitor biaya-biaya yang dikeluarkan.
- g) Melakukan review atas transaksi keuangan di kantor.
- h) Melakukan pemantauan dan memelihara pengelolaan saldo kas.
- i) Menandatangani bukti-bukti pembukuan antara lain tabungan, dan nota-nota lainnya.

c. Consumer Business Retail Manager

1) Fungsi Utama

Bertanggung jawab atas program-program marketing sekaligus memasarkan produk-produk consumer. Juga bertanggung

jawab terhadap SDM yang menjadi subordinatnya baik dari sisi bisnis maupun administrasi.

2) Tugas

- a) Melaksanakan pemasaran produk bank.
- b) Memeriksa dokumen-dokumen dari calon debitur.
- c) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga seperti developer, perusahaan, serta instansi lainnya.
- d) Bertanggung jawab dalam kegiatan penghimpunan dana.
- e) Melakukan survei dan mendata calon nasabah mengenai jenis produk yang sesuai dengan calon nasabah.

d. Funding and Transaction Staff

1) Fungsi Utama

Mencari nasabah dan menawarkan produk bank, mulai dari tabungan, giro dan deposito.

2) Tugas

- a) Melakukan promosi untuk berbagai produk bank supaya nasabah tertarik menaruh dananya di bank sebanyak mungkin.
- b) Melakukan pembukaan rekening tabungan baru hingga akuisisi.
- c) Mengajak nasabah untuk melakukan top up dana di berbagai produk bank.
- d) Melakukan *follow up* terhadap produk yang telah dibeli oleh nasabah.
- e) Mencapai target *funding* yang ditetapkan oleh bank.

e. Micro Relationship Manager Team Leader

1) Fungsi

Menjaga atau memelihara hubungan bank dengan nasabah yang telah difasilitasi pembiayaan.

2) Tugas

- a) Mengelola, menindaklanjuti, dan menyusun semua proses pembiayaan baik dalam administrasi hingga prosedur yang ditetapkan Bank Syariah Indonesia.
  - b) Menyediakan konsultasi dengan nasabah mengenai jasa atau layanan dalam kegiatan pembiayaan.
- f. Mikro Staff
- 1) Fungsi  
Memasarkan produk mikro menengah kebawah.
  - 2) Tugas  
Memasarkan Produk KUR dan Non KUR dari plafon Rp. 1.000.0000 sampai Rp. 500.000.0000.
- g. Back Office
- 1) Fungsi Utama  
Bertugas untuk mengendalikan kegiatan yang ada di kantor.
  - 2) Tugas
    - a) Melaksanakan keadministrasian pembiayaan.
    - b) Melakukan perhitungan nasabah, margin, denda dan biaya administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku
    - c) Pencatatan setiap realisasi, jatuh tempo, jadwal pembayaran dan mengklarifikasikan jenis pembiayaan.
    - d) Meneliti permohonan dengan segala aspek.
    - e) Pengurusan operasional kantor.
    - f) Pengurusan legalitas perusahaan.
- h. Customer Service
- 1) Fungsi Utama  
Memberikan pelayanan kepada nasabah berupa layanan informasi hingga terjadi transaksi serta memberikan pelayanan terbaik dan juga memelihara hubungan baik dengan nasabah yang bertujuan untuk menjalindan memelihara hubungan jangka panjang dengan nasabah eksternal.
  - 2) Tugas

- a) Memberikan pelayanan informasi mengenai semua produk kredit, dana maupun deposito, menjelaskan ketentuan dan persyaratan kredit, tabungan dan deposito dan lain-lain.
  - b) Memberikan informasi dan saran kepada nasabah mengenai hal-hal yang berkaitan dengan aktivitas perbankan yang dilakukan nasabah baik produk kredit, tabungan, deposito.
  - c) Melaksanakan aktivitas-aktivitas khusus untuk tujuan memelihara, mempertahankan, dan membina hubungan baik dengan nasabah, melayani pembukaan dan penutupan rekening tabungan dan deposito, melayani pengajuan kredit nasabah yang datang ke kantor, melayani penyetoran kredit, tabungan dan deposito.
  - d) Memasukkan data CIF nasabah sesuai dengan aturan apu/ppt yang berlaku.
  - e) Menangani dan menindaklanjuti keluhan, masukan, dan harapan nasabah.
- i. Teller
- 1) Fungsi Utama

Memberikan pelayanan kepada nasabah yang ingin melakukan penyetoran dan penarikan uang baik secara tunai maupun non tunai serta melakukan kegiatan kas lainnya seperti penukaran mata uang asing.
  - 2) Tugas
    - a) Melayani aktivitas transaksi tunai berupa penyetoran, penarikan, dan pencairan dana untuk semua produk.
    - b) Melakukan cash count (cash opname) kas kasir setiap hari dan melakukan pengecekan terhadap uang palsu pada setiap transaksi yang dilakukan.

- c) Memastikan kebenaran dan keaslian dokumen seperti KTP, buku tabungan dan lain-lain yang akan digunakan oleh nasabah untuk penarikan dan pencairan dana.
- d) Melakukan pengecekan terhadap uang yang ada di mesin ATM.
- e) Memastikan bahwa transaksi yang dilakukan telah benar dan harus ada bukti validasi.
- f) Mencocokkan saldo kas yang dicatat, rekapitulasi kas dengan daftar perincian uang tunai pada setiap tutup kas.

j. Security

Tugas utama security adalah untuk menyelenggarakan ketertiban dan keamanan lingkungan tempat kerja, yang meliputi aspek personel, pengamanan fisik, informasi, serta pengamanan teknis lainnya.

k. Office Boy

Tugas utama office boy adalah membantu dan memenuhi semua kebutuhan teknis karyawan di kantor dengan baik, menjaga kebersihan ruang kerja karyawan, peralatan kantor dan lingkungan perusahaan, melakukan tugas yang dibebankan dapat terlaksana dengan baik.

l. Driver

Tugas utama driver adalah mengantar karyawan bank yang akan melakukan perjalanan terkait dengan kegiatan operasional bank serta merawat kendaraan operasional.

#### 4. Profil Bank Syariah Indonesia

a. Nilai-nilai dan norma perusahaan

1. Amanah (memegang teguh kepercayaan yang diberikan).
2. Kompeten (Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas).
3. Harmonis (Saling peduli dan menghargai perbedaan).
4. Loyal (Beredikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara).
5. Adaptif (Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan).
6. Kolaboratif (Membangun kerja sama yang sinergis).

b. Visi dan misi BSI

Visi : Top 10 Global Islamic Bank

Misi :

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.  
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.  
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB.>2).
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.  
Perusahaan dengan nilai kuat dan memberdayakan Masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

c. Kode etik (*Code Of Conduct*)

Hal-hal yang diatur dalam *Code Of Conduct*

1. Benturan kepentingan

Benturan Kepentingan (*Conflict Of Interest*) adalah kondisi dimana anggota Jajaran Bank dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mempunyai kepentingan di luar kepentingan dinas, baik menyangkut kepentingan pribadi, keluarga, maupun kepentingan pihak-pihak lain yang memungkinkan anggota Jajaran Bank tersebut kehilangan obyektivitasnya, dengan ruang lingkup bahwa Jajaran Bank

- a.) Wajib menghindarkan diri dari kegiatan yang dapat menimbulkan benturan kepentingan.
- b.) Bertindak terhormat dan bertanggung jawab serta bebas dari pengaruh yang memungkinkan hilangnya obyektivitas dalam pelaksanaan tugas atau mengakibatkan Bank kehilangan bisnis dan/atau reputasi.

c.) Dilarang menyalahgunakan corporate identity Bank. Corporate identity hanya dapat digunakan untuk kepentingan Bank dan dengan seizing Bank.

## 2. Larangan *Risywah* (Gratifikasi)

Jajaran Bank harus mengambil Langkah tegas untuk tidak memberikan/menerima risywah kepada/dari nasabah/calon nasabah, pegawai negeri sipil atau penyelenggara negara terkait jabatannya sebagai jajaran Bank.

## 3. Kerahasiaan

- a. Jajaran Bank wajib menjaga kerahasiaan setiap data atau informasi terkait Bank atau nasabah yang berhubungan dengan Bank dan hanya menggunakannya untuk kepentingan Bank.
- b. Penyebaran data atau informasi terkait Bank dan nasabah yang berhubungan dengan Bank hanya dapat dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

## 4. Penyalahgunaan Jabatan

Jajaran Bank dilarang menyalahgunakan wewenang yang dimilikinya untuk kepentingan pribadi atau pihak lain, baik dilakukan sendiri maupun mempengaruhi/memaksa jajaran Bank lain untuk melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku yang dapat menimbulkan kerugian pada Bank.

## 5. Perilaku *Indiders*

Jajaran Bank yang memiliki informasi tentang Bank dilarang memanfaatkan informasi dimaksud untuk kepentingan pribadi atau pihak lain yang dapat menimbulkan kerugian bagi Bank.

## 6. Integritas dan Akurasi Data Bank

- a. Jajaran Bank wajib menjaga integritas dan mempertanggungjawabkan akurasi setiap data Bank yang

disampaikan kepada pihak internal/eksternal tanpa dipengaruhi oleh pihak manapun.

b. Jajaran Bank menyampaikan data Bank dengan berpedoman pada aturan yang berlaku.

#### 7. Pengelolaan Rekening Pegawai

Jajaran Bank harus mengelola rekening kepegawaian yang dimilikinya secara bijak dan tidak memanfaatkan rekening tersebut untuk kegiatan terlarang.

#### 8. Pernyataan Tahunan

Jajaran Bank wajib melakukan pengisian pernyataan tahunan dengan jujur dan dapat dipertanggung jawabkan.

#### 9. Sanksi Pelanggaran/Ketidakpatuhan

Jajaran Bank wajib mematuhi pedoman Code of Conduct sebagai pedoman berperilaku, baik di dalam maupun di luar lingkungan Bank yang membawa citra Bank dengan penuh tanggung jawab. Pengenaan sanksi atas pelanggaran/ketidakpatuhan terhadap Code of Conduct mengacu pada peraturan kepegawaian yang berlaku.

#### d. Jam Operasional BSI

Bank BSI buka pada hari kerja, yakni dari senin hingga jum'at dengan jam operasional mulai dari pukul 8.00 hingga 16.00 waktu setempat. Untuk jam istirahat dikantor cabang BSI dimulai pada waktu shalat Dhuhur tiba dan berlangsung selama 60 menit. Sedangkan, khusus hari jum'at jam istirahat dimulai dari pukul 11.30 hingga 13.00.

#### e. Prosedur Kerja pada BSI

1. **Prosedur Pembukaan Rekening:** Meliputi langkah-langkah pengajuan, verifikasi data nasabah, dan persyaratan dokumen.
2. **Prosedur Pemberian Pembiayaan:** Termasuk analisis kelayakan, penilaian agunan, dan proses persetujuan pembiayaan.

3. **Prosedur Penyaluran Dana:** Menjelaskan cara penyaluran dana kepada nasabah, baik melalui produk pembiayaan maupun investasi.
  4. **Prosedur Transaksi Perbankan:** Mengatur cara melakukan transaksi seperti setoran, penarikan, dan transfer.
  5. **Prosedur Pengelolaan Risiko:** Mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang mungkin dihadapi bank.
  6. **Prosedur Kepatuhan Syariah:** Memastikan semua produk dan layanan mematuhi prinsip-prinsip syariah.
  7. **Prosedur Layanan Pelanggan:** Mengatur cara menangani keluhan, permintaan informasi, dan dukungan kepada nasabah.
  8. **Prosedur Audit Internal:** Meliputi pemeriksaan dan evaluasi terhadap operasional bank untuk memastikan kepatuhan dan efisiensi.
  9. **Prosedur Pelatihan Karyawan:** Mengatur pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja bank.
- f. Fasilitas
1. **Gaji dan Tunjangan:** Gaji yang kompetitif serta tunjangan kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi.
  2. **Program Kesehatan:** Akses ke asuransi kesehatan yang mencakup rawat inap dan rawat jalan.
  3. **Pengembangan Karir:** Pelatihan dan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
  4. **Lingkungan Kerja yang Nyaman:** Fasilitas kantor yang modern dan nyaman, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi.
  5. **Cuti dan Liburan:** Cuti tahunan, cuti sakit, dan cuti khusus sesuai dengan kebijakan perusahaan.
  6. **Bonus dan Insentif:** Program bonus berdasarkan kinerja individu dan tim.

7. **Fasilitas Kesejahteraan:** Program kesejahteraan karyawan, seperti kegiatan olahraga dan acara sosial.
  8. **Kesempatan Kerja Fleksibel:** Beberapa posisi mungkin menawarkan fleksibilitas dalam jam kerja atau opsi kerja dari rumah.
  9. **Program Pensiun:** Rencana pensiun untuk mendukung perencanaan keuangan jangka panjang.
  10. **Kegiatan CSR:** Kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan.
- g. Sarana Prasarana
1. **Area Layanan Nasabah:** Ruang tunggu yang nyaman dan meja layanan untuk memudahkan interaksi dengan petugas.
  2. **ATM dan CDM:** Mesin Anjungan Tunai Mandiri (ATM) dan Cash Deposit Machine (CDM) untuk memfasilitasi transaksi perbankan.
  3. **Ruang Konsultasi:** Ruang khusus untuk konsultasi nasabah mengenai produk dan layanan bank.
  4. **Ruang Meeting:** Fasilitas untuk pertemuan internal karyawan dan pertemuan dengan nasabah.
  5. **Fasilitas Parkir:** Area parkir untuk nasabah dan karyawan.
  6. **Papan Informasi dan Layanan Digital:** Informasi mengenai produk, layanan, dan promosi yang ditawarkan BSI.

## B. Hasil Pengumpulan Data

Dari hasil survei yang dilakukan di BSI KCP Banyumas Sokaraja, 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 :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Dalam penelitian ini, karakteristik jabatan dibedakan menjadi 11 klasifikasi, yaitu *Branch Manager*, *Sales Force*, *Teller*, *Customer Service*, *Micro Relationship Manager Team Leader*, *Funding and Transaction Staff*, *Customer Bussines Retail Manager*, *Branch Operational Service Manager*, *Security*, *Micro Bisnis Representative*, *Operational Staff*. Berikut informasi responden yang didapatkan berdasarkan jabatan :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah	
	Responden	Presentase
<i>Branch Manager</i>	1	5,6%
<i>Sales Force</i>	2	11,12%
<i>Teller</i>	1	5,6%
<i>Customer Service</i>	1	5,6%
<i>Micro Relationship Manager Team Leader</i>	1	5,6%
<i>Funding and Transaction Staff</i>	2	11,12%
<i>Customer Bussines Retail Manager</i>	1	5,6%
<i>Branch Operational Service Manager</i>	1	5,6%
<i>Security</i>	2	11,12%
<i>Micro Bisnis Representative</i>	2	11,12%
<i>Operational Staff</i>	2	11,12%
OB	1	5,6%
Supir	1	5,6%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber : Dikelola peneliti,2024

Berdasarkan data yang telah diperoleh, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan *Branch Manager*, sebanyak 2 atau 11,12% merupakan *Sales Force*, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan *Teller*, sebanyak 1 atau 5,6%

merupakan *Customer service*, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan *Micro Relationship Manager Team Leader*, sebanyak 2 atau 5,6% merupakan *Funding and Transaction Staff*, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan *Customer Bussines Retail Manager*, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan *Branch Operational Service Manager*, sebanyak 2 atau 11,12% merupakan *Security*, sebanyak 2 atau 11,12% merupakan MBR, sebanyak 2 atau 11,12% merupakan *Operational Staff*, sebanyak 1 atau 5,6% merupakan OB, dan sebanyak 1 atau 5,6% merupakan Supir.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

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

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	
	Responden	Presentase (%)
< 1	2	11,12%
1-3	2	11,12%
4-6	6	33,34%
7-9	3	16,67%
>10	5	27,78%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang didapatkan, sebanyak 2 orang atau 11,12% karyawan bekerja kurang dari satu tahun, sebanyak 2 orang atau 11,12% karyawan telah bekerja dalam jangka waktu 1-3 tahun, sebanyak 6 orang atau 33,34% karyawan telah bekerja dalam jangka waktu 4-6 tahun, sebanyak 3 orang atau 16,67% karyawan telah bekerja dalam jangka

waktu 7-9 tahun, dan 5 orang atau 27,78% karyawan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dengan data yang telah diperoleh, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden bekerja 4-6 tahun yakni mencapai 33,34%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, jenis kelamin responden 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	Presentase (%)
Laki-laki	12	66,67%
Perempuan	6	33,34%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah peneliti, 2024*

Berdasarkan data yang telah diperoleh, sebanyak 12 atau 66,67% karyawan berjenis kelamin laki-laki sedangkan sebanyak 6 atau 33,34% karyawan berjenis kelamin Perempuan. Kesimpulan yang dapat dari data ini adalah mayoritas responden merupakan laki-laki yaitu mencapai 66,67%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi 8 kategori, yakni dibawah 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	Jumlah	
	Responden	Presentase (%)
21-25	0	0%
26-30	6	33,34%
31-35	6	33,34%
36-40	3	16,67%
41-45	1	5,54%
46-50	2	11,12%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari data yang diperoleh, terdapat 6 atau 33,34% karyawan yang berusia 26-30 tahun, terdapat 6 atau 33,34% karyawan yang berusia 31-35 tahun, terdapat 3 atau 16,67% karyawan yang berusia 36-40 tahun, terdapat 1 atau 5,54% karyawan yang berusia 41-45 tahun, dan terdapat 2 atau 11,12% karyawan yang berusia 46-50 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas berusia 26-35 tahun yang mencapai 33,34%.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

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

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah	
	Responden	Presentase (%)
SMA	4	22,23%
Diploma	0	0%
S1	13	72,23%

S2	1	5,56%
S3	0	0%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh terkait karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, terdapat 4 atau 22,23% karyawan dengan Pendidikan terakhir SMA, terdapat 13 atau 72,23% karyawan dengan Pendidikan terakhir S1, terdapat 1 atau 5,56% karyawan dengan Pendidikan terakhir S2, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan memiliki Pendidikan terakhir s1 yaitu sebanyak 72,23%.

#### 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

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

**Tabel 4.6**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Status Pernikahan	Jumlah	
	Responden	Presentase (%)
Menikah	14	77,78%
Belum menikah	4	22,23%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari data yang telah diperoleh, terdapat 14 atau 77,78% karyawan telah menikah dan terdapat 4 atau 22,23% karyawan yang belum menikah. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah menikah yaitu 77,78%.

### **C. Analisis Data Penelitian**

#### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan berisi tentang statistik deskriptif dalam bentuk table distribusi frekuensi jawaban dari resspnden 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 mendeskripsikan nilai *mean* dalam instrument penelitian ini :

Tabel 4.7

## Kategori dan Skor (Skala Ordinal)

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

a. *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 pertanyaan 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 <sub>1.1</sub>	9	50	9	50	0	0	0	0	0	0	4,50
2	X <sub>1.2</sub>	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,38
3	X <sub>1.3</sub>	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,38
4	X <sub>1.4</sub>	7	38,9	11	61,1	0	0	0	0	0	0	4,61
5	X <sub>1.5</sub>	10	55,6	8	44,4	0	0	0	0	0	0	4,44
6	X <sub>1.6</sub>	9	50,0	8	44,4	1	5,6	0	0	0	0	4,44



5	X <sub>2.5</sub>	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
6	X <sub>2.6</sub>	13	72,2	5	27,8	0	0	0	0	0	0	4,72
7	X <sub>2.7</sub>	14	77,8	4	22,2	0	0	0	0	0	0	4,77
8	X <sub>2.8</sub>	15	83,3	3	16,7	0	0	0	0	0	0	4,83
9	X <sub>2.9</sub>	14	77,8	4	22,2	0	0	0	0	0	0	4,77
Rata-rata Frekuensi untuk X <sub>2</sub> = 4,65												

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Keterangan :

Berdasarkan table 4.9 diatas, didapatkan nilai *mean* dari variabel OCB sebesar 4,65. Hasil tersebut membuktikan bahwa karyawan rata-rata setuju dengan pernyataan bahwa karyawan bekerja dengan disiplin, karyawan tidak membesar-besarkan masalah yang ada diperusahaan, karyawan mempertimbangkan nasihat atasan, karyawan memperhatikan nasihat dari karyawan lain dalam membuat keputusan, karyawan hanya memberi informasi yang dibutuhkan, karyawan memberi saran dalam membangun efektifitas kerja.

c. *Burnout* (X<sub>3</sub>)

Terdapat 18 item pertanyaan yang diajukan kepada karyawan mengenai *burnout* (X<sub>3</sub>). 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 <sub>3.1</sub>	0	0	0	0	2	11,1	12	66,7	4	22,3	1,88
2	X <sub>3.2</sub>	0	0	0	0	2	11,1	15	83,4	2	11,1	2
3	X <sub>3.3</sub>	0	0	0	0	3	16,6	9	50	6	33,4	1,77
4	X <sub>3.4</sub>	0	0	0	0	1	5,6	15	83,4	2	11,1	1,94

5	X <sub>3.5</sub>	0	0	0	0	1	5,6	14	77,8	3	16,6	1,88
6	X <sub>3.6</sub>	0	0	0	0	0	0	12	66,7	6	33,4	1,66
7	X <sub>3.7</sub>	0	0	0	0	0	0	15	83,4	3	16,6	1,83
8	X <sub>3.8</sub>	0	0	0	0	0	0	13	0	5	27,8	1,72
9	X <sub>3.9</sub>	0	0	0	0	1	5,6	14	77,8	3	16,6	1,88
10	X <sub>3.10</sub>	0	0	1	5,6	0	0	12	66,7	5	27,8	1,83
11	X <sub>3.11</sub>	0	0	0	0	0	0	15	83,4	3	16,6	1,83
12	X <sub>3.12</sub>	0	0	0	0	3	16,6	10	55,6	5	27,8	1,88
13	X <sub>3.13</sub>	0	0	0	0	3	16,6	11	61,1	4	22,3	1,94
14	X <sub>3.14</sub>	0	0	0	0	1	5,6	13	72,3	4	22,3	1,83
15	X <sub>3.15</sub>	0	0	0	0	0	0	13	72,3	5	27,8	1,72
16	X <sub>3.16</sub>	0	0	0	0	0	0	14	77,8	4	22,3	1,77
17	X <sub>3.17</sub>	0	0	0	0	0	0	14	77,8	4	22,3	1,77
18	X <sub>3.18</sub>	0	0	0	0	1	55,6	15	83,4	2	11,1	1,94
Rata-rata frekuensi X <sub>3</sub> = 1,939												

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

d. Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 12 pertanyaan yang diajukan kepada karyawan mengenai kinerja (Y). berikut 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	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
2	Y.2	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
3	Y.3	14	77,8	4	22,2	0	0	0	0	0	0	4,77
4	Y.4	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66

5	Y.5	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
6	Y.6	13	72,2	5	27,8	0	0	0	0	0	0	4,72
7	Y.7	10	55,6	8	44,4	0	0	0	0	0	0	4,55
8	Y.8	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
9	Y.9	13	72,2	5	27,8	0	0	0	0	0	0	4,72
10	Y.10	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
11	Y.11	13	72,2	5	27,8	0	0	0	0	0	0	4,72
12	Y.12	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
Rata-rata frekuensi Y = 4,66												

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

## 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. 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 instrument dinyatakan valid
- Apabila nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS 29.0 adalah :

**Tabel 4.12**

**Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	X1.1	0,813	0,4683	Valid
	X1.2	0,842	0,4683	Valid
	X1.3	0,842	0,4683	Valid
	X1.4	0,862	0,4683	Valid
	X1.5	0,680	0,4683	Valid
	X1.6	0,771	0,4683	Valid

	X1.7	0,653	0,4683	Valid
	X1.8	0,826	0,4683	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	X2.1	0,749	0,4683	Valid
	X2.2	0,844	0,4683	Valid
	X2.3	0,844	0,4683	Valid
	X2.4	0,714	0,4683	Valid
	X2.5	0,773	0,4683	Valid
	X2.6	0,651	0,4683	Valid
	X2.7	0,703	0,4683	Valid
	X2.8	0,834	0,4683	Valid
	X2.9	0,871	0,4683	Valid
	<i>Burnout</i>	X3.1	0,643	0,4683
X3.2		0,889	0,4683	Valid
X3.3		0,791	0,4683	Valid
X3.4		0,643	0,4683	Valid
X3.5		0,778	0,4683	Valid
X3.6		0,889	0,4683	Valid
X3.7		0,726	0,4683	Valid
X3.8		0,795	0,4683	Valid
X3.9		0,893	0,4683	Valid
X3.10		0,770	0,4683	Valid
X3.11		0,640	0,4683	Valid
X3.12		0,893	0,4683	Valid
X3.13		0,805	0,4683	Valid
X3.14		0,685	0,4683	Valid
X3.15		0,594	0,4683	Valid
X3.16		0,666	0,4683	Valid
X3.17		0,666	0,4683	Valid

	X3.18	0,893	0,4683	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,841	0,4683	Valid
	Y.2	0,742	0,4683	Valid
	Y.3	0,899	0,4683	Valid
	Y.4	0,895	0,4683	Valid
	Y.5	0,767	0,4683	Valid
	Y.6	0,754	0,4683	Valid
	Y.7	0,777	0,4683	Valid
	Y.8	0,693	0,4683	Valid
	Y.9	0,862	0,4683	Valid
	Y.10	0,841	0,4683	Valid
	Y.11	0,915	0,4683	Valid
	Y.12	0,895	0,4683	Valid

Sumber : Output SPSS 29.0

Hasil uji validitas dapat dinilai dengan cara membandingkan  $r_{hitung}$  dari masing-masing item dengan nilai  $r_{tabel}$ . Dari hasil uji validitas pada table 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan 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  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,4683). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa item dalam indicator yang digunakan adalah valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untu menguji apakah kuisioner dapat menjelaskan penelitian yang dilakukan. Dasar pengambilan keputusan uji reliablitas adalah :

- a) Apabila nilai *Cronbach alpha*  $> 0,6$  maka data penelitian memiliki keandalan yang telah mencukupi.
- b) 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 29.0 :

**Tabel 4.13**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Nilai	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	0,911	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,915	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,957	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,956	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 29.0

Dari hasil uji reliabilitas dengan menggunakan alat analisis 29.0 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6. Kesimpulan yang dapat diambil dari olah data diatas adalah variabel *PO-fit* ( $X_1$ ), *OCB* ( $X_2$ ), *Burnout* ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) reliabel.

#### 4. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Kekuatan dan arah korelasi akan mempunyai makna hubungan antar variabel yang signifikan. Dapat disebut ada hubungan yang signifikan apabila  $\text{sig.}(2\text{-tailed}) < 0,05$ . Apabila nilai  $\text{sig.}(2\text{-tailed}) > 0,05$  maka hubungan antar variabel tidak signifikan atau tidak memiliki arti.

Menurut Sugiyono (2002) aturan untuk dapat memberikan pemahaman koefisien korelasi dapat dijelaskan melalui tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

**Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi**

Koefisien	Tingkat hubungan
-----------	------------------

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hasil dari *uji rank spearman* pada penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel data dibawah ini :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Rank Spearman**

Correlations						
			POF	OCB	BURNOUT	KINERJA
Spearman's rho	POF	Correlation Coefficient	1.000	.555*	-.557*	.558*
		Sig. (2-tailed)	.	.017	.016	.016
		N	18	18	18	18
	OCB	Correlation Coefficient	.555*	1.000	-.096	.914**
		Sig. (2-tailed)	.017	.	.704	.000
		N	18	18	18	18
	BURNO UT	Correlation Coefficient	-.557*	-.096	1.000	-.121
		Sig. (2-tailed)	.016	.704	.	.631
		N	18	18	18	18
	KINERJA	Correlation Coefficient	.558*	.914**	-.121	1.000
		Sig. (2-tailed)	.016	.000	.631	.
		N	18	18	18	18
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Sumber : Output SPSS 29.0

Berdasarkan hasil *Uji Rank Spearman* diatas bahwa hubungan antara *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan terdapat 3 nilai yaitu 0,558, 0,016 dan nilai 18. Dapat diketahui bahwa nilai 18 itu merupakan jumlah sampel (N) penelitian. Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu 0,558 atau 55,8% hal ini dapat dikatakan terdapat korelasi yang sedang antara *Person Organization Fit* dengan

Kinerja Karyawan. Angka tersebut bernilai positif sehingga terdapat hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi *Person Organization Fit* maka kualitas kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika *Person Organization Fit* rendah maka kualitas kinerja karyawan akan tidak baik. Kemudian dalam tabel menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel *Person Organization Fit* (X1) yaitu  $0,016 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Person Organization Fit* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil uji rank spearman variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2), berdasarkan tabel diatas hubungan *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat 3 nilai yaitu 0,914, 0,000 dan nilai 18. Berdasarkan data terdapat 18 yang merupakan responden. Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel sebesar 0,914 atau 91,4%. Hal ini dapat diartikan terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan. Angka tersebut bernilai positif sehingga terdapat terdapat hubungan yang searah sehingga semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika *Organizational Citizenship Behavior* rendah maka kinerja karyawan akan tidak baik. Kemudian dalam tabel menunjukka sig. (2-tailed) variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) yaitu  $0,000 < 0,005$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada hasil uji rank spearman variabel *Burnout* (X3) diatas hubungan antara *Burnout* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat 3 nilai yaitu -0,121, 0,631 dan nilai 18. Dapat diketahui bahwa nilai 18 itu merupakan jumlah sampel (N) penelitian. Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu -0,121, hal ini dapat dikatakan tidak terdapat korelasi atau kekuatan hubungan sangat rendah antara *Burnout* (X3) terhadap kinerja

karyawan (Y). angka tersebut bernilai negative sehingga terdapat hubungan yang tidak searah, jika semakin tinggi tingkat *Burnout* maka kinerja karyawan cenderung menurun sebaliknya jika tingkat *Burnout* rendah maka kinerja karyawan akan semakin naik atau baik. Kemudian dalam tabel menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel *Burnout* (X3) yaitu  $0,631 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang negative antara *Burnout* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

#### **D. Pembahasan Hasil**

##### **1. Pengaruh *Person Organization Fit* terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja**

Kinerja karyawan pada penelitian ini salah satunya diukur dengan variabel *Person Organization Fit*. Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur bagaimana tingkat *Person Organization Fit* di BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality congruence*. Dari pengukuran tingkat *Person Organization Fit* dapat diketahui bahwa karyawan memiliki kesamaan nilai dengan BSI KCP Banyumas Sokaraja.

Kemudian dilakukan uji statistik yang berhasil memperoleh hasil Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu 0,558 atau 55,8% hal ini dapat dikatakan terdapat korelasi yang sedang antara *Person Organization Fit* dengan Kinerja Karyawan. Angka tersebut bernilai positif sehingga terdapat hubungan yang searah, sehingga semakin tinggi *Person Organization Fit* maka kualitas kinerja karyawan akan semakin baik, sebaliknya jika *Person Organization Fit* rendah maka kualitas kinerja karyawan akan tidak baik. Kemudian dalam tabel menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel *Person Organization Fit* (X1) yaitu  $0,016 < 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Person Organization Fit* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil *uji rank spearman* maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hal ini sangat penting untuk diperhatikan BSI Sokaraja agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Hal-hal yang bisa memunculkan kesamaan nilai antara BSI Sokaraja dengan karyawan antara lain dengan menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan yang diterapkan di BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu dengan menjunjung tinggi kejujuran dan transparansi sejalan dengan nilai integritas, karyawan memahami dan menghargai prinsip-prinsip syariah akan lebih mampu mendukung misi BSI sebagai bank syariah, karyawan yang bersifat kolaboratif dan mendukung satu sama lain akan memperkuat budaya Kerjasama yang di inginkan BSI, Profesionalisme dengan menyediakan layanan terbaik dengan keterampilan dan pengetahuan yang tinggi, kemudian menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahlian dan Pendidikan, memenuhi tujuan karyawan yakni mengembangkan karir dan karyawan akan membantu BSI Sokaraja 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.

Berdasarkan *Grand Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*). Teori tersebut dikembangkan oleh John W. Thiabut, Harold H. Kelly, George C. Homans, Richard Emerson dan Peter M, yang menyatakan bahwa karyawan yang telah memahami/sesuai dengan perusahaannya mampu memenuhi kebutuhan mereka, maka mereka akan meningkatkan kinerja dan menunjukkan sikap serta perilaku yang diinginkan oleh perusahaan. hal ini berarti *Person Organization Fit* dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan karena karyawan yang sudah memahami atau sesuai dengan perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arah koefisiennya konsisten yaitu berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari M.Faiqur (2022) yang menyatakan bahwa adanya korelasi signifikan positif antara Person Organization Fit terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.

*Organizational Citizenship Behavior* menjadi salah satu variabel untuk mengukur kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan akan dibahas untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Sokaraja. Dalam menguji variabel *Organizational Citizenship Behavior* akan menggunakan indikator *altruism, courtesy, sportsmanship, dan civic virtue*. Dari pengujian variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat diketahui bahwa karyawan memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* yang mana karyawan bekerja melebihi tuntutan yang diberikan BSI Sokaraja secara sukarela.

Bentuk *Organizational Citizenship Behavior* yang dipraktikkan di BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu Bantuan Rekan Kerja seperti Karyawan yang secara sukarela membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas atau proyek, terutama saat mereka mengalami kesulitan, kemudian keterlibatan dalam kegiatan tim seperti berpartisipasi aktif dalam kegiatan tim atau acara perusahaan yaitu pelatihan, seminar, atau kegiatan sosial, kemudian berbagi pengetahuan dengan cara berbagi informasi dan pengetahuan dengan rekan-rekan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pemahaman tim secara keseluruhan, dan inisiatif dalam meningkatkan layanan yaitu dengan mengusulkan ide-ide untuk meningkatkan kualitas layanan nasabah atau efisiensi operasional di bank

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji rank spearman hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat 3 nilai yaitu 0,914, 0,000 dan nilai 18. Berdasarkan data terdapat 18 yang merupakan responen. Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel sebesar 0,914 atau 91,4%. Hal ini dapat diartikan terdapat korelasi yang sangat kuat antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan kinerja karyawan. Angka tersebut bernilai positif sehingga terdapat terdapat hubungan yang searah sehingga semakin tinggi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* maka kinerja karyawan akan semakin baik sebaliknya jika *Organizational Citizenship Behavior* rendah maka kinerja karyawan akan tidak baik. Kemudian dalam tabel menunjukka sig. (2- tailed) variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2) yaitu  $0,000 < 0,005$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua dan arah koefisiennya konsisten yakni berpengaruh positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bustami & Heryanto (2022) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* memiliki dampak yang signifikan dimana jika *Organizational Citizenship Behavior* meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula.

### **3. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja.**

Pembahasan mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan digunakan untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan BSI Sokaraja. Pada penelitian ini *burnout* memiliki indikator kelelahan emosi, perubahan

kepribadian dan pencapaian pribadi diri yang rendah. Pada kasus yang terjadi di BSI Sokaraja, karyawan berada diantara 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 uji rank spearman hubungan variabel *Burnout* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat 3 nilai yaitu -0,121, 0,631 dan nilai 18. Dapat diketahui bahwa nilai 18 itu merupakan jumlah sampel (N) penelitian. Tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu -0,121, hal ini dapat dikatakan tidak terdapat korelasi atau kekuatan hubungan sangat rendah antara *Burnout* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). angka tersebut bernilai negative sehingga terdapat hubungan yang tidak searah, jika semakin tinggi tingkat *Burnout* maka kinerja karyawan cenderung menurun sebaliknya jika tingkat *Burnout* rendah maka kinerja karyawan akan semakin naik atau baik. Kemudian dalam tabel menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel *Burnout* (X3) yaitu  $0,631 > 0,05$  sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang negative antara *Burnout* (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Bentuk *burnout* yang ada di BSI KCP Banyumas Sokaraja salah satunya yaitu tugas yang monoton, pekerjaan yang repetitif tanpa variasi yang menyebabkan kebosanan dan ketidakpuasan, yang berkontribusi pada *burnout*, kemudian juga dikarenakan beban kerja berlebihan, karyawan dihadapkan pada target yang sangat tinggi atau deadline yang dapat menyebabkan tertekan dan kelelahan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan arah koefisien konsisten yaitu berpengaruh signifikan negatif. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syamsu Nasution (2021) yang menyatakan bahwa *Burnout* memiliki dampak negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana jika *Burnout* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun.

## BAB V PENUTUP

### A. 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 BSI KCP Banyumas Sokaraja, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* yang terdiri dari indikator *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality* mempengaruhi kinerja karyawan BSI Sokaraja secara signifikan positif. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BSI Sokaraja akan mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki tingkat *Person Organization Fit* yang baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari indikator *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BSI Sokaraja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BSI Sokaraja dapat dipengaruhi oleh *Organizational Citizenship Behavior* yang mana apabila tingkat *Organizational Citizenship Behavior* 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 rendah memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BSI Sokaraja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah kinerja karyawan BSI Sokaraja dapat dipengaruhi oleh *burnout* yang mana kinerja karyawan akan mengalami penurunan ketika karyawan tersebut mengalami *burnout*.

### B. Saran

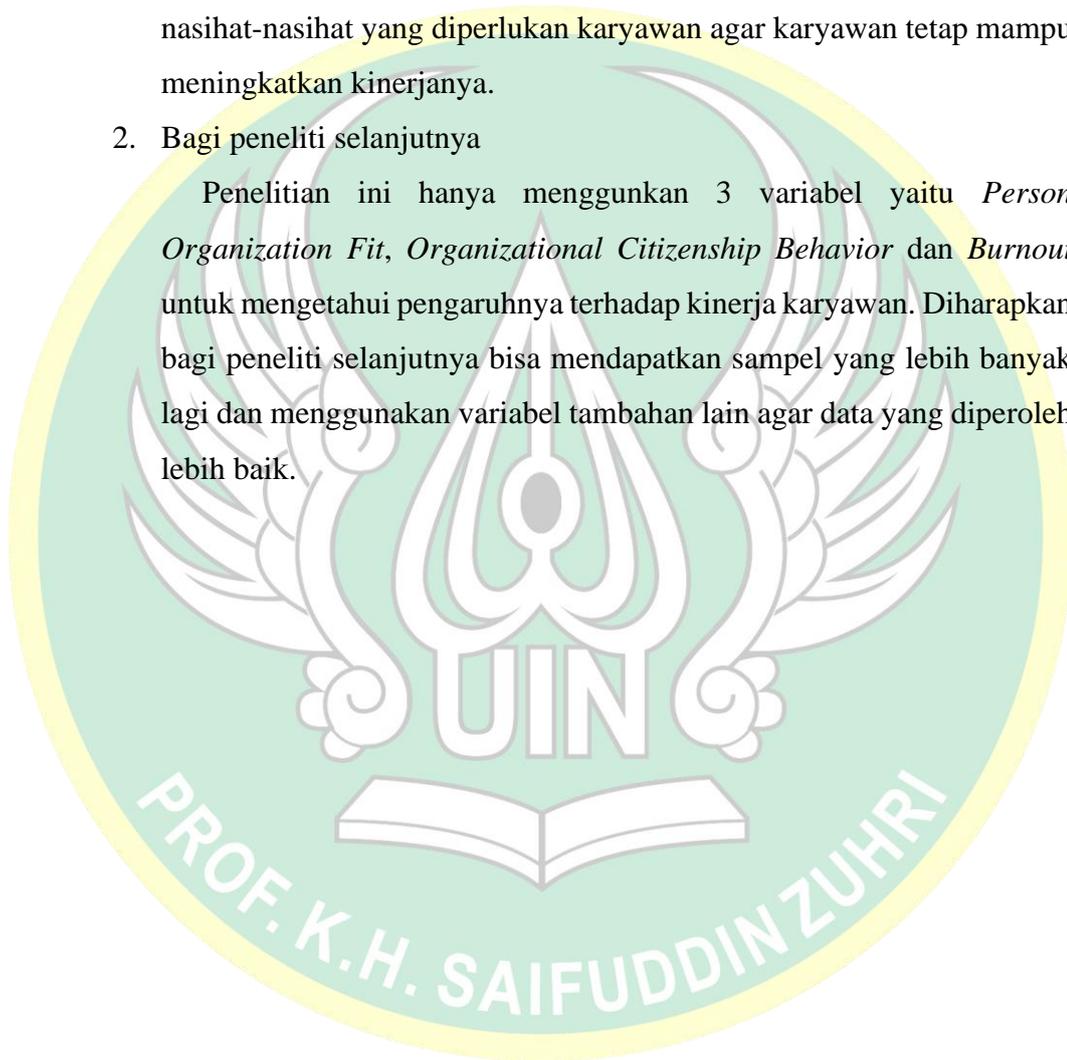
Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, peneliti memiliki saran untuk penelitian selanjutnya dan BSI KCP Banyumas Sokaraja yaitu:

1. Bagi BSI KCP Banyumas Sokaraja

*Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior* berperan dalam peningkatan kinerja karyawan BSI Sokaraja, alangkah baiknya BSI Sokaraja mampu mempertahankan kinerja karyawan dengan cara tetap memenuhi tujuan karyawan dengan meningkatkan karir dan karyawan tersebut akan membantu memenuhi tujuan BSI Sokaraja yaitu meningkatkan mutu perusahaan. 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 *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa mendapatkan sampel yang lebih banyak lagi dan menggunakan variabel tambahan lain agar data yang diperoleh lebih baik.



### DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, H. (2021). Teori Bank Syariah. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 2(1), 67–83.
- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh kejenuhan kerja (burnout) terhadap kinerja karyawan bagian operator di pt pln (persero) unit pelaksana pengendalian pembangkit jambi unit layanan pusat listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193-201.
- Amalia, R. N., Dianingati, R. S., & Annisaa', E. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9–15.
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K. (2023). konsep umum populasi dan sampel. *Jurnal Akuntansi*. 14(1), 15–31.
- Bustami, T., & Heryanto, J. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prioritas Cabang Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 368–377.
- Fa,iqur M., Sugi, L., & Ningsih, R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik, *Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 209–222.
- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., Etmy, D (2019). Uji normalitas data omzet bulanan pelaku ekonomi mikro desa senggigi dengan menggunakan skewness dan kurtosis, *Jurnal Varian*, 2(1), 31-37.
- Hanafi, A., Adam, M., & Aprideni, I. (2018). The Effect of Person-Organization Fit (P-O Fit) and Job Satisfaction on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variables at Bukit Asam Medika Hospital, Tanjung Enim. *International Journal of Education and Research*, 6(11), 103–114.

- Harahap, S. F., Tirtayasa, S., (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hawa, S. D., Raharja, M. C., & Rianto, S. (2023). Pengaruh Transformasi Digital Terhadap Keberlanjutan Bisnis UMKM Batik Banyumas Melalui Kinerja Pemasaran Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Peradaban*, 4(1), 40-44.
- HERMAWAN, H., THAMRIN, H. M., & SUSILO, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097.
- Hidayatinnisa', N. (2023). Analisis Quality of Work Life Dan Employee Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 3(2), 73-79
- Irma, & Yusuf. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Janah, F. F., & Raharja, M. C. (2023). The Effect of Religiosity, Literacy and Perception Levels on Students Interest in Saving in Islamic Banking. *Indonesian Journal of Islamic Business and Economics*, 5(1), 15-26.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). *Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT "X" & Subsidiary*. 3(1).
- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9.
- Miftakhul Jannah. (2020). Perekonomian Orangtua Anak Berkebutuhan Khusus Terhadap Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus. *SPECIAL : Special and Inclusive Education Journal*, 1(1), 49–58.
- Mohammad Yusuf, & Reza Nurul Ichsan. (2021). Analysis of Banking Performance in The Aftermath of The Merger of Bank Syariah Indonesia in Covid 19. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(2), 472–478.
- Ningsih, S., & Dikalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*,

1(1),43–53.

Pratama, I., & Ernawati, F. Y. (2020). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Karyawan Cv Jaya Lestari. *Jurnal Management* 4(1), 33-42.

Purwanto, A. (2022). The role of transformational leadership and organizational citizenship behavior on SMEs employee performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*.

Purwanto, A. (2019). The Role of Transformational Leadership and Commitment Organizational on Organizational Citizenship Behavior: Psychological .... *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(5), 39–45.

Rahmawati, N. (2021). Analisis Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Kinerja Karyawan Bni Syariah, *Jurnal Ekonomi dan bisnis* 5(4), 24-29.

Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N., Studi, P., Sipil, T., Ibn, U., & Bogor, K. (2021). *Bus Transjabodetabek Dengan Metode Uji Asumsi Klasik*. 1(1).

Sari Pascariati Kasman, P. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.

Setyawati, S. M., & Raharja, M. C. (2018). Trust dimensions model in creating loyalty stage for service consumers of Sharia rural banking.

Shafrani, Y. S., Wahyuningtyas, I. P., & Farida, S. (2022). Analisis Pemetaan Profil Budaya Organisasi Pada Pt Bsi, Tbk Pasca Merger. *Studia Economica : Jurnal Ekonomi Islam*, 8(2), 281.

Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132.

Sulasih, S. (2019). Analisis Kinerja Keuangan pada Primer Koperasi Pegawai Universitas Pembangunan Nasional Yogyakarta. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 191–212.

Susilowati, A., & Rozak, H. A. (2022). The Influence Of Person Organizational Fit (Po Fit) And Compensation On Ocb (Organization Citizenship Behavior) With Moderation Of Organizational Culture. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4).

- Syaifudin, A., Kirana, K. C., & Septiarini, E. S. (2021). Analisis Impresi Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Bank Bantul). *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 9(1), 49–59.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Tumigolung, R., Sepang, J. L., & Hasan, A. B. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri Di Manado Effect of Organizational Culture, and Employee Commitment on Pt. Bank Mandiri in Manado. *4106 Jurnal EMBA*, 7(3), 4106–4115.
- Utami, H. T. (2018). Pengaruh Pengetahuan Pemilik, Skala Usaha, dan Umur Usaha terhadap Keberhasilan Kinerja Usaha dengan Penggunaan Informasi Akuntansi sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Pemilik Usaha UKM Makanan Khas di Kabupaten Banyumas). *El-Jizya : Jurnal Ekonomi Islam*, 6(1), 23–48.
- Qalati, S. A., Zafar, Z., Fan, M., Limón, M. L. S., & Khaskheli, M. B. (2022). Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model. *Heliyon*, 8(11).
- Wahida, A. (2019). Pengaruh Person Envirotmen Fit Dan Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2).
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896–2910.
- Waworuntu, D. U., Lopian, S. L. H. V. J., & Pandowo, M. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at BETA BERLIAN MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 643.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yosanti, F., & Kasmita, K. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(2), 64–67.

Zulfa, D. S., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang. *14*(1).



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian

#### Untuk Karyawan

### KUISISIONER PENELITIAN

#### “Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior dan Burnout terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja“

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja

Dengan Hormat,

Dengan ini saya Lita Arof NIM. 2017202024 memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu dalam pengisian kuisisioner ini guna mengumpulkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsi program studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Daftar pernyataan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian. Oleh karena itu, jawaban yang tepat sangat diharapkan untuk selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi penelitian yang dilakukan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terimakasih.

#### A. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi kuisisioner, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang paling tepat sesuai dengan persepsi dan fakta yang anda alami.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah, kemudian beri tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai.
5. Penilaian dari kuisisioner dapat dilakukan menurut skala  
1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

## B. Identitas Responden

1. Jabatan : .....
2. Jenis Kelamin : .....
3. Usia : .....
4. Jabatan : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Pendidikan terakhir : .....
7. Status : .....

### 1. *Person Organization Fit*

#### a. *Kesesuaian nilai/Value congruence*

No	Pertanyaan/Pernyataan	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					

#### b. *Kesesuaian Tujuan/Goal congruence*

3	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini					
4	Tujuan saya sama dengan tujuan perusahaan ini yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan					

#### c. *Pemenuhan kebutuhan karyawan/employee need fulfillment*

5	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang saya miliki					
6	Saya mendapatkan fasilitas yang mendukung saya dalam bekerja					

**d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian/culture personality congruence**

7	Budaya kerja sama dalam sebuah tim dinilai dan dihargai disini					
8	Kepribadian saya sesuai dengan lingkungan tempat saya bekerja					

**2. Organizational Citizenship Behavior**

**a. Kepedulian tinggi/Altruisme**

9	Saya membantu karyawan lain yang berkaitan dengan tugas					
10	Saya membantu karyawan lain dengan sukarela					

**b. Kesopanan/Courtesy**

11	Saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan					
12	Saya memperhatikan nasihat dari karyawan lain dalam mengambil keputusan					

**c. Sifat Sportif/Sportmanship**

13	Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan					
14	Saya bekerja dengan disiplin					

**d. Mendahulukan kepentingan organisasi/Civic virtue**

15	Saya tidak menghabiskan waktu dengan hal-hal yang tidak perlu					
16	Saya memberi saran dan membangun atau memperbaiki efektifitas kerja					

**3. Burnout**

**a. Perasaan kelelahan emosional/Emotional Exhaustion**

17	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi					
----	--	--	--	--	--	--

18	Saya merasa pekerjaan ini membuat Lelah secara fisik dan mental					
19	Saya merasa frustrasi melakukan pekerjaan ini					
20	Setiap hari saya merasa lelah karean harus menghadapi hari untuk bekerja					

**b. Depersonalisasi dan sinisme/Depersonalization and cynism**

21	Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan					
22	Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya					
23	Saya tidak mudah memahami perasaan rekan kerja saya					
24	Saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja					

**c. Penurunan pencapaian personal/Lack of personal accomplishment**

25	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan					
26	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
27	Dalam bekerja, sya merasa tidak memberikan kontribusi positif terhadap orang lain					
28	Saya kurang bersemangat meskipun saya dekat dengan rekan kerja saya					

**4. Kinerja Karyawan**

**a. Kualitas/Quality**

29	Beban pekerjaan telah disesuaikan sesuai yang diharapkan					
30	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					

**b. Kuantitas/Quantity**

31	Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja					
----	---	--	--	--	--	--







17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60





X1.6	Pearson Correlation	.743**	.550*	.550*	.593**	.644**	1	.253	.402	.771**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.018	.018	.010	.004		.310	.098	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.7	Pearson Correlation	.372	.495*	.495*	.523*	.305	.253	1	.777**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.128	.037	.037	.026	.218	.310		<,001	.003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X1.8	Pearson Correlation	.570*	.636**	.636**	.766**	.484*	.402	.777**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.014	.005	.005	<,001	.042	.098	<,001		<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18
POFI T	Pearson Correlation	.813**	.842**	.842**	.862**	.680**	.771**	.653**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	.002	<,001	.003	<,001	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	OCB
X2.1 Pearson Correlation	1	.798**	.798*	.556*	.570*	.124	.267	.447	.535*	.749**



X2.6	Pearson Correlation	.124	.269	.269	.372	.523*	1	.862**	.721**	.564*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.624	.281	.281	.128	.026		<,001	<,001	.015	.003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.7	Pearson Correlation	.267	.396	.396	.267	.396	.862**	1	.837**	.679**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.284	.104	.104	.284	.104	<,001		<,001	.002	.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.8	Pearson Correlation	.447	.561*	.561*	.447	.561*	.721**	.837**	1	.837**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.063	.016	.016	.063	.016	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X2.9	Pearson Correlation	.535*	.670**	.670*	.535*	.670**	.564*	.679**	.837**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.022	.002	.002	.022	.002	.015	.002	<,001		<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

## Correlations

		X3 .1	X 3.2	X 3.3	X 3.4	X 3.5	X 3.6	X 3.7	X 3.8	X 3.9	X 3.10	X 3.11	X 3.12	X 3.13	X 3.14	X 3.15	X 3.16	X 3.17	X 3.18	BURNOUT
X3.1	Pe ars on Co rrel ati on	1	.4 47	.3 50	1. 00 0**	.3 25	.4 47	.4 33	.3 25	.5 75 *	.4 84 *	.3 50	.5 75 *	.4 84 *	.5 55 *	.2 09	.3 05	.3 05	.5 75 *	.643**
	Sig . (2- tail ed)		.0 63	.1 54	<, 00 1	.1 88	.0 63	.0 73	.1 88	.0 13	.0 42	.1 54	.0 13	.0 42	.0 17	.4 05	.2 18	.2 18	.0 13	.004
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.2	Pe ars on Co rrel	.4 47	1	.8 94 **	.4 47	.8 94 **	1. 00 0**	.7 98 **	.8 94 **	.6 71 **	.5 70 *	.4 47	.6 71 **	.5 70 *	.3 72	.5 35 *	.6 20 **	.6 20 **	.6 71 **	.889**

	ati on																			
	Sig. (2- tail ed)	.0 63		<, 00 1	.0 63	<, 00 1	<, 00 1	<, 00 1	<, 00 1	.0 02	.0 14	.0 63	.0 02	.0 14	.1 28	.0 22	.0 06	.0 06	.0 02	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.3	Pe ars on Co rrel ati on	.3 50	.8 94 **	1	.3 50	.8 00 **	.8 94 **	.7 14 **	.8 00 **	.5 50 *	.4 33	.3 25	.5 50 *	.6 63 **	.4 44	.5 98 **	.4 44	.4 44	.5 50 *	.791**
	Sig. (2- tail ed)	.1 54	<, 00 1		.1 54	<, 00 1	<, 00 1	<, 00 1	<, 00 1	.0 18	.0 73	.1 88	.0 18	.0 03	.0 65	.0 09	.0 65	.0 65	.0 18	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.4	Pe ars on	1. 00 0**	.4 47	.3 50	1	.3 25	.4 47	.4 33	.3 25	.5 75 *	.4 84 *	.3 50	.5 75 *	.4 84 *	.5 55 *	.2 09	.3 05	.3 05	.5 75 *	.643**









	ati on																			
	Sig. (2- tail ed)	.1 54	.0 63	.1 88	.1 54	.1 54	.0 63	.3 07	.1 54	<, 00	<, 00	<, 00	.0 03	.0 65	.8 14	.4 40	.4 40	<, 00	.004	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
X3.12	Pe ars on Co rrel ati on	.5 75 *	.6 71 **	.5 50 *	.5 75 *	.5 75 *	.6 71 **	.4 84 *	.5 75 *	1. 00 0**	.8 92 **	.7 75 **	1 92 **	.8 93 **	.6 29	.3 44	.4 44	.4 00 0**	.893**	
	Sig. (2- tail ed)	.0 13	.0 02	.0 18	.0 13	.0 13	.0 02	.0 42	.0 13	<, 00	<, 00	<, 00	<, 00	.0 01	.1 83	.0 65	.0 65	<, 00	<,001	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	
X3.13	Pe ars on	.4 84 *	.5 70 *	.6 63 **	.4 84 *	.4 84 *	.5 70 *	.4 03	.4 84 *	.8 92 **	.7 66 **	.6 63 **	.8 92 **	1 77 **	.7 96	.3 69	.2 69	.2 69	.8 92 **	.805**



X3.15	Pe ars on Co rrel ati on	.2 09	.5 35*	.5 98**	.2 09	.4 78*	.5 35*	.4 26	.4 78*	.3 29	.1 22	.0 60	.3 29	.3 96	.5 64*	1	.8 62**	.8 62**	.3 29	.594**
	Sig . (2- tail ed)	.4 05	.0 22	.0 09	.4 05	.0 45	.0 22	.0 78	.0 45	.1 83	.6 30	.8 14	.1 83	.1 04	.0 15		<, 00 1	<, 00 1	.1 83	.009
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.16	Pe ars on Co rrel ati on	.3 05	.6 20**	.4 44	.3 05	.5 55*	.6 20**	.4 95*	.5 55*	.4 44	.2 69	.1 94	.4 44	.2 69	.4 46	.8 62**	1	1. 00 0**	.4 44	.666**
	Sig . (2-	.2 18	.0 06	.0 65	.2 18	.0 17	.0 06	.0 37	.0 17	.0 65	.2 81	.4 40	.0 65	.2 81	.0 63	<, 00 1		<, 00 1	.0 65	.003

	tail ed)																			
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.17	Pe ars on Co rrel ati on	.3 05	.6 20 **	.4 44	.3 05	.5 55 *	.6 20 **	.4 95 *	.5 55 *	.4 44	.2 69	.1 94	.4 44	.2 69	.4 46	.8 62 **	1. 00 0**	1	.4 44	.666**
	Sig . (2- tail ed)	.2 18	.0 06	.0 65	.2 18	.0 17	.0 06	.0 37	.0 17	.0 65	.2 81	.4 40	.0 65	.2 81	.0 63	<, 00 1	<, 00 1		.0 65	.003
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
X3.18	Pe ars on Co rrel ati on	.5 75 *	.6 71 **	.5 50 *	.5 75 *	.5 75 *	.6 71 **	.4 84 *	.5 75 *	1. 00 0**	.8 92 **	.7 75 **	1. 00 0**	.8 92 **	.6 93 **	.3 29	.4 44	.4 44	1	.893**

	Sig. (2-tailed)	.013	.002	.018	.013	.013	.002	.042	.013	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.001	.183	.065	.065		<.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
BURNOUT	Pearson Correlation	.643**	.889**	.791**	.643**	.778**	.889**	.726**	.795**	.893**	.740**	.893**	.805**	.685**	.594**	.666**	.666**	.893**		1
	Sig. (2-tailed)	.004	<.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.009	.003	.003	.003	<.001	
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	KINERJA
Y.1	Pearson Correlation	1	.645**	.670**	.645**	.403	.523*	.892**	.299	.777**	1.000*	.777*	.645**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.004	.002	.004	.097	.026	<,001	.229	<,001	<,001	<,001	.004	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y.2	Pearson Correlation	.645**	1	.756**	.500*	.500*	.351	.553*	.403	.877**	.645**	.614*	.500*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.004		<,001	.035	.035	.153	.017	.097	<,001	.004	.007	.035	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y.3	Pearson Correlation	.670**	.756**	1	.756**	.756**	.564*	.598**	.670**	.862**	.670**	.862*	.756**	.899**



Y.6	Pearson Correlation	.523*	.351	.564*	.877**	.614**	1	.444	.523*	.446	.523*	.723*	.877**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.026	.153	.015	<.001	.007		.065	.026	.063	.026	<.001	<.001	<.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y.7	Pearson Correlation	.892**	.553*	.598**	.553*	.316	.444	1	.433	.693**	.892**	.693*	.553*	.777**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.017	.009	.017	.201	.065		.073	.001	<.001	.001	.017	<.001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y.8	Pearson Correlation	.299	.403	.670**	.645**	.886**	.523*	.433	1	.523*	.299	.523*	.645**	.693**



Y.11	Pearson Correlation	.777**	.614**	.862**	.877**	.614**	.723**	.693**	.523*	.723**	.777**	1	.877**	.915**
	Sig. (2-tailed)	<,001	.007	<,001	<,001	.007	<,001	.001	.026	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
Y.12	Pearson Correlation	.645**	.500*	.756**	1.000*	.750**	.877**	.553*	.645**	.614**	.645**	.877*	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.004	.035	<,001	<,001	<,001	<,001	.017	.004	.007	.004	<,001		<,001
	N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
KINERJA	Pearson Correlation	.841**	.742**	.899**	.895**	.767**	.754**	.777**	.693**	.862**	.841**	.915*	.895**	1

Sig. (2- tailed )	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	.001	<,001	<,001	<,001	<,001	
N	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

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

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



#### Lampiran 4: Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

PO-FIT

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	8

OCB

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	9

BURNOUT

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	18

KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	12

#### Lampiran 5 : Hasil Output SPSS Uji Rank Spearman

Correlations							
			POF	OCB	BURNOUT	KINERJA	
Spearman's rho	POF	Correlation Coefficient	1.000	.555*	-.557*	.558*	
		Sig. (2-tailed)	.	.017	.016	.016	
		N	18	18	18	18	
	OCB	Correlation Coefficient	.555*	1.000	-.096	.914**	
		Sig. (2-tailed)	.017	.	.704	.000	
		N	18	18	18	18	
			Correlation Coefficient	-.557*	-.096	1.000	-.121

	BURNO	Sig. (2-tailed)	.016	.704	.	.631
	UT	N	18	18	18	18
	KINERJA	Correlation Coefficient	.558*	.914**	-.121	1.000
		Sig. (2-tailed)	.016	.000	.631	.
		N	18	18	18	18

### Lampiran 9: Dokumentasi Penelitian



PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

## Lampiran 10 : Surat Keterangan Tealah Melaksanakan Penelitian

### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Taufick Nur Syamsi

Jabatan : Branch Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Lita Arof

NIM : 2017202024

Prodi : Perbankan Syariah

Alamat : Samong, Ulujami, Pemalang

Adalah mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, yang telah melaksanakan penelitian di tempat kami BSI KCP Banyumas Sokaraja sejak tanggal 24 November 2023 sampai dengan 14 Juni 2024 dalam rangka penelitaian skripsi dengan judul "Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja".

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya untuk digunakan seperlunya bagi pihak yang berkepentingan.

Banyumas, 14 Juni 2024



Taufick Nur Syamsi

## Lampiran 11 : Surat Kelulusan Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

### SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 886/Un.19/FEBl.J.PS/PP.009/5/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Lita Arof  
NIM : 2017202024  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Pembimbing Skripsi : H. Kholilur Rahman, Lc., M.A.  
Judul : Pengaruh Person Organization Fit, Organizational  
Citizenship Behavior dan Burnout terhadap kinerja  
karyawan BSI KCP Banyumas Sokaraja

Pada tanggal 20 Mei 2024 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan **LULUS**, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 21 Mei 2024  
Koord. Prodi Perbankan Syariah

Hastin Tri Utami, S.E., M.Si.,Ak.  
NIP. 19920613 201801 2 001

**Lampiran 12 : Surat Kelulusan Ujian Komprehensif**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

**SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPREHENSIF**

Nomor: 1172/Un.19/FEBI.J.PS/PP.009/6/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Lita arof  
NIM : 2017202024  
Program Studi : Perbankan Syariah

Pada tanggal 18 Juni 2024 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **73 / B**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk mendaftar ujian munaqasyah.

Purwokerto, 19 Juni 2024  
Koord. Prodi Perbankan Syariah



Hastin Tri Utami, S.E., M.Si., Ak.  
NIP. 19920613 201801 2 001

### Lampiran 13 : Sertifikat-Sertifikat





# Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0373/K.LPPM/KKN.52/09/2023

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **LITA AROF**  
NIM : **2017202024**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-52 Tahun 2024,  
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **87 (A)**.



*Certificate Validation*



SAIFUDDIN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama : Lita Arof
2. NIM : 2017202024
3. Tempat/ Tgl. Lahir : Pemalang, 22 Agustus 2002
4. Alamat Asal : Samong,Ulujami Pemalang, Jawa Tengah
5. Alamat Domisili : Purwanegara, Purwokerto Utara,Banyumas
6. Nomor HP/ WA Aktif : 082137431262
7. Email : vaniaatta042@gmail.com
8. Nama Orang Tua
  - Ayah : Carubi
  - Ibu : Kartiri

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
  - a. TK/PAUD : RA Hadirul Ulum Tasikrejo, Pemalang
  - b. SD/MI : MI Hardirul Ulum Tasikrejo, Pemalang
  - c. SMP/MTs : MTS Walisongo Ulujami, Pemalang
  - d. SMA/SMK/MA : SMA Unggulan PMS Kendal
  - e. Perguruan Tinggi : UIN SAIZU Purwokerto
2. Pendidikan Non-Formal
  - a. PonPes Modern Selamat Kendal
  - b. PPM El-Mumtaz Purwokerto

### C. Pengalaman Organisasi

1. PMR WIRA SMA unggulan PMS Kendal
2. KMPS FEBI UIN SAIZU
3. KSEI FEBI UIN SAIZU