

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk KCU
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan syariah*

Oleh

**MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk KCU
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan syariah*

Oleh

**MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023

**PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT*,
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK MUAMALAT
INDONESIA, Tbk KCU
PADANGSIDIMPUAN**



SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan syariah*

Oleh:

**MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

PEMBIMBING I

Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI
HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **MANJA AGUSTINA MUNTHE**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, 27 Juli 2023

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan
Ahmad Addary Padangsidempuan

Di-

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **MANJA AGUSTINA MUNTHE** yang berjudul "**Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PEMBIMBING I



Dr. Budi Gautama Siregar, S. Pd., M.M
NIP. 19790720 201101 1 005

PEMBIMBING II



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 18 401 00129
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 27 Juli 2023

Saya yang Menyatakan,



MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 18 401 00129
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: “Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan” Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 27 Juli 2023

Yang menyatakan



MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 18 401 00129
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Paadangsidempuan

Ketua

Sekretaris

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E.
NIDN. 2027029303

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

Anggota

Muhammad Wandisyah R Hutagalung, M.E.
NIDN. 2027029303

Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M.
NIP. 19790720 201101 1 005

Ferry Alfadri, M.E.
NIDN. 2028099401

Ananda Anugrah Nasution, M.Si.
NIDN. 0117109102

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 30 November 2023
Pukul : 09.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 68,25 (C)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,50
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nuridin KM. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Paadangsidimpuan

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 18 401 00129

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Perbankan Syariah

Padangsidimpuan, 21 Desember 2023
Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM : 18 401 00129
Judul Skripsi : Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan belum terealisasi dengan baik. Artinya pencapaian target kerja pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan masih rendah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *person organization fit, organizational citizenship behavior* dan *burnout* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui suatu pengaruh *person organization fit, organizational citizenship behavior* dan *burnout* secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan. Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia/insani. Sehubungan dengan hal itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan, *person organization fit, organizational citizenship behavior* dan *burnout*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Instrumen pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel 17 responden yang diambil dari seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU padangsidimpuan. Adapun uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial PO-fit memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, OCB tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji parsial pada variabel PO-fit yang mendapatkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel adalah $2,457 > 1,770$ dengan nilai sig. 0,05, variabel OCB mendapatkan perbandingan t-hitung dengan t-tabel $0,639 < 1,770$ dengan nilai sig. 0,05, dan *burnout* mendapatkan perbandingan nilai t-hitung dengan t-tabel $0,855 < 1,770$ dengan nilai sig. 0,05. Penelitian ini juga menjelaskan ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 55,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

ABSTRACT

*Name : MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM : 18 401 00129
Thesis Title : The Effect of Person Organization Fit, Organizational
Citizenship Behavior, and Burnout on Employee Performance
of PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU
Padangsidempuan.*

Employee performance at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan has not been well realized. This means that the achievement of work targets at PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan has not been maximized and shows that employee performance is still low. The formulation of the problem in this study is whether there is a partial and simultaneous influence of person organization fit, organizational citizenship behavior and burnout on the performance of PT employees. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan. The purpose of this study is to determine an influence of person organization fit, organizational citizenship behavior and burnout partially and simultaneously on the performance of PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan. The discussion in this study is related to management science, especially human resource management. In this regard, the approach taken is theories related to employee performance, person organization fit, organizational citizenship behavior and burnout. This research is a quantitative research using primary data. Data collection instruments are carried out using questionnaires. Sampling in this study used a non-probability sampling technique, namely a saturated sample with a sample of 17 respondents taken from all members of the population, namely employees of PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan. The analytical tests used in this study are validity tests, reliability tests, normality tests, classical assumption tests, t tests and f tests using the help of SPSS version 23. The results of this study show that partially shows that partially PO-fit has a significant positive effect on employee performance, OCB has no effect on employee performance, and burnout has no effect on employee performance. This can be proven by the partial test results on the PO-fit variable which gets a comparison of t-count values with t-tables is $2.457 > 1.770$ with sig values. 0.05, variabel OCB gets a t-count ratio with t-table $0.639 < 1.770$ with sig values. 0.05, and burnout get a comparison of t-count values with t-tables $0.855 < 1.770$ with sig values. 0.05. This study also explained that there are other variables that can affect employee performance by 55.6% obtained from other variables that were not studied in this study.

Keywords : Burnout, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior, Person Organization Fit.

KATA PENGANTAR



Assalāmu'alāikūm Waraḥmatullāhi Wabarakātuh

Syukur Alhamdulillah penelitiucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya yang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan”**. Serta tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin umat yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiaannya dan yang senantiasa dinantikan syafa’atnya di hari Akhir.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

- Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., selaku wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Ibu Dr. Rukiah, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Hj. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
 3. Ibu Sarmiana Batubara, M.A Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
 4. Bapak Dr. Budi Gautama Siregar, S.Pd., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
 5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum selaku Kepala Perpustakaan serta Pegawai Perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
 6. Bapak serta Ibu Dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.

7. Teristimewa saya hanturkan kepada Ayahanda tercinta H. Salamat Munthe dan Ibunda tersayang Hj. Ilo Ritonga, S.Pd yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga Firdaus-Nya.
8. Teristimewa kepada abang saya Muhammad Ginta Munthe, S.P dan Muhammad Ibrahim Munthe serta kakak tercinta saya Nurlina Munthe, S.Pd., M.Si dan Nurfatimah Munthe, M.E, yang selalu menyemangati dan mendorong peneliti selalu semangat dalam menyelesaikan penelitiannya dan tidak lupa untuk paman dan bibi saya, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Serta seluruh keluarga besar peneliti yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat tercinta peneliti, Nurmailan Siregar, Roslinda Tanjung, Fitri Aminah Ritonga, Molly, Zahrotun Nazwah, Rahma Sarita, dan saudara Erwin Sanjaya Hasibuan yang selalu memberikan bantuan, motivasi dan dorongan untuk menyelesaikan penelitian ini, serta rekan-rekan Perbankan Syariah (PS 3), dan seluruh mahasiswa/i angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E. dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita.

10. Terimakasih kepada Bapak Rusdi selaku Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan karena telah memberikan waktu dan kesempatan bagi saya meneliti sehingga berjalan dengan lancar.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Disini peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karena atas karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Harapan Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada diri peneliti. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Padangsidimpuan, 27 Juli 2023

MANJA AGUSTINA MUNTHE
NIM. 18 401 00129

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di 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	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
— /	fathah	A	A
— \	Kasrah	I	I
و —	dommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ي..... ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
ي.....	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
و.....	dommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

- a. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.

- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam siste Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال. Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
- b. Kata sandang yang diikuti hurufqamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERNYATAAN HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Definisi Operasional Variabel	11
E. Perumusan Masalah	14
F. Tujuan Penelitian	14
G. Manfaat Penelitian	15
H. Sistematika Pembahasan	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori	18
1. Kinerja Karyawan	18
a. Pengertian Kinerja Karyawan	18
b. Manfaat Penilaian Karyawan	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	24
e. Kajian KeIslaman Kinerja Karyawan	25
2. <i>Person Organization Fit</i>	27
a. Pengertian <i>Person Organization Fit</i>	27
b. Tujuan Menerapkan <i>Person Organization Fit</i>	28
c. Indikator <i>Person Organizaion Fit</i>	29
d. Kajian KeIslaman <i>Person Organization Fit</i>	30
3. <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
1) Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
2) Manfaat <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Dalam Perusahaan.....	32
3) Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
4) Kajian KeIslaman <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	34
4. <i>Burnout</i>	37

1) Pengertian <i>Burnout</i>	37
2) Faktor-faktor Penyebab <i>Burnout</i>	38
3) Indikator <i>Burnout</i>	39
4) Kajian KeIslaman <i>Burnout</i>	41
5. Hubungan <i>Person Organization Fit</i> terhadap Kinerja.....	43
6. Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja. .	45
7. Hubungan <i>Burnout</i> terhadap Kinerja.	46
B. Penelitian Terdahulu.	47
C. Kerangka Berpikir.....	55
D. Hipotesis.....	56

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
2. Jenis Penelitian.	57
3. Populasi dan Sampel.	58
1. Populasi.	58
2. Sampel.....	58
4. Teknik Pengumpulan Data.	59
1. Wawancara.....	59
2. Kuesioner (Angket).....	60
3. Dokumentasi.	61
5. Uji Instrumen(Validitas dan Reliabilitas).....	62
1. Uji Validitas.	62
2. Uji Reliabilitas.	62
6. Teknik Analisis Data.....	63
1. Analisis Statistik Deskriptif.	63
2. Uji Normalitas.....	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	64
a. Uji Multikolinieritas.....	64
b. Uji Heteroskedastisitas.....	65
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	65
5. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Parsial (Uji t).....	66
b. Uji Simultasn (Uji F).....	67
c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	68

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.....	70
1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.	70
2. Visi dan Misi.	73
3. Struktur Organisasi.....	74
B. Karakteristik Responden Penelitian.	74
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	74
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
C. Uji Validasi dan Relibilitas.....	76

1. Uji Validitas.....	76
2. Uji Reliabilitas.....	78
D. Analisis Data.....	79
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	79
2. Uji Normalitas.....	80
3. Uji Asumsi Klasik.....	81
a. Uji Multikolinieritas.....	81
b. Uji Heteroskedastisitas.....	82
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	83
5. Uji Hipotesis.....	85
a. Uji Parsial (Uji t).....	85
b. Uji Simultasn (Uji F).....	87
c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	88
E. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89
F. Keterbatasan Penelitian.....	94

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	96
B. Implikasi Hasil Penelitian.....	96
C. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Kinerja Karyawan.	2
Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel.	11
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel III.1 Indikator Skor Angket.....	61
Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Kinerja Karyawan.....	61
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	75
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	75
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan PO-Fit.	77
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan OCB.	77
Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan <i>Burnout</i>	78
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan.....	78
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel IV.9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.	80
Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas.	81
Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas.	82
Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.	83
Tabel IV.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
Tabel IV.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).	87
Tabel IV.15 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F).....	88
Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2).	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.	56
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 2	: Daftar Pernyataan Pembimbing Skripsi
Lampiran 3	: Permohonan Surat Pra Riset
Lampiran 4	: Balasan Surat Pra Riset
Lampiran 5	: Permohonan Izin Riset
Lampiran 6	: Balasan Selesai Riset
Lampiran 7	: Dokumentasi Penyebaran
Lampiran 8	: Data Angket
Lampiran 9	: Hasil Olahan Data Penelitian
Lampiran 10	: Tabel r, Persentase Distribusi t, Titik Persentase Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan laporan *The Royal Islamic Strategic Studies Centre (RISSC)* atau MABDA bertajuk *The Muslim 500* edisi 2022, penduduk muslim di Indonesia sendiri mencapai 86,7% atau lebih dari 231,06 juta dari total penduduk Indonesia, yang menyebabkan Indonesia dikatakan sebagai negara mayoritas beragama Islam.¹ BMI sendiri mulai beroperasi secara resmi pada tanggal 1 Mei 1992. Walaupun perkembangannya sedikit terlambat bila dibandingkan dengan negara-negara Muslim lainnya, perbankan syariah Indonesia semakin terus berkembang.

Setiap organisasi, baik besar maupun kecil membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dari keberhasilan suatu organisasi.² Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja.³ Setiap perbankan mempunyai kriteria penilaian kinerja karyawan yang berbeda-beda, melalui penilaian ini dapat diketahui bagaimana tingkat kinerja karyawan dalam setiap unit.

¹Risma Ayu Kinanti, dkk, *Manajemen Bisnis Syariah* (Bandung: CV. Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 227-228.

²Nofinawati, Ahmad Iqmal Tanjung & Irdayani Siregar, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru," *dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, Volume 5, No. 1, Mei 2017, hlm. 109.

³Muhammad Alfani, "Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin," *dalam Jurnal Riset Inspirasi dan Kewirausahaan*, Volume 2, No. 2, September 2018, hlm. 73-74.

Kinerja merupakan sesuatu yang dihasilkan baik dalam kuantitas maupun kualitas setelah menjalankan aktivitas. Kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dan tidak dapat disamakan dengan orang lain namun disandingkan dengan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya.⁴ Tiap-tiap organisasi selalu berupaya untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan. Perusahaan dapat menjalankan fungsinya dengan baik serta dapat mencapai tujuan yang ditetapkan apabila kinerja yang dihasilkan oleh setiap aspek dalam perusahaan dapat bekerjasama dengan baik dan saling mendukung.

Tabel I.1 Kinerja Karyawan 2022

No	Kinerja Karyawan	Target Nasabah	Jan–Mar	Apr–Jun	Jul–Sep	Okt–Des
1	Penagihan	120	71 = 63%	41= 37%	64= 57%	50= 42%
2	Pengajuan lelang	30	8 = 28%	17 =60%	21= 75%	11= 39%
3	Pengajuan Restruktur	75	11 = 13%	19 =23%	17= 20%	56= 67%
4	Ritaksi Jaminan Nasabah	40	26 = 61%	30 =71%	15= 35%	18= 42%

Sumber: PT. Bank Muamalat Padangsidempuan.

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa target nasabah pada setiap bagian kinerja karyawan belum terealisasi dengan baik pada setiap bulannya. Maksudnya realisasi pencapaian target kerja pada PT.

⁴Budi Gautama Siregar, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Padangsidempuan,” dalam *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Volume 3, No. 1, November 2019, hlm. 3.

Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun belum maksimal dan menunjukkan kinerja karyawan masih rendah dan tidak tercapainya target kerja disebabkan oleh tidak adanya hubungan antara tujuan individu dengan perusahaan (P-O Fit), kurangnya kesadaran lebih untuk mengerjakan pekerjaan diluar tugasnya atau memberikan kinerja yang melebihi harapan (OCB), kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stress kerja berkepanjangan (*Burnout*), dan dalam melakukan penjualan masih kurang.

Peneliti melakukan wawancara dengan karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun. Hasil wawancara peneliti dengan bapak Rusdi mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun belum optimal, karena dilihat dari kualitas target nasabah yang masih belum sesuai dengan KIP (*Key Performance Indicator*), kuantitas target nasabah mengalami fluktuasi (naik turun) terkhususnya di bagian *Collection* (penagihan) mengakibatkan adanya kerugian atas angsuran yang tertunggak, ketepatan waktu target nasabah sebelum *deadline* belum maksimal, kurangnya akan pengawasan lapangan dari atasan langsung ke karyawan atas kinerjanya.⁵

Wawancara dengan bapak Azhar mengatakan bahwa:

Penyebab target karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun tidak tercapai diakibatkan, karena kurangnya pemahaman sistem maupun produk. *Background* ilmu memang penting dan itu adalah salah satu nilai plus untuk kita dan yang namanya kuliah itu adalah hanya sebagai tiket untuk masuk ke dunia kerja. Walaupun beliau mendapatkan kendala utama, yaitu sistem diperbankan. Karena di setiap perusahaan itu sudah memiliki sistem, yang dimana sistem itu sudah tertera di komputerisasi di bank tersebut. Dan beliau butuh waktu 3 bulan untuk mempelajari sistem tersebut.⁶

⁵Rusdi, Branch Recovey PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun, *wawancara* (Padangsidimpun, 3 April 2023. Pukul 15.01 WIB).

⁶Azhar, Branch Collection Hybrid PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpun, *wawancara* (Padangsidimpun, 6 Januari 2023. Pukul 9:21 WIB).

Wawancara dengan Ibu Rini mengatakan bahwa:

Penyebab target karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan tidak tercapai diakibatkan kurangnya kesadaran akan membantu sesama rekan kerja, karena membangun hubungan pribadi dengan rekan kerja masih sangat minim. Menurut pengalaman beliau banyaknya karyawan yang tidak sadar akan *benefit* yang didapat dan pentingnya bagi kelangsungan pertumbuhan perusahaan untuk kedepannya.⁷

Wawancara dengan Ibu Amelia mengatakan bahwa:

Penyebab target karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan tidak tercapai diakibatkan oleh *Burnout*. Karena ketika kita mengalami *Burnout* itu pekerjaan yang harusnya selesai dibulan ini ternyata tidak tercapai yang artinya kita tidak mencapai target. Terjadinya *Burnout* sebagian diakibatkan oleh banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan, kurangnya target seperti kurangnya nasabah yang melakukan transaksi dan terakhir masalah pribadi.⁸

Untuk mencapai pertumbuhan tersebut dibutuhkan sumber daya yang tersedia semaksimal mungkin untuk mempertahankan dan memajukan perusahaan, salah satunya yang terpenting sumber daya yang berasal dari manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Profesionalisme dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dengan memperhatikan nilai-nilai pribadi dari karyawan atau disebut dengan *Person Organization Fit*. Perilaku sukarela atau spontan seorang karyawan yang bersifat menolong juga sangat penting dalam pertumbuhan perusahaan atau disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, karena dengan memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang baik maka karyawan akan peduli dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

⁷Rini, RM Funding PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan, wawancara (Padangsidempuan, 9 Januari 2023. Pukul 16.58 WIB).

⁸Amelia, Customer Service PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan, wawancara (Padangsidempuan, 9 Januari 2023. Pukul 16.45 WIB).

Menurut teori Bohlander dan Snell dalam buku Yohanes Arianto Budi Nugroho, Kesesuaian individu pekerjaan (*Person Organization Fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior.⁹ Oleh karena itu variabel ini sangat penting diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja individu sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal antara lain oleh kesesuaian antara individu dengan organisasinya (*Person Organization Fit*) juga kesesuaian individu dengan pemimpinnya. Apabila individu mempunyai kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi tempat dia bekerja maka akan melahirkan dedikasi dan loyalitas yang kuat dari individu tersebut untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya. Organisasi harus mampu melakukan rekrutmen dan pengembangan karyawan sehingga memperoleh individu-individu yang mempunyai nilai dan karakteristik sesuai dengan nilai-nilai organisasi. *Person Organization Fit* (P O Fit) adalah bagian dari faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹⁰

Person Organization Fit adalah suatu metode seleksi yang memperhitungkan kesesuaian antara individu dengan nilai-nilai organisasi dan suatu teknik yang menempatkan proses seleksi sebagai sarana untuk berinteraksi antara organisasi dan individu, dimana kecocokan individu dengan

⁹Yohanes Arianto Budi Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ikatan Penerbit Indonesia, 2020), hlm. 12.

¹⁰Endang Suswati, Suprayitno dan Mohammad Hatta, *Kepemimpinan Entrepreneur Bagi Keberhasilan Organisasi Pendekatan Riset* (Malang: Media Nusa Creative, 2019), hlm. 53-54.

organisasi (*Person Organization Fit*), diperhitungkan dan didefinisikan dengan sederhana. Dalam memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan karakteristik perusahaan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kinerja karyawan.

Jadi terkhususnya untuk *fresh graduate* yang ingin bekerja di bank, yang penting harus punya dasar logika dan pemahaman dasar-dasar ilmu pengetahuan tentang perbankan terlebih dahulu. Ini didapat dari jalur pendidikan formal sampai ke jenjang akademis tertentu. Agar ketika kita pelajari pengetahuan yang baru, kita akan lebih mudah memahaminya. Kemudian setelah itu untuk bagian-bagian tertentu, dipelajari dengan keterampilan atau *skill* yang tertentu. Dipertajam atau diasah lewat pengalaman dan durasi waktu. Sifat keterampilan ini juga kan diperoleh dari *drilling*, latihan berulang-ulang. Misalnya untuk menghitung uang, melobi dan merekrut deposan atau nasabah. Setelah kita berulang kali bertransaksi dan menghadapi dengan berbagai macam nasabah, maka kita akan mendapatkan posisi yang mana sesuai dengan potensi yang kita punya.

Tingkah laku ditempat kerja yang melampaui persyaratan yang ada di suatu perusahaan disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tetapi OCB sering juga disebut sebagai perilaku sukarela atau spontan seorang karyawan yang bersifat menolong. Karyawan dengan tingkat OCB yang baik merupakan salah satu modal yang diperlukan perusahaan karena dengan memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang baik maka karyawan akan peduli

dengan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Selain OCB, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi mental karyawan agar kinerja tetap baik.¹¹

Menurut teori Organ dalam buku Azhar Affandi dkk, OCB merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan.¹² Di dunia pekerjaan sifat egoistis tidak ada gunanya, karena dimanapun kita bekerja dan dimanapun instansinya kita dituntut agar kita mampu bekerjasama dengan orang lain. Itu lah sangat penting menjalin hubungan baik dengan rekan kerja.

Suatu keadaan di mana individu mengalami penurunan produktivitas di tempat kerja yang disebabkan oleh stress kerja yang terus menerus disebut dengan *Burnout*.¹³ *Burnout* sebenarnya merupakan sebuah metafora. Metafora tersebut merujuk pada situasi dimana seseorang mengalami energi yang terkuras. Hal tersebut diibaratkan seperti sebuah lampu yang kekurangan bahan bakar, bisa menyala akan tetapi tidak terlihat terang. Seiring waktu jika keadaan tersebut dibiarkan, pekerja akan mengalami kelelahan dan kehilangan kapasitas untuk memberikan kontribusi *intens* yang kemudian akan memberi dampak tidak baik.

¹¹Nilam Widyarini, *Membangun Hubungan Antar Manusia* (Jakarta: PT Gramedia, 2009), hlm. 81.

¹²Azhar Affandi, Achmad Rozi dan Denok Sunarsi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik* (Banten: Bintang Visitama publisher, 2021), hlm. 133.

¹³Namora Lumongga Lubis, *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik* (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2011), hlm. 44.

Menurut teori Casserley dan Megginson dalam buku Agung Nugroho Adi, *Burnout* adalah suatu kondisi psikologi negatif yang berkembang secara terus-menerus selama beberapa periode atau waktu tertentu oleh seseorang, tetapi seseorang tersebut tidak menunjukkan perilaku indikasi dari penyakit mental. *Burnout* juga suatu gejala multidimensi yang dimanifestasikan melalui kecapaian dan penurunan dalam gairah bekerja dan cenderung menunda pekerjaan, merasa tidak efektif dalam bekerja dan tidak cukup dalam bekerja dan perilaku kontra produktif di tempat kerja.¹⁴

Beberapa penelitian tentang pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan juga sudah dilakukan, tetapi terlihat perbedaan pada penelitian tersebut. Pada penelitian Penelitian Aswin Susanto dan Sherly Rosalina Tanoto, menemukan bahwa PO-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.¹⁵

Penelitian Wa Ode Andriyani Umar, dkk, menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja pegawai.¹⁶ Sedangkan penelitian Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, menemukan bahwa persepsi tentang kecocokan

¹⁴Agung Nugroho Adi, Armanu Thoyib dan Noora Fithriana, *Introduction to Burnout at Workplace* (Malang: UB Press, 2021), hlm. 2.

¹⁵Aswin Susanto dan Sherly Rosalina Tanoto, "Pengaruh *Person- Organization Fit* dan *Organizational Identification* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Meka Adipratama (CARFIX) Semarang," dalam *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume. 7, No. 2, 2019, hlm. 1.

¹⁶Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar dan Wahyuniati Hamid, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai," dalam *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Volume 3, No. 3, Desember 2019, hlm. 98.

pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.¹⁷

Kemudian penelitian Sapta Yulinar Maulidya, dkk, menemukan bahwa OCB, komitmen afektif dan keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹⁸ Sedangkan penelitian Permata Sakti, dkk, menemukan bahwa OCB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.¹⁹

Penelitian Lindu Nils Dopara, menemukan bahwa PO-fit berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.²⁰ Sedangkan penelitian Ollani Vabiola Bangun, dkk, menemukan bahwa PO-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.²¹

Berdasarkan fenomena diatas, menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda-beda, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan maksud untuk mengembangkan studi dari penelitian sebelumnya. Adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Person Organization***

¹⁷Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, “Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin,” dalam *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2, No. 2, September 2018, hlm. 73.

¹⁸Sapta Yulinar Maulidya, Emi Widayah, Riza Avita Lilyani, Dhea Leviana dan Ratih Pratiwi, “*Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Afektif, dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan,*” dalam *Jurnal Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi*, Volume 2, No. 1, Juli 2021, hlm. 1.

¹⁹Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo dan Ake Wihadanto, “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja,” dalam *jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 21, No. 1, April 2020, hlm. 60.

²⁰Lindu Nils Dopara, “Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare),” dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7, No. 3, September 2018, hlm. 263.

²¹Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha & Made Subudi, “Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior,*” dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6, No. 5, Mei 2017, hlm. 2071.

Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti uraikan diatas, maka peneliti menyimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pengarahan dari atasan langsung yang diberikan kepada karyawan dalam melakukan tugas berdampak pada kinerja karyawan
2. Target nasabah kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan belum terealisasi dengan baik.
3. Banyaknya karyawan yang berbeda *background* ilmunya dengan posisi jabatannya.
4. Kinerja karyawan tidak optimal diakibatkan kurangnya kesadaran saling membantu dan menyelesaikan masalah dengan cepat.
5. Adanya hasil ketidak konsistenan hasil penelitian sebelumnya.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas persoalan yang berkaitan dengan *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2), *Burnout* (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan secara operasional terhadap variabel penelitian yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik yang telah diamati oleh peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara tepat terhadap suatu objek atau fenomena, dan definisi operasional juga membantu penelitian untuk memfokuskan pada jenis alat ukur apa yang digunakan peneliti.²² Variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

Tabel I.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku di dalam suatu pekerjaan yang bersangkutan. ²³ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini bagaimana kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Dampak interpersonal e. Efektifitas kerja f. Kebutuhan akan pengawasan	Ordinal
2	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	P-OFit didefinisikan kecocokan antara	a. <i>Value congruence</i> b. <i>Goal congruence</i>	Ordinal

²²Lailatun Sa'adah, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Tambakberas Jombang: LPPM, 2021), hlm. 153.

²³Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Air Langga University Press, 2020), hlm. 4.

		<p>individu karyawan dan organisasi.²⁴ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini Karyawan memiliki kesamaan nilai dengan perusahaan, yang artinya disini yaitu berpengaruh signifikanakah perbedaan jurusan semasa kuliah dengan posisi jabatannya di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.</p>	<p>c. <i>Employee need fulfillment</i> d. <i>Culture personality congruence</i></p>	
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (X₂)</i>	<p>OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja.²⁵ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini bagaimana seorang karyawan memiliki perilaku suka rela atau spontan seorang karyawan yang bersifat menolong untuk peduli dengan kelangsungan hidup di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk</p>	<p>a. <i>Altruism</i> b. <i>Courtesy</i> c. <i>Sportmanship</i> d. <i>Civic virtue</i> e. <i>Conscientiousness</i></p>	Ordinal

²⁴Nuning Nurna Dewi, *Kiat-Kiat Menerjang Kinerja Dosen PTS* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2019), hlm. 93.

²⁵Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm. 4.

		KCU Padangsidempuan.		
4	<i>Burnout</i> (X_3)	<i>Burnout</i> suatu proses psikologi yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak terlepaskan, menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian. ²⁶ Jadi yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu bagaimana produktivitas kerja seorang karyawan apabila mengalami permasalahan yang menimbulkan stres kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.	a. Kelelahan emosi b. Perubahan kepribadian c. Pencapaian pribadi yang rendah	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan?

²⁶Jhon M. Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: ERLANGGA, 2006), hlm. 306.

2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan?
4. Apakah *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dan sekaligus praktis. Manfaat teoritis yang diharapkan dalam penelitian adalah

munculnya pengetahuan baru atau dukungan terhadap pengetahuan sebelumnya. Sesuai dengan pemaparan latar belakang diatas, maka manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti adalah sebagai sarana pengembangan pemikiran dengan mengaplikasikan spekulasi yang ada dan menambah wawasan peneliti khususnya tentang variabel-variabel yang telah digali, dan bertujuan sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa untuk meraih gelar sarjana ekonomi (S.E).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih dalam serta menambah wawasan terutama yang berkaitan dengan topik ataupun permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah sebagai tambahan informasi bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawannya sendiri.

4. Bagi UIN SYAHADA Padangsidempuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau pertimbangan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dan juga dapat digunakan sebagai informasi dan pustaka baik bagi kalangan mahasiswa maupun pihak lain yang berkepentingan.

H. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dari lima dan masing-masing bab terbagi atas beberapa sub dengan rincian:

Bab I Pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah yang berisikan alasan bagi peneliti untuk mengangkat judul dan identifikasi masalah yang harus dibahas. Penelitian ini dibatasi pada 1 *dependent variable* (kinerja karyawan) dan 3 *independent variable* (*person organization fit*, *organizational citizenship behavior* dan *burnout*). Sedangkan untuk rumusan masalah yaitu apakah ada pengaruh *person organization fit*, *organizational citizenship behavior* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah maka akan tercapai tujuan penelitian dan kegunaan penelitian

Bab II Landasan Teori dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori menyangkut *independent variable* dan *dependent variable* sebagai dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan diajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan penelitian. Selain itu bab ini juga berisi tentang hipotesis dan kerangka pikir.

Bab III Metode Penelitian pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian berisi tentang lokasi dan waktu penelitian. Dijabarkan pula jenis penelitian, populasi dan sampel, serta instrument pengumpulan data dari responden. Selanjutnya akan dibahas teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan dari objek penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian pada bab ini membahas isi pokok penelitian dari penelitian yang berisi gambaran umum objek penelitian, visi dan misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan, struktur organisasi, analisis data, dan pembahasan sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pengujian hipotesis.

Bab V Penutup pada bab ini adalah penutup dari keseluruhan isi skripsi yang memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam buku Mohammad Debby Rizani, bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual formance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya).²⁷

Kinerja diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Penelitian lain menjelaskan salah satu faktor peningkatan kinerja adalah rekan kerja. Semakin baik kerja sama satu karyawan dengan karyawan lainnya, maka akan semakin meningkat kinerja mereka.²⁸

Menurut Rifai dan Basri dalam buku Wahyunita Sitinjak, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

²⁷Mohammad Debby Rizani, *Pengelolaan Sanitasi Permukaan Wilayah Perkotaan dengan Pendekatan Reknokratik dan Partisifatif* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm. 49.

²⁸Fajar Nur'aini DF, *Panduan Praktid Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2021), hlm. 11-12.

masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.²⁹

Memiliki karyawan dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan mendorong karyawan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka, dimana kinerja yang mereka hasilkan nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.³⁰ Jadi, jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan

²⁹Wahyunita Sitinjak, dkk., *Kinerja Karyawan "Era Transformasi Digital"* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 2-3.

³⁰Ni Kadek Suryani, dkk., *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Bali: Nilacakra Publishing House, 2020), hlm. 1.

pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

b. Manfaat Penilaian Karyawan

Secara umum, penilaian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf suatu organisasi memiliki berbagai manfaat, baik bagi organisasi maupun untuk karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan terpicunya semangat berkompetisi untuk menjadi lebih baik kedepannya. Salah satunya dengan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.³¹

Penilaian kinerja merupakan sangat perlu dilakukan, tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan karyawan. Dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang tugas, semua layak untuk dinilai yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu.

³¹M. Budiharjo, *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), hlm. 15.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Mangkunegara dalam buku Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) *Ability* (faktor kemampuan)

Secara psikologi, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowlage + skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ *superior*, *very superior*, *gifted*, dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) *Motivation* (faktor motivasi)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya yang menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain, hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola

kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.³²

Faktor yang telah direferensikan disusun sebagai elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan secara khusus. Kemudian ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lebih spesifiknya:³³

(a) *Encouragement* (dorongan)

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

(b) *Ability* (kemampuan)

Kemampuan setiap individu yang berbeda-beda menjadikan

³²Muhammad Abu Wildan dan Lailatus Sa'adah, *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jombang: LPPM, 2021), hlm. 49-50.

³³Akhmad Fauzi dan Rusdi Hidayat, *Manajemen Kinerja* (Surabaya: Air Langga University Press, 2020), hlm. 87.

hasil kerja dari setiap karyawan juga berbeda.

(c) *Need* (kebutuhan)

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

(d) *Expectation of reward* (harapan mengenai imbalan)

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

(e) *Perceptions of reward levels and job satisfaction* (persepsi tingkat imbalan dan kepuasan kerja)

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

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

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, maka sesuai dengan penelitian ini, maka kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu variabel organisasi dan individual. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM pada dasarnya terdiri dari dua faktor, yaitu faktor internal diri karyawan seperti kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepribadian.

Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang karyawan salah satunya ditentukan kecerdasan yang dimilikinya. Faktor yang kedua adalah faktor eksternal, baik yang berasal dari internal organisasi itu sendiri seperti kepemimpinan, iklim organisasi, dan lainnya, maupun dari eksternal organisasi seperti krisis ekonomi dan inflasi.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan diperlukan suatu indikator sebagai berikut:³⁴

1) *Quality* (kualitas)

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

2) *Quantity* (kuantitas)

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

3) *Timeliness* (ketepatan waktu)

Timeliness merupakan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

4) *Cost-effectiveness* (efektivitas biaya)

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

5) *Need for supervision* (kebutuhan akan pengawasan)

³⁴Sisca, dkk., *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 106-107.

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

6) *Interpersonal impact* (dampak antar pribadi)

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

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

e. Kajian KeIslaman Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang atau dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan kewajiban yang dilimpahkan kepadanya. *Performance* atas kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral.³⁵

Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan ridho dari Allah dan mencapai kesejahteraan di dunia seperti yang tertera dalam Al-Qur'an, diantaranya terdapat dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 yang berbunyi:

³⁵Sisca, dkk., *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 3.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ يَمِينٍ وَإِخْلَافُهُ يُحَفِّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
 بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.³⁶

Sebagaimana dikutip oleh Ath-Thabari dalam tafsirnya surah Ar-Ra'd ayat 11 menjelaskan bahwa tidak saja mengetahui sesuatu yang tersembunyi di malam hari dan yang tampak di siang hari, Allah, melalui malaikat-Nya, juga mengawasinya dengan cermat dan teliti. Baginya, yakni bagi manusia, ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga dan mengawasinya secara bergiliran, dari depan dan dari belakangnya. Mereka menjaga dan mengawasinya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah Yang Mahakuasa tidak akan mengubah keadaan suatu kaum dari suatu kondisi ke kondisi yang lain, sebelum mereka mengubah keadaan diri menyangkut sikap mental dan pemikiran mereka sendiri. Dan apabila, yakni andai kata, Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum dan ini adalah hal yang mustahil bagi Allah maka

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Syaamil Al-Qur'an Edisi Khad Madinah* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 250.

tak ada kekuatan apa pun yang dapat menolaknya dan tidak ada yang dapat menjadi pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari bagian ayat tersebut jika dikaitkan dengan kinerja karyawan, maka karyawan harus bekerja secara sungguh-sungguh untuk mendapatkan kinerja yang baik. Kinerja yang bagus juga akan berdampak baik pada perusahaan dimana perusahaan akan memberikan hadiah dari hasil kerja ini untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2. *Person Organization Fit*

a. *Pengertian Person Organization Fit*

PO-fit merupakan konsekuensi dari hubungan antara individu dengan organisasi apabila salah satu pihak dapat memenuhi kebutuhan orang lain yang mana antara individu dengan organisasi memiliki karakteristik yang sama.³⁷ Secara umum P-O Fit adalah kesepadanan nilai-nilai yang ada di organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh karyawannya. Kesesuaian antara individu dengan organisasi akan mempengaruhi perusahaan dalam memilih karyawan dan sebagai pertimbangan karyawan untuk memilih pekerjaan di perusahaan tersebut. Dari teori yang didapatkan, P-O Fit merupakan kesesuaian nilai-nilai dari karyawan dengan nilai-nilai yang ada di perusahaan sehingga keduanya dapat ditarik satu sama lain yang akan

³⁷Benny Hutahayan, *Praktik Kepemimpinan Transformasional di BUMN* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), hlm. 44.

mempengaruhi jalan menuju perekrutan karyawan yang direncanakan dan menetapkan pilihan karyawan untuk memilih pekerjaan.³⁸

Menurut teori Silverthone dalam buku Hartini, ketika nilai-nilai individu dan organisasi sesuai (*congruance*), maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Penelitian lain juga mendukung tentang kesesuaian (*congruancy*) antara individu dan organisasi dengan kinerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *Person Organization Fit* (P-O Fit) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.³⁹

b. Tujuan Menerapkan *Person Organization Fit*

Menurut Bowen dalam buku Hartini menemukan bahwa terdapat manfaat potensial yang dapat diperoleh dengan menerapkan *Person Organization Fit* dalam organisasi, yaitu:

- (a) Pekerja memiliki sikap yang baik (seperti: kepuasan kerja yang tinggi, komitmen organisasi dan semangat kelompok).
- (b) Perilaku individu yang lebih baik (seperti: kinerja lebih baik dan rendahnya *turnover*).
- (c) Memperkuat desain organisasi (seperti: dukungan rancangan kerja dan budaya organisasi).

³⁸Hartini, *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi* (Pekalongan: PT Nasya Expanding Management, 2021), hlm. 5-7.

³⁹Hartini, *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*, hlm. 7.

c. Indikator *Person Organizaion Fit*

Penilaian *Person Organizaion Fit* (P-O Fit) kedalam 4 indikator, yaitu:⁴⁰

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

⁴⁰Luhglatno, *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif* (Jawa Tengah: UKSW, 2021), hlm. 93-94.

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

d. Kajian KeIslaman *Person Organization Fit*

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

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

Artinya : Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sungguh Allah Maha Mengetahui, Maha Teliti.⁴¹

Adapun tafsir Al-Muyassar menjelaskan wahai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kalian dari satu bapak, yaitu Adam dan satu ibu yaitu Hawwa. Maka janganlah merasa lebih utama di antara sebagian kalian atas sebagian yang lain dari sisi nasab. Kami

⁴¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Syaamil Al-Qur'an Edisi Khad Madinah* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 517.

menjadikan kalian berbangsa-bangsa dan bersuku-suku melalui proses berketurunan, agar sebagian dari kalian mengenal sebagian yang lain. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kalian di sisi Allah adalah yang paling bertakwa kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui orang-orang yang bertakwa dan Maha teliti terhadap mereka.

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

3. *Organizational Citizenship Behavior*

1) *Pengertian Organizational Citizenship Behavior*

OCB merupakan tingkah laku dari karyawan di tempatnya bekerja (perusahaan) yang melebihi panggilan tugas. OCB merupakan perilaku dari karyawan yang mau bekerja atau berperilaku melebihi tuntutan dan mau ikut serta berperan dalam kesuksesan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Ada juga teori menyebutkan bahwa OCB merupakan perilaku dari individu yang sangat mendukung keefektifan organisasi yang mana perilaku tersebut merupakan kebebasan yang tidak diakui secara eksplisit dengan sistem *reward*. OCB merupakan perilaku yang

timbul dalam diri individu yang dilakukan secara sukarela yang bukan merupakan bagian dari syarat pekerjaan formal.⁴²

OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya manusia, keinovasian dan keadaptasian, serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, jangka dan pemecahan masalah diantara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.⁴³

Dari teori-teori yang telah disampaikan, OCB merupakan sikap dari individu yang bekerja melebihi apa yang sudah ditetapkan kepadanya yang dilakukan dengan sukarela.

2) Manfaat *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Perusahaan

OCB dapat memberi manfaat pada perusahaan dalam hal:⁴⁴

- (a) Meningkatkan produktivitas rekan kerja.
- (b) Meningkatkan produktivitas manajer.
- (c) Menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.
- (d) Membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok.

⁴²Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, dkk., *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 15-17.

⁴³Siti Masrohatin, *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), hlm. 78.

⁴⁴Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, hlm. 10-13.

- (e) Dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja.
- (f) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
- (g) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.
- (h) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

3) Indikator *Organizational Citizenship Behavior*

Adapun terdapat 5 indikator dari OCB, yaitu:

- (a) *Altruism* (sikap menolong), merupakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
- (b) *Courtesy* (perilaku baik dan sopan), menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
- (c) *Sportsmanship* (sikap sportif dan positif), merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.
- (d) *Civic virtue* (sikap keterlibatan dalam organisasi), menunjukkan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawan pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-

prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi).

- (e) *Conscientiousness* (patuh terhadap aturan), menunjukkan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.⁴⁵

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

4) **Kajian Keislaman *Organizational Citizenship Behavior***

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

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا

⁴⁵Efendi Sianturi, dkk., *Buku Panduan Model Manajemen Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Meningkatkan Kompetensi Penyuluhan Kesehatan Masyarakat* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), hlm. 34-36.

مَنْ رَبَّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
 شَنَاَنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا
 وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
 وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syiar-syiar (kesucian) Allah, 193) jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, 194) jangan (menggangu) hadyu (hewan-hewan kurban) 195) dan qalā'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda),196) dan jangan (pula menggangu) para pengunjung Baitulharam sedangkan mereka mencari karunia dan rida Tuhannya! 197) Apabila kamu telah bertahalul (menyelesaikan ihram), berburulah (jika mau). Janganlah sekali-kali kebencian(-mu) kepada suatu kaum, karena mereka menghalang-halangi dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.⁴⁶

Adapun tafsir Al-Muyassar menjelaskan wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasul-Nya serta menjalankan syariat-Nya, janganlah kalian melewati batasan-batasan Allah dan rambu-rambu-Nya, dan janganlah kalian menghalalkan peperangan di bulan-bulan haram yaitu, Bulan dzulqadah, dzulhijjah, muharram, dan rajab. Dan ketentuan ini berlaku pada permulaan perkembangan Islam. Dan janganlah kalian menghalalkan kehormatan binatang hadyu dan jangan

⁴⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Syaamil Al-Qur'an Edisi Khad Madinah* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 106.

pula binatang-binatang yang leher-lehernya telah dikalungi sesuatu. Hal itu karena mereka meletakkan kalung-kalung berbentuk kuciran-kuciran dari bulu domba atau unta pada batang lehernya sebagai pertanda bahwa binatang-binatang ternak tersebut diperuntukkan sebagai hadyu dan pembawanya adalah orang yang hendak mengerjakan ibadah haji.

Dan janganlah kalian menghalalkan tindakan memerangi orang-orang yang bermaksud mendatangi Masjidil Haram yang mengharapakan dari Allah karunia yang dapat memperbaiki kualitas kehidupan dunia mereka dan mendatangkan keridhaan tuhan mereka. Apabila kalian telah selesai dari ihram kalian, maka halal bagi kalian binatang buruan. Dan janganlah menyeret kalian rasa kebencian kalian terhadap satu kaum gara-gara mereka menghalang-halangi kalian untuk memasuki masjidil haram, sebagaimana yang terjadi pada tahun perjanjian Hudaibiyah, membuat kalian mengabaikan perbuatan adil terhadap mereka. Dan tolong-menolonglah di antara kalian wahai kaum Mukminin, dalam mengerjakan kebaiakan dan ketakwaan kepada Allah. Dan janganlah kalian saling menolong dalam perbuatan yang memuat dosa, maksiat, dan pelanggaran terhadap batasan-batasan Allah, dan waspadalah kalian dari melanggar perintah Allah, karena sesungguhnya Dia amat dahsyat siksaan-NYA

Dari bagian ayat tersebut, Allah telah menganjurkan untuk menolong satu sama lain dalam hal kebajikan. Ayat diatas jika dikaitkan dengan sikap *alturuism* disebuah perusahaan yaitu karyawan diharapkan

memiliki dan meningkatkan kerja sama tim, dimana dalam kerja sama tim harus saling memberikan informasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

4. *Burnout*

1) Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan keadaan dimana individu mengalami penurunan produktivitas di tempat kerja yang disebabkan oleh stress kerja yang terus-menerus. *Burnout* dapat dipicu dengan perasaan gagal, penurunan prestasi, dan menjadi kelelahan karena penggunaan kemampuan diri sendiri secara berlebihan. *Burnout* merupakan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang mana disebabkan karena suasana tempat kerja yang kaku (monoton dan banyak tuntutan), keras, dan sangat menuntut baik secara psikologis maupun secara ekonomi.⁴⁷

Menurut teori Bianchi et al dalam buku Muhammad Ali dkk, *Burnout* terjadi pada orang-orang yang normal bukan pada orang-orang dengan profil kepribadian yang mengalami defisiensi. Sebab-sebab kemunculan *Burnout* ada pada latar institusional, termasuklah latar kerja. Ia berinteraksi dengan faktor individual yang masih dapat di anggap normal, bukannya abnormal. Faktor-faktor organisasional dan situasional secara umum lebih banyak berperan ketimbang faktor individual. Karenanya, upaya untuk mengatasi masalah *Burnout* bukanlah lewat langkah-langkah diagnostik yang menstigmatisasi dan

⁴⁷Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan C.N Pitensah, *Reliosity, Psychological Capital, dan Burnout* (Pekalongan: NEM, 2021), hlm. 7.

cenderung menyalahkan korban. Tetapi pendekatan yang benar adalah pendekatan sosial, walaupun pada akhirnya dirasakan oleh individual.⁴⁸

2) Faktor-faktor Penyebab *Burnout*

Penyebab dari *Burnout* tingginya tingkat keterlibatan atau komitmen terhadap pekerjaan dari karyawan. Hal ini dikarenakan seorang karyawan akan merasakan kelelahan apabila usaha atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tinggi, dan tingkat komitmen tinggi yang mana apabila komitmen karyawan terhadap pekerjaan lebih rendah akan memperendah kemungkinan terjadinya *Burnout*.

Dan terdapat pula lainnya yang menyebabkan *Burnout* yaitu :⁴⁹

- (a) *Neurotisme*, merupakan kecenderungan individu mengalami emosi negatif, kemarahan, kegelisahan, dan ketakutan. Seseorang yang mengalami *neurotisme* seringkali mengalami stress, menafsirkan suatu kejadian sebagai ancaman, emosional yang tidak stabil, cemas, khawatir, dan mudah tersinggung.
- (b) *Ekstraversi*, merupakan kecenderungan individu untuk berpetualang atau mencari hal baru. Dalam hal ini menunjukkan sikap *ekstraversi* merupakan kecenderungan karyawan untuk mencari tahu perusahaan orang lain dan memiliki ketertarikan terhadap perusahaan lain.

⁴⁸Muhammad Ali, dkk, *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi* (Makasar: UPT Unhas Press, 2021), hlm. 64.

⁴⁹Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan C.N Pitensah, *Reliosity, Psychological Capital, dan Burnout*, hlm. 10.

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

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

3) Indikator *Burnout*

Burnout yang terjadi pada karyawan bisa dilihat dari beberapa gejala yang ditunjukkan. Menurut teori Maslach dalam buku L.M Indah Wardani, ada beberapa indikator dari *burnout*, yaitu:

(a) *Emotional Exhaustion* (kelelahan emosional)

Ketika individu merasa emosinya terkuras dan habis. Individu kekurangan energi untuk menghadapi hari lain. Sumber daya emosional individu habis dan tidak ada sumber pengisian.

(b) *Depersonalization* (depersonalisasi)

Ketika individu merasa depresi akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Individu merasa jenuh dengan berbagai tuntutan

sehingga akan mengabaikan permintaan-permintaan yang dituntut oleh pekerjaan.

(c) *Reduced Personal Accomplishment* (penurunan prestasi diri)

Penurunan prestasi diri ditandai dengan tidak pernah puas terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Seseorang merasa tidak yakin tentang kemampuannya untuk berhubungan dengan orang lain sehingga hal ini akan memungkinkan individu membebankan diri dengan sebuah keputusan yang akan menjadi suatu kegagalan.⁵⁰

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

4) **Kajian KeIslaman *Burnout***

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

⁵⁰Laila Meiliyandrie Indah Wardani dan Syifa Ayu Hapsari, *Religiosity, Burnout, dan Work Family Conflict pada Tenaga Kesehatan* (Pekalongan: NEM, 2022), hlm. 18-20.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ق لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ^ق رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا^ج رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا^ج رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا
 مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ^ج وَاعْفُ عَنَّا^ق وَاعْفِرْ لَنَا^ق وَارْحَمْنَا^ق أَنْتَ مَوْلَانَا
 فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ^ع

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”⁵¹

Adapun tafsir Al-Mukhtashar menjelaskan bahwa Allah tidaklah membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya), artinya sekadar kesanggupannya. (Ia mendapat dari apa yang diusahakannya) berupa kebaikan artinya pahalanya (dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya), yakni dosanya. Maka seseorang itu tidaklah menerima hukuman dari apa yang tidak dilakukannya, hanya baru menjadi angan-angan dan lamunan mereka. Mereka bermohon, ("Wahai

⁵¹Departemen Agama Republik Indonesia, *Syaamil Al-Qur'an Edisi Khad Madinah* (Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema, 2007), hlm. 49.

Tuhan kami! Janganlah kami dihukum) dengan siksa (jika kami lupa atau tersalah), artinya meninggalkan kebenaran tanpa sengaja, sebagaimana dihukumnya orang-orang sebelum kami. Sebenarnya hal ini telah dicabut Allah terhadap umat ini, sebagaimana yang telah dijelaskan oleh hadis.

Permintaan ini merupakan pengakuan terhadap nikmat Allah. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat) yang tidak mungkin dapat kami pikul (sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami), yaitu Bani Israel berupa bunuh diri dalam bertobat, mengeluarkan seperempat harta dalam zakat dan mengorek tempat yang kena najis. (Wahai Tuhan kami! Janganlah Kamu pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup) atau tidak kuat (kami memikulnya) berupa tugas-tugas dan cobaan-cobaan. (Beri maafilah kami) atau hapuslah sekalian dosa kami (ampunilah kami dan beri rahmatlah kami) dalam rahmat itu terdapat kelanjutan atau tambahan keampunan, (Engkaulah pembela kami), artinya pemimpin dan pengatur urusan kami (maka tolonglah kami terhadap orang-orang yang kafir."), yakni dengan menegakkan hujah dan memberikan kemenangan dalam peraturan dan pertempuran dengan mereka, karena ciri-ciri seorang maula atau pembela adalah menolong anak buahnya terhadap musuh-musuh mereka.

Dalam ayat ini jika dikaitkan dengan *Burnout* adalah seorang karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai

dengan standar yang telah diberikan karena karyawan tersebut telah dipercaya akan mampu menyelesaikannya. Perusahaan akan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang kesepakatan yang dilakukan antaran karyawan dan perusahaan di awal.

5. Hubungan *Person Organization Fit* terhadap Kinerja

Pemahaman terhadap *Person Organization Fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. P-O Fit menggambarkan hubungan antara tujuan individu dan organisasi, kebutuhan individu dan sistem organisasi atau struktur, kepribadian individu dan iklim organisasi.⁵² Keterkaitan antara dua variabel ini mengungkapkan bahwa kesesuaian individu dan organisasi P-O Fit dengan kinerja memberikan hasil bahwa P-O Fit berhubungan positif dan kuat terhadap kinerja.

Gagasan *Person Organization Fit* (P-O Fit), yaitu kesesuaian anatar nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai individu karyawan, telah banyak dieksplorasi dalam kaitannya dengan aspek internal organisasi seperti komitmen organisasional, identifikasi organisasi, kepuasan kerja, niat untuk meninggalkan organisasi, kesediaan untuk melakukan pekerjaan ekstra dalam organisasi.⁵³

⁵²Hartini, *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*, hlm. 5.

⁵³Hartini, *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*, hlm. 6.

Menurut Tutut Wahyu Fatmasari, dalam penelitiannya bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi P-O Fit, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.⁵⁴

Menurut Mohammad Fa'iqur Rifqi, dalam penelitiannya bahwa variabel *Person Organization Fit* berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif yang dihasilkan adalah semakin tinggi *Person Organization Fit* pada suatu organisasi maka akan semakin meningkat Kinerja Karyawan dalam bekerja.⁵⁵

Bedasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja

Organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan pegawai yang mau melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Apalagi dalam dunia kerja yang dinamis pada saat ini sangatlah kompleks pelaksanaan tugas akan lebih baik dikerjakan oleh tim, fleksibilitas tim sangatlah penting. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang memiliki OCB yang sangat tinggi dalam pelaksanaan tugasnya. Organisasi akan berhasil apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra

⁵⁴Tutut Wahyu Fatmasari, "Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5, No. 4, Oktober 2017, hlm. 6.

⁵⁵Mohammad Fa'iqur Rifqi, "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik," dalam *Jurnal Business and Innovation Management*, Volume 4, No. 2, Mei 2022, hlm. 210.

seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.⁵⁶

Menurut Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijayati, dalam penelitian mereka bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien variabel OCB bernilai positif dimana menunjukkan apabila seorang karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi, maka akan semakin tinggi kinerjanya.⁵⁷

Menurut Mustofa Said dkk, dalam penelitiannya bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui karakter OCB antar karyawan akan saling membantu maka kegiatan yang dipercayakan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan segera dalam pemisahan batas yang telah ditentukan.⁵⁸

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki peranan penting dalam menunjang kinerja organisasi yang mendorong individu untuk bekerja membantu mencapai tujuan organisasi.

7. Hubungan *Burnout* terhadap kinerja

Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu

⁵⁶Enong Rostiawati, *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil* (Pekalongan: NEM, 2022), hlm. 16.

⁵⁷Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9, No. 4, 2021, hlm. 1349.

⁵⁸Mustofa Said, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan," dalam *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Volume 1, No. 2, Desember 2021, hlm. 185.

masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah *Burnout*. Hal ini karena *Burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan.⁵⁹

Menurut Achmad Sani, dalam penelitiannya bahwa *Burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini, variabel *Burnout* ditunjukkan oleh kelelahan emosi dan berkurangnya prestasi personal. Dan pada dasarnya *Burnout* didefinisikan sebagai kehabisan tenaga secara fisik (*depletion*), perasaan tidak berdaya dan putus asa, kelelahan emosional (*emotional drain*) dan munculnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan, prestasi, kehidupan dan terhadap orang lain.⁶⁰

⁵⁹Agung Nugroho Adi, Armanu Thoyib dan Noora Fithriana, *Introduction to Burnout at Workplace*, hlm. 60-61.

⁶⁰Achmad Sani, "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 7, No. 1, 2011, hlm. 11.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *Burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indoneisa Tbk, KCU Padangsidempuan.

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Achmad Sani (Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang, 2011) ⁶¹	Analisis Pengaruh <i>Burnout</i> dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang	<i>Burnout</i> dan Kecerdasan Emosional secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Tutut Wahyu Fatmasari (Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 2017) ⁶²	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan PDAM	PO-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada karyawan.

⁶¹Achmad Sani, "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 7, No. 1, 2011, hlm. 11.

⁶²Tutut Wahyu Fatmasari, "Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5, No. 4, Oktober 2017, hlm. 6.

		Kabupaten Ponorogo	
3	Nofinawati, dkk (IAIN Padangsidempuan, 2017) ⁶³	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru	Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4	Ollani Vabiola Bangun, dkk (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 2017) ⁶⁴	Pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Person-job fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dan OCB, <i>Person organization fit</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, <i>Person-organization fit</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.
5	Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini (Fakultas Ekonomi Uniska MAB Banjarmasin, 2018) ⁶⁵	Pengaruh <i>Person Job Fit</i> dan <i>Person Organization Fit</i> , <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin	Persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

⁶³Nofinawati, Ahmad Iqmal Tanjung & Irdayani Siregar, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru," dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, Volume 5, No. 1, Mei 2017, hlm. 109.

⁶⁴Ollani Vabiola Bangun, Wayan Gede Supartha & Made Subudi, "Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*," dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 6, No. 5, Mei 2017, hlm. 2071.

⁶⁵Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini, "Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin," dalam *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2, No. 2, September 2018, hlm. 73.

6	Lindu Nils Dopara (Jurnal Ilmu Manajemen, 2018) ⁶⁶	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> Dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare)	Kepemimpinan Transformasional memoderasi pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare.
7	Budi Gautama Siregar (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, 2019) ⁶⁷	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Padangsidimpuan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, stress individu terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.
8	Aswin Susanto dan Sherly Rosalina Tanoto (Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Kristen Petra, 2019) ⁶⁸	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> di PT Meka Adipratama (CARFIX) Semarang	PO-fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dan juga ditemukan bahwa <i>Organizational Identification</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

⁶⁶Lindu Nils Dopara, "Pengaruh Person Organization Fit Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare)," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7, No. 3, September 2018, hlm. 263.

⁶⁷Budi Gautama Siregar, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Padangsidimpuan," dalam *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Volume 3, No. 1, November 2019, hlm. 3.

⁶⁸Aswin Susanto dan Sherly Rosalina Tanoto, "Pengaruh Person- Organization Fit dan Organizational Identification Terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Meka Adipratama (CARFIX) Semarang," dalam *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 7, No. 2, 2019, hlm. 1.

9	Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar dan Wahyuniati Hamid (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo, 2019) ⁶⁹	Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keadilan organisasi, komitmen organisasi dan OCB terhadap kinerja pegawai.
10	Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo dan Ake Wihadanto (Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka, 2020) ⁷⁰	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja	Komitmen Organisasional berpengaruh positif tapi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja KSK, sedangkan OCB dan kecerdasan emosional secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK.
11	Mustopa Said, Ayus Ahmad Yusuf dan Robi Awaluddin (Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 2021) ⁷¹	Pengaruh Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan	Komitmen Organisasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.
12	Sapta Yulinar Maulidya, Emi Widayah, Riza Avita Lilyani, Dhea Leviana dan	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> , Komitmen Afektif,	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB), komitmen afektif dan keadilan

⁶⁹Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar dan Wahyuniati Hamid, "Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai," dalam *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Volume 3, No. 3, Desember 2019, hlm. 98.

⁷⁰Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo dan Ake Wihadanto, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja," dalam *jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 21, No. 1, April 2020, hlm. 60.

⁷¹Mustopa Said, Ayus Ahmad Yusuf dan Robi Awaluddin, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan," dalam *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Volume 1, No. 2, Desember 2021, hlm. 185.

	Ratih Pratiwi (Universitas Wahid Hasyim, 2021) ⁷²	dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan	organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Batang.
13	Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijayati (Universitas Negeri Surabaya, 2021) ⁷³	Pengaruh Kecerdasan Emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara signifikan positif Kecerdasan Emosional, <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
14	Mohammad Fa'iqur Rifqi (Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari, 2022) ⁷⁴	Pengaruh <i>Person Organization Fit</i> dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik	<i>Person Organization Fit</i> dan <i>Person Job Fit</i> berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Persamaan penelitian ini dengan Achmad Sani adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut dan lokasi penelitian yang berbeda.

⁷²Sapta Yulinar Maulidya, Emi Widayah, Riza Avita Lilyani, Dhea Leviana dan Ratih Pratiwi, "Organizational Citizenship Behaviour, Komitmen Afektif, dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi*, Volume 2, No. 1, Juli 2021, hlm. 1.

⁷³Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijayati, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9, No. 4, 2021, hlm. 1349.

⁷⁴Mohammad Fa'iqur Rifqi, "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik," dalam *Jurnal Business and Innovation Management*, Volume 4, No. 2, Mei 2022, hlm. 210.

- b. Persamaan penelitian ini dengan Tutut Wahyu Fatmasari adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, menggunakan data primer sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut dan lokasi penelitian yang berbeda.
- c. Persamaan penelitian ini dengan Nofinawati, dkk adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian yang berbeda.
- d. Persamaan penelitian ini dengan Ollani Vabiola Bangun, dkk adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Person Organization Fit* , *Organizational Citizenship Behavior* , menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut, objek penelitian yang berbeda.
- e. Persamaan penelitian ini dengan Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut dan lokasi penelitian yang berbeda.
- f. Persamaan penelitian ini dengan Lindu Nils Dopara adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Person Organization Fit* dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

- g. Persamaan penelitian ini dengan Budi Gautama Siregar adalah sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut, ada beberapa faktor yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang berbeda.
- h. Persamaan penelitian ini dengan Aswin Susanto dan Sherly Rosalina Tanoto adalah sama-sama meneliti tentang *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut, objek dan lokasi penelitian yang berbeda.
- i. Persamaan penelitian ini dengan Wa Ode Andriyani Umar, Ibnu Hajar dan Wahyuniati Hamid adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, menggunakan data primer sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut, ada beberapa faktor yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang berbeda.
- j. Persamaan penelitian ini dengan Permata Sakti, Rossanto Dwi Handoyo dan Ake Wihadanto adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah permasalahan yang ada di perusahaan tersebut, ada beberapa faktor yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang berbeda.

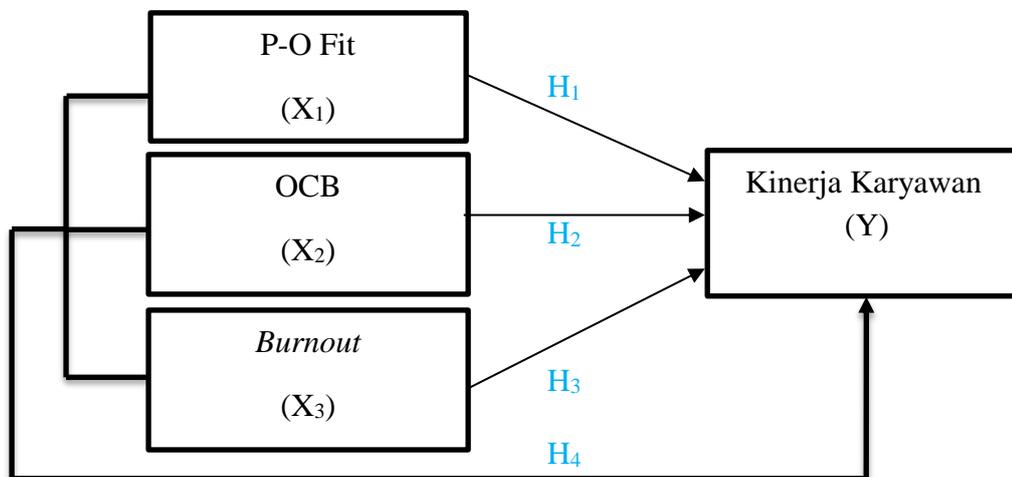
- k. Persamaan penelitian ini dengan Mustopa Said, Ayus Ahmad Yusuf dan Robi Awaluddin adalah sama-sama meneliti tentang Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah ada beberapa faktor yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan, objek dan lokasi penelitian yang berbeda.
- l. Persamaan penelitian ini dengan Sapta Yulinar Maulidya, dkk adalah sama-sama meneliti tentang *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah objek dan lokasi penelitian yang berbeda.
- m. Persamaan penelitian ini dengan Guruh Grahandika dan Dewie Tri Wijayati adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap kinerja karyawan, menggunakan data primer dan menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah ada beberapa faktor yang berbeda dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan lokasi penelitian yang berbeda.
- n. Persamaan penelitian ini dengan Mohammad Fa'iqur Rifqi adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan perbedaannya adalah objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah gambar atau model berupa konsep yang menjelaskan terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lain yang dibuat dalam bentuk skema atau diagram dengan tujuan untuk mempermudah peneliti memahami variabel data yang akan diteliti.⁷⁵ Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout*.

Maka berdasarkan pembahasan tersebut, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan melalui kalimat pertanyaan. Jawaban dikatakan

⁷⁵Abd Rahman Rahim, *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah* (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), hlm. 44.

sementara karena masih lemah kebenarannya belum didasari oleh fakta-fakta empiris yang mendukung dan teori yang relevan yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁷⁶

H₁: Terdapat pengaruh *Person Organization Fit* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

H₂: Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

H₃: Terdapat pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

H₄: Terdapat pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

⁷⁶Husain Usman, *Pengantar Statistika cara mudah memahami statistika Edisi Ketiga* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 115.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan yang beralamat di jalan Baginda Oloan/Jl. Gatot Subroto No.08, Kelurahan, Wek II, Kecamatan. Padangsidimpuan Utara, Kota Padang Sidimpuan, Sumatera Utara 22718. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November 2022 sampai dengan Agustus 2023.

B. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif akan dilakukan dalam penelitian ini. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.⁷⁷

Dalam penelitian ini lebih memusatkan variabel, dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistik serta menggunakan teori yang objektif.⁷⁸ Pada dasarnya penelitian ini melakukan pendekatan melalui angka-angka. Tujuan

⁷⁷Budi Gautama Siregar dan Ali Hardana, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), hlm. 50.

⁷⁸I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), hlm. 12.

penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model matematis dan teoritis dan teori hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan yaitu sebanyak 17 orang.⁸⁰

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya.⁸¹ Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Non Probability Sampling* yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.⁸² Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di

⁷⁹Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 63.

⁸⁰*Data Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCU Padangsidempuan.*

⁸¹Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, hlm. 64.

⁸²Masayu Rosyidah dan Rafiq Fijra, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021), hlm. 130-136.

PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpuan yang berjumlah 17 orang.

D. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan strategi angket untuk pengumpulan informasi. Kuesioner atau sering disebut angket adalah data yang diharapkan untuk menggambarkan mentalitas, keyakinan, perilaku, dan karakteristik dari sampel yang sistem organisasi yang sudah ada bisa mempengaruhinya. Angket pada penelitian ini akan berisikan pertanyaan-pertanyaan logis yang berhubungan dengan penelitian. Motivasi dibalik digunakannya teknik ini adalah untuk mendapatkan data penting dan mendapatkan data yang memiliki legitimasi tinggi karena ditanyakan secara lugas kepada objek penelitian⁸³

Penelitian ini adalah penelitian yang sumber datanya menggunakan pengumpulan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berasal dari karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan, yaitu data yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti yang bersangkutan. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka maupun telepon.⁸⁴ Wawancara dalam penelitian ini

⁸³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: KENCANA, 2017), hlm. 129.

⁸⁴Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan* (Malang: UB Press, 2017), hlm. 52.

adalah dengan mewawancarai karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut Husein Umar teknik kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan atas pertanyaan tersebut.⁸⁵ Jadi kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan untuk diisi oleh responden untuk memperoleh suatu informasi. Angket yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.1 Indakator Skor Angket

No	Jawaban	Nilai
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

Peneliti terhadap responden akan diberikan skor, tiap-tiap pilihan jawaban yang ditentukan. Dalam penyusunan angket, agar tidak keluar dari pembahasan yang diteliti maka peneliti menyusun kisi-kisi angket sebagai berikut:

⁸⁵Setyo Tri Wahyudi, *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*, hlm. 31.

Tabel III.2 Kisi-kisi Angket Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	No. Soal
1	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas biaya e. Kebutuhan akan pengawasan f. Dampak interpersonal	1 2 dan 3 4 5 6 7 dan 8
2	<i>Person Organization Fit</i> (X ₁)	a. <i>Value congruence</i> b. <i>Goal congruence</i> c. <i>Employee need fulfillment</i> d. <i>Culture personality congruence</i>	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X ₂)	a. <i>Altruism</i> b. <i>Courtesy</i> c. <i>Sportmanship</i> d. <i>Civic virtue</i> e. <i>Conscientiousness</i>	1 2 dan 3 4 dan 5 6 7 dan 8
4	<i>Burnout</i> (X ₃)	a. Kelelahan emosi b. Perubahan kepribadian c. Pencapaian pribadi yang rendah	1, 2, dan 3 4, 5, dan 6 7 dan 8

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, dapat berupa gambar, moment, tulisan atau karya dari seseorang. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dapat berbentuk gambar atau foto. Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah peneliti.⁸⁶

⁸⁶Nurhadi, dkk, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Jawa Barat: Media Sains Indonesia, 2021), hlm. 133.

Dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa penelitian ini benar-benar dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

E. Uji Validasi dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Instrumen dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat pengujian validitas dan dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan untuk mengungkap sesuatu. Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tarif signifikann 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel yang di uji valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel yang di uji tidak valid.⁸⁷

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data dan temuan. Artinya bila suatu penelitian dilakukan dengan alat ukur yang sama lebih dari satu kali maka hasil penelitian itu seharusnya sama dan bila tidak sama maka dikatakan perangkat ukur itu tidak reliabel. Uji reliabilitas

⁸⁷Albert Kurniawan Purnomo, *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM Spss* (Surabaya: CV. Jakad Publishing, 2019), hlm. 69.

merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah pernyataan yang dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu variabel. Instrument yang dipakai dikatakan andal jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dikatakan *reliable* dan jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka instrument yang dipakai dalam penelitian ini dapat dikatakan tidak *reliable*.⁸⁸ Uji ini lanjutan dari uji validitas di gunakan peneliti untuk mengukur reliabel atau tidak reliabel.

F. Analisis Data

Analisis data adalah rangkaian kegiatan penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran dan verifikasi data agar sebuah fenomena memiliki nilai sosial, akademis dan ilmiah.⁸⁹ Apabila data sudah terkumpul dari hasil pengumpulan data maka kemudian dilakukan analisis atau pengolahan data.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistika deskriptif merupakan proses transformasi suatu data penelitian agar lebih mudah diinterpretasikan dan dipahami. Uji ini dapat dicari melalui perhitungan mean (rata-rata), median, modus, standar deviasi, dan kemencengan distribusi data.⁹⁰ Uji ini digunakan oleh peneliti untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik variabel penelitian.

⁸⁸Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan Spss* (Jakarta: Guepedia, 2016), hlm. 17.

⁸⁹Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, hlm. 109.

⁹⁰Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, hlm. 111-112.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, *likert*, interval, maupun rasio. Dan penelitian ini digunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.⁹¹ Uji normalitas dilakukan dengan melihat taraf signifikan 5% atau 0,05. sehingga ketentuan uji normalitas yaitu:

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka dinyatakan bahwa data tidak berdistribusi normal.⁹²

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan nilai yang efisien dari persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan metode kuadrat terkecil, maka diperlukan pengujian secara asumsi klasik, pengujian tersebut seperti:

- a. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan agar dapat mengetahui apakah terdapat kolerasi antar variabel bebas pada model regresi. Apabila terjadi kolerasi maka dalam data terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi kolerasi antar dua variabel bebas.

⁹¹Sofiyan Siregar, *Statistik Parametrik dan Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Asara, 2014), hlm. 90.

⁹²Sofiyan Siregar, *Statistik Parametrik dan Penelitian Kuantitatif*, hlm. 245.

Agar dapat mengetahui apakah terjadi multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*.⁹³

- a) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu apabila nilai VIF < dari 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas. Begitupula sebaliknya apabila nilai VIF > dari 0,05 maka terjadi multikolinearitas.
- b) *Tolerance* yaitu apabila nilai *tolerance* < dari 0,05 maka terjadi multikolinearitas. Begitupula sebaliknya apabila nilai *tolerance* > dari 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah ada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan ujinya adalah:

- a) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memiliki signifikansi > 0,05 artinya data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memiliki signifikansi < 0,05 artinya data terjadi heteroskedastisitas.⁹⁴

⁹³Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 139.

⁹⁴Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss*, hlm. 122-123.

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah uji yang digunakan untuk meramalkan keadaan variabel terikat jika dua atau lebih variabel bebas nilainya turun naik (dimanipulasi). Analisis regresi berganda hanya bisa dilakukan jika variabel bebas jumlahnya lebih dari dua.⁹⁵ Adapun variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, dan variabel bebasnya adalah semangat dan kemampuan kerja.

Adapun persamaan regresi yaitu :

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

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{PO-Fit} + \beta_2 \text{OCB} + \beta_3 \text{BO} + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien

PO-Fit = *Person Organization Fit*

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

BO = *Burnout*

e = Error

⁹⁵Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012), hlm. 99-100.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara dari suatu penelitian yang harus diuji kebenarannya. Pengujian hipotesis atau kesimpulan tersebut akan menghasilkan keputusan yang bersifat menerima atau menolak.⁹⁶

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (parsial). Dengan ketentuan $T_{hitung} > T_{tabel}$.⁹⁷ Maka secara parsial variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Nilai Signifikansi:

- a) Jika nilai sig $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).
- b) Jika nilai sig $< 0,05$ maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

2) t hitung

⁹⁶Akhmad Mustofa, *Uji Hipotesis Statistik* (Yogyakarta: Gapura Publishing.com, 2013), hlm. 1-2.

⁹⁷ Ita Rahmayati, dkk, *Faktor Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja* (Jakarta: LPMM), hlm. 65.

- a) Jika nilai $t_{hitung} <$ dari pada t_{tabel} , maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).
- b) Jika nilai $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial (Individu).

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁹⁸ Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu menguji simultan dari regresi secara keseluruhan, pengujian dengan uji F variannya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t).

Kriteria uji F adalah:

- a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima
- b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3) Uji Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinan (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh

⁹⁸Idah Zuhroh dan Faizal Amir, *Ekonometrika* (Malang: Universitas Muhammadiyah Malang, 2021), hlm. 28.

model.⁹⁹ Pengambilan keputusan koefisien dterminasi yaitu: apabila semakin besar (R^2) (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0,05 \leq (R^2) \leq$ bisa diartikan sebagai berikut:

- a) $R^2 = 0,05$ berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak tepat untuk meramalkan Y.
- b) $R^2 = 0,05$ berarti ada hubungan antasra X dan Y atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

⁹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 351.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

1. Sejarah PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

Sejarah dan dasar pemikiran berdirinya BMI Sebelum munculnya gagasan tentang perlunya didirikan bank Islam di Indonesia, para pakar/cendikia Muslim baik yang ada di organisasi keagamaan maupun kalangan perbankan dan perorangan telah melakukan pengkajian tentang bunga bank dan riba. KH.Mas Mansur Ketua Pengurus Muhammadiyah pada tahun 1937 telah mempunyai keinginan untuk berdirinya Bank Islam.

Namun rencana ini gagal kerana ia dianggap membuat ide yang berbau SARA (Suku Ras Antar Golongan) pada saat itu dan khawatir akan mengganggu stabilitas nasional. Majelis tarjuhh Muhammadiyah pada Muktamar di Sidoarjo Jawa Timur tahun 1968 memutuskan bahwa bunga bank yang diberikan oleh bank-bank negara kepada nasabah demikian pula sebaliknya, hukumnya termasuk syubhat atau musytabihat, artinya belum jelas halal/haramnya. Oleh karena itu sesuai dengan petunjuk hadis, kita harus berhati-hati menghadapi masalah-masalah yang masih syubhat itu. Kita baru diperolehkan bermuamalah dengan bank melalui sistem bunga itu sekedarnya, apabila benar-benar dalam keadaan terpaksa atau hajah artinya untuk keperluan yang sangat mendesak.¹⁰⁰

¹⁰⁰<https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tang gal 8 juli 2023, pukul 21:43 WIB.

Untuk menjaga prinsip kehati-hatian bermuamalah dengan bank yang menerapkan bunga tersebut, KH Ketua Majelis Tarjih Muhammadiyah waktu memberikan rambu-rambu bahwa untuk menentukan hukumnya bunga bank harus dipertimbangkan besar kecilnya bunga atau keuntungan siapa yang memperoleh dan untuk siapa keuntungan itu dimanfaatkan.

Bahsul masail Nahdatul Ulama telah menfatwakan bahwa bunga bank itu halal, yang diperkuat dengan pendapat, KH Abdurrahman Wahid bahwa halalnya atau diperbolehkannya umat Islam bermuamalah dengan baik, karena bunga bank pada hakikatnya merupakan pemanfaatan uang. Namun kendatipun bunga bank hukumnya halal/diperoleh dengan wawancara dengan wartawan surat kabar harian Media Indonesia edisi, 27 juli 1990 Ketua Umum pengurus besar NU tetap bercita-cita untuk berdirinya bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip syariat islam di indonesia.¹⁰¹

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya ada dua tahun setelah didirikan bank muamalat berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi perseroan sebagai Bank Syariah pertama dan terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 1990-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan Nasional tergulung oleh pembiayaan bermasalah disegmen korporasi, Bank Muamalat Indonesia pun terimbas dampak krisis.

¹⁰¹<https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 8 juli 2023, pukul 21:51 WIB.

Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, Bank Muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, Namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara.¹⁰²

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan dibuka pada tanggal 03 Juli 2003. Untuk peresmian pada saat itu dibuka secara resmi oleh Dewan Komisaris dari kantor pusat Jakarta beserta rombongan bersama bapak Andi Bukhari Kepala Cabang Medan dan disaksikan oleh Muspida, MUI, Kementerian Agama, Pejabat setempat serta seluruh karyawan yang pada saat itu berjumlah 16 orang.

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan terletak di Jalan Gatot Subroto No. 08. Lokasi ini sangat mudah untuk dijangkau karena tempat kantornya berada pada pusat kota Padangsidimpuan yang terletak pada jalan protokol di samping Horas Bakery dan dekat dengan lokasi perkantoran Polres, Pengadilan Negeri Kota Padangsidimpuan serta 2 Bank Muamalat Indonesia, “Profil Bank Muamalat” <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>, diakses 07 Mei 2018 pukul 09.34 WIB. 41 perkantoran lainnya. Jumlah karyawan pada Cabang Padangsidimpuan saat ini sebanyak 17 orang karyawan, sedangkan jumlah karyawan Kantor Cabang dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) seluruhnya sebanyak 54 orang karyawan. Sedangkan jumlah ATM sebanyak 2 unit.

¹⁰²<https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 8 juli 2023, pukul 21:53 WIB.

PT. Bank Muamalat Indonesia didirikan pada 24 rabiul tsani tahun 1412 H atau 1 November tahun 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia. Dan melalui kegiatan operasinya pada tanggal 27 syawal 1412 H atau tanggal 1 Mei 1992, dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim seIndonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha muslim, pendiri Bank Muamalat Indonesia juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari pembeli saham juga menerima dukungan dari masyarakat, terbukti pembeli saham perseroan senilai Rp. 84 Miliar, pada saat menandatangani akta pendirian perseroan.

2. Visi dan Misi

Visi dan Misi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Padangsidimpuan.

Visi: Menjadi Bank Syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar Bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui ditingkat Regional.

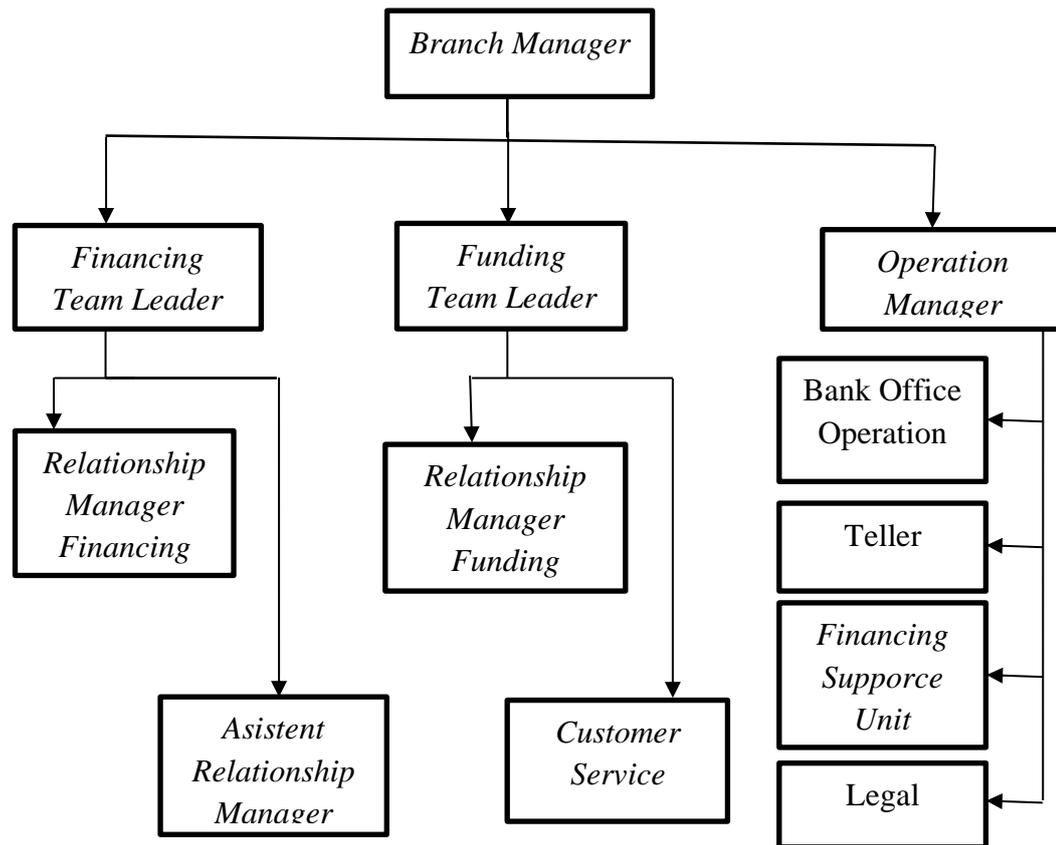
Misi: Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah pertingkatan yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun jabatan di PT. Bank Muamalat

Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan. Dimana dari tingkatan ini kita bisa melihat posisi yang diduduki oleh setiap para karyawan.

Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan



Sumber: PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU. Padangsidempuan.

B. Karakteristik Responden Penelitian

Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan dan yang berjumlah 17 orang. Dari data yang diperoleh telah diklasifikasikan mengenai data responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	7
Perempuan	10
Jumlah	17

Sumber PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan tabel IV.1 Hasil pengolahan data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 41,17%. Sedangkan responden berjenis perempuan yaitu 58,82%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2 Karakteristi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
24	2
25	2
26	2
28	2
33	1
34	1
35	1
36	1
37	1
39	1
43	1
44	1
48	1
Jumlah	17

Sumber PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan tabel IV.2 diatas memperlihatkan bahwa jumlah responden berusia 24, 25, 26, dan 28 tahun yaitu 11,76%. Kemudian jumlah responden yang berusia 33, 34, 35, 36, 37, 39, 43, 44, dan 48 tahun yaitu 5,88%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah
SMA	2
D3	1
S1	12
S2	2
Total	17

Sumber PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan tabel IV.3 pendidikan terakhir dari responden yang terbanyak berada pada pendidikan terakhir S-2 yaitu sebanyak 11,76%, dan untuk pendidikan S-1 yaitu sebanyak 70,58%, yang pendidikannya D-3 berjumlah 5,88%. Kemudian respondennya yang pendidikannya SMA berjumlah 11,76%.

C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Setelah angket disebarakan maka akan diperoleh hasil dari jawaban responden dari setiap pernyataan yang menyangkut tentang variabel yang akan diteliti. Sebelum angket di analisis terlebih dahulu di uji validitas.

Berikut ini hasil uji validitas variabel *person organization fit*:

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan *Person Organization Fit* (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,809	Instrumen valid jika r _{hitung} > r _{tabel} untuk df=n-2=17-2=15 dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,4821	Valid
X1.2	0,587		Valid
X1.3	0,592		Valid
X1.4	0,592		Valid
X1.5	0,841		Valid
X1.6	0,743		Valid
X1.7	0,726		Valid

X1.8	0,766		Valid
------	-------	--	-------

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji validitas variabel *person organization fit* pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel *person organization fit* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *person organization fit* dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan *Organizational Citizenship Behavior (X₂)*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,814	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=17-2=15$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,4821	Valid
X2.2	0,761		Valid
X2.3	0,762		Valid
X2.4	0,569		Valid
X2.5	0,623		Valid
X2.6	0,733		Valid
X2.7	0,761		Valid
X2.8	0,764		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji validitas variabel *organizational citizenship behavior* pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kemampuan kerja dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel *burnout* sebagai berikut:

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan *Burnout (X₃)*

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,778	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=17-2=15$ dengan taraf	Valid
X3.2	0,841		Valid
X3.3	0,666		Valid
X3.4	0,733		Valid

X3.5	0,493	signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,4821	Valid
X3.6	0,606		Valid
X3.7	0,778		Valid
X3.8	0,841		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji validitas variabel *burnout* pada tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel *burnout* memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel *burnout* dinyatakan valid. Sedangkan uji validitas untuk variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,809	Instrumen valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ untuk $df=n-2=17-2=15$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,4821	Valid
Y2	0,587		Valid
Y3	0,592		Valid
Y4	0,592		Valid
Y5	0,841		Valid
Y6	0,743		Valid
Y7	0,726		Valid
Y8	0,766		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan pada tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai variabel kinerja karyawan memiliki nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *cronbach alpha*. Instrumen reliabel jika *cronbach alpha* $> 0,6$. Berikut hasil uji reliabilitas variabel *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, *burnout*, dan kinerja karyawan.

Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
<i>Person Organization Fit</i>	0,855	8	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,849	8	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,864	8	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,855	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV.8 diperoleh kesimpulan bahwa hasil uji reliabilitas variabel *person organization fit* (X_1) diperoleh nilai *cronbach alpha* $0,855 > 0,6$ sehingga variabel *person organization fit* dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, untuk variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) *cronbach alpha* $0,849 > 0,6$ sehingga variabel *organizational citizenship behavior* dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, *cronbach alpha* untuk variabel *burnout* (X_3) $0,864 > 0,6$ sehingga variabel *burnout* dinyatakan reliabel dan dapat diterima. Selanjutnya, *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) $0,855 > 0,6$ sehingga variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

D. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Hasil uji analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan cara mencari *minimum*, *maksimum*, *mean* dan *standard deviation* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PO-Fit	17	24	40	33.00	4.373
OCB	17	22	40	33.24	4.039
BO	17	24	40	33.06	3.864
KK	17	26	40	33.00	3.953
Valid N (listwise)	17				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji analisis statistic deskriptif pada tabel IV.9 menjelaskan bahwa variabel *person organization fit* dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 24, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 33,00 serta nilai simpangan baku 4,373.

Variabel *organizational citizenship behavior* dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 22, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 33,24 serta nilai simpangan baku 4,039.

Variabel *burnout* dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 24, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 33,06, serta nilai simpangan baku 3,864.

Variabel kinerja karyawan dengan jumlah data (N) sebanyak 17 mempunyai nilai terendah 26, nilai tertinggi 40 dan nilai rata-rata 33,00, serta nilai simpangan baku 3,953.

2. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	2.65681788
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.094
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
 - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel IV.10 diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi 0,200. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan adalah sebagai berikut:

Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.675	7.533		.488	.634		
PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029	.885	1.131
OCB	.188	.294	.192	.639	.534	.385	2.597
BO	.259	.303	.253	.855	.408	.397	2.519

- a. Dependent Variable: KK
- Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Hasil uji multikolinearitas pada tabel IV.11 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *person organization fit* (X_1) 0.885 dan nilai *tolerance* untuk variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) adalah 0,385 dan nilai *tolerance* untuk variabel *burnout* (X_3) adalah 0,397 dan sehingga dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari ketiga variabel tersebut adalah lebih $> 0,05$. Nilai VIF dari variabel *person organization fit* (X_1) adalah $1,131 > 0,05$. Nilai VIF dari variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) adalah $2,597 > 0,05$. Nilai VIF dari variabel *burnout* (X_3) adalah $2,519 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari ketiga variabel diatas adalah lebih $> 0,05$. Berdasarkan penilaian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antara *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout*.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas yang telah diolah dengan menggunakan Sparman's rho yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			PO-Fit	OCB	BO	Unstandardized Residual
Spearman's rho	PO-Fit	Correlation Coefficient	1.000	.444	.351	-.036
		Sig. (2-tailed)	.	.074	.168	.891
		N	17	17	17	17
	OCB	Correlation Coefficient	.444	1.000	.640*	.122
		Sig. (2-tailed)	.074	.	.006	.640
		N	17	17	17	17

BO	Correlation Coefficient	.351	.640*	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.168	.006	.	.996
	N	17	17	17	17
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.036	.122	-.001	1.000
	Sig. (2-tailed)	.891	.640	.996	.
	N	17	17	17	17

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Dari hasil di atas, nilai signifikansi dari *person organization fit* atau nilai Sig. (2-tailed) *person organization fit* (0,891) > 0,05. Nilai signifikansi dari *organizational citizenship behavior* atau nilai Sig. (2-tailed) *organizational citizenship behavior* (0,640) > 0,05. Nilai signifikansi dari *burnout* atau nilai Sig. (2-tailed) *burnout* (0,996) > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan menyatakan bahwa *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* tidak terdapat heteroskedasitas dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	7.533		.488	.634
	PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029
	OCB	.188	.294	.192	.639	.534
	BO	.259	.303	.253	.855	.408

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Adapun persamaan regresi yang digunakan yaitu:

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

Maka persamaan dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 \text{PO-Fit} + \beta_2 \text{OCB} + \beta_3 \text{BO} + e$$

$$KK = 3,675 + 0,440 \text{PO-Fit} + 0,188 \text{OCB} + 0,259 \text{BO} + 7,533$$

Keterangan :

KK	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien
PO-Fit	= <i>Person Organization Fit</i>
OCB	= <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
BO	= <i>Burnout</i>
e	= Error

Berdasarkan persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,675 artinya jika variabel *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 3,675.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel X_1 (*person organization fit*) = 0,440, maka jika *person organization fit* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar $3,657 + 0,440 = 4,097$ dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel X_2 (*organizational citizenship behavior*) = 0,188, maka jika *organizational citizenship behavior*

mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar $3,657 + 0,188 = 3,845$ dengan asumsi variabel indenpenden lainnya tetap.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel X_3 (*burnout*) = 0,259, maka jika *burnout* mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar $3,657 + 0,259 = 3,916$ dengan asumsi variabel indenpenden lainnya tetap.

5. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel indepenpen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (persial). Dengan ketentuan $T_{hitung} > T_{tabel}$. Maka secara persial variabel-variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengujian dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3) Nilai Signifikansi:

- c) Jika nilai sig $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).
- d) Jika nilai sig $< 0,05$ maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

4) t hitung

c) Jika nilai $t_{hitung} <$ dari pada t_{tabel} , maka kesimpulannya tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial (Individu).

d) Jika nilai $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} maka kesimpulannya terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y secara parsial (Individu).

Tabel IV.14 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.675	7.533		.488	.634
PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029
OCB	.188	.294	.192	.639	.534
BO	.259	.303	.253	.855	.408

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel IV.14 diperoleh kesimpulan bahwa nilai untuk t_{tabel} dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, dimana n = jumlah sampel dan k = variabel independen, jadi $df = 17-3-1=13$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi 0,05) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,770

Diketahui variabel *person organization fit* (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar $2,457 > t_{tabel}$ 1,770 dan nilai signifikansinya $0,029 < 0,05$ berarti H_{01} ditolak maka H_{a1} diterima. Sehingga ada pengaruh *person*

organization fit terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Diketahui variabel *organizational citizenship behavior* (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar $0,639 < 1,770$ dan nilai signifikansinya $0,534 > 0,05$ berarti H_{02} diterima maka H_{a2} ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Variabel *burnout* (X_3) memilih t_{hitung} sebesar $0,855 < 1,770$ dan nilai signifikansinya $0,408 > 0,05$ berarti H_{03} diterima maka H_{a3} ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis pertama uji F yaitu menguji simultan dari regresi secara keseluruhan, pengujian dengan uji F variannya adalah dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t).

Kriteria uji F adalah:

- c) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a diterima
- d) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Tabel IV.15 Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.061	3	45.687	5.259	.014 ^b
	Residual	112.939	13	8.688		
	Total	250.000	16			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BO, PO-Fit, OCB

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{tabel} untuk signifikasi $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k-1$ atau $3-1=2$ (k adalah jumlah variabel independen), df_2 adalah 17 ($df_2 = n-k-1$) atau $17-3-1= 13$ (n adalah jumlah responden dan k adalah variabel independen) maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,49. Hasil uji simultan (uji F) pada tabel nilai F_{hitung} sebesar 5,259 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,259 > 3,49$) maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen, hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.444	2.947

a. Predictors: (Constant), BO, PO-Fit, OCB

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang tertera pada tabel IV.16 diperoleh. Berarti *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* memberikan kontribusi sebesar 44,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 55,6% diperoleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian secara langsung dengan melakukan penyebaran angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan dan mengelolah hasil jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan melalui SPSS versi 23 yang berjudul *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan uji persial (uji t) dan uji simultan (uji f), maka diperoleh hasil yaitu:

1. Pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Berdasarkan analisis hasil uji t. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Bohlander dan Snell dalam buku Yohanes Arianto Budi Nugroho, Kesesuaian individu pekerjaan (*person organization fit*) merupakan proses spesifikasi pekerjaan sebagai

upaya untuk membantu mengidentifikasi kompetensi individual karyawan yang dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan, seperti pengetahuan, kemampuan, keahlian dan faktor lain yang dapat mengacu pada pemerolehan kinerja yang superior.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lindu Nils Dopara yang berjudul “Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare)” dalam penelitiannya menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari angket penelitian yang peneliti sebarakan diambil dari salah satu sampel bernama Rina Khairani Rangkuti mengatakan setuju dengan pernyataan “keahlian dan pendidikan saya sesuai dengan persyaratan dari perusahaan ini” dari pernyataan tersebut bahwa Rina Khairani Rangkuti setuju dalam pernyataan tersebut karena karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan dan itu berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

2. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Berdasarkan analisis hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Fatima, mengungkapkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* yang memberikan pengaruh negatif yaitu menimbulkan permasalahan-permasalahan personal antar rekan kerja, tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhammad Alfani dan Muhammad Hadini yang berjudul "Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin" dalam penelitiannya menyatakan bahwa persepsi tentang kecocokan pekerjaan orang tidak berpengaruh pada OCB dan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh E. Vridyaningtyas yang berjudul "Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Work Overload* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta" dalam penelitiannya menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh tidak langsung *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui *work overload* sebagai variabel *intervening*.

Dari angket penelitian yang peneliti sebarakan diambil dari salah satu sampel bernama Amelia Suriani Lase mengatakan setuju dengan pernyataan “saya tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak diperlukan” dari pernyataan tersebut bahwa Amelia Suriani Lase setuju dalam hal mengerjakan tugas yang diberikan dan tidak menyia-nyiakan waktunya untuk hal yang diluar pekerjaanya dan itu tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

3. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

Berdasarkan analisis hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Casserley dan Megginson dalam buku Agung Nugroho Adi, *Burnout* adalah suatu kondisi psikologi negatif yang berkembang secara terus-menerus selama beberapa periode atau waktu tertentu oleh seseorang, tetapi seseorang tersebut tidak menunjukkan perilaku indikasi dari penyakit mental.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris, dan Sutono yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)” dalam penelitiannya menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, yaitu semakin rendah *burnout* maka semakin baik kinerjanya.

Hasil penelitian lainnya juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Septiana Zulfa dan Rini Safitri yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Muamalat Malang” dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Burnout* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari angket penelitian yang peneliti sebarakan diambil dari salah satu sampel bernama Syukron Aziz mengatakan kurang setuju dengan pernyataan “pekerjaan yang banyak membuat saya tertekan” dari pernyataan tersebut Syukron Aziz kurang setuju karena yang namanya tugas, sebanyak apapun tugas yang diberikan dan bagaimanapun itu hal kewajiban seorang karyawan yang harus dikerjakan demi keberlangsungan perusahaan dan itu tidak berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

F. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar memperoleh hasil sebaik mungkin. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena masih terdapat berbagai keterbatasan.

Beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti, keterbatasan waktu, tenaga serta biaya peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Keterbatasan peneliti dalam menyebar angket karena peneliti tidak menjamin kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang peneliti berikan dan mungkin responden tidak memiliki waktu yang banyak sehingga terjadi kelemahan emosional dalam mengisi angket.
3. Keterbatasan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh.
4. Keterbatasan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen sementara masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel devenden.

Meskipun demikian peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna dari penelitian ini. Akhirnya dengan segala

kerja keras serta usaha dan bantuan dari semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga peneliti selanjutnya lebih disempurnakan lagi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan mengenai *person organization fit*, *organizational citizenship behavior* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan. Maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *person organization fit* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
2. Berdasarkan uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
3. Berdasarkan uji persial (t) dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.
4. Berdasarkan tabel uji simultan (uji F) dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *person organization fit*, *organizational citizenship behavior*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Kinerja karyawan pada penelitian ini salah satunya diukur dengan variabel PO-fit. Pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator untuk mengukur

bagaimana tingkat PO-fit di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan yaitu *value congruence*, *goal congruence*, *employee need fulfilment*, dan *culture personality congruence*. Kemudian dilakukan uji regresi yang berhasil menunjukkan bahwa PO-fit berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan. Hal ini memiliki arti semakin tinggi tingkat PO-fit maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sangat penting untuk diperhatikan PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan agar bisa lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Hal-hal yang bisa memunculkan kesamaan nilai antara PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan dengan Karyawan antara lain menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan pada saat rekrutmen, menempatkan posisi karyawan sesuai dengan keahlian dan pendidikan, memenuhi tujuan karyawan yakni mengembangkan karir dan karyawan akan membantu PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan 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.

Kesamaan nilai telah disinggung dalam Al-Quran surat Al-Hujurat ayat 13. Hal ini jika dikaitkan dengan hasil penelitian adalah bahwa Allah telah menciptakan makhluknya dengan perbedaan-perbedaan yang ada untuk saling mengenal. Kemudian karyawan maupun PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk

KCU Padangsidimpuan memiliki nilai yang sama agar tercipta kondisi saling menguntungkan bagi kedua belah pihak dalam mencapai tujuannya.

OCB menjadi salah satu variabel untuk mengukur kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan dalam penelitian ini. Dalam variabel OCB akan menggunakan indikator *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB tidak memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan tidak memiliki sikap OCB, maka akan menurunkan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.

Hasil penelitian ini didukung dengan Al-Qur'an Surat Al-Maidah ayat 2. Dikaitkan dengan hasil penelitian ini, sikap tolong menolong sangat penting untuk meningkatkan kerja sama tim. Dengan kerja sama tim yang baik maka kinerja juga akan baik bahkan meningkat.

Pada penelitian ini burnout memiliki indikator kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan pencapaian pribadi diri yang rendah. Pada kasus yang terjadi di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan, karyawan berada di antara memiliki gejala *burnout* dan tidak lebih condong tidak memiliki gejala *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan menyebutkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan sedang

mengalami *burnout* tidak akan mengganggu bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Hasil pada penelitian ini didukung dengan hadis dari HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334. Dari hadis tersebut jika dikaitkan dengan hasil dari penelitian ini adalah Allah sangat menyukai seseorang yang bekerja secara profesional. Pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan, karyawan tidak merubah standar kinerja ketika mengalami ataupun tidak mengalami *burnout*. Para karyawan tetap menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai dengan yang diinginkan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan

PO-fit dan OCB berperan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan utamanya pada item pernyataan angket yang menyatakan bahwa karyawan memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan yakni meningkatkan mutu perusahaan dan pada item pernyataan angket yang menyatakan bahwa karyawan mempertimbangkan nasihat yang diberikan atasan. Oleh karena itu alangkah baiknya PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan mampu mempertahankan kinerja karyawan dengan cara tetap memenuhi tujuan karyawan dengan meningkatkan karir dan karyawan tersebut akan

membantu memenuhi tujuan perusahaan. Selain itu, memberikan nasihat-nasihat yang diperlukan karyawan agar karyawan tetap meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku :

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi., D. (2021), *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*, Banten: Bintang Visitama publisher.
- Adi, A. N., Thoyib, A., & Fithriana N. (2021), *Introduction to Burnout at Workplace*, Malang: UB Press.
- Fauzi, A., & Hidayat, R. (2020), *Manajemen Kinerja*, Suarabaya: Air Langga University Press.
- Rahim, A.R. (2020), *Cara Praktis Penulisan Karya Ilmiah*, Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Purnomo, A. K. (2019), *Pengelolaan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM Spss*, Surayaba: CV. Jakad Publishing.
- Mustofa, A. (2013), *Uji Hipotesis Statistik*, Yogyakarta: Gapura Publishing.com.
- Darma, B. (2016), *Statistika Penelitian Menggunakan Spss*, Jakarta: Guepedia.
- Bungin, B. (2017), *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: KENCANA.
- Gautama, B., & Hardana, A. (2021), *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Medan: Merdeka Kreasi.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Syaamil Al-Qur'an Edisi Khad Madinah*, (2007), Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Suswati, E., Suprayitno., & Hatta, M. (2019), *Kepemimpinan Entrepreneur Bagi Keberhasilan Organisasi Pendekatan Riset*, Malang: Media Nusa Creative.
- Sianturi, E., dkk, (2022), *Buku Panduan Model Manajemen Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Meningkatkan Kompetensi Penyuluhan Kesehatan Masyarakat*, Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Rostiawati, E. (2022), *Komitmen Tugas dan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Negeri Sipil*, Pekalongan: NEM.
- Nur'aini, F. (2021), *Panduan Praktid Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

- Umar, H. (2013), *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2019), *Pengantar Statistika cara mudah memahami statistika Edisi Ketiga*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartini. (2021), *Person Organization Fit (P-O Fit), Quality of Work Life, dan Keadilan Organisasi*, Pekalongan : PT Nasya Expanding Management.
- Sugianingrat, I. A. P. W., dkk, (2021), *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*, Bandung: Media Sains Indonesia.
- Zuhroh, I., & Amir, F. (2021), *Ekonometrika*, Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Putra, I. B. U. (2020), *Moderasi Kepemimpinan Spiritual*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Jaya, I. M. L. M. (2020), *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Ivancevich, J. M., dkk, (2006), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: ERLANGGA.
- Wardani, L. M. I., & Pitensah, C. N. (2021), *Religiosity, Psychological Capital dan Burnout pada Mahasiswa yang Bekerja*, Pekalongan: NEM.
- (2022), *Religiosity, Burnout, dan Work Family Conflict pada Tenaga Kesehatan*, Pekalongan: NEM.
- Sa'adah, L. (2021), *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Tambakberas Jombang: LPPM.
- Luhglatno. (2021), *Inovasi Terbuka Dengan Kekhasan Yang Optimal Sebagai Katalisator Peningkatan Perilaku Kerja Inovatif*, Jawa Tengah: UKSW.
- Ali, M., dkk. (2021), *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*, Makasar: UPT Unhas Press.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021), *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jombang: LPPM.
- Rosyidah, M., & Fijra, R. (2021), *Metode Penelitian*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Rizani, M. D. (2019), *Pengelolaan Sanitasi Permukaan Wilayah Perkotaan dengan Pendekatan Reknokratik dan Partisipatif*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Budiharjo, M. (2015), *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*, Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Widyarini, N. (2009), *Membangun Hubungan Antar Manusia*, Jakarta: PT Gramedia.
- Lumongga, N. (2011), *Memahami Dasar-dasar Konseling Dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.
- Duli, N. (2019), *Metodologi Penelitiann Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan skripsi & Analisis Data Dengan Spss*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dewi, N. N. (2019), *Kiat-Kiat Menerjang Kinerja Dosen PTS*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka,.
- Suryani, N. K., dkk. (2020), *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Bali: Nilacakra Publishing House.
- Nurhadi., dkk. (2021), *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Titisari, P. (2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kinanti, R. A., dkk. (2022), *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2009), *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siregar, S. (2014), *Statistik Parametrik dan Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Bumi Asara.
- Suyono. (2012), *Analisis Regresi Untuk Penelitian*, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Siyoto, S. (2015), *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Tri Wahyudi, S. T. (2017), *Statistika Ekonomi Konsep, Teori dan Penerapan*, Malang: UB Press.

Sisca., dkk. (2020), *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Yayasan Kita Menulis.

Masrohatin, S. (2022), *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*, Bandung: Media Sains Indonesia.

Sitinjak, W., dkk. (2021), *Kinerja Karyawan "Era Transformasi Digital"*, Bandung: Media Sains Indonesia.

Sujarweni, W. (2015), *Metologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Nugroho, Y. A. B. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ikatan Penerbit Indonesia.

Sumber Jurnal :

Susanto, A. & Tanoto, S. R., (2019), Pengaruh *Person- Organization Fit* dan *Organizational Identification* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Meka Adipratama (CARFIX) Semarang, dalam *Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 7 (2), hlm. 1

Sani, A, (2011), Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang, dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 7 (1), hlm. 11

Gautama, B, (2019), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia (Persero) Padangsidempuan, dalam *Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI)*, Volume 3 (1), November, hlm. 3

Grahandika, G. & Wijayati, D. T., (2021), Pengaruh Kecerdasan Emosional, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 9 (4), hlm. 1349

Dopara, L. N, (2018), Pengaruh *Person Organization Fit* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada KPP Pratama Pare), dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 7 (3), September, hlm. 263

Alfani, M. & Hadini, M., (2018), Pengaruh *Person Job Fit* dan *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, dalam *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2 (2), September, hlm. 73

- Rifqi, M. F, (2022), Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik, dalam *Jurnal Business and Innovation Management*, Volume 4 (2), Mei, hlm. 210
- Said, M. dkk., (2021), Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan, dalam *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Volume 1 (2), Desember, hlm. 185
- Nofinawati. Tanjung, A. I. & Irdayani, (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Hutaraja Kecamatan Muara Batang Toru, dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*. Volume 5 (1), Mei, hlm. 109
- Bangun, O. V. dkk., (2017), Pengaruh *Person-Job Fit* dan *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*, dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 6 (5), Mei, hlm. 2071
- Sakti, P. Handoyo, R. D. & Wihadanto, A., (2020), Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja, dalam *jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Volume 21 (1), April, hlm. 60
- Maulidya,S. Y. dkk., (2021), *Organizational Citizenship Behaviour*, Komitmen Afektif, dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, dalam *Jurnal Seminar Nasional Pertumbuhan Ekonomi*, Volume 2 (1), Juli, hlm.1
- Fatmasari, T. W, (2017), Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 5 (4), Oktober, hlm. 6
- Umar, W. O. A, Hajar, I. & Hamid, W., (2019), Pengaruh Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai, dalam *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*, Volume 3 (3), Desember, hlm. 98

Sumber Lainnya :

Azhar, Branch Collection Hybrid PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidempuan, *wawancara* (Padangsidempuan, 6 Januari 2023. Pukul 9:21 WIB).

Amelia, Customer Service PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpuan, *wawancara* (Padangsidimpuan, 9 Januari 2023. Pukul 16.45 WIB).

Rusdi, Branch Recovey PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpuan, *wawancara* (Padangsidimpuan, 3 April 2023. Pukul 15.01 WIB).

Rini, RM Funding PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCU Padangsidimpuan, *wawancara* (Padangsidimpuan, 9 Januari 2023. Pukul 16.58 WIB).

<https://www.bankmuamalat.co.id>, diakses pada tanggal 8 juli 2023, pukul 21:43 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 18 401 00129
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Laut, 2 Agustus 1999
Agama : Islam
Anak ke : Lima dari Lima bersaudara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Perbankan Syariah
Alamat : Rantau Prapat, Jl. Besar Padang Laut, Kel. Tanjung
Medan, Kec. Bilah Barat, Kab. Labuhan Batu
Nomor Hp : 081260874186

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Selamat Munthe
Pekerjaan : Petani
Nama Ibu : Ilo Ritonga
Pekerjaan : Guru SD

C. Pendidikan

- SD Negeri 11 Padang Laut, Tamat Tahun 2011
- SMP Negeri 2 Bilah Barat Tamat Tahun 2015
- SMA Negeri 1 Rantau Utara, Tamat Tahun 2018
- Masuk UIN SYAHADA Padangsidimpuan Tahun 2018

Motto : "Talk Less Do More"
(Sedikit Bicara Banyak Bertindak)

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas	1			
Kuantitas	2 dan 3			
Ketepatan waktu	4			
Efektifitas biaya	5			
Kebutuhan akan pengawasan	6			
Dampak interpersonal	7 dan 8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 05 Juni 2023

Validator



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET PERSON ORGANIZATION FIT (X₁)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
<i>Value Congruence</i> (kesesuaian nilai)	1 dan 2			
<i>Goal Congruence</i> (kesesuaian tujuan)	3 dan 4			
<i>Employee need fulfillment</i> (pemenuhan kebutuhan karyawan)	5 dan 6			
<i>Culture personality congruence</i> (kesesuaian karakteristik kultur kepribadian)	7 dan 8			

Catatan:

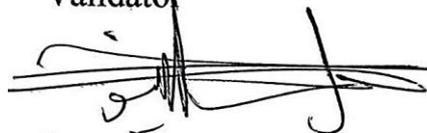
.....

.....

.....

Padangsidimpuan, 05 Juni 2023

Validator



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

LEMBAR VALIDASI
ANGKET ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (X₂)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (✓) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
<i>Altruism</i> (sikap menolong)	1			
<i>Courtesy</i> (perilaku baik dan sopan)	2 dan 3			
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif dan positif)	4 dan 5			
<i>Civic virtue</i> (sikap keterlibatan dalam organisasi)	6			
<i>Conscientiousness</i> (patuh terhadap aturan)	7 dan 8			

Catatan:

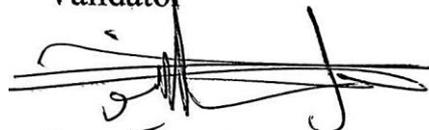
.....

.....

.....

Padangsidempuan, 05 Juni 2023

Validator



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET BURNOUT (X₃)**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
<i>Emotional Exhaustion</i> (kelelahan emosional)	1,2, dan 3			
<i>Depersonalization</i> (depersonalisasi/perubahan kepribadian)	4,5, dan 6			
<i>Reduced Personal Accomplishment</i> (penurunan prestasi diri)	7 dan 8			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 05 Juni 2023

Validator



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikumWr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary (UIN SYAHADA) Padangsidempuan, saya:

Nama : Manja Agustina Munthe

NIM : 18 401 00129

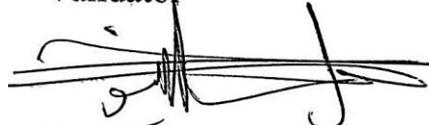
Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, dan Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangsidempuan”**. Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh–sungguh.

Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Padangsidempuan, 05 Juni 2023

Validator



Damri Batubara, M.A.
NIDN. 2019108602

ANGKET PENELITIAN

Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia,Tbk KCU Padangdimpuan

A. IDENTITAS RESPONDEN

Saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk menjawab daftar pertanyaan ini. Dengan memberi tanda (√) pada kotak yang tersedia

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. Daftar Pertanyaan:

1. Angket Kinerja karyawan (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu mencapai tujuan dan target yang ditetapkan perusahaan dengan baik					
2.	Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja					
3.	Saya telah dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target yang sudah ditentukan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline					
5.	Sarana dan prasarana sesuai dengan yang dipergunakan					
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
7.	Saya memiliki pengetahuan terkait dengan pekerjaan saya					
8.	Saya memahami produk yang ditawarkan dari bank ini maupun bank lain					

2. Angket Person Organization Fit (X₁)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pada saat rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan menyampaikan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan					
2.	Keahlian dan pendidikan saya sesuai dengan persyaratan dari perusahaan ini					
3.	Tujuan saya sama dengan tujuan perusahaan ini yaitu mengembangkan karir dan meningkatkan mutu perusahaan					
4.	Saya berkomitmen untuk mencapai tujuan dari perusahaan ini					
5.	Perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang saya miliki					
6.	Saya mendapat fasilitas yang mendukung saya dalam bekerja					

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

3. Angket Organizational Citizenship Behavior (X₂)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya membantu karyawan lain yang berkaitan dengan tugas					
2.	Saya mempertimbangkan nasihat dari atasan					
3.	Saya memperhatikan nasihat dari karyawan lain dalam mengambil keputusan					
4.	Saya memberi informasi yang dibutuhkan rekan kerja					
5.	Saya memberi saran dalam membangun atau memperbaiki efektifitas kinerja					
6.	Saya tidak membesar-besarkan masalah yang ada di perusahaan					
7.	Saya disiplin waktu dalam bekerja					
8.	Saya tidak menghabiskan waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak diperlukan					

4. Angket Burnout (X₃)

No	Pernyataan	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan kesabaran yang besar					
2.	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik					
3.	Pekerjaan yang banyak membuat saya tertekan					
4.	Saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang saat bekerja					
5.	Saya merasa bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggung jawab terhadap masalah yang terjadi					

6.	Saya tidak peduli apa yang terjadi dengan rekan kerja saya ketika ada masalah					
7.	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Dalam bekerja, saya merasa tidak memberikan kontribusi positif terhadap orang lain					

Padangsidempuan, Juni 2023

Responden

(.....)

Lampiran
Jawaban Pernyataan Responden Variabel *Person Organization Fit* (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	3	4	4	4	3	4	3	4	29
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	3	5	5	5	3	5	3	5	34
6	2	4	3	3	2	4	2	4	24
7	4	5	4	4	4	4	4	4	33
8	4	5	3	5	4	5	4	5	35
9	3	3	4	4	3	4	3	4	28
10	4	5	4	5	4	4	4	4	34
11	4	4	5	4	4	5	4	5	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	4	4	4	4	3	4	3	4	30
15	4	3	4	4	3	4	3	4	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	4	4	4	4	4	4	33

Lampiran
Jawaban Pernyataan Responden Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
1	4	4	4	4	3	4	4	4	31
2	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	4	5	4	5	5	4	5	4	36
4	4	5	4	5	4	4	5	4	35
5	4	3	5	5	5	4	3	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	3	3	2	3	3	3	3	2	22
10	4	5	5	5	4	4	5	5	37
11	5	4	4	4	5	5	4	4	35
12	4	4	4	4	4	3	4	4	31
13	4	4	5	2	4	4	4	5	32
14	4	4	4	5	4	3	4	4	32
15	4	4	5	2	4	4	4	5	32
16	4	4	4	4	3	4	4	3	30
17	4	4	4	4	5	4	4	5	34

Lampiran
Jawaban Pernyataan Responden Variabel *Burnout* (X3)

Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total
1	4	4	3	5	4	5	4	4	33
2	4	3	3	4	4	4	4	3	29
3	4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	4	3	5	4	5	5	4	35
5	4	5	3	4	4	5	4	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	5	4	4	5	4	5	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	5	5	5	5	4	5	5	5	39
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33
12	3	4	4	3	4	4	3	4	29
13	4	5	5	4	4	4	4	5	35
14	5	4	4	5	3	4	5	4	34
15	4	5	5	4	5	3	4	5	35
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	3	3	4	4	4	4	3	29

Lampiran
 Jawaban Pernyataan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total
1	3	3	4	3	3	3	4	4	27
2	4	4	4	4	5	4	4	4	33
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	4	5	34
5	5	3	5	5	5	3	5	5	36
6	4	2	4	4	4	2	4	4	28
7	4	4	5	4	5	4	4	5	35
8	5	4	5	4	4	4	5	5	36
9	4	3	3	3	3	3	4	3	26
10	4	4	5	2	4	4	4	5	32
11	5	4	4	5	5	4	5	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	4	4	4	5	4	4	5	35
14	4	5	4	4	4	4	4	4	33
15	5	4	4	4	5	5	5	5	37
16	4	4	4	4	4	5	5	4	34
17	3	4	4	4	3	3	3	3	27

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.221	.292	.533*	.758**	.431	.772**	.615**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.395	.256	.028	.000	.084	.000	.009	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.2	Pearson Correlation	.221	1	.275	.210	.309	.793**	.129	.252	.587*
	Sig. (2-tailed)	.395		.285	.420	.228	.000	.622	.329	.013
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.3	Pearson Correlation	.292	.275	1	.184	.399	.247	.277	.793**	.592*
	Sig. (2-tailed)	.256	.285		.479	.113	.338	.283	.000	.012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.4	Pearson Correlation	.533*	.210	.184	1	.582*	.188	.468	.161	.592*
	Sig. (2-tailed)	.028	.420	.479		.014	.469	.058	.537	.012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.5	Pearson Correlation	.758**	.309	.399	.582*	1	.483*	.540*	.661**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.228	.113	.014		.049	.025	.004	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.6	Pearson Correlation	.431	.793**	.247	.188	.483*	1	.510*	.447	.743**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.338	.469	.049		.036	.072	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.7	Pearson Correlation	.772**	.129	.277	.468	.540*	.510*	1	.490*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.622	.283	.058	.025	.036		.046	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.8	Pearson Correlation	.615**	.252	.793**	.161	.661**	.447	.490*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	.329	.000	.537	.004	.072	.046		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Total_X1	Pearson Correlation	.809**	.587*	.592*	.592*	.841**	.743**	.726**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.012	.012	.000	.001	.001	.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

*. 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	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.536*	.604*	.359	.469	.842**	.536*	.547*	.814**
	Sig. (2-tailed)		.026	.010	.157	.058	.000	.026	.023	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.2	Pearson Correlation	.536*	1	.430	.460	.199	.481	1.000**	.389	.761**
	Sig. (2-tailed)	.026		.085	.063	.445	.050	.000	.122	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.3	Pearson Correlation	.604*	.430	1	.128	.376	.543*	.430	.905**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.010	.085		.624	.137	.024	.085	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.4	Pearson Correlation	.359	.460	.128	1	.316	.206	.460	.116	.569*
	Sig. (2-tailed)	.157	.063	.624		.217	.428	.063	.658	.017
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.5	Pearson Correlation	.469	.199	.376	.316	1	.421	.199	.547*	.623**
	Sig. (2-tailed)	.058	.445	.137	.217		.093	.445	.023	.008
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.6	Pearson Correlation	.842**	.481	.543*	.206	.421	1	.481	.491*	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.050	.024	.428	.093		.050	.045	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.7	Pearson Correlation	.536*	1.000**	.430	.460	.199	.481	1	.389	.761**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.085	.063	.445	.050		.122	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X2.8	Pearson Correlation	.547*	.389	.905**	.116	.547*	.491*	.389	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.023	.122	.000	.658	.023	.045	.122		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Total_X2	Pearson Correlation	.814**	.761**	.762**	.569*	.623**	.733**	.761**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.017	.008	.001	.000	.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.379	.267	.925**	.165	.518*	1.000**	.379	.778**
	Sig. (2-tailed)		.134	.301	.000	.526	.033	.000	.134	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.2	Pearson Correlation	.379	1	.745**	.334	.436	.390	.379	1.000**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.134		.001	.191	.080	.121	.134	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.3	Pearson Correlation	.267	.745**	1	.140	.416	.032	.267	.745**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.301	.001		.592	.097	.902	.301	.001	.004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.4	Pearson Correlation	.925**	.334	.140	1	.146	.590*	.925**	.334	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.191	.592		.577	.013	.000	.191	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.5	Pearson Correlation	.165	.436	.416	.146	1	.116	.165	.436	.493*
	Sig. (2-tailed)	.526	.080	.097	.577		.658	.526	.080	.044
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.6	Pearson Correlation	.518*	.390	.032	.590*	.116	1	.518*	.390	.606**
	Sig. (2-tailed)	.033	.121	.902	.013	.658		.033	.121	.010
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.7	Pearson Correlation	1.000**	.379	.267	.925**	.165	.518*	1	.379	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000	.134	.301	.000	.526	.033		.134	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X3.8	Pearson Correlation	.379	1.000**	.745**	.334	.436	.390	.379	1	.841**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000	.001	.191	.080	.121	.134		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Total_X3	Pearson Correlation	.778**	.841**	.666**	.733**	.493*	.606**	.778**	.841**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.044	.010	.000	.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.221	.292	.533*	.758**	.431	.772**	.615**	.809**
	Sig. (2-tailed)		.395	.256	.028	.000	.084	.000	.009	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y2	Pearson Correlation	.221	1	.275	.210	.309	.793**	.129	.252	.587*
	Sig. (2-tailed)	.395		.285	.420	.228	.000	.622	.329	.013
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y3	Pearson Correlation	.292	.275	1	.184	.399	.247	.277	.793**	.592*
	Sig. (2-tailed)	.256	.285		.479	.113	.338	.283	.000	.012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y4	Pearson Correlation	.533*	.210	.184	1	.582*	.188	.468	.161	.592*
	Sig. (2-tailed)	.028	.420	.479		.014	.469	.058	.537	.012
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y5	Pearson Correlation	.758**	.309	.399	.582*	1	.483*	.540*	.661**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.228	.113	.014		.049	.025	.004	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y6	Pearson Correlation	.431	.793**	.247	.188	.483*	1	.510*	.447	.743**
	Sig. (2-tailed)	.084	.000	.338	.469	.049		.036	.072	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y7	Pearson Correlation	.772**	.129	.277	.468	.540*	.510*	1	.490*	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.622	.283	.058	.025	.036		.046	.001
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Y8	Pearson Correlation	.615**	.252	.793**	.161	.661**	.447	.490*	1	.766**
	Sig. (2-tailed)	.009	.329	.000	.537	.004	.072	.046		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Total_Y	Pearson Correlation	.809**	.587*	.592*	.592*	.841**	.743**	.726**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.012	.012	.000	.001	.001	.000	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PO-Fit	17	24	40	33.00	4.373
OCB	17	22	40	33.24	4.039
BO	17	24	40	33.06	3.864
KK	17	26	40	33.00	3.953
Valid N (listwise)	17				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65681788
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.094
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * PO-Fit Between Groups (Combined)	132.833	8	16.604	1.134	.432
Linearity	97.807	1	97.807	6.678	.032
Deviation from Linearity	35.026	7	5.004	.342	.913
Within Groups	117.167	8	14.646		
Total	250.000	16			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * OCB Between Groups (Combined)	150.250	10	15.025	.904	.578
Linearity	76.155	1	76.155	4.581	.076
Deviation from Linearity	74.095	9	8.233	.495	.835
Within Groups	99.750	6	16.625		
Total	250.000	16			

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK * BO Between Groups (Combined)	113.500	8	14.188	.832	.600
Linearity	74.031	1	74.031	4.339	.071
Deviation from Linearity	39.469	7	5.638	.330	.919
Within Groups	136.500	8	17.063		
Total	250.000	16			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.675	7.533		.488	.634		
	PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029	.885	1.131
	OCB	.188	.294	.192	.639	.534	.385	2.597
	BO	.259	.303	.253	.855	.408	.397	2.519

a. Dependent Variable: KK

Correlations

			PO-Fit	OCB	BO	Unstandardized Residual
Spearman's rho	PO-Fit	Correlation Coefficient	1.000	.444	.351	-.036
		Sig. (2-tailed)	.	.074	.168	.891
		N	17	17	17	17
	OCB	Correlation Coefficient	.444	1.000	.640**	.122
		Sig. (2-tailed)	.074	.	.006	.640
		N	17	17	17	17
	BO	Correlation Coefficient	.351	.640**	1.000	-.001
		Sig. (2-tailed)	.168	.006	.	.996
		N	17	17	17	17
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.036	.122	-.001	1.000
		Sig. (2-tailed)	.891	.640	.996	.
		N	17	17	17	17

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	7.533		.488	.634
	PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029
	OCB	.188	.294	.192	.639	.534
	BO	.259	.303	.253	.855	.408

a. Dependent Variable: KK

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.675	7.533		.488	.634
	PO-Fit	.440	.179	.487	2.457	.029
	OCB	.188	.294	.192	.639	.534
	BO	.259	.303	.253	.855	.408

a. Dependent Variable: KK

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.061	3	45.687	5.259	.014 ^b
	Residual	112.939	13	8.688		
	Total	250.000	16			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), BO, PO-Fit, OCB

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.444	2.947

a. Predictors: (Constant), BO, PO-Fit, OCB

b. Dependent Variable: KK



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Rina Khairani Rangkuti, Selaku *Teller* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Winda Kartika Sari, Selaku *CS* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Rusdi, Selaku *Branch Recovey* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Syukron Aziz, Selaku *Back Office* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Heri Pradana Selaku *Security* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak M. Andi Kurniawan, Selaku *Branch Operation Service Manager* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Tomy Laksamana Putra, Selaku *Security* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Iwan Susanto, Selaku OB di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Ratna Sari Malini, Selaku *Branch Sales Officer* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Rini Agustina, Selaku *RM Funding* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Wilda Khairani, Selaku *Operation Officer* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Zakiah Khoiriah , Selaku Audit di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Amelia Suriani Lase, Selaku CS di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Ibu Winda Lestari , Selaku *Teller* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidimpuan.



Dokumentasi Penyebaran Angket Dengan Bapak Azhar Winardi, Selaku *Branch Collection Hybrid* di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCU Padangsidempuan.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Turnitin Manja

ORIGINALITY REPORT

22 %

SIMILARITY INDEX

21 %

INTERNET SOURCES

9 %

PUBLICATIONS

7 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etd.iain-padangsidimpuan.ac.id

Internet Source

7 %

2

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1 %

3

**Submitted to Universitas Putera
Batam**

Student Paper

1 %

4

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

1 %

5

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1 %

6

ojs.uho.ac.id

Internet Source

<1 %

7

repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

8

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

9

Submitted to Jayabaya University

Student Paper

<1 %

10	eprosiding.stiesemarang.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	<1 %
12	123dok.com Internet Source	<1 %
13	core.ac.uk Internet Source	<1 %
14	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %
15	ejournal.feunhasy.ac.id Internet Source	<1 %
16	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
17	jurnal.ipem.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
19	bestdiari.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	stiesultanagung.ac.id Internet Source	<1 %
21	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximill (0634) 24022
Website: uinsyahada.ac.id

or
piran

: 2593 /In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/10/2022

24 Oktober 2022

:
: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Bapak;

Judi Gautama Siregar : Pembimbing I
Hamri Batubara : Pembimbing II

gan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak bahwa, berdasarkan hasil ng tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi asiswa tersebut di bawah ini :

na : Manja Agustina Munthe
l : 1840100129
ogram Studi : Perbankan Syariah
ul Skripsi : Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior dan Burn Out terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCU Padangsidimpunan.

duk itu, diharapkan kepada Bapak bersedia sebagai pembimbing mahasiswa sebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila erlukan.

mikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

ari. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

mbusan :
kan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 3121/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/12/2022
Hal : Mohon Izin Pra Riset

14 Desember 2022

Yth. Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidimpuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

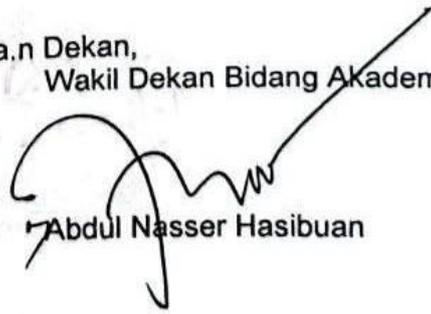
Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 1840100129
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh *Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior dan Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCU Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin pra riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



Bank Muamalat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No: 46/B/KC PSP-SRT/XII/2022

Padangsidimpuan, 19 Desember 2022
25 Jumadil Awal 1444 H

kepada Yth:
Rektor FEBI UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
Padangsidimpuan

Tujuan: Keterangan izin pra-riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Dengan izin Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan judul riset yang sebelumnya sudah dirilis melalui izin pra riset nomor /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/12/2022 tanggal 14 Desember 2022 perihal izin Pra-riset yang bersangkutan:

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 1840100129
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Untuk keperluan penelitian dengan judul skripsi "**Pengaruh Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior dan Turnover terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk KCUPadangsidimpuan)**" dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut sesuai dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
Kantor Cabang PADANGSIDIMPUAN


Bank Muamalat
NIDA YANTI STREGAR, MANAJER
KORPORAT PADANGSIDIMPUAN
MANAGER

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.co.id

www.muamalatbank.com



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Kota Padang Sidempuan 22733

Telepon (0634) 22080 Faximili (0634) 24022

Website: uinsyahada.ac.id

Nomor : 3537 /Un.28/G.1/G.4c/TL.00/05/2023
Hal : Mohon Izin Riset

22 Mei 2023

Yth. Pimpinan Bank Muamalat Indonesia KCU Padangsidempuan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 1840100129
Semester : X (Sepuluh)
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk KCU Padangsidempuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



No. : 070 /B/KC PSP-SRT/VII/2023

Padangsidimpuan, 12 Juli 2023
23 Zulhijjah 1444 H

Kepada Yth:
Dekan FEBI UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan
Di Tempat

Perihal : Keterangan izin riset

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,
Semoga ALLAH SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-NYA kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, Aamiin YRA.

Sehubungan dengan judul riset yang sebelumnya sudah dirilis melalui izin riset nomor 3537/Un.28/G.1/G.4c/TL.00/05/2023 tanggal Juni 2023 perihal izin riset yang menerangkan:

Nama : Manja Agustina Munthe
NIM : 1840100129
Semester : X (Sepuluh)
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan judul skripsi "**Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kcu. Padangsidimpuan**". dengan ini kami sampaikan telah kami terima dan berikan izin untuk melakukan riset serta pengambilan data pendukung yang diperlukan untuk selesainya judul skripsi tersebut diatas dengan ketentuan tidak melanggar kode etik dan kerahasiaan nasabah dan Bank.

Demikianlah surat ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya oleh yang bersangkutan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

a.n PT. BANK MUAMALAT INDONESIA, Tbk
KCU PADANGSIDIMPUAN



Rusdi
Retail Collection Management

PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk
Kantor Cabang Padang Sidempuan
Jl. Baginda Oloan / Gatot Subroto No. 08
Padang Sidempuan 22718

T 0634 - 22999
F 0634 - 27837
E www.bankmuamalat.co.id

www.muamalatbank.com