

Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior*, Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan

Fran Savella¹, Veny Puspita², Fauzan³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof, Dr, Hazairin SH Kota Bengkulu

¹savellafrans@gmail.com, ²venypuspita2288@gmail.com, dan ³Fauzanunihaz@gmail.com

- Received 22 January 2024, Revised 14 February 2024, Accepted 22 Maret 2024

Keyword	Abstract
Person Organization Fit, Organization Citizenship Behavior, Burnout, and Employees Performance	The purpose of this research is to find out how much influence person organization fit, organizational citizenship behavior and burnout have on the employees performance of Bank BRI Kanca Manna South Bengkulu . The variables of this research are person organization fit, organizational citizenship behavior and burnout. The research method used is an explanatory research approach. This research uses quantitative data. Data comes from distributing questionnaires employees to Bank BRI Kanca Manna south Bengkulu. The research population was all employees of Bank BRI Kanca Manna South Bengkulu, totaling 45 employees, using a saturated sampling technique. The analytical tool used in this research uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression, t test and f test. The results of this research are; (1) Person Organization Fit (X1) has a partial and positive effect on employee performance (Y) Bank Bri Kanca Manna South Bengkulu (2) Organizational Citizenship Behavior (X2) has a partial and positive effect on employee performance (Y) Bank Bri Kanca Manna South Bengkulu (3) Burnout (X3) has a partial and positive effect on employee performance (Y) Bank Bri Kanca Manna South Bengkulu (4) Person Organization Fit (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2) and Burnout (X3) on employee performance (Y) together has a simultaneous influence.

Copyright © 2024 JMB, Journal Manajemen Bisnis is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

I. PENDAHULUAN

Perekonomian suatu negara sangat didukung oleh lembaga perbankan. Perbankan memainkan peran penting menggerakkan perekonomian semua negara, baik langsung maupun tidak langsung. Keadaan sosial dan makroekonomi masyarakat sangat dipengaruhi oleh bank. Perkembangan di bidang teknologi, sosial, politik, dan ekonomi dapat sangat memengaruhi sektor perbankan. (Maulidya and Afifah 2021) Bank tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa sumber daya manusia. Karena persaingan semakin ketat, industri perbankan butuh sumber daya manusia berkualitas tinggi.

Tenaga kerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya. Kinerja hasil dapat dicapai seorang atau sekelompok karyawan sesuai tanggung jawabnya. dapat tercapai sah,

bermoral, dan beretika. (Dopara 2018). Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh komponen internal dan eksternal, seperti kecocokan seseorang dengan perusahaan (*Person organization Fit*) dan kecocokannya dengan atasannya. (Fauzan,.et.al 2018). Seseorang yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan mereka akan sangat berdedikasi dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka dengan penuh semangat. (Yuniasanti 2020) merekomendasikan agar pemberi kerja mencari karyawan yang menunjukkan perilaku sukarela terhadap rekan kerja atau perusahaan mereka di tempat kerja. (Lukito 2020) jika karyawan melakukan lebih dari yang mereka mampu untuk melakukan, organisasi akan berkinerja lebih baik. (Darto 2014) Istilah “organizational citizen behavior” (OCB) sering

merujuk pada sikap atau tindakan karyawan melampaui panggilan tugasnya dan memperoleh manfaat secara tidak langsung dari perusahaan. Di luar apa diwajibkan oleh pekerjaan mereka, (OCB) mengacu pada perilaku di tempat kerja yang mencerminkan penilaian seseorang. (Suzanna 2017). (Fitriastuti 2013). perilaku OCB ini diterapkan dengan baik setiap anggota organisasi ada, dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Selain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, pengusaha juga perlu mempertimbangkan kesehatan mental karyawan guna mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi. *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami penurunan produktivitas dalam bekerja akibat stres kerja yang berkelanjutan (Ripaldi 2017). Stres diakibatkan oleh ekspektasi organisasi yang tinggi dan persaingan ketat di tempat kerja, adalah penyebab utama kelelahan pada manusia. (Ripaldi 2017). Ketika orang menghadapi ekspektasi tinggi dari perusahaan dan persaingan yang ketat di tempat kerja, stres, atau kelelahan, adalah masalah yang paling sering muncul (Rahmadani 2023). seorang karyawan sangat berdedikasi terhadap organisasi dan memberikan kontribusi berlebihan, mereka mungkin mengalami kelelahan. Untuk menjaga tingkat kinerja karyawan tetap tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan *burnout*

Bank Rakyat Indonesia Kanca Manna Bengkulu selatan terkemuka memperhatikan kepuasan pelanggan. Ini dicapai melalui inovasi dalam produk dan layanan baru. Setiap bank memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) membantu operasinya berjalan baik sesuai prosedur berlaku di bank tersebut. Bank Rakyat Indonesia Kanca Manna Bengkulu selatan juga perhatikan bagaimana nilai-nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai-nilai perusahaan mempertahankan karyawannya. Oleh karenanya *person organization fit* diperlukan mempertahankan komitmen organisasi dalam lingkungan yang kompetitif (Aussy 2017). terdapat banyak permasalahan terjadi di Bank Rakyat Indonesia Kanca Manna Bengkulu selatan, salah satunya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dianggap belum maksimal, yang mengakibatkan kurangnya dukungan antar karyawan, yang tercermin dalam perilaku seperti kurangnya saling membantu, kurangnya kerja sama, dan kurangnya upaya mempertahankan hubungan baik. Selain itu *burnout* di dalam Bank Rakyat Indonesia Kanca

Manna Bengkulu selatan, juga harus diperhatikan Stres pekerjaan dapat berdampak negatif kesehatan fisik mental orang mengganggu produktivitas perusahaan. karyawan Bank Rakyat Indonesia Kanca Manna Bengkulu selatan. Bank Rakyat Indonesia Kanca Manna Bengkulu selatan harus dapat memperhatikan kinerja dalam bekerja secara profesional agar kinerja terealisasi dengan baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Person Organization Fit

Person Organization Fit gabungan pengetahuan, keterampilan, bakat, kepribadian seseorang dengan nilai-nilai perusahaan (Afsar and Badir 2017). Kesesuaian ini bergantung pada karakteristik tertentu dari orang dan kelompok, seperti permintaan dan penawaran, tujuan, pengetahuan, kompetensi. (Rajper, Ghumro, and Mangi 2020). *Person Organization Fit* ialah kesesuaian nilai setiap orang dengan organisasi juga kesesuaian sifat setiap orang. Indikator *person organization fit* Kristof dalam (Hidayat 2018) mengemukakan ada 4 yaitu; kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, kesesuaian pemenuhan kebutuhan karyawan dan kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian.

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior menurut (Andi Hendrawan and Sucahyawati 2017) sebagai perilaku yang melampaui kewajiban kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Sondeng and Syam Husain 2018), *Organizational Citizenship Behavior* tindakan dilakukan karyawan sukarela. Berdasarkan pendapat di atas, menyimpulkan *Organizational Citizenship Behavior* Perilaku kontribusi karyawan organisasi melampaui tanggung jawab dan kewajiban mereka tempat kerja. (Podsakoff, et.,al, 2017), *Organizational Citizenship Behavior* dibagi menjadi 7 indikator, yaitu; perilaku membantu, kepatuhan terhadap organisasi, sportsmanship, loyalitas terhadap organisasi, inisiatif individual, kualitas sosial, dan perkembangan diri.

Burnout

Burnout ialah gejala kelelahan individu tingginya tuntutan pekerjaan (Puspa and Akde 2012). tuntutan pekerjaan sangat tinggi dan persaingan kuat di tempat kerja, menyebabkan

stres (Rahmadani 2023). *Burnout* seringkali muncul dikarenakan tekanan tinggi (Niswati 2012). Ada kemungkinan reaksi psikologis seseorang ketika mengalami stres berkepanjangan di tempat kerja mereka, yang dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang menyebabkan karyawan sering lemas, pusing, dan tidak memiliki motivasi untuk bekerja. Indikator dari *burnout* menurut Maslach dalam (Lumongga 2016) yaitu; mudah merasa lelah, apatis, tertekan, kecenderungan evaluasi negatif terhadap diri, dan sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi 2018) Penilaian kinerja ditinjau jumlah kualitas pekerjaan diselesaikan karyawan periode waktu tertentu berdasarkan ukuran berlaku pekerjaan bersangkutan. (Kasmir 2016) Menyebutkan hasil perilaku kerja dicapai

menyelesaikan tugas-tugas diberikan jangka waktu tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian digunakan ialah pendekatan penelitian eksplanatory. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah hasil sebaran kuisioner kepada karyawan Bank BRI Kanca Manna Bengkulu Selatan. Populasi penelitian seluruh karyawan Bank BRI Kanca Manna Bengkulu Selatan berjumlah 45 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau non-probability. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menguji validitas konstruk, skor setiap pertanyaan dibandingkan dengan skor total. Keputusannya Alpha diteitapkan sebesar 5% atau 0,05 dan $n = 45$.

Tabel .1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1		
1	,002	Valid
2	,000	Valid
3	,005	Valid
4	,007	Valid
5	,000	Valid
6	,000	Valid
7	,000	Valid
8	,000	Valid
X2		
1	,000	Valid
2	,000	Valid
3	,000	Valid
4	,000	Valid
5	,007	Valid
6	,000	Valid
7	,002	Valid
X3		
1	,000	Valid
2	,000	Valid
3	,000	Valid
4	,000	Valid
5	,000	Valid
Y		
1	,000	Valid
2	,000	Valid
3	,000	Valid
4	,008	Valid
5	,000	Valid

6	,000	Valid
7	,000	Valid
8	,000	Valid
9	,000	Valid
10	,000	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel di atas dilihat nilai sig < 0,05, pertanyaan dinyatakan valid. dengan demikian butir masing masing item

Uji Reliabilitas

Tabel.2. hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Person Organization Fit	,605	0,6	Reliabel
2	Organizational Citizenship Behavior	,755	0,6	Reliabel
3	Burnout	,621	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	,840	0,6	Reliabel

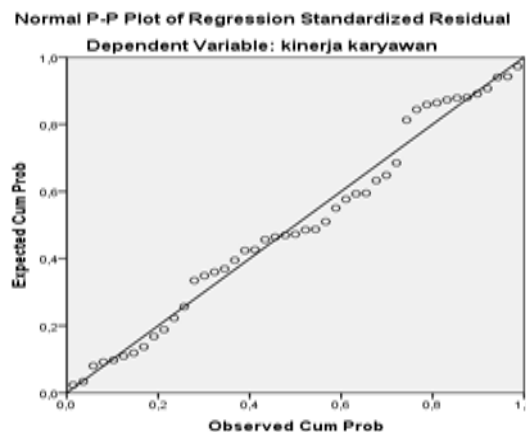
Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Hasil diatas dilihat Masing-masing variabel memiliki Cronbach bernilai positif > 0,6. Dengan demikian Person Organization Fit (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), dan Burnout (X3) dan kinerja karyawan (Y) reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas model moderatorregresion analysis dilakukan dengan melihat grafik P-Pplot pada persamaan pertama dan persamaan kedua.

Gambar.1. Hasil uji normalitas



Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Data tersebut berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas, karena Uji Normalitas menunjukkan titik-titik menyebar jauh garis diagonal.

Uji multikolinierilitas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF).

Tabel.3. hasil uji multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,955	1,047
,984	1,016
,964	1,038

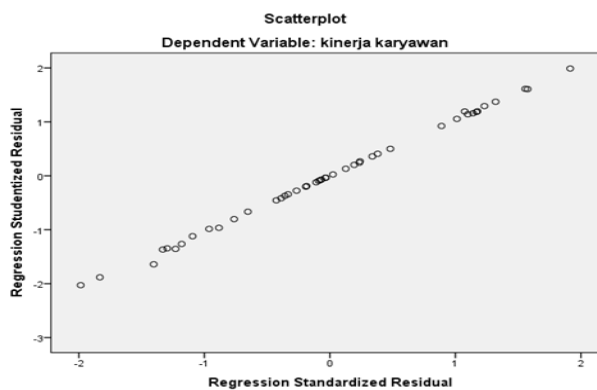
Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Dilihat bahwa nilai tolerance untuk, *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* memiliki nilai tolerance > 0,1 sedangkan VIF < 10, sehingga variabel independen bebas gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedasititas

Dalam penelitian ini menggunakan *scatterplot*. Hasil dari pengujian heteroskedasititas dapat dilihat pada *Grafik Scatterplot* berikut ini:

Gambar.2. Uji heterokedasititas



Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Gambar diatas dilihat tidak pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, disimpulkan variabel independen bebas Heteroskedatisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda gunakan software SPSS, hasil pengujian statistik berikut;

Tabel.4. Analisis regresi linier berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,440	1,405		18,816	,000
Person Organization Fit	,434	,030	,880	14,625	,000
Organizational Citizenship Behavior	,144	,035	,244	4,109	,000
Burnout	,068	,028	,149	2,481	,017

Sumber : Data diolah output SPSS 22, 2024

Dari perhitungan dengan SPSS didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 26,440 + 0,434 X_1 + 0,144 X_2 + 0,068 X_3$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 26,440 Person Organization Fit (X_1), Organizational Citizenship Behavior (X_2) dan Burnout (X_3) tetap, kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan 26,440 satuan.
2. Nilai koefisien Person Organization Fit (X_1) = 0,434 Person Organization Fit mengalami kenaikan satuan, sedangkan Organizational Citizenship Behavior (X_2) dan Burnout (X_3)

tetap, kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,434 satuan.

3. Nilai koefisien Organizational Citizenship Behavior (X_2) = 0,144 apabila Organizational Citizenship Behavior mengalami kenaikan satuan, sedangkan Person Organization Fit (X_1) dan Burnout (X_3) tetap, kinerja karyawan (Y) meningkat 0,144 satuan.
4. Nilai koefisien Burnout (X_3) = 0,068 apabila Burnout mengalami kenaikan satuan, sedangkan Person Organization Fit (X_1) dan Organizational Citizenship Behavior (X_2) tetap, Y meningkat 0,068 satuan.

Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel .5. korelasi berganda dan koefisien determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,848	,64040

a. Predictors: (Constant), Burnout, Organizational Citizenship Behavior , Person Organization Fit

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Nilai koefisien korelasi berganda (R) ialah 0,926. terdapat hubungan sangat kuat antara variabel Person OrganizationFit (X_1), Organizational Citizenship Behavior (X_2) dan Burnout (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel di atas nilai koefisien diterminasi R^2 = 0,848. mempunyai arti Person OrganizationFit (X_1), Organizational Citizenship Behavior (X_2) dan Burnout (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan sumbangan 84,8% mempengaruhi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel.6. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,440	1,405		18,816	,000
Person Organization Fit	,434	,030	,880	14,625	,000
Organizational Citizenship Behavior	,144	,035	,244	4,109	,000
Burnout	,068	,028	,149	2,481	,017

Sumber : Data diolah output SPSS 22, 2024

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melihat nilai probabilitasnya. diperoleh nilai signifikansi :

1. Person Organization Fit (X_1) sig 0,000 t hitung $t_{hitung} > t_{tabel}$ 14,625 > 2,019 Ho ditolak dan Ha diterima Person OrganizationFit (X_1)

- berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan (Y).
2. *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) sig 0,000 t hitung untuk *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ 4,109 > 2,019 m H_0 diterima dan H_a ditolak *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y).

3. *Burnout* (X_3) sig 0,017 t hitung untuk *Burnout* (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ 2,481 > 2,019 H_0 ditolak dan H_a diterima *Burnout* (X_3) berpengaruh secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel.7. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	101,763	3	33,921	82,711	,000 ^b
Residual	16,815	41	,410		
Total	118,578	44			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), *Burnout*, *Organizational Citizenship Behavior*, *Person Organization Fit*

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel di atas nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 82,711 > F_{tabel} 2,83, disimpulkan *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan *Burnout* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh secara simultan.

Pembahasan

Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Person Organization Fit* (X_1) berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. Nilai koefisien *Person Organization Fit* (X_1) = 0,434 *Person Organization Fit* mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan (Y) meningkat 0,434 satuan.

Person Organization Fit adalah kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi juga karakteristik individu dengan organisasi. Adapun indikator *person organization fit*;

1. Indikator "Kesesuaian Nilai", didalam perusahaan terdapat kesesuaian karakter individu dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Kesesuaian Tujuan, tujuan mengembangkan karir yang dimiliki sangat sesuai tujuan perusahaan.

3. Adapun kesesuaian Pemenuhan Kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan karyawan dan kekuatan terdapat dalam lingkungan kerja saling berkesinambungan.

4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian, Tempat bekerja mempunyai kesamaan dalam hal kepedulian dengan orang lain.

Hasil penelitian didukung (Arifianingsih 2017) *Person organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh secara parsial, bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. Nilai koefisien regresi *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) = 0,144 *Organizational Citizenship Behavior* mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan (Y) 0,144 satuan.

Sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditunjukkan karyawan saling membantu menyelesaikan tugas, menghindari konflik atasan atau karyawan lain, menghindari protes tidak perlu, memberikan saran meningkatkan kinerja, dan disiplin waktu. menunjukkan karyawan memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi. kinerja karyawan tersebut meningkat (Azmi, M. F., Ahmad, Y., & Tambunan 2023). Sama halnya dengan indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu;

1. Perilaku membantu, Membantu teman kerja apabila membutuhkan bantuan dalam pekerjaan.
2. Kepatuhan terhadap organisasi, yaitu dengan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan.
3. Adapun Sportsmanship, yang mengambil sisi positif dari masalah pekerjaan
4. Loyalitas terhadap organisasi, seringnya mempromosikan hal-hal baik mengenai perusahaan.
5. Inisiatif individual, berinisiatif dalam bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
6. Kualitas sosial, Selalu mengikuti rapat dalam perusahaan.
7. Dan Perkembangan diri, Mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman.

Hasil penelitian ini didukung (Iestari et al., 2018) Hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diterapkan oleh karyawan PG Kreet Baru Malang meningkatkan kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka dan tingkat kinerja mereka, yang berarti bahwa jika tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, tingkat kinerja mereka juga meningkat.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Burnout* (X_3) berpengaruh secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. Nilai koefisien regresi *Burnout* (X_3) = 0,068 *Burnout* mengalami kenaikan satu satuan, Y meningkat 0,068 satuan.

Burnout indikator kelelahan emosi, merasa beberapa rekan kerja merasa

bertanggung jawab terhadap masalah terjadi, tidak mampu menyelesaikan hal penting pekerjaan, perubahan kepribadian, pencapaian diri rendah. Adapun indikator *burnout* yaitu;

1. Mudah merasa lelah, yaitu dimana perasaan merasa sering lelah saat melayani nasabah.
 2. Apatis, terkadang bersikap tidak peduli terjadi dengan rekan kerja.
 3. Ada juga Tertekan, Merasa gelisah karena tidak mencapai target pekerjaan atau hasil pekerjaan tidak sesuai.
 4. Kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, Adanya rasa kurang percaya diri dalam mengatasi keluhan nasabah
 5. Dan Sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri, Merasa tidak puas dengan pencapaian diri pada pekerjaan
- Hasil penelitian ini didukung oleh (Hayati and Fitriana 2018) *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT El-Munawar Medan.

Pengaruh *Person Organization Fit*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan

Berdasarkan uji simultan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 82,711 > F_{tabel} 2,83$, disimpulkan *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan *Burnout* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh simultan. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.848$. mempunyai arti *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan *Burnout* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memberikan sumbangan 84,8% mempengaruhi

V. PENUTUP KESIMPULAN

1. *Person Organization Fit* (X_1) berpengaruh secara parsial dan positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. Kinerja karyawan bank BRI Kanca Manna mengalami peningkatan ketika karyawan memiliki tingkat *Person Organization Fit* baik.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) berpengaruh secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank

Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan. Sikap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ditunjukkan karyawan membantu karyawan memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) tinggi kinerja karyawan meningkat.

3. *Burnout* (X_3) berpengaruh secara parsial dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Bri Kanca Manna Bengkulu Selatan.
4. *Person Organization Fit* (X_1), *Organizational Citizenship Behavior* (X_2) dan *Burnout* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afsar, Bilal, And Yuosre Badir. 2017. "Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support And Innovative Work Behavior: The Mediating Effects Of Person-Organization Fit." *Journal Of Workplace Learning* 29(2): 95–109.
- Andi Hendrawan, Hari, And Indriyani Suchayawati. 2017. "Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara." *Jurnal Unimus*: 39–48. <https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/175931-Id-None.Pdf>.
- Arifianingsih, Hinayah Jeanita. 2017. "Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Aussy, Wiwit Nur Afie. 2017. "Pengaruh Person Organization Fit Dan Personality Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Kesambi Hijau Semarang)."
- Azmi, M. F., Ahmad, Y., & Tambunan, K. 2023. "Pengaruh Person Organization Fit, Organizational Citizenship Behavior, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Adam Malik Medan." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 7(2): 1–13.
- Darto, Mariman. 2014. "Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris (The Role Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Individual Performance Improvement In The Public Sector." *Jurnal Borneo Administrator* 10(1).
- 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)." *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen* 7((3)): 263–71.
- Fitriastuti, Triana. 2013. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dinamika Manajemen* 4(2): 103–14.
- Hayati, Isra, And Suci Fitria. 2018. "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan." *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 10(1): 50–65.
- Hidayat, Dian. 2018. "Pengaruh Person-Organizational Fit Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsup Dr Sardjito Yogyakarta)."
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada.
- Lestari, Endah Rahayu, And Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. "The Influence Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee's Job Satisfaction And Performance." *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri* 7(2): 116–23.
- Lukito, Ricky. 2020. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi Pvc Di Ud. Untung Jaya Sidoarjo." *Agora* 8(2): 1–9. [Http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/10599](http://Publication.Petra.Ac.Id/Index.Php/Manajemen-Bisnis/Article/View/10599).
- Lumongga, D. N. 2016. *Depresi: Tinjauan Psikologis. Kencana*.
- Maulidya, Gita Putri, And Nur Afifah. 2021. "Perbankan Dalam Era Baru Digital: Menuju Bank 4 . 0." *Proceeding Seminar*

Bisnis Seri V: 278–88.

- Muhammad, A., & Muhammad, H. “Pengaruh Person Job Fit Dan Person Organization Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin.” *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan* 2(2): 73-85.
- Niswati, Yeni. 2012. “Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales.” *Psibernetika* 5(2): 33–45.
- Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B. And Bachrach, D.G. 2017. “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research.” *Journal Of Management* 26.
- Puspa, Ayu Maharani, And Triyoga Akde. 2012. “Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.” *Jurnal Stikes* 5(2): 167–78.
- Rahmadani, Muhammad Genta. 2023. “Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu.” 4(1): 97–107.
- Rajper, Zulfiqar Ali, Ikhtiar Ali Ghumro, And Riaz Ahmed Mangi. 2020. “The Impact Of Person Job Fit And Person Organization Fit On Employee Job Performance: A Study Among Employees Of Services Sector.” *Abasyn Journal Of Social Sciences* (June).
- Ripaldi. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Stres Kerja Dan Retensi Karyawan Di Pt Multi Auto Intrawahana Pekanbaru.” *Jom Fekon* 4(1): 518–32.
- Sondeng, Sabaruddin, And Yasir Syam Husain. 2018. “The Role Of Job Satisfaction Towards Organizational Commitment And Ocb.” *International Journal Of Science And Research* 9(2): 2018–21. [Www.ijsr.Net](http://www.ijsr.net).
- Suzanna, Anna. 2017. “Pengaruh Organizational Citizenship Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon.” *Jurnal Logika* Xix(1): 42–50.
- Yuniasanti, Reny. 2020. “Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan.” *Jurnal Psikologi Tabularasa* 9(2): 86–98.