



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume

4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 11120-11135

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. XYZ)

Kristin Handayani^{1✉}, Marto Silalahi², Rr. Chusnu Syarifa Diah Kusuma³

(1) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

(2) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung,

(3) Universitas Negeri Yogyakarta

Email: kristin.handayani.mm@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Artikel tersebut melaporkan sebuah penelitian yang meneliti dampak kelelahan emosional dan introversi terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, sebuah perusahaan retail di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan karyawan perusahaan, dan metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumental, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis dengan menggunakan program SPSS Versi 24 for Windows. Dampak kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 69,2% dibuktikan dengan temuan penelitian. Semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, maka karyawan berada pada level dimana mereka tidak mampu mengatasi emosi penolakan. Di situlah letaknya. Karyawan dengan tingkat kelelahan emosional yang tinggi sulit mendahulukan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi. Di sisi lain, penelitian menemukan bahwa kepribadian introvert memberikan pengaruh positif meski hanya 9,9% terhadap kinerja karyawan. Introvert tetap mampu beradaptasi di tempat kerja meski membutuhkan waktu.

Kata Kunci: Kelelahan Emosional, Kepribadian Introvert, Kinerja Karyawan

Abstract

The article reports a study that examined the impact of emotional exhaustion and introversion on employee performance at PT XYZ, a retail company in Indonesia. The study involved 100 respondents who were employees of the company, and the data analysis methods used were Instrumental Testing, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Testing using the SPSS Version 24 for Windows program. The impact of emotional exhaustion on employee performance is 69.2%, as evidenced by research findings. The higher the rate of emotional exhaustion, the employee is at a level where they are unable to cope with the emotion of rejection. That's where it's down. Employees with high levels of emotional exhaustion find it difficult to put common interests ahead of personal interests. On the other hand, research finds that introverted personalities have a positive influence even if only 9.9% on employee performance. Introverts are still able to adapt in the workplace even if it takes time.

Keywords: Emotional Exhaustion, Introverted Personality, Employee Performance

PENDAHULUAN

Menurut ringkasan perkiraan IMF terkait prospek perekonomian regional pada tahun 2023, Indonesia menempati peringkat keenam di antara kelompok negara Asia-Pasifik dengan tingkat pertumbuhan PDB riil sebesar 5,0%. Tingkat pertumbuhan ini lebih tinggi sebesar 0,4% bila dibandingkan dengan rata-rata tingkat pertumbuhan Asia-Pasifik yang mencapai 4,6%. Hal ini merupakan prospek yang optimistis bagi Indonesia, mengingat kawasan Asia-Pasifik masih menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi global, meskipun menghadapi hambatan akibat kebijakan moneter yang semakin ketat. Sementara itu, perkiraan untuk kawasan Asia-Pasifik sendiri diperkirakan akan melambat menjadi 3,9 pada tahun 2024, yang dipicu imbas perlambatan struktur ekonomi Tiongkok dalam jangka menengah (International Monetary Fund Regional Economic Outlook, 2023).

IMF headline menyebutkan Indonesia berada pada tingkat PDB tertinggi ASEAN. Hal tersebut sekaligus menyatakan Indonesia sebagai negara terdepan ASEAN (Mardiansyah, 2023). Persentase PDB mengalami tingkat pertumbuhan dari 5,03% di tahun 2021, dan kemudian menjadi 5,73%, di Q3 tahun 2022. Meski di sejumlah sektor mengalami dampak yang menguntungkan, tetapi tidak semua sektor mengalami situasi yang sama. Situasi tidak menggembarakan terjadi pada perdagangan grosir dan eceran di Indonesia, di mana pangsa terhadap PDB didapati menurun berturut-turut dari tahun 2019 hingga tahun 2022, yaitu 12,96% pada tahun 2021 dan 12,85% pada tahun 2022.

Semakin berkembangnya dunia usaha di era 4.0, sejumlah perdagangan grosir maupun eceran memperlengkapi cabang-cabang offline yang sudah ada, dengan dimunculkannya banyak toko online sebagai pelengkap. Selain persaingan industri retail

yang makin ketat, perubahan pola hidup peradaban memaksa pengusaha tidak berleluasa dalam mempertajam competitive advantage-nya. Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (APRINDO) menyebutkan tingkat penetrasi ritel modern hanya 21%, tertinggal dibandingkan Malaysia misalnya yang mencapai 62% (Aprindo, 2019). Di tengah ancaman prediksi pertumbuhan global yang akan terus melambat di mana pertumbuhan skala nasional melaporkan ritel sudah mengalami kelesuan sejak semester pertama 2023 (Elvira, 2023), pasar ritel masih dianggap sebagai pilihan untuk dikembangkan, khususnya pada pasar ritel modern.

Selain teknologi, yang tak pelak dihindari, pendorong perkembangan pasar ritel di Indonesia adalah modernisasi. Perubahan gaya hidup yang sangat cepat, baik dari kalangan kelas atas, kelas menengah, baik di perkotaan besar bahkan meluas hingga ke kota-kota penyangga, di mana berbelanja di pusat perbelanjaan modern merupakan sebuah kewajiban terutama dalam memperoleh benda-benda yang sifatnya disebut FOMO (Fear Of Missing Out). Hypermart, Carrefour, Hero Supermarket, Jogja Supermarket, Superindo merupakan para pengecer besar. Ritel yang lebih kecil dan memiliki sangat banyak cabang antara lain Circle K, Indomaret, dan Alfamart (Datanesia, 2023). Dengan hadirnya beragam pengecer modern, konsumen mempunyai ekspektasi yang berbeda-beda terhadap pelayanan dan fasilitas yang diberikan oleh pengecer tersebut. Kelompok perusahaan ritel besar mencakup pengecer yang menjual produk dalam skala besar, adalah golongan department store, toko umum, dan supermarket. Di sisi lain, pengecer kecil disebut juga pengecer tradisional yang menjual produk dalam skala kecil (Gusway, 2018).

Jumlah toko retail di Indonesia saat ini sudah mencapai sebanyak 3,98 juta unit di tahun 2022. Merujuk yang dilansir Euromonitor, terjadi penurunan jumlah toko retail sebanyak 40.000 toko, di mana pada tahun sebelumnya mencapai 4,02 juta unit toko. Jumlah ini belum termasuk untuk unit-unit kecil yang sering ditemukan di pinggir jalan, pedagang asongan, serta pedagang kaki lima. Penurunan ini cukup signifikan karena selama 5 tahun sebelumnya pertumbuhan ritel menjadi salah primadona dalam indikator pertumbuhan ekonomi tanah air (Rizaty, 2023).

Era disrupsi pasca Covid 19, membuat semua orang beradaptasi dengan kondisi yang ada. Para pengusaha perlu mempersiapkan berbagai strategi untuk mempertahankan usahanya, mulai dari memberikan pelayanan yang baik, menyediakan produk yang berkualitas, menawarkan harga yang sesuai, dan lain-lain. Industri ritel juga menghadapi kekurangan pekerja terampil dalam jumlah besar. Karena industri ritel adalah industri yang bergerak cepat dan sangat kompetitif, departemen sumber daya manusia fokus pada penyelesaian masalah yang ditimbulkan oleh sektor ini. Ketidakpastian ekonomi, masalah

tenaga kerja, dan biaya turnover yang tinggi merupakan beberapa tantangan terbesar yang dihadapi tim Human Resources bisnis ritel. Tanpa praktik manajemen talenta, bisnis ritel tradisional tidak akan mampu mengatasi rintangan strategis di abad ke-21. Fokus utama profesional sumber daya manusia ritel adalah membantu karyawan melayani pelanggan perusahaan dengan lebih baik. Hal ini berarti mengamankan kumpulan talenta yang tepat, mengembangkan strategi penarikan talenta, dan memastikan talenta dilatih dan dilibatkan melalui kebijakan dan proses yang menempatkan karyawan sebagai pusat budaya perusahaan yang berfokus pada pelanggan (Abhitech, 2023). Banyak perusahaan ritel saat ini menghadapi kekurangan keterampilan pekerja akibat dampak proses otomatis di sektor manufaktur di negara tersebut. Analisis 2024 Global Talent Trends (Bravery, 2023) mengenai Pekerjaan di Masa Mendatang, kecenderungan masih banyaknya perusahaan dagang yang melatih sumber daya manusianya, namun mereka tidak mampu mempertahankannya karena banyaknya personel yang memiliki kualifikasi serupa di industri lain. Selain itu, seiring dengan kemajuan otomatisasi pekerjaan, diperkirakan jumlah orang yang akan pensiun atau meninggalkan dunia kerja karena sakit atau sakit akan meningkat, sehingga mengakibatkan kekurangan pekerja terampil untuk menangani pekerjaan tersebut di masa depan. Industri ritel juga diperkirakan akan menghadapi gelombang besar migrasi, karena pengusaha kesulitan mempertahankan dan melatih karyawannya untuk mendapatkan pekerjaan yang banyak diminati di masa depan (Kumar et al., 2023). Saat-saat seperti ini dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Stres kerja yang diabaikan secara terus menerus menjadi kelelahan emosional, tidak dapat disangkal akan terus memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, sehingga penting untuk mengidentifikasi penyebab stres tersebut (Yang, 2023).

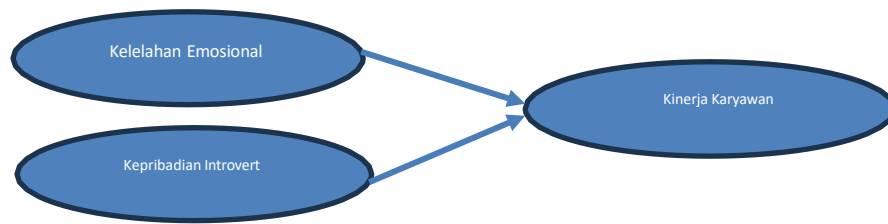
Hasil penelitian Suresh and Selena (2022) melaporkan adanya pengaruh signifikan antara kelelahan emosional dengan kinerja karyawan. Hal ini menjadi peringatan bagi perusahaan wirausaha untuk mengatasi masalah ini guna meningkatkan kinerja organisasi. Ketidakpastian masa depan, beban yang timbul akibat usaha efisiensi manajemen, pemotongan sejumlah hak sepihak, tidak adanya peran yang pasti, ekonomi yang tidak stabil menjadi beban yang terus dipikul karyawan dalam masa-masa transisi pemulihan ekonomi pasca era covid 19. Hal ini didukung penelitian yang menemukan bahwa kelelahan emosional sebagai mediator moderat dalam hubungan antara kejelasan peran dengan kinerja individu (Kim and Li., 2023). Pengaruh kelelahan emosi terhadap kinerja karyawan termasuk penurunan self-efficacy dan kinerja bekerja, seperti penurunan komitmen organisasi juga diikuti peningkatan keinginan turnover (Yang, 2023). Namun, hubungan kelelahan emosional dan strategi regulasi emosi sangat kompleks. Di sisi lain, pada

penelitian lain, kelemahan emosional berhubungan negative dengan penilaian ulang dan pelepasan dari pekerjaan yang merupakan strategi regulasi emosi adaptif (Sholihah, dkk, 2017).

Kepribadian individu adalah kualitas unik seseorang yang mungkin saja dapat berubah ataupun tidak berubah, seiring berjalannya waktu. Karakteristik pribadi yang dapat berubah terjadi karena keadaan atau kemunduran tertentu, misalnya karena tekanan yang berlarut-larut. Hal pertama yang terjadi misalnya karena rendahnya efikasi diri dan harga diri karena faktor pembelajaran dan pengalaman. Di sisi lain, karakteristik individu yang stabil lebih rentan rusak karena pada dasarnya sudah diwarisi (faktor genetik) oleh individu tersebut. Ini termasuk pengendalian diri dan locus of control. Efikasi diri dan harga diri, merupakan bagian dari locus of control yang memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan suatu harapan dan tujuan seseorang. Daya tahan terhadap tekanan, harapan akan adanya perbaikan serta nilai-nilai kehidupan yang dimiliki walaupun berada di tengah-tengah ketidakstabilan status ekonomi disebut sebagai salah satu kekuatan faktor kepribadian (Brilianti, 2023).

Perdebatan sejumlah penelitian menjadi research gap di penelitian ini. Prabowo (2018) menemukan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Diah, dkk (2023) menemukan adanya pengaruh signifikan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Menurut Carl Gustav Jung dalam Purba & Ramadhani (2021), kepribadian manusia secara umum dibagi menjadi introvert dan ekstrovert. Selain kedua kepribadian tersebut, beberapa psikolog menyebutkan bahwa antara introvert dan ekstrovert ada kepribadian ambivert, yaitu kepribadian tengah antara introvert dan ekstrovert. Lebih jauh Davidson (2017), menggambarkan ambivert sebagai bagian ketidakmampuan memastikan karakter manusia. Introvert disebut memiliki evaluasi yang mendalam terhadap kepribadiannya, saat dikaitkan dengan persepsi individu; di mana ekstrovert lebih mampu menyampaikan perasaannya dalam berbagai situasi dan lebih ekspresif terbuka dalam berhubungan aktif dengan lingkungan sekitarnya. Dampak dari kepribadian terhadap kinerja karyawan sudah banyak diketahui, dengan sifat-sifat introvert dan ekstrovert yang sangat relevan di tempat kerja. Pekerja dengan self-efficacy tinggi disebutkan umum pada seseorang dengan kepribadian introvert, sementara pekerja dengan perilaku engagement tinggi disebutkan umum terjadi pada seseorang dengan kepribadian ekstrovert (Fauzi, 2023). Penting untuk mempertahankan pendekatan yang seimbang dalam mengevaluasi dampak dari sifat-sifat individu terhadap kinerja karyawan. Meskipun kepribadian penting dalam proses sosial, namun hal tersebut tidak boleh terlalu ditekankan di tempat kerja.

Kerangka berpikir penelitian yang menghubungkan Kelelahan Emosional, Kepribadian Introvert dan Kinerja Karyawan disajikan dalam Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2023)

Berdasarkan kerangka berpikir yang didukung Tinjauan Pustaka di atas, maka diajukan 2 hipotesis penelitian penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis 1: Adanya pengaruh negatif signifikan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2: Adanya pengaruh positif signifikan kepribadian introvert terhadap kinerja karyawan.

PT XYZ adalah jaringan ritel terkemuka di Indonesia. Di tengah-tengah kondisi lesunya industri ritel, PT. XYZ tetap sigap mempertahankan dan mengelola SDM dalam rangka memperkuat daya saingnya. Karyawan dengan tingkat pembelajaran yang cepat, tekun, setia, disiplin serta berorientasi pelanggan menjadi ciri perusahaan sebagaimana sesuai dengan nilai-nilai budaya yang telah ditetapkan. Untuk itu dari hulu hingga hilir, tahapan SDM dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian serta kontrol menjadi bagian dari evaluasi yang dilakukan terus menerus. Kondisi pekerja termasuk bakat dan talenta tak dapat dihindari juga terus menerus menjadi evaluasi tersebut. Perlu bagi karyawan untuk berinteraksi aktif secara profesional dan efisien dengan tim kerja. Penelitian ini menjadi penting saat PT. XYZ diperhadapkan untuk memperhatikan faktor-faktor dalam mengevaluasi kinerja karyawan, dalam hal yang dipengaruhi kelemahan emosional dan kepribadian introvert.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian terdiri dari tiga faktor, yaitu kelelahan emosional, kepribadian introvert, dan kinerja karyawan. Objek penelitian adalah variabel-variabel yang akan diteliti atau diamati dalam suatu studi. Penelitian ini mungkin fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kelelahan emosional atau kepribadian introvert, dan bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi produktivitas atau

pencapaian tujuan karyawan. Desain penelitian adalah kuantitatif deskriptif. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (selain manajer dan direktur) baik organik maupun anorganik yang bekerja di PT. XYZ. Subyek penelitian merupakan individu-individu yang menjadi sasaran dalam pengumpulan data dalam penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan mengumpulkan data dari seluruh karyawan dalam perusahaan tersebut, dengan pengecualian manajer dan direktur. Dengan melibatkan seluruh karyawan dalam penelitian ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif tentang hubungan antara kelelahan emosional, kepribadian introvert, dan kinerja karyawan di PT. XYZ. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah dua variabel yaitu variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan, dan variabel independen (variabel bebas), yaitu kelelahan emosional dan kepribadian introvert. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis hasil penelitian. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai teknik-teknik tersebut: Uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji regresi linier berganda, dan Uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil analisis responden dari penelitian ini, berikut ini data yang menunjukkan persentase responden berdasarkan jenis kelamin. Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, persentase responden perempuan sebesar 65% sedangkan persentase responden laki-laki sebesar 35%.

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	35	35%
Perempuan	65	65%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki dalam penelitian ini. Persentase 65% berarti sekitar 65 dari setiap 100 responden adalah perempuan, sementara persentase 35% berarti sekitar 35 dari setiap 100 responden adalah laki-laki.

Profil Responden Menurut Usia

Berdasarkan Tabel 2 di bawah, terlihat hasil analisis responden berdasarkan kelompok usia dalam penelitian ini.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 Tahun	85	85%
26-35 Tahun	10	10%
36-45 Tahun	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel 2 di atas memperlihatkan persentase responden dalam kelompok usia 18-25 tahun adalah 85%, kelompok usia 26-35 tahun sebesar 10%, dan kelompok usia 36-45 tahun sebesar 5%. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam kelompok usia 18-25 tahun, dengan persentase sebesar 85%. Persentase ini mengindikasikan bahwa sekitar 85 dari setiap 100 responden berada dalam kelompok usia ini. Kelompok usia 18-25 tahun sering kali mencakup remaja dan dewasa muda yang mungkin memiliki karakteristik, kebutuhan, dan preferensi yang berbeda dibandingkan dengan kelompok usia yang lebih tua.

Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil analisis responden dari penelitian ini, terdapat data yang menggambarkan pendidikan terakhir responden. Tabel 3 di bawah ini menunjukkan persentase responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mereka..

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	20	20%
SMK	24	24%
D3	6	6%
S1	50	50%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3 di atas, tampak persentase responden dengan pendidikan terakhir S1 adalah 50%, D3 sebesar 6%, SMK sebesar 24%, dan SMA sebesar 20%. Persentase responden dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 50% menunjukkan bahwa sekitar setengah dari total responden dalam penelitian ini memiliki gelar sarjana. Persentase ini

mencerminkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mungkin menunjukkan adanya keterlibatan responden yang lebih dalam bidang akademik. Persentase responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 6% menunjukkan bahwa sekitar 6 dari setiap 100 responden memiliki pendidikan tingkat diploma tiga. Tingkat pendidikan ini biasanya menunjukkan penyelesaian program pendidikan vokasional yang lebih spesifik.

Profil Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Berdasarkan hasil analisis responden dari penelitian ini, terdapat data yang menggambarkan lamanya bekerja responden. Tabel 4 menunjukkan persentase responden berdasarkan kategori lamanya bekerja.

Tabel 4. Data Responden Lamanya Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
Di bawah 1 Tahun	20	20%
1-3 Tahun	63	63%
4-7 Tahun	12	12%
> 7 Tahun	5	5%
Total	100	100%

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 4 di atas, persentase responden yang memiliki lamanya bekerja 1-3 tahun adalah 63%, 4-7 tahun sebesar 12%, dan lebih dari 7 tahun sebesar 5%. Persentase responden dengan lamanya bekerja 1-3 tahun sebesar 63% menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mereka yang baru bekerja atau masih dalam tahap awal karir. Persentase ini mencerminkan adanya partisipasi yang signifikan dari responden dengan pengalaman kerja yang relatif pendek. Persentase responden dengan lamanya bekerja 4-7 tahun sebesar 12% menunjukkan bahwa sekitar 12 dari setiap 100 responden telah bekerja selama periode waktu yang lebih lama. Kelompok ini mungkin mencakup responden dengan pengalaman kerja yang lebih matang dan telah mengalami beberapa transisi dalam karir mereka.

Uji Validitas

Adapun pengolahan hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan SPSS Windows 24 dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian Introvert (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kriteria
1	Saya memilih bekerja mandiri di ruang tersendiri	0,875	0,3061	Valid
2	Saya butuh waktu beradaptasi di lingkungan baru	0,442	0,3061	Valid
3	Saya perlu berpikir lama sebelum mengambil Keputusan	0,859	0,3061	Valid
4	Saya mengontrol pikiran di situasi yang sukar	0,860	0,3061	Valid
5	Saya dapat dipercaya dan diandalkan	0,800	0,3061	Valid
6	Saya suka bekerja efektif dan efisien sesuai target.	0,860	0,3061	Valid
7	Saya ingin tahu terhadap hal-hal yang tidak saya ketahui	0,813	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, Juli 2023

Tabel 5 di atas merupakan uji validitas dalam penelitian ini yang menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dengan jumlah responden 30 sehingga diperoleh rtabel 0,3061 untuk itu jika rhitung < dari rtabel, maka item instrument tidak valid. Dan jika rhitung > dari rtabel maka item instrument tersebut valid. Berdasarkan Tabel 4.5 hasil pengukuran validitas dari 7 butir pernyataan yang mewakili variabel Kepribadian Introvert dengan rtabel (0,3061) dimana rhitung tiap pernyataan lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan untuk keseluruhan pernyataan yaitu valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kelelahan Emosional (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r table	Kriteria
1	Saya tidak mampu mengontrol pikiran saat situasi mendesak	0,741	0,3061	Valid
2	Saya tidak mampu mengontrol tindakan saat situasi mendesak	0,739	0,3061	Valid
3	Saya tidak mampu ingin mengendalikan emosi dalam menghadapi masalah.	0,711	0,3061	Valid
4	Saya tidak mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.	0,743	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 6 hasil pengukuran validitas dari 4 butir pernyataan yang mewakili variabel Kinerja Karyawan dengan rtabel (0,3061) dimana rhitung tiap pernyataan lebih besar dari rtabel sehingga dinyatakan untuk keseluruhan pernyataan yaitu valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya bekerja mencapai target yang telah ditetapkan Perusahaan	0,670	0,3061	Valid
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa penundaan.	0,860	0,3061	Valid
3	Saya hadir tepat waktu sesuai jadwal Perusahaan	0,871	0,3061	Valid
4	Saya mudah bekerjasama dengan rekan kerja.	0,878	0,3061	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 7 di atas bahwa variable kinerja karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel 7 di bawah, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha dari 15 item instrument yang dilakukan pada 30 responden adalah sebesar 0,952. Dengan demikian, uji reliabilitas dari keseluruhan item instrument yaitu 15 item pertanyaan pada kuesioner sudah dikatakan reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha tersebut sebesar 0,952 lebih besar dari 0,6 atau $0,952 > 0,6$.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbch Alpha	rtabel	Keterangan
Kelelahan Emosional	0,935	0,6	Reliabel
Kepribadian Introvert	0,923	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Tabel 8 di atas memperlihatkan bahwa kelelahan emosional dan kepribadian introver reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. Hasil analisis dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients	Std. Error
1 (Constant)	-4.459		1.402
Kelelahan Emosional	-.692		.046
Kepribadian Introvert	.099		.034

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1 + bX_2 + bX_3 + \epsilon$$
$$\hat{Y} = -4,459 - 0,692X_1 + 0,099X_2 \dots (1)$$

Dari persamaan diatas, maka koefisien regresi dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai constan (α) = -4,459 berarti apabila Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert bernilai konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar -4,459.
2. Nilai bX_1 = 0,692 berarti bahwa apabila Kelelahan Emosional mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan penurunan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,692 jika variabel lain dianggap konstan.
3. Nilai bX_2 = 0,099 berarti bahwa apabila Kepribadian Introvert mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,099 jika variabel lain dianggap konstan.

Uji T

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-3.181	.002
Kelelahan Emosional	2.129	.000
Kepribadian Introvert	15.177	.036

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa:

1. Nilai thitung variabel Kelelahan Emosional adalah 2,219 dan ttabel bernilai 1,66071 sehingga thitung > ttabel (2,219 > 1, 66071) dan nilai signifikan (sig.) 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian Introvert berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.
2. Nilai thitung variabel Kepribadian Introvert adalah 15,177 dan ttabel bernilai 1,66071 sehingga thitung > ttabel (15,177 > 1,66071) dan nilai signifikan (sig.) 0,036 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ.

Uji R²

Adapun hasil dari perhitungan uji koefisien determinansi (R²) dapat dilihat pada Tabel 10 berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Rsquare	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	.815

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023

Dari Tabel 10 diatas dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,721 atau 72,10% yang berarti bahwa model variabel Kelelahan Emosional dan Kepribadian Introvert berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 72,10% dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa 27,90% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan variabel yang tidak diteliti misalnya self-efficacy, motivasi kerja, budaya kerja, dan lain-lain.

Pembahasan

Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil di atas, ternyata hipotesis penelitian dapat diterima, bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ sebesar 69,2%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan emosional yang tinggi berhubungan secara signifikan dengan tingkat kinerja yang lebih rendah pada karyawan. Sebaliknya, kelelahan emosional yang rendah menunjukkan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Pengaruh negatif signifikan sebesar 69,2% mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kelelahan emosional dan kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan seberapa besar variasi dalam kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh tingkat kelelahan emosional. Semakin tinggi persentase pengaruh negatif, semakin besar kontribusi kelelahan emosional terhadap rendahnya kinerja karyawan.

Pengaruh Kepribadian Introvert terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif walaupun tidak signifikan sebesar 9,9% untuk kepribadian introvert terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang ke2. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepribadian introvert yang lebih rendah dengan tingkat kinerja yang lebih tinggi pada karyawan, namun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Meskipun pengaruh positif tidak signifikan menunjukkan bahwa ada kecenderungan bahwa karyawan dengan tingkat

kepribadian introvert yang lebih rendah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, namun perbedaan tersebut tidak cukup besar untuk dianggap signifikan secara statistik. Hal ini masih sesuai dengan penelitian Kumar et al., 2023, dan D'Souza et al., 2022. Yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepribadian introvert terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepribadian introvert dan kelelahan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kelelahan emosional yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat kepribadian introvert yang meningkat memiliki sedikit sekali pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhitech. (2023). 'Peran & Best Practice HR di Industri Ritel di 2023'. Diakses pada 3 September 2023 dari <https://www.abhitech.co.id/peran-hr-di-industri-ritel/>
- Aprindo. (2019). 'Aprindo: Pasar Ritel Tanah Air Masih Bergeliat'. Diakses pada 3 Januari 2024 dari <https://www.aprindo.org/aprindo-pasar-ritel-tanah-air-masih-bergeliat>.
- Bravery, K. (2023). 'Future of Work:2024 Global Talent Trend'. Diakses pada 3 Oktober 2023. <https://www.mercer.com/insight/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/>
- Brilianti, A. E., (2023). Kepribadian dan Nilai. Perilaku Organisasi, pp.58-82. PT. PERNAMUDA MEDIA.
- D'Souza, G. S., Irudayasamy, F. G., Parayitam, S. (2022). 'Emotional Exhaustion, Emotional Intelligence and Task Performance of Employees in Educational Institutions During COVID 19 Global Pandemic: A Moderated-Mediation Model'. *Personnel Review*: 52(3). pp. 539-572. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2021-0215>.
- Datanesia. 2023. '5 Perusahaan Ritel Supermarket Terbesar di Indonesia'. <https://datanesia.id/5-perusahaan-ritel-supermarket-terbesar-di-indonesia>. Diakses pada 3 September 2023.
- Davidson, I. J. (2017). Ambivert: Upaya yang Gagal untuk membentuk Kepribadian yang Normal. *Jurnal Sejarah Ilmu Perilaku*: 53(4). 313-331.
- Diah, S.K., Surya, V., Megah, C., Eerfa, R. K., Rizkia, D. G., Kusumapraja, R., Purwati, W. D., Pamungkas, R. A., (2023). 'Kunci Kinerja Karyawan: Peran Kepribadian, Budaya

- Organisasi dan Keadilan Organisasi'. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*: 13(4). DOI: 10.29244/jmo.v13i4.39601.
- Elvira, Vina. (2023). 'Pertumbuhan Ritel Nasional Lesu di Semester I, Begini Kata Aprindo' <https://industri.kontan.co.id/news/pertumbuhan-ritel-nasional-lesu-di-semester-i-begini-kata-aprindo>. Diakses pada 3 September 2023.
- Euromonitor. (2023). "Jumlah Toko Retail di Indonesia sebanyak 3,98 Juta pada 2022". <https://dataindonesia.id/industri-perdagangan/detail/jumlah-toko-retail-di-indonesia-sebanyak-398-juta-pada-2022>. Diakses pada 3 September 2023.
- Fauzi, A. M. (2023). 'Kepribadian Extraversi Dan Hubungannya Dengan Keterikatan Karyawan : Studi Meta-Analisis'. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*: 8(2). pp.10-19. DOI:10.36805/psychopedia.v8i2.6119
- Ferri, L.d. F., Hernández, B. P. M., Hofer, K. R., Mir, Sohail, Fazeli. (2023). 'Personality Diversity in the Workplace: A systematic Literature Review on Introversion'. *Journal of Workplace Behavioral Health*, doi: 10.1080/15555240.2023.2192504
- Kim, H., & Lee, J. (2023), 'Role Clarity and Individual Performance at Work: The Role of Emotional Exhaustion and Interpersonal Justice', *Journal of Global Business and Trade*, 19(6), 41-57. 10.20294/jgbt.2023.19.6.41
- Gusway, C. F. (2018). *How to Manage Retail Shrinkage & Loss Prevention*. Retail Exchange Series. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- International Monetary Fund Regional Economy Outlook. (2023). Diakses pada 3 September 2023 dari <https://www.imf.org/en/Publications/REO/APAC/Issues/2023/09/27/regional-economic-outlook-for-asia-and-pacific-october-2023>
- Kumar, A., Trivedi, A., Dole, V. S., Singh, K.M., Yadav, A. (2023). 'Human Resource Management in the Retail Sector: Challenges and Trends'. *International Journal of Multidisciplinary*, doi: 10.11594/ijmaber.04.06.31.
- Mardiansyah (2023). "IMF: Indonesia Jadi Negara Dengan PDB Terbesar di ASEAN". <https://nasional.kontan.co.id/news/imf-indonesia-jadi-negara-dengan-pdb-terbesar-di-asean>. Diakses pada 3 September 2023.izaty
- Masitoh, I., Supriadi, P., Marliani, R. (2023). 'Dampak Kepribadian Introvert dalam Interaksi Sosial'. *Jurnal Pelita Nusantara*: 1(2). DOI: <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.203>
- Prabowo, K. A. (2018). 'Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Kantor Pusat PD. BPR BKK Lasem'. (Thesis Magister, Universitas Brawijaya, 2018). Diakses dari jimfeb.ub.ac.id > index > jimfeb

- Purba, A. W. D., & Ramadhani, S. (2021). 'Perbedaan Perilaku Prososial Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert dan Introvert pada Organisasi Berkah Langit Medan'. *Journal of Education, Humaniora and SocialSciences (JEHSS)*.
- Rizaty, M. A. (2023). 'Jumlah Toko Retail di Indonesia Sebanyak 3,98 Juta pada Tahun 2022' <https://dataindonesia.id/industri-perdagangan/detail/jumlah-toko-retail-di-indonesia-sebanyak-398-juta-pada-2022>. Diakses pada 3 September 2023.
- Sholihah D. N., R. Sahrani, Hastuti, R., (2017). 'Peran Self-regulated Learning terhadap Emotional Exhaustion yang Dimediasi oleh Student Engagement pada Santri'. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni: 3(2)*, 423-432.
- Sugiyono. (2019). *Lecture Notes in Education Psychology and Public Media Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suresh, K. & Selena, S. (2022). 'The Effect of Emotional Exhaustion Towards Job Performance'. *Malaysian Journal of Consumer and Family Economics*.