Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
6 (2) 2026, Page: 28382-28386

Analisis Pengaruh Kematangan Emosi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT Kharisma Kota Bandung)

Frassima Kusuma, Probo kusumo, Umban Adi Jaya
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia
Email : frassimak30@gmail.com, probokusumo.p@lecturer.sains.ac.id, umbanadijaya01@gmail.com

Published: May, 2026

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah bisnis dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kematangan emosi terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor mana yang memberikan dampak lebih signifikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 64 responden yang merupakan karyawan PT Kharisma. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun kematangan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan bahwa kematangan emosi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan performa kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa manajemen organisasi perlu memprioritaskan pertumbuhan emosional karyawan di samping menjaga keseimbangan beban kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.
Kata Kunci: *Kematangan Emosi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang tercermin melalui kinerja karyawan. Kinerja yang optimal menjadi fondasi dalam mencapai tujuan perusahaan, terutama pada sektor usaha padat karya seperti jasa katering yang memiliki tingkat tekanan dan tuntutan waktu tinggi (Fathoni et al., 2021). Namun, realitas di lapangan sering menunjukkan ketidakkonsistenan hasil kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal individu maupun eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang krusial adalah kematangan emosi, yaitu kemampuan individu untuk mengendalikan perasaan, berpikir jernih, dan bertanggung jawab atas tindakan (Tagumara et al., 2023). Karyawan dengan kematangan emosi tinggi cenderung lebih adaptif terhadap tekanan dan konflik. Di sisi lain, faktor eksternal seperti beban kerja juga kerap dikaitkan dengan fluktuasi kinerja. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, hingga penurunan produktivitas (Gandung & Suwanto, 2022; Inegbedion et al., 2020).

Fenomena menarik ditemukan pada PT Kharisma, perusahaan katering di Bandung. Selama pelaksanaan program pemerintah berskala besar, karyawan dihadapkan pada target produksi harian hingga ribuan porsi. Sebagian besar karyawan berusia muda (18-20 tahun), dengan tingkat kematangan emosi yang beragam. Observasi awal menunjukkan bahwa ketika emosi tidak stabil dan beban kerja meningkat, target produksi sering tidak tercapai. Meski penelitian tentang pengaruh kematangan emosi dan beban kerja sudah banyak dilakukan (Hikmat & Luthfiyani, 2020; Annisa Aprilia & Santi Nururly, 2023), masih sedikit yang menggabungkan kedua variabel dalam satu model pada konteks industri katering di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk: 1) menganalisis pengaruh parsial kematangan emosi terhadap kinerja karyawan, 2) menganalisis pengaruh parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) menganalisis pengaruh simultan kedua variabel tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Kematangan Emosi dan Kinerja Karyawan

Kematangan emosi didefinisikan sebagai kemampuan mengelola perasaan sendiri, memahami perasaan orang lain, serta menjalin hubungan interpersonal yang efektif (Le & Pham, 2024). Dalam konteks kerja, individu yang matang secara emosional tidak mudah terpancing amarah, mampu mengambil keputusan rasional di bawah tekanan, serta menunjukkan respons proporsional terhadap situasi kerja. Hikmat & Luthfiyani (2020) membuktikan bahwa kematangan emosi berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja perawat. Semakin stabil emosi karyawan, semakin optimal pula kinerjanya. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama diajukan: **H1: Kematangan emosi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah kumpulan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Pütz et al., 2022). Beban kerja yang ideal dapat memacu produktivitas, namun jika berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik-mental dan menurunkan kinerja (Beno et al., 2022). Mughofir (2024) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pengawas farmasi. Namun, pada konteks tertentu, karyawan yang terbiasa dengan tekanan tinggi bisa beradaptasi sehingga beban kerja tidak selalu berdampak signifikan. Hipotesis kedua diajukan: **H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.**

Pengaruh Simultan

Secara bersama-sama, kematangan emosi (faktor internal) dan beban kerja (faktor eksternal) diyakini mempengaruhi kinerja. Kombinasi stabilitas emosi dan pengelolaan tugas yang tepat menciptakan kondisi kerja kondusif. **H3: Kematangan emosi dan beban kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Lokasi penelitian di PT Kharisma, Kota Bandung. Populasi adalah seluruh karyawan bagian produksi katering yang berjumlah 64 orang. Karena populasi kurang dari 100, seluruhnya dijadikan sampel (total sampling) sesuai rekomendasi Arikunto.

Instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas (r-tabel 0,246, Pearson Correlation > 0,246 untuk semua item) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha: kematangan emosi 0,910; beban kerja 0,889; kinerja 0,932). Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, setelah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).

HASIL

Karakteristik Responden

Dari 64 responden, 67,2% berjenis kelamin perempuan, 87,5% berusia 21-30 tahun, dan 45,3% memiliki masa kerja 1-3 tahun. Hal ini mencerminkan tenaga kerja muda yang sedang berada pada fase transisi emosional.

Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada Kolmogorov-Smirnov = 0,200 (>0,05), data residual berdistribusi normal.
- **Multikolinearitas:** Tolerance X1=0,571, X2=0,571 (>0,10) dan VIF=1,751 (<10), tidak ada multikolinearitas.
- **Heteroskedastisitas:** Uji Glejser menunjukkan variabel X1 memiliki signifikansi 0,006 (<0,05) mengindikasikan heteroskedastisitas, namun model tetap layak karena tidak menyebabkan bias koefisien (hanya efisiensi standar eror).

Uji Hipotesis

1. **Uji t (Parsial):** Kematangan emosi (X1) memiliki t hitung 5,623 (sig. 0,000 < 0,05) → **H1 diterima**. Beban kerja (X2) memiliki t hitung 0,959 (sig. 0,341 > 0,05) → **H2 ditolak**.
2. **Uji F (Simultan):** F hitung 18,384 (sig. 0,000 < 0,05) → **H3 diterima**.

3. **Koefisien Determinasi (R^2):** Nilai R^2 = 0,376, artinya 37,6% variasi kinerja dijelaskan oleh kematangan emosi dan beban kerja, sisanya 62,4% oleh variabel lain di luar model.

DISKUSI

Pengaruh Dominan Kematangan Emosi

Temuan bahwa kematangan emosi berpengaruh positif signifikan (t=5,623; p<0,001) mengkonfirmasi teori bahwa individu yang mampu mengelola emosi secara adaptif akan menunjukkan kinerja lebih baik. Hasil ini sejalan dengan Hikmat & Luthfiyani (2020) pada perawat rumah sakit, serta Le & Pham (2024) pada guru. Pada konteks katering PT Kharisma, karyawan yang stabil emosinya mampu mempertahankan fokus, mengurangi konflik interpersonal, dan menyelesaikan target produksi tepat waktu meskipun di bawah tekanan. Namun, berbeda dengan Tagumara et al. (2023) yang menemukan kematangan emosi tidak signifikan terhadap komitmen afektif karyawan pemadam kebakaran. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik tugas yang ekstrem dan berbeda (penyelamatan vs produksi massal).

Beban Kerja yang Tidak Signifikan

Hasil bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t=0,959; p=0,341) menarik untuk dicermati. Secara teori, beban kerja berlebih seharusnya menurunkan performa (Inegbedion et al., 2020; Mughofir, 2024). Namun, di PT Kharisma, justru tidak ditemukan efek negatif. Penjelasan potensial: (1) Adanya adaptasi lingkungan: karyawan muda yang terbiasa dengan ritme kerja cepat dan target tinggi; (2) Dukungan sosial tim yang kuat, sehingga beban fisik tidak langsung diterjemahkan sebagai tekanan psikologis; (3) Karakteristik pekerjaan katering yang bersifat rutin dan prosedural, sehingga peningkatan kuantitas kerja tidak secara otomatis menurunkan kualitas. Temuan ini memperkuat pendapat bahwa persepsi beban kerja lebih menentukan outcome daripada beban objektif itu sendiri (Pütz et al., 2022).

Pengaruh Simultan dan Kontribusi Model

Secara simultan, kedua variabel signifikan (F=18,384; p<0,001) dengan R^2=0,376. Artinya, meskipun beban kerja tidak signifikan secara parsial, keberadaannya bersama kematangan emosi tetap menjelaskan lebih dari sepertiga variasi kinerja. Ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan struktural bekerja secara komplementer. Sisa 62,4% menunjukkan masih banyak faktor lain—seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan fisik, dan kepuasan kerja—yang perlu diteliti lebih lanjut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kematangan emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kharisma. Artinya, semakin matang emosi karyawan, semakin baik kinerjanya.
2. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Tinggi rendahnya beban kerja tidak serta-merta mengubah hasil kerja.
3. Secara simultan, kematangan emosi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.

Implikasi Manajerial

- Perusahaan perlu mengadakan pelatihan reguler *emotional intelligence*, manajemen stres, dan komunikasi interpersonal, terutama karena dominasi karyawan usia muda.
- Meskipun beban kerja tidak signifikan, manajemen tetap harus memantau keseimbangan tugas dan menghindari kelelahan kronis melalui rotasi kerja atau pemberian waktu istirahat yang cukup.
- Sistem evaluasi kinerja sebaiknya diperluas dengan memasukkan aspek stabilitas emosi sebagai salah satu indikator penilaian.

Keterbatasan dan Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki keterbatasan: jumlah sampel kecil (N=64), hanya menggunakan dua variabel prediktor, potensi bias *self-report*, dan ditemukannya heteroskedastisitas ringan pada variabel kematangan emosi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk: (1) menambah variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja; (2) menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali lebih dalam mekanisme adaptasi beban kerja; (3) memperluas sampel ke beberapa perusahaan katering berbeda untuk meningkatkan generalisasi.

REFERENSI

Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika dan Analisis Butir. Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA, 2(2), 140–148. https://doi.org/10.30998/formatif.v2i2.95

Annisa Aprilia, & Santi Nururly. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa, 2(3), 01–18. https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1169

Beno, J., Silen, A. ., & Yanti, M. (2022). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title. In Braz Dent J. (Vol. 33, Issue 1).

Cao, T. H. V., Chai, D. S., Nguyen, L. P., Nguyen, H. T. H., Han, C. S. hyun, & Park, S. (2024). Learning organization and employee performance: the mediating role of job satisfaction in the Vietnamese context. Learning Organization, 32(7), 53–73. https://doi.org/10.1108/TLO-09-2023-0177

Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. Jurnal Baruna Horizon, 5(1), 8–16. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72

Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 163. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13152

Gandung, M., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sony Indonesia Di Jakarta Pusat. Jurnal Ilmiah PERKUSI, 2(1), 94. https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17628

Hikmat, R., & Luthfiyani, Z. L. (2020). Hubungan Kematangan Emosi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Perawatan. Jurnal Kesehatan, 9(1), 1103–1110. https://doi.org/10.38165/jk.v9i1.79

Imjai, N., Yordudom, T., Usman, B., Swatdikun, T., Meesook, K., & Aujirapongpan, S. (2024). Unlocking accounting student success: The interplay of student activity participation, social skills, and emotional maturity through internships in Thailand. Social Sciences and Humanities Open, 10(February), 100921. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.100921

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Heliyon Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. HLY, 6(1), e03160. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160

Iskandar, R., & Elysabet. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor di kota Sungguminasa Gowa. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(2), 10–34.

Le, T. T., & Pham, T. T. (2024). Emotional maturity in EFL teaching: Exploring Vietnamese teachers' perceptions and its impact on student learning outcomes. Ampersand, 13(March), 100183. https://doi.org/10.1016/j.amper.2024.100183

Lukito, D., Susanti, M., Susanto, Y., Judijanto, L., Ali, M., Hartono, & Mahardhani, A. J. (2025). Determinants of sustainable employee performance: A study of family businesses in Indonesia. Asia Pacific Management Review, 30(2), 100340. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2024.12.004

Mahardika, A., Mariyanti, S., & Safitri, M. (2017). Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Frontliner pt bank swasta m di jakarta barat. Pengaruh Kematangan Emosi Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Frontliner Pt Bank Swasta M Di Jakarta Barat, 000(5), 1–11. https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-kematangan-emosi-terhadap-streskerja-pada-karyawan-frontliner-pt-bank-swasta-m-di-jakarta-barat-13138.html

Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4), 955–964.

Ms. Sukriti Mondal, & Mr. Aniket Sutradhar. (2015). Effect of Home Environment on Different Dimensions of Emotional Maturity of Adolescents. International Journal of Indian Psychology, 2(4). https://doi.org/10.25215/0204.022

Mughofir, M. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja , Kecerdasan Emosional , dan Occupational Burnout terhadap Kinerja Pengawas Farmasi dan Makanan. 5(4), 1275–1285. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4

Negi, S. K., Rajkumari, Y., & Rana, M. (2022). Neuroscience Informatics A deep dive into metacognition : Insightful tool for moral reasoning and emotional maturity. Neuroscience Informatics, 2(4), 100096. https://doi.org/10.1016/j.neuri.2022.100096

Pengaruh Kecerdasan intelektual. (n.d.).

Pütz, S., Rick, V., Mertens, A., & Nitsch, V. (2022). Using IoT devices for sensor-based monitoring of employees' mental workload: Investigating managers' expectations and concerns. Applied Ergonomics, 102(December 2021), 103739. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103739

Singh, N., Pany, S., Agrawal, M., & Rana, S. (2025). Adjustment ability of adolescents : Role of emotional maturity Adjustment ability of adolescents : Role of emotional maturity. August. https://doi.org/10.22271/allresearch.2025.v11.i8c.12792

Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D (Issue January).

Tagumara, Y., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kematangan Emosi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Karyawan pada Dinas Pemadam Kebakaran dDan Penyelamatan Kota Yogyakarta. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(6), 2999–3014. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2715

Wonda, T. A. (2024). Does emotional intelligence have a contribution to employee performance enhancement? Empirical evidence from the public sectors. Cogent Business and Management, 11(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2415525