

Pengaruh Kebosanan Kerja Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Karyawan PT X

Nadila Kusnul Caesaria*, Tjitjik Hamidah, Mira Rizki Wijayani

Universitas Tama Jagakarsa

Abstrak: Penelitian ini dirancang secara spesifik guna mengungkap dinamika implikasi kebosanan di lingkungan kerja serta kecakapan emosional terhadap kapasitas output para pegawai. Pendekatan kuantitatif menjadi pilihan utama dalam kerangka studi ini. Populasi sampeldiambidari kalangan tenaga kerja di PT X, di mana sebanyak 100 partisipan dipilih melalui mekanisme *purposive sampling* yang selektif. Pengumpulan informasi empirik dilakukan lewat instrumen skala psikometri berbasis *Likert*, yang disusun dengan merujuk pada indikator-indikator kunci dari dimensi kebosanan kerja, kecakapan emosional, serta performa karyawan secara keseluruhan. Prosedur pemrosesan data mengadopsi teknik regresi linier jamak, dengan dukungan perangkat lunak SPSS edisi 27. Temuan analitik terkait kebosanan kerja mengungkapkan bahwa nilai t terhitung berada di bawah ambang $t_{\text{tabel}}(-11,706 < 1,984)$, disertai tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05, sehingga mengilustrasikan adanya efek negatif yang substansiaantara kebosanan kerja dan tingkat produktivitas pegawai. Pada variabelkecakapan emosional, nilai t terhitung melampaui $t_{\text{tabel}}(2,781 > 1,984)$, dengan signifikansi 0,006 di bawah 0,05, yang menandakan kontribusi afirmatif dan bermakna dari kecakapan emosionalterhadap performa karyawan. Adapun hasilpengujian secara kolektif menunjukkan bahwa F terhitung jauh melebihi $F_{\text{tabel}}(79,316 > 3,09)$, dengan signifikansi 0,000 di bawah 0,05, yang secara tegas mengonfirmasi adanya implikasi afirmatif secara simultan dari faktor-faktor independen terhadap elemen dependen, lengkap dengan magnitudo statistik yang relevan.

Kata Kunci: Kebosanan Kerja, Kecerdasan Emosi, Produktivitas Karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v3i2.5430>

*Correspondence: Nadila Kusnul

Caesaria

Email: email@e-mail.com

Received: 28-12-2025

Accepted: 28-01-2026

Published: 28-02-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to elucidate the dynamics of work-related boredom and emotionacompetence in relation to employees' productive capacity. A quantitative research approach was employed as the primary methodologicaframework. The study population comprised employees of PT X, from which a sample of 100 respondents was selected using a *purposive sampling* technique. Empiricadata were collected through psychometric instruments utilizing a *Likert-scale* format, developed based on established indicators of work boredom, emotionacompetence, and overalemployee productivity. Data analysis was conducted using multiple linear regression techniques with the assistance of SPSS software version 27. The analyticaresults indicate that work boredom exerts a negative and statistically significant effect on employee productivity, as evidenced by a calculated t -value below the criticathreshold ($-11.706 < 1.984$) and a significance leveof 0.000 ($p < 0.05$). Conversely, emotionacompetence demonstrates a positive and statistically significant influence on productivity, reflected in a t value exceeding the criticavalue ($2.781 > 1.984$) with a significance leveof 0.006 ($p < 0.05$). Furthermore, the simultaneous testing results reveathat the calculated F -value substantially exceeds the critica F value ($79.316 > 3.09$), accompanied by a significance leveof 0.000 ($p < 0.05$), thereby conclusively confirming a significant combined effect of the independent variables on employee productivity, with a robust statisticamagnitude.

Keywords: Job Boredom) (EmotionaIntelligence) (Employee Productivity)

Pendahuluan

Industri makanan dan minuman *Food & Beverage/F&B* merupakan sektor dengan karakteristik kerja bertekanan tinggi, ritme kerja cepat, serta tuntutan tugas yang bersifat repetitif dan monoton. Kondisi kerja semacam ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada menurunnya keterlibatan kerja dan produktivitas karyawan (Fisher, 1993) ((Loukidou et al, 2009)) ((Karasek & Theorell, 1990)). Dalam perspektif psikologi kerja, produktivitas tidak semata-mata ditentukan oleh aspek teknis dan kuantitas output, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu dalam mengelola tuntutan kerja dan tekanan emosional (Sedarmayanti, 2017)) ((Robbins & Judge, 2017)) ((Ryan & Deci, 2000)).

Fenomena penurunan produktivitas dan meningkatnya turnover karyawan juga ditemukan pada perusahaan di sektor F&B, termasuk PT X. Laporan organisasi dan studi empiris menunjukkan bahwa pekerjaan monoton dan tekanan kerja tinggi berkaitan dengan meningkatnya kelelahan psikologis, penurunan keterlibatan kerja, serta menurunnya produktivitas jangka panjang (Gallup, 2017) (Maslach, 1981) (Maslach & Jackson, 1981). Studi terbaru juga menunjukkan bahwa upaya menekan kebosanan kerja secara maladaptif justru berdampak negatif terhadap produktivitas di masa mendatang (University of Notre Dame, 2023).

Salah satu faktor psikologis yang berkontribusi terhadap penurunan produktivitas karyawan adalah kebosanan kerja (*job boredom*). Kebosanan kerja muncul ketika pekerjaan dipersepsikan sebagai tidak menantang, kurang bermakna, dan minim variasi, sehingga memicu kejenuhan secara emosional maupun kognitif (Fisher, 1993) (Sanad, 2012) (Shackleton, 1981). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kebosanan kerja berkorelasi negatif dengan performa kerja dan produktivitas, serta meningkatkan risiko absensi dan turnover karyawan (Fitriani, 2021) (Loukidou et al, 2009) (Van Hooff & Van Hooff, 2014).

Selain kebosanan kerja, kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) merupakan faktor penting yang berperan dalam menentukan produktivitas karyawan. (Salovey & Mayer, 1990) mendefinisikan kecerdasan emosi sebagai kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk mempertahankan motivasi, mengelola tekanan kerja, serta membangun hubungan kerja yang efektif (Bar-On, 2006) (Goleman, 1995)) ((Mukhlisa et al, 2024)).

Dalam konteks lingkungan kerja yang cepat, repetitif, dan penuh tekanan seperti industri *F&B*, kecerdasan emosi berfungsi sebagai mekanisme adaptif yang dapat mereduksi dampak negatif kebosanan kerja terhadap produktivitas. Individu dengan kecerdasan emosi yang baik cenderung mampu mengelola kejenuhan, menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, serta mempertahankan performa meskipun berada dalam kondisi kerja yang monoton (Alemu et al, 2023) (Goleman, 1995) (Van Hooff & Van Hooff, 2014). Namun demikian, masih terbatas penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh kebosanan kerja dan kecerdasan emosi terhadap produktivitas karyawan, khususnya pada sektor *F&B* yang menuntut ketahanan psikologis tinggi.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji pengaruh kebosanan kerja dan kecerdasan emosi terhadap produktivitas karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabepsikologis secara objektif dan terukur dalam konteks organisasi (Anoraga, 2009) (Azwar, 2015) (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap PT X sebanyak 350 orang. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun. Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai dalam mengevaluasi kondisi pekerjaan dan tuntutan organisasi (Handoko, 2018) (Sugiyono, 2017).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen psikologis berbentuk skala *Likert* empat tingkat. Kebosanan kerja diukur menggunakan *Job Boredom Scale* (JBS), kecerdasan emosi diukur dengan *Emotional Intelligence Scale* (EIS), dan produktivitas karyawan diukur menggunakan *Job Performance Scale* (JPS). Uji validitas item dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dengan kriteria nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Azwar, 2013).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga skala memenuhi kriteria validitas. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, di mana seluruh variabel memperoleh nilai *alpha* di atas 0,90, sehingga instrumen penelitian dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik (Azwar, 2013, 2015).

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji *t* secara parsial, serta uji *F* secara simultan untuk menilai pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas karyawan (Sugiyono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Table 1. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.90616258
Most Extreme Differences	Absolut	.066
	Positive	.061
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Hasiuji asumsi klasik menunjukkan bahwa data residu berdistribusi normal ($Asymp. Sig. = 0,200 > 0,05$) dan hubungan antara variabel kebosanan kerja, kecerdasan emosi, dan produktivitas karyawan bersifat linear ($Sig. > 0,05$).

Table 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	75,423	3,759		20,067 0,000
	Kebosanan Kerja (X1)	-0,314	0,027	-0,654	-11,706 0,000
	Kecerdasan Emosi (X2)	0,102	0,037	0,155	2,781 0,006

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Hasiregresi linier berganda menunjukkan bahwa kebosanan kerja dan kecerdasan emosi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ($F = 79,316$) ($p < 0,05$), dengan persamaan $Y = 75,423 - 0,314X1 + 0,102X2$. Secara parsial, kebosanan kerja berpengaruh negatif signifikan ($t = -11,706$) ($p < 0,05$), sedangkan kecerdasan emosi berpengaruh positif signifikan ($t = 2,781$) ($p < 0,05$).

Table 3. Uji Parsiat

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kebosanan Kerja (X1)	-11,706	1,984	0,000	Signifikan
Kecerdasan Emosi (X2)	2,781	1,984	0,006	Signifikan

Hasiuji parsiamenunjukkan bahwa kebosanan kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} -11,706$ yang lebih kecil dari $t_{tabel} 1,984$ serta nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Sebaliknya, kecerdasan emosi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan nilai $t_{hitung} 2,781$ yang lebih besar dari $t_{tabel} 1,984$ dan nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$).

Table 4. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square (R ²)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,695 ^a	0,483	0,447	7,58200

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa 48,3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kebosanan kerja dan kecerdasan emosi. Analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa kebosanan kerja memberikan kontribusi dominan (91,8%), sedangkan kecerdasan emosi berkontribusi sebesar 8,2%.

Hasianalisis regresi menunjukkan bahwa kebosanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan tingkat kejenuhan kerja secara langsung menurunkan produktivitas, khususnya pada pekerjaan yang bersifat repetitif dan menuntut konsistensi tinggi. Secara teoretis, kondisi ini sejalan dengan (Fisher, 1993) yang menyatakan bahwa kebosanan kerja merupakan keadaan afektif negatif yang melemahkan keterlibatan kognitif dan motivasi individu dalam bekerja.

Dalam posisi sebaliknya, kecerdasan emosi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan kecerdasan emosi yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja, mengendalikan emosi negatif, serta mempertahankan fokus dan kualitas kerja. Temuan ini mendukung pandangan (Goleman, 1995) yang menegaskan bahwa kecerdasan emosi merupakan determinan penting dalam efektivitas kinerja dan keberhasilan individu di lingkungan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosi berperan sebagai sumber daya psikologis yang memperkuat produktivitas karyawan.

Secara simultan, kebosanan kerja dan kecerdasan emosi menjelaskan 48,3% variasi produktivitas karyawan, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi moderat namun signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis dan struktural, tetapi juga oleh dinamika psikologis individu. Temuan ini relevan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan operasional sektor makanan dan minuman, di mana tuntutan kerja yang tinggi dan sifat pekerjaan yang monoton meningkatkan risiko kebosanan sekaligus menuntut kemampuan regulasi emosi yang baik.

Hasipenelitian ini memperluas temuan sebelumnya. (Putri & Nugroho, 2022) menunjukkan bahwa kebosanan kerja berdampak pada kinerja melalui mekanisme perilaku disfungsional, sementara penelitian ini menegaskan pengaruh langsung kebosanan kerja terhadap produktivitas tanpa variabel mediasi. Selain itu, (Alemu et al, 2023) hanya menyoroti peran kecerdasan emosi secara parsial, sedangkan penelitian ini menguji interaksi simultan antara kebosanan kerja dan kecerdasan emosi dalam konteks industri dengan beban kerja tinggi. Penelitian eksperimental oleh (University of Notre Dame, 2023) juga menemukan bahwa kebosanan menurunkan produktivitas dalam jangka pendek, namun dilakukan dalam setting laboratorium dan tanpa mempertimbangkan faktor kecerdasan emosi.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menegaskan pentingnya pengelolaan kebosanan kerja serta penguatan kecerdasan emosi sebagai strategi psikologis dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada

sektor industri yang memiliki karakteristik pekerjaan rutin dan tekanan operasionayang tinggi.

Simpulan

Implikasi Penting

Temuan Penelitian Temuan penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang signifikan dalam kajian psikologi industri dan organisasi. Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat pandangan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata dipengaruhi oleh faktor struktura atau teknis, melainkan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu di tempat kerja. Kebosanan kerja terbukti berperan sebagai faktor risiko psikologis yang dapat menurunkan produktivitas melalui mekanisme penurunan motivasi, keterlibatan kerja, dan energi kognitif. Sebaliknya, kecerdasan emosional berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang adaptif, memungkinkan individu untuk mengelola tekanan kerja, mempertahankan fokus, serta menjaga kualitas interaksi sosial dalam lingkungan kerja yang menuntut.

Temuan bahwa kebosanan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan menjelaskan 48,3% variasi produktivitas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut merupakan determinan psikologis yang substantif dan tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa intervensi organisasi yang hanya berfokus pada peningkatan sistem kerja atau target output tanpa memperhatikan aspek psikologis berpotensi menghasilkan efektivitas yang terbatas. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia perlu mengintegrasikan pendekatan psikologis yang menitikberatkan pada kesejahteraan mental, regulasi emosi, dan pengalaman kerja yang bermakna sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas jangka panjang.

Rekomendasi Praktis

Berdasarkan temuan penelitian, organisasi khususnya pada sektor industri makanan dan minuman dengan karakteristik kerja yang repetitif dan bertekanan tinggi disarankan untuk mengimplementasikan strategi pengelolaan kerja yang bertujuan meminimalkan kebosanan kerja. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui perancangan ulang pekerjaan (*job redesign*), pemberian variasi tugas (*job rotation*), serta peningkatan tantangan kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan (*job enrichment*). Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan kerja dan mengurangi kejenuhan yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Organisasi disarankan untuk mengembangkan program pelatihan kecerdasan emosional yang berfokus pada peningkatan kesadaran diri, pengelolaan emosi, empati, dan keterampilan sosial. Pelatihan semacam ini tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan performa individu, tetapi juga mendukung terciptanya iklim kerja yang lebih suportif, kolaboratif, dan adaptif terhadap tekanan kerja. Dengan demikian, kecerdasan emosional dapat berperan sebagai faktor protektif yang membantu karyawan mempertahankan produktivitas meskipun berada dalam kondisi kerja yang menuntut.

Daftar Pustaka

- Alemu, K. G., Getachew, T. K., & Teshome, M. K. (2023). Does emotion intelligence have a contribution to employee performance enhancement? *Heliyon*, 9(8), e18895.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13–25.
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at work: A neglected concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417.
- Fitriani, A. (2021). Pengaruh kebosanan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT XYZ. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 120–130.
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace*.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381–405.
- Maslach, C. (1981). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Mukhlisa, A., Wahyuni, T., & Ramdani, A. (2024). *Kecerdasan emosi dan produktivitas kerja*. Alfabeta.
- Putri, R. A., & Nugroho, A. M. (2022). Pengaruh kebosanan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(3), 215–226.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211.
- Sanad, H. (2012). Job boredom as a predictor of employee performance. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 1–10.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Shackleton, V. J. (1981). *Psychology in Management*. Allen & Unwin.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta.
- University of Notre Dame. (2023). *Suppressing boredom at work hurts future productivity, study shows*.
- Van Hooff, M. L. M., & Van Hooft, E. A. J. (2014). Boredom at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 348–359.