**DEFLASI JURNAL EKONOMI**
Vol. 4 No. 2. 2026 | Page 277-286
Email: arsypersadaquality@gmail.com
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/deflasi

# PENGARUH BEBAN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN KEPEMIMPINAN HUMANIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUD PASAR KOTA MEDAN

**Khairnur Rahmah Diyah Daulay[1*], Rukmini[2], Toni Hidayat[3], Sari Wulandari[4]**

[1,2,3,4]Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisinis,
Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah, Indonesia

Email: kdiyahdaulay@umn.ac.id[1], rukmini@umn.ac.id[2], tonihidayat@umn.ac.id[3], sariwulandari@umn.ac.id[4]

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan terkait tingginya beban kerja yang diterima sebagian karyawan, kemampuan dalam mengelola emosi yang belum optimal, serta penerapan kepemimpinan humanis yang belum sepenuhnya berjalan secara efektif sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PUD Pasar Kota Medan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling sehingga diperoleh sebanyak 118 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R Square) menggunakan program IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan ketiga variabel independen juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,580 menunjukkan bahwa 58,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PUD Pasar Kota Medan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia guna mendukung peningkatan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Humanis, Kinerja Karyawan.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of workload, emotional intelligence, and humanistic leadership on employee performance at PUD Pasar Kota Medan. The research is motivated by observed issues, including high workloads faced by some employees, suboptimal emotional management skills, and the less-than-fully effective implementation of humanistic leadership—all of which impact employee performance. This study employs a quantitative, associative research approach. The population consists of all employees at PUD Pasar Kota Medan; a probability sampling technique was used to select 118 respondents. Data were collected via questionnaires using a Likert scale. Analysis included validity and reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression, partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and the determination of the coefficient of determination (Adjusted R-squared) using IBM SPSS Statistics software. The results indicate that workload, emotional intelligence, and humanistic leadership each have a positive and significant partial effect on employee*

*performance. Furthermore, these three independent variables collectively exert a positive and significant influence on employee performance. An Adjusted R-squared value of 0.580 suggests that 58.0% of the variation in employee performance can be explained by workload, emotional intelligence, and humanistic leadership, while the remainder is influenced by factors outside the scope of this study. These findings are intended to provide insights for PUD Pasar Kota Medan to enhance the quality of its human resource management, thereby supporting improved employee performance.*
*Keywords: Workload, Emotional Intelligence, Humanistic Leadership, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing secara kompetitif. Hal ini disebabkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja mencerminkan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Organisasi dengan kinerja yang baik akan lebih mampu bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif (Yusuf et al., 2019).

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari lingkungan kerja organisasi. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia antara lain beban kerja, kecerdasan emosional, serta gaya kepemimpinan dalam organisasi (Firdaus Vera & Rahmawati Rosida Dini, 2023).

Kinerja karyawan juga menjadi isu strategis di Indonesia. Data resmi yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik, (2023) menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia masih menghadapi tantangan serius, terutama pada sektor pelayanan publik dan BUMD. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan belum sepenuhnya didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

Perusahaan Umum Daerah (PUD) Pasar Kota Medan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang memegang peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan pasar tradisional di Kota Medan. Sebagai garda terdepan dalam pelayanan kepada pedagang dan masyarakat, PUD Pasar dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, profesional, serta mampu memberikan pelayanan publik yang efektif dan responsif. Tantangan lingkungan bisnis modern, tuntutan pelayanan cepat, serta dinamika kebutuhan masyarakat menyebabkan kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Selain faktor tersebut, aspek psikologis karyawan juga memengaruhi kinerja. Karyawan yang tidak mampu mengelola emosi dengan baik cenderung mengalami konflik kerja, stres, dan penurunan motivasi. (Denial, 2020) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berperan penting dalam membantu individu mengenali emosi diri, mengelola stres, serta membangun hubungan kerja yang produktif.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan efektivitas organisasi, terutama pada sektor pelayanan publik yang dituntut memberikan kualitas layanan tinggi kepada masyarakat. Kondisi ini memicu

organisasi untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia agar dapat menghadapi persaingan dan tuntutan tugas yang semakin banyak. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah beban kerja yang diterima.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan produktivitas, sehingga memperburuk kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian di lingkungan pelayanan masyarakat, beban kerja terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap hasil kerja individu dalam organisasi formal. Selain beban kerja, aspek psikologis seperti kecerdasan emosional juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Kecerdasan emosional mencerminkan kemampuan seseorang dalam mengenali, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif dalam konteks pekerjaan, yang berdampak pada hubungan kerja antarpegawai dan kualitas interaksi dalam organisasi. Studi empiris menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan positif dengan kinerja karyawan karena mampu membantu individu mengurangi dampak stres dan konflik kerja (Shaari et al., 2023).

Selain itu faktor kepemimpinan juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dalam perkembangan teori kepemimpinan modern, muncul kepemimpinan humanis yang menekankan pada pendekatan yang manusiawi, seperti empati, komunikasi yang baik serta penghargaan terhadap karyawan sebagai individu, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan (Kharie et al., 2019)

Peneliti menemukan beberapa kasus perusahaan kurangnya hubungan baik terhadap konsumen sehingga membuat nilai penjualan menurun, terdapat beberapa konsumen komplain ke perusahaan akibat barang yang telat kirim tanpa konfirmasi dan program promosi yang kadang tidak di sampaikan sales sebagaimana mestinya yang sedang berlangsung dan sales tidak kunjungan ke toko. Hal itu sangat merugikan perusahaan yang dapat memutuskan hubungan kerjasama outlet dan perusahaan. Hal ini membuat manajemen perusahaan berkeinginan untuk kerja sama dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kepuasan karyawan yang belum maksimal dan disiplin karyawan yang masih rendah, walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai macam program seperti perbaikan insentif, menciptakan kondisi atau lingkungan kerja yang senyaman mungkin, namun tingkat kedisiplinan karyawan diperusahaan masih relatif kecil.

Walaupun banyak penelitian yang manarik kesimpulan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional dan kepemimpinan humanis memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun ada juga yang betentangan dengan hal tersebut seperti penelitian yang dilakukan (Annisa Miftahul Maghfiroh et al., 2023) bahwa beban kerja berpengaruh negarif terhadap kinerja karyawan di PT. KAI Persero) Daop II Bandung pada Unit CSR dan USC, beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,8 %. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa terbebani dengan beban kerja yang tinggi. Penelitian lainnya juga di lakukan yaitu "pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan" menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif teradap kinerja karyawan (Indrayana & Putra, 2024)

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negarif pada hubungan kerja dan produktivitas tim, terutama ketika dipadukan dengan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang kurang efektif. Hal tersebut menegaskan bahwa kemampuan emosional tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga mempengaruhi kultur organisasi dan komitmen kerja secara keseluruhan (Sari et al., 2023). Penelitian lainya juga sepertu "pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan bank mandiri Bone" yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2025) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Meski demikian, masih terdapat kesenjangan mengenai peran nyata kepemimpinan dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Beberapa penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan gaya tertentu (misalnya, transformasional atau humanis) memiliki pengaruh berbeda terhadap motivasi dan performa karyawan, namun kajian yang menggabungkan ketiga variabel tersebut secara simultan di sektor publik seperti BUMD masih sangat terbatas dalam literatur akademik saat ini (Prajya R et al., 2024).

Meskipun penelitian terkait beban kerja dan kecerdasan emosional telah banyak dilakukan, namun beban kerja masih memiliki kesenjangan ketidak konsitenan hasil yang disimpulkan dimana pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan juga sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan kepemimpinan humanis sebagai variabel penting dalam satu model penelitian. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat.

Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis terhadap kinerja karyawan pada BUMD, khususnya pengelola pasar tradisional, masih sangat terbatas. Dengan demikian permasalahan yang hendak diteliti sejauh mana beban kerja, kecedasan emosional dan kepemimpinan humanis mempengaruhi kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan an untuk mengisi kesenjangan penelitian terdahulu berdasarkan pra- survey dilapangan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk memperoleh data yang terukur dan dianalisis secara statistik, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini secara khusus menganalisis pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Menurut Sugiyono (2023), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PUD Pasar Kota Medan. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang kepada setiap

anggota populasi untuk terpilih sebagai responden penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 118 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan terhadap setiap indikator variabel penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi beban kerja (X1), kecerdasan emosional (X2), dan kepemimpinan humanis (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui kelayakan serta konsistensi instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Utomo, (2008) dalam (Nabawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dala jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analis jabatan,teknik analisis beban kerja atau teknik menajemen lainya.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai t-hitung > t-tabel (3,052 > 1,9809 ) dan nilai signifikan sebsar leih kecil dari 0,005 yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerj karyawan di PUD Pasar Kota Medan.

Penelitian ini ini sejalan mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan yaitu "pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado" yang dilakukan oleh Tjiabrata et al., (2017) penelitian tersebuat menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sabar Ganda Manado.

Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, serta waktu kerja yang tersedia dapat mendorong karyawan bekerja secara lebih efektif, produktif, dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang seimbang juga mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target organisasi.

Sebaliknya, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat menurunkan kinerja karyawan. Tugas yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan

fisik maupun mental, meningkatkan tingkat stres kerja, serta mengurangi konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas, dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Semakin sesuai beban kerja yang diberikan dengan kapasitas karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

**Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Jaya et al., 2025) Kecerdasan adalah kemampuan general manusia untuk melakukan tindakan-tindakan yang mempunyai tujuan dan berpikir dengan cara rasional menyelesaikan dan mengambil keputusan yang terbaik dalam suatu permasalahan dengan melihat dari kondisi ideal suatu kebenaran atas dasar pembelajaran pengalaman dan penyesuaian lingkungan.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,770 >1,9809 ) dan nilai signifikan sebsar leih kecil dari 0,005 yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan.

Sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Hadriansyah, 2023) yang dilakukan pada personel kepolisian di Indonesia menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara beban kerja tidak berpengaruh secara langsung, melainkan melalui kelelahan kerja (burnout). Temuan ini menunjukkan bahwa aspek psikologis karyawan memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Kecerdasan emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena kemampuan dalam mengenali, mengendalikan, dan mengelola emosi akan membantu karyawan bekerja secara profesional. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik mampu menghadapi tekanan kerja, menjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan, serta menyelesaikan konflik secara bijaksana. Selain itu, kemampuan memahami emosi diri sendiri dan orang lain dapat meningkatkan kerja sama tim, komunikasi, serta komitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya, rendahnya kecerdasan emosional dapat menghambat kinerja karyawan. Karyawan yang kurang mampu mengendalikan emosinya cenderung mudah mengalami konflik, kesulitan bekerja sama, serta kurang mampu menghadapi tekanan dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional menjadi salah satu faktor penting yang perlu dimiliki setiap karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja di PUD Pasar Kota Medan. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai.

**Pengaruh Kepemimpinan Humanis Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Kurniawan & Priyatmono, 2026) Kepemimpinan humanis merupakan pendekatan kepemimpinan yang menekankan penghormatan terhadap nilai-nilai kemanusiaan, seperti empati, keadilan, penghargaan terhadap martabat individu, serta orientasi pada pengembangan potensi manusia.

Hasil penelitian ini diperoleh dengan nilai t-hitung > t-tabel (7,449 >1,9809 ) dan nilai signifikan sebsar leih kecil dari 0,005 yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan.

Kepemimpinan humanis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena menempatkan nilai-nilai kemanusiaan, penghargaan, kepedulian, dan komunikasi yang baik sebagai dasar dalam memimpin. Pemimpin yang humanis mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi, menghargai kontribusi setiap karyawan, serta membangun hubungan kerja yang saling percaya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Sebaliknya, penerapan kepemimpinan yang kurang humanis dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, komunikasi yang tidak efektif, serta minimnya penghargaan atas hasil kerja dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan humanis sangat diperlukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Semakin baik penerapan kepemimpinan humanis dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Humanis Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (2019:54) dalam (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024) mengatakan bahwasanya kinerja karyawan yaitu sebuah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan juga dapat dievaluasi, dimana para kinerja karyawan adalah bentuk kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu didalam pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai Fhitung yang lebih besar daripada Ftabel (54,872 > 2,683) serta nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,580. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 58% variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan humanis. Sementara itu, 42% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini ini sejalan mengenai beban kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan yaitu "pengaruh beban kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado" yang dilakukan oleh Tjiabrata et al., (2017) penelitian tersebuat menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sabar Ganda Manado.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya beban kerja, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan

humanis. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan mendorong penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien.

Selain itu, kecerdasan emosional yang baik membantu karyawan dalam mengelola emosi, bekerja sama dengan rekan kerja, serta menghadapi tekanan kerja secara profesional. Di sisi lain, kepemimpinan humanis yang diterapkan oleh pimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan motivasi, serta membangun hubungan kerja yang harmonis sehingga dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diterima tidak seimbang, kecerdasan emosional yang dimiliki rendah, dan kepemimpinan yang diterapkan kurang memperhatikan aspek kemanusiaan, maka kinerja karyawan berpotensi mengalami penurunan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan dalam lingkungan kerja. Semakin baik pengelolaan beban kerja, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, serta semakin efektif penerapan kepemimpinan humanis di PUD Pasar Kota Medan, maka semakin optimal pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kepemimpinan Humanis terhadap Kinerja Karyawan Pada PUD Pasar Kota Medan dapat ditarik kesimpulan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Hal ini dapat dilihat pada uji t hitung sebesar 1,9809 (3,052 > 1,9809), dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05). Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Hal ini dapat dilihat pada uji t sebesar 1,9809 (2,770 > 1,9809), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 (<0,05).

Kepemimpinan Humanis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan. Hal ini dapat dilihat pada uji t dengan nilai sebesar 1,9809 (6,193 > 1,9809), dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (< 0,05) Beban Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Kepemimpinan Humanis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan.hal ii dapat dilihat pad hasil uji f yang menunjukkan nilai f hitung sbesar Ftabel (54,872 > 2,683) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05).

## DAFTAR PUSTAKA

Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R., & Roosallyn, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung. Bandung Conference Series: Business and Management, 3(1). https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450

Armansyah, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis), 3(1), 81–93. https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580

Badan Pusat Statistik. (2023). Produktivitas Tenaga Kerja. Badan Pusat Statistik.
Denial. (2020). Emotional Intellegence.
Ekaristiyani, M., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Padang. https://doi.org/10.31933/emjm.v2i3
Firdaus Vera, & Rahmawati Rosida Dini. (2023). admin,+1.+2244_Vera+Firdaus,+Dini+Rosidah+Rachmawati+(1-10). Kajian Bisnis Dan Manajemen.
Hadriansyah. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KELELAHAN KERJA (BURNOUT) DAN KINERJA PERSONEL POLRES BARITO SELATAN DI BUNTOK.
Hamidah, R. S., Utami, N., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). In Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol (Vol. 36, Number 1).
Hartarto, A., Castyana, B., Mega Anggita, G., Ditya Candra, A. R., & Setyawati, H. (2021). The role of humanistic leadership on good governance in sport organization: A literature review. Jurnal SPORTIF : Jurnal Penelitian Pembelajaran, 7(3), 378–399. https://doi.org/10.29407/js_unpgri.v7i3.14997
Indrayana, S. D., & Putra, S. F. I. F. (2024). E-ISSN: 2988-5647. In JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi (Vol. 2, Number 1).
Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2025). Value : Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi.
Jaya, C., Sandra, T., & Asaloei, I. (2025). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PRISMA DANA MANADO.
Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). PENGARUH ANALISIS JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG TERNATE THE EFFECT OF POSITION ANALYSIS, WORK DISCIPLINE AND WORK LOADS ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK OFFICE OF TERNATE BRANCH. Pengaruh…. 141 Jurnal EMBA, 7(1), 141–150.
Kurniawan, I., & Priyatmono, B. (2026). KEPEMIMPINAN HUMANIS DALAM PEMBINAAN WARGA BINAAN. https://jurnalsentral.com/index.php/jdss
Lede, E. R. M., & Ramadhan Adam. (2026). Adam+Ramadhan+-+Pengaruh+Budaya+Organisasi,+Beban+Kerja+dan+Kompensasi. Journal of Management Branding.
Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. Jurnal Bintang Manajemen, 2(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039
Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Nofri, Y., Machasin, & Amsal, C. (2025). 33674-ID-pengaruh-kecerdasan-emosional-kecerdasan-intelektual-dan-disiplin-terhadap-kiner.

Nurwahyuni, S. (2019). adminjim,+Siti+Nurwahyuni_14080574065. Jurnal Ilmu Manajemen.

Prajya R, V., Smriti, A., & Robert C. Liden. (2024). Do emotionally perceptive leaders motivate higher employee performance? The moderating role of task interdependence and power distance. The Leadership Quartly.

Ramadhan, A. N., Priyatmono, B., Studi, P., Kemasyarakatan, B., & Indonesia, P. (2025). CENTRAL PUBLISHER MODEL KEPEMIMPINAN HUMANIS DALAM LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK INDONESIA. http://centralpublisher.co.id

Rista, K., & Psikologi, F. (2023). Kinerja karyawan: Bagaimana peranan motivasi berprestasi? INNER: Journal of Psychological Research.

Riwu Kore, F. R., Yustini, T., Alie, J., Marnisah, L., & Kore, J. R. (2025). Workload, emotional intelligence, and leadership style: Their impact on employee performance DLHK Kota Kupang. BIMA Journal: Business, Management and Accounting Journal, 6(1), 323–338. https://doi.org/10.37638/bima.6.1

Safitri, N. A. (2022). admin,+2.+Anissa+Nur+Safitri. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 14–25.

Santoso, M. R., & Widodo, D. S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA (Vol. 12, Number 1).

Sari, W. D., Kristinasari, L., Susanto, F., Arifin, R. A., & Sugiyarti, G. (2023). Analysis Of Emotional Intelligence, Work Stress, Impact On Job Satisfaction Affecting Employee Performance "Case Study Of Employees In The Regional Secretariat Of Pekalongan District." Himalayan Journal of Economics and Business Management.

Shaari, A., Malik, I., Fernandez Darren, Rubhan Yoga, Ram Sri, Kirthana, & Vimala. (2023). Leader's Emotional Intelligence: How it Affects Employee's Performance at Workplace? International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences.

Sugiyono. (2023c). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.). ALFABRTA, cv.

Sumaryan, H. I., Rumambi, F., & Rante, J. Z. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA, KELELAHAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PELAYANAN PRIMA DI RUMAH SAKIT PERMATA. JURNAL LENTERA BISNIS, 14(3), 4007–4015. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i3.1824

Susanto, A. H., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2026). EKSPLORASI PENGALAMAN KARYAWAN TERHADAP PRAKTIK KEPEMIMPINAN HUMANIS DAN DAMPAKNYA PADA LOYALITAS. Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business, 5(4), 7718–7729. https://doi.org/10.54373/ifijeb.v5i4.4710

Syarifah, W., & Ferils, M. (2023). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan (Vol. 25).

Tarminah, S., & Apriani, D. A. (2024). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK). https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2