PENGARUH BEBAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN UP3 JATINEGARA

SKRIPSI

Skripsi diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

DENISA PUTRI AMANDA

092022090217

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

PENGARUH BEBAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN UP3 JATINEGARA

Disusun Oleh:

DENISA PUTRI AMANDA

092022090217

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA

2026

Depok, Agustus 2026

Menyetujui

Pembimbing I	Pembimbing II
(Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin SE.,MM)	**(Sri Anawati, SE,M.Ak)**
NIP. S092024100012	NIP. S092012120013

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama	:	Denisa Putri Amanda
NIM	:	092022090217
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Program Pelatihan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Jatinegara

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin SE.,MM(.....)

Pembimbing 2 : Sri Anawati, SE,M.Ak (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal :

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIP. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama	:	Denisa Putri Amanda
NIM	:	092022090217
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Program Pelatihan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Jatinegara

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Yuni Pambreni, S.S.T., M.Mgt (.....)

Penguji 2 : Agnemas Yusoep Islami, S.S.T., M.Sc., CAP (.....)

Penguji 3 : Udriyah, S.S.T., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal :

MENGETAHUI

Ketua Program Studi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt

NIP. S092019030013

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Denisa Putri Amanda
NIM	: 092022090217
Program Studi	: Manajemen
Jenis Karya Ilmiah	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-ekslusif** *(None-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH BEBAN KERJA, PROGRAM KERJA DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN UP3 JATINEGARA

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, 06 Agustus **2026**

Yang menyatakan



Denisa Putri Amanda

092022090217

Dipindai dengan CamScanner

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebener – benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lainuntuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diperoses sesuai dengan peraturan perundangan – undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, 06 Agustus 2026

Mahasiswa



Denisa Putri Amanda

NIM. 092022090217

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini pertama kali saya persembahkan untuk diri saya sendiri. Untuk perempuan hebat yang telah berjuang sejauh ini, saya ingin mengatakan bahwa saya sangat bangga padamu. Terima kasih karena tidak pernah menyerah, bahkan ketika keadaan terasa berat dan tidak selalu berjalan sesuai harapan. Terima kasih karena tetap memilih untuk bertahan, terus berusaha, dan terus melangkah meskipun sering kali harus menghadapi banyak hal seorang diri. Terima kasih karena telah melalui hari-hari yang melelahkan, menahan banyak perasaan, menyimpan banyak cerita, dan tetap berusaha tersenyum seolah semuanya baik-baik saja. Terima kasih karena tidak menyerah pada rasa lelah, kecewa, dan takut yang pernah datang silih berganti. Terima kasih karena telah berjuang membagi waktu antara kuliah dan dua pekerjaan sekaligus. Saya tahu ada banyak hari ketika tubuh terasa lelah, pikiran terasa penuh, dan istirahat menjadi sesuatu yang harus dikorbankan. Namun, kamu tetap memilih untuk melanjutkan semuanya dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Terima kasih karena selalu berusaha agar tidak merepotkan kedua orang tua, karena selalu ingin menjadi anak yang dapat diandalkan, dan karena terus berusaha meringankan beban mereka dengan caramu sendiri. Terima kasih karena tetap menjadi pribadi yang ceria, penuh semangat, dan selalu berusaha memberikan energi positif kepada orang-orang di sekitar, meskipun tidak semua orang mengetahui perjuangan yang sedang kamu hadapi. Hari ini, skripsi ini bukan hanya tentang selesainya sebuah tugas akhir, tetapi juga menjadi bukti dari perjuangan, keteguhan, air mata, doa, kerja keras, dan keberanian untuk terus melangkah sampai di titik ini. Untuk semua versi dirimu Nis, yang pernah merasa lelah, ragu, dan ingin menyerah, terima kasih karena memilih untuk tetap bertahan. **Saya bangga pada perempuan ini. Saya bangga pada diri ini.** Dan saya berharap ketika suatu hari nanti saya membaca kembali halaman ini, saya dapat mengingat bahwa saya pernah melewati masa yang tidak mudah, dan saya berhasil melaluinya.

Kepada Mama dan Bapak tercinta, Nisa mengucapkan terima kasih atas segala perjuangan, kasih sayang, dukungan, serta doa yang tidak pernah putus untuk Nisa. Terima kasih juga atas setiap pelajaran hidup yang telah diajarkan, karena tanpa semua itu Nisa tidak akan tumbuh menjadi pribadi yang kuat seperti saat ini. Segala nilai, nasihat, dan pengorbanan yang telah diberikan menjadi bekal terbesar bagi Nisa dalam menjalani kehidupan dan menghadapi setiap tantangan.

Kepada saudara serta teman-teman terdekat, terima kasih telah hadir dan menjadi bagian dari perjalanan ini. Terima kasih karena telah menemani, menghibur di hari-hari yang berat, menghadirkan tawa, kebahagiaan, serta menjadi tempat berbagi cerita di tengah segala kesibukan dan tekanan yang ada.

Kepada dosen pembimbing saya, terima kasih atas segala waktu, ilmu, kesabaran, arahan, serta saran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena selalu memberikan pencerahan ketika saya merasa buntu, bingung, dan kehilangan arah dalam proses penyelesaian penelitian ini.

Terakhir, terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung saya selama perjalanan ini, baik secara langsung maupun tidak langsung. Skripsi ini bukan hanya tentang selesainya sebuah tugas akhir, tetapi juga menjadi bukti dari perjuangan, doa, air mata, kerja keras, dan keberanian untuk terus melangkah hingga sampai pada titik ini.

HALAMAN MOTTO

Apa pun masalahnya, semua akan berlalu. Kamu akan baik-baik saja, dan kamu akan mampu melewatinya dengan baik. Bahkan jika kamu gagal saat menghadapinya, percayalah bahwa kegagalan itu akan membentukmu menjadi manusia yang lebih kuat, lebih baik, dan lebih bersinar dari sebelumnya

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Program Pelatihan Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PLN UP3 Jatinegara". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, bimbingan, motivasi, serta doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, motivasi, serta pengorbanan yang tidak ternilai selama penulis menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini.
2. Seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Jatinegara yang telah berpartisipasi sebagai responden penelitian, serta Bapak Afif dan Mba Anisa selaku pihak yang telah membantu dan memfasilitasi penulis selama proses penelitian, mulai dari pengurusan perizinan, koordinasi, hingga pengumpulan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ir. Djoko Setyo Widodo, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Global Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Global Jakarta.
4. Ibu Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univwersitas Global Jakarta.
5. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta yang telah memberikan arahan dan dukungan selama penulis menjalani perkuliahan.
6. Ibu Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M. dan Ibu Sri Anawati, S.E., M.Ak. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, saran, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini.

7. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, serta wawasan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
8. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri yang telah berusaha, bertahan, dan tidak menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan, hambatan, serta proses yang dilalui selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah terus melangkah, belajar, dan berjuang hingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik – baiknya.
9. Dan untuk Sablen9 termakasih telah menjadi tempat berbagi cerita, suka dan duka, serta selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan sejak semester satu hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis
10. Della dan Risma, sepupu penulis, serta teman-teman terdekat penulis yaitu Caca, Naura, Nanat, dan Tayo, yang selalu hadir untuk mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, menghibur di saat sulit, serta menemani penulis dalam berbagai momen selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang telah menjadi salah satu sumber kekuatan bagi penulis untuk terus berjuang menyelesaikan studi.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dan mendukung penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Depok, 2026

Denisa Putri Amanda

ABSTRACT

Employee performance plays an important role in supporting the achievement of organizational goals. However, the Key Performance Indicator (KPI) results in several divisions at PLN UP3 Jatinegara show that some work targets have not been fully achieved. This condition indicates the need to examine the factors that influence employee performance. This study aims to analyze the effect of Workload, Training Programs, and Personality on Employee Performance at PLN UP3 Jatinegara. This study uses a quantitative approach with a questionnaire as the main data collection instrument. The population consisted of 56 employees, selected using a saturated sampling technique. After data screening and outlier treatment to meet the assumptions of analysis, 45 responses were used in the final analysis. The data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that Workload had a negative and significant effect on Employee Performance, with a regression coefficient of -0.191 and a significance value of 0.021. Training Programs do not have a significant effect on Employee Performance (p = 0,803). In contrast, Personality has a positive and significant effect on Employee Performance with a regression coefficient of 1,016 and a significance value of < 0,001. Simultaneously, Workload, Training Programs, and Personality have a significant effect on Employee Performance F = 245,803 & p < 0.001). The Adjusted R^2 value of 0.943 indicates that these variables explain 94.3% of the variation in Employee Performance. The results of this study indicate that individual factors and job demands play a role in employee performance, while the implementation of the existing training program has not shown a significant effect on employee performance. Therefore, the company needs to pay attention to workload management, improve the effectiveness of training programs, and maintain and develop positive personality characteristics among employees as efforts to support the improvement of employee performance.

Keywords: *Workload, Training Program, Personality, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING……...ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI..... v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO viii
KATA PENGANTAR..... ix
ABSTRAK xi
ABSTRACT..... xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL..... xvii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 17
1.3 Tujuan..... 18
1.4 Manfaat Penelitian..... 18
1.5 Batasan Masalah..... 19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 18
2.1 Landasan Teori 18
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)..... 18
2.1.2 Kinerja Karyawan..... 21
2.1.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... 22
2.1.2.2 Indikator Kinerja..... 25

3.7.1 Populasi 53
3.7.2 Sampel 53
3.8 Teknik Pengumpulan Data 54
3.9 Teknik Analisis Data 56
3.9.1 Uji Instrumen 56
3.9.1.1 Uji Validitas 57
3.9.1.2 Uji Reliabilitas 57
3.9.2 Uji Asumsi Klasik 58
3.9.2.1 Uji Normalitas 58
3.9.2.2 Uji Multikolinearitas 58
3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas 59
3.9.3 Analisis Regresi Linier Berganda 59
3.9.4 Uji Hipotesis 60
3.9.4.1 Uji Parsial (Uji t) 60
3.9.4.2 Uji Simultan (Uji f) 61
3.9.5 Koefisien Determinasi (R^2) 61
3.9.6 Koefisien korelasi (r^2) 62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 63
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 63
4.1.1 Deskripsi Lokasi Penelitian 63
4.1.2 Struktur Organisasi 64
4.2 Hasil 68
4.2.1 Hasil Uji Validitas 68
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 72
4.3 Analisis Deskriptif 73
4.3.1 Deskripsi Karakteristik Responden 74

4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian 77
4.3.2.1 Hasil Analisis Program Pelatihan (X2) 80
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 92
4.4.1 Hasil Uji Normalitas 92
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 93
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 94
4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 94
4.6 Hasil Uji Hipotesis 96
4.6.1 Uji Parsial (Uji t) 96
4.6.2 Uji Simultan (Uji F) 97
4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi 98
4.8 Koefisien korelasi (r) 98
4.8 Pembahasan 99
4.8.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan 99
4.8.2 Pengaruh Program Pelatihan terhadap Kinerja Karyaawan 102
4.8.3 Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan 104
BAB V PENUTUP 107
5.1 Kesimpulan 107
5.2 Saran 109
5.2.1 Saran untuk Perusahaan 109
5.2.2 Saran untuk Peneliti Berikutnya 110
DAFTAR PUSTAKA 112
LAMPIRAN 118

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Capaian Key Performance Indicator (KPI) pada Setiap Divisi di PLN UP3 Jatinegara Tahun 2025 3
Tabel 1.2 Formasi Tenaga Kerja (FTK) dan Existing Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Jatinegara 7
Tabel 1. 3 Analisis Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan Karyawan PLN UP3 Jatinegara 10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 38
Tabel 3.1 Definisi Operasional 50
Tabel 3.2 Skala Likert 55
Tabel 3.3 Klasifikasi Nilai Koefisien Korelasi (r) 62
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel 68
Tabel 4.2 Hasil Analisis Uji Validitas Beban Kerja (X1) 69
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Program Pelatihan (X2) 70
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kepribadian (X3) 71
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) 71
Tabel 4.6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas 73
Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin 74
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 75
Tabel 4.9 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir 76
Tabel 4.10 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja 76
Tabel 4. 11 Kategori Kelas Interval 77
Tabel 4.12 Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1) 78
Tabel 4.13 Hasil Analisis Deskriptif Program Pelatihan (X2) 80
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Kepribadian (X3) 84
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) 89
Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk 92
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas 93
Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas 94
Tabel 4. 19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 95
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F) 97

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi 98
Tabel 4.22 Hasil Uji Korelasi (r)..... 99

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PLN UP3 Jatinegara 9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 44
Gambar 3.1 Alur Penelitian 49
Gambar 4.1 Logo PT PLN (Persero) 63
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi 64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti 118
Lampiran 2. Surat Izin Penelian.....119
Lampiran 3. Wawancara Awal..... 121
Lampiran 4. Pengumpulan Kuesioner..... 122
Lampiran 5. Kuesioner Penelitian..... 123
Lampiran 6. Hasil Tabulasi Data..... 131
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... 138
Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik 143
Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis 144
Lampiran 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... 145
Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 146
Lampiran 12. Hasil Koefisien korelasi..... 147
Lampiran 13. Tabel r 148
Lampiran 14. Lembar Konsultasi Pembimbing 149
Lampiran 15. Lembar Monitoring Revisi 151

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan badan usaha yang berada di bawah naungan Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan memiliki peran utama dalam penyediaan serta pendistribusian energi listrik di seluruh wilayah Indonesia. Pendirian PLN sebagai perusahaan perseroan didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 1994 yang menetapkan perubahan status dari Perusahaan Umum (Perum) menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2009, PLN menjalankan fungsi sebagai penyelenggara penyediaan tenaga listrik atas nama pemerintah. Dalam kapasitasnya sebagai BUMN di sektor ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) memikul tanggung jawab strategis dalam menunjang pertumbuhan ekonomi nasional serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

PLN Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Jatinegara bertindak sebagai garda terdepan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, yang memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk mencapai performa yang optimal dan memenuhi harapan para pemangku kepentingan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek penting agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif. Manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu disiplin ilmu dan praktik yang berfokus pada pengaturan fungsi serta hubungan kerja tenaga kerja, sehingga tercipta keselarasan kepentingan antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat dalam mencapai tujuan bersama (Hasibuan dalam Solihat, 2024).

Pusat perhatian utama dalam manajemen SDM adalah peningkatan kinerja, karena kualitas SDM di sebuah perusahaan dicerminkan oleh hasil kerja karyawannya. Kinerja karyawan dibentuk oleh berbagai faktor. Menurut Kasmi dalam Irwanto, I, (2023), terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain kompetensi yang tercermin dari kemampuan dan keterampilan individu, tingkat pengetahuan, perancangan pekerjaan, karakteristik personal, serta motivasi kerja. Selain itu, aspek kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

tingkat kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja juga turut berperan dalam menentukan pencapaian kinerja. Hasil kerja yang dicapai juga berperan sebagai umpan balik bagi individu untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Fristy, 2022).

Dalam sebuah organisasi, kinerja dapat dilihat dari kemampuan perusahaan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui tingkat pencapaian tersebut, perusahaan dapat membandingkan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang diperoleh. Melalui proses tersebut, perusahaan dapat menilai apakah pelaksanaan pekerjaan telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan atau masih terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki. Salah satu alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian target kerja adalah Key Performance Indicator (KPI). KPI berfungsi sebagai alat ukur untuk menilai keberhasilan unit kerja maupun individu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Chandra dkk., 2021).

Pada lingkungan BUMN, termasuk PT PLN (Persero), pencapaian KPI juga memiliki dasar hukum yang mengatur pelaksanaan dan penilaiannya. Berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-11/MBU/11/2020 tentang Kontrak Manajemen Direksi BUMN, Direksi diwajibkan untuk menandatangani kontrak yang memuat target KPI. Ketentuan tersebut bertujuan untuk memastikan tercapainya sasaran strategis BUMN, meningkatkan efektivitas pengendalian kinerja, serta menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja Direksi secara objektif. Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-2/MBU/03/2023 dan Keputusan Menteri BUMN Nomor SK-306/MBU/11/2023, terdapat petunjuk teknis terkait penyusunan KPI yang menjadi pedoman dalam pengelolaan dan penilaian kinerja BUMN. Dengan demikian, pencapaian KPI merupakan bagian penting dalam pengukuran dan evaluasi kinerja di lingkungan BUMN, termasuk PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) sendiri menerapkan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai (SiMKP) sebagai sistem yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja secara terukur, transparan, dan objektif. Dalam penerapannya, KPI digunakan untuk mengukur pencapaian kinerja organisasi, unit kerja, hingga individu. Penetapan KPI dilakukan secara cascading, yaitu diturunkan

dari sasaran strategis perusahaan hingga ke unit pelaksana, termasuk PLN UP3 Jatinegara. Adapun kondisi pencapaian KPI pada masing-masing divisi di PLN UP3 Jatinegara Tahun 2025 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1 Capaian Key Performance Indicator (KPI) pada Setiap Divisi di PLN UP3 Jatinegara Tahun 2025

Divisi	Capaian KPI Bermasalah
Keuangan Dan Umum (KU)	Semua Baik
Konstruksi (KONS)	Semua Baik
Pemasaran (SAR)	Penjualan Tenaga Listrik (HATI – HATI)
Niaga	Semua Baik
Transkasi Energi Listrik (TEL)	• Perolehan Temuan P2TL (MASALAH) • Penyelesaian Temuan P2TL (MASALAH)
Perencanaan (REN)	Semua Baik
Jaringan (JAR)	Semua Baik

Sumber: Data PLN UP3 Jatinegara

Berdasarkan Tabel 1.1, sebagian besar divisi di PLN UP3 Jatinegara telah menunjukkan pencapaian KPI yang baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator pada divisi tertentu yang belum mencapai target dan berada pada kategori “hati-hati” dan “masalah”. Pada divisi Pemasaran (SAR), indikator Penjualan Tenaga Listrik mencapai 96,95% dari target sehingga termasuk dalam kategori “hati-hati”. Sementara itu, pada divisi Transaksi Energi Listrik (TEL), indikator Perolehan Temuan P2TL hanya mencapai 79,92% dan Penyelesaian Temuan P2TL sebesar 88,20%. Kedua indikator tersebut berada dalam kategori “masalah”. Berdasarkan dokumen Petunjuk Teknis Key Performance Indicator PT PLN (Persero), indikator Penyelesaian Temuan P2TL memiliki target pencapaian sebesar 100% tanpa adanya toleransi penyimpangan. Dengan demikian, capaian sebesar 88,20% menunjukkan adanya selisih sebesar 11,8 poin dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Sementara itu, target untuk indikator Perolehan Temuan P2TL ditentukan secara *cascading* dari target Kontrak Manajemen (KM) Unit

Induk Distribusi/Unit Induk Wilayah (UID/UIW). Oleh karena itu, capaian sebesar 79,92% menunjukkan bahwa kinerja unit masih belum mencapai target yang telah ditetapkan dari tingkat Unit Induk. Kedua indikator tersebut secara internal dikategorikan sebagai "MASALAH" dalam sistem penilaian kinerja PLN UP3 Jatinegara, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.1.

Belum tercapainya beberapa target KPI tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kendala yang dihadapi perusahaan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Pencapaian target pada setiap unit kerja tentunya tidak terlepas dari peran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar target yang telah ditetapkan dapat dicapai secara lebih optimal.

Berdasarkan data karyawan dan hasil wawancara dengan Assistant Manager Pemasaran (Asmen SAR), diketahui bahwa divisi Pemasaran hanya memiliki lima orang staf yang bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai target pada divisi tersebut. Meskipun beberapa target masih dapat dicapai, keterbatasan jumlah sumber daya manusia membuat karyawan harus menangani volume pekerjaan dan target yang cukup besar. Kondisi tersebut berkaitan dengan kuantitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Robbins dalam Silaen dkk. (2021), kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Selain itu, pada bagian P2TL di divisi TEL hanya terdapat dua karyawan PLN yang bertugas memberikan arahan dan koordinasi kepada sekitar 20 tenaga kerja dari pihak ketiga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan sekaligus melakukan koordinasi dan pengawasan terhadap tenaga kerja pihak ketiga. Perbedaan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan volume pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dijalankan tersebut menjadi salah satu kondisi yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di PLN UP3 Jatinegara. Kondisi ini juga menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut

apakah beban kerja yang dirasakan karyawan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Kondisi keterbatasan jumlah karyawan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja, tetapi juga berpotensi meningkatkan beban kerja yang harus ditanggung oleh setiap karyawan. Ketika jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak sebanding dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan, karyawan dituntut untuk menangani berbagai tugas dan tanggung jawab secara bersamaan. Menurut Fristy (2022), beban kerja yang berlebihan dapat memicu peningkatan kesalahan (*error rate*) yang berdampak pada penurunan kualitas layanan. Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan salah satu *Team Leader*, ditemukan bahwa kurangnya staf atau jumlah personel yang tidak memadai di sejumlah tim sering kali memicu berbagai masalah dalam proses kerja. Untuk mengatasi kekosongan ini, pihak perusahaan menerapkan kebijakan pemindahan karyawan antar bagian. Namun, praktik ini justru menyebabkan masalah baru, yakni sejumlah karyawan ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan atau kemampuan mereka. Contohnya, ada karyawan dengan latar belakang teknik elektro yang dipindahkan ke bagian pemasaran, sehingga harus menghadapi tugas yang jauh dari bidang keahlian mereka. Menurut Kuswana dalam Putri (2024), kondisi ini menimbulkan beban kerja kualitatif, yaitu ketika karyawan harus melakukan tugas yang asing, memerlukan waktu adaptasi yang lama, serta berpotensi tinggi melakukan kesalahan.

Selain itu, peneliti melakukan wawancara awal dilokasi penelitian dan dapat disimpulkan bahwa adanya *Team Leader* yang tidak memiliki staf bawahan. Padahal, dalam peraturan internal disebutkan bahwa setiap *Team Leader* harus memilki setidaknya satu staf untuk membantu tugas administratif dan operasional. Ketidaksesuaian ini menciptakan beban kerja kuantitatif, yaitu jumlah tugas yang harus ditanggung menjadi berlebihan karena tidak adanya pembagian pekerjaan secara proporsional (P. S. Putri, 2024). Perpaduan antara beban kerja kualitatif dan kuantitatif ini menyebabkan tekanan psikologis dan fisik pada karyawan, yang berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja mereka secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan Weni dkk. (2023) yang menyatakan bahwa beban kerja yang

berlebihan, baik berupa volume tugas (kuantitatif) atau tingkat kesulitan pekerjaan (kualitatif), dapat menyebabkan tekanan emosional dan menurunkan kinerja kerja.

Beban kerja merupakan salah satu faktor krusial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, besaran beban kerja yang dialokasikan kepada setiap karyawan perlu diselaraskan dengan jumlah Formasi Tenaga Kerja (FTK) yang telah ditetapkan, sehingga tidak menimbulkan beban yang berlebihan maupun kekurangan pekerjaan. Koesmowidjojo dalam Rahma (2023), menjelaskan bahwa beban kerja adalah keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati. Dengan demikian, pengaturan beban kerja yang proporsional antar karyawan menjadi hal penting agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja.

Beban kerja karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kondisi utama, yaitu beban kerja yang berada dalam batas kemampuan karyawan, beban kerja yang melampaui kapasitas individu (*over capacity*), serta beban kerja yang berada di bawah kapasitas (*under capacity*). Ketidaksesuaian beban kerja, baik yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah, berpotensi menurunkan tingkat efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan mencerminkan adanya kelebihan jumlah tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat menimbulkan inefisiensi anggaran karena perusahaan tetap menanggung biaya gaji tanpa diimbangi peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kondisi kekurangan tenaga kerja yang disertai dengan tuntutan tugas yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis pada karyawan, sehingga berdampak pada penurunan produktivitas akibat kondisi kelelahan tersebut (Rahma, 2023).

Dari pengamatan awal terhadap sumber daya manusia (SDM) di PLN UP3 Jatinegara, terlihat bahwa jumlah karyawan yang ada belum memenuhi kebutuhan formasi ideal. Kekurangan tenaga kerja ini menyebabkan meningkatnya beban kerja kuantitatif. Temuan ini didapat dari data formasi tenaga kerja (FTK), jumlah karyawan aktual, serta wawancara awal dengan pihak internal. Untuk memberikan gambaran lebih jelas, berikut disajikan Tabel 1.1 yang berisi perbandingan antara formasi tenaga kerja dengan jumlah karyawan yang ada.

Tabel 1.2 Formasi Tenaga Kerja (FTK) dan *Existing* Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Jatinegara

Tahun	FTK	Jumlah *Existing*	*GAP*
2023	60	58	2

Sumber: Data FTK dan Existing Karyawan PLN UP3 Jatinegara (2023)

Temuan mengenai beban kerja kuantitatif akibat kekurangan staf yang diperoleh dari hasil wawancara juga didukung oleh data primer perusahaan. Berdasarkan data formasi tenaga kerja (FTK) dan jumlah karyawan yang ada di PLN UP3 Jatinegara tahun 2023, terlihat adanya kesenjangan antara jumlah karyawan yang dibutuhkan dan jumlah karyawan yang tersedia. Pada tahun 2023, kebutuhan formasi ideal ditetapkan sebanyak 60 orang, namun jumlah karyawan yang ada hanya 58 orang. Dengan kata lain, ada dua orang yang kurang, sehingga tugas yang seharusnya ditangani oleh 60 orang harus dilakukan oleh 58 orang saja. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan antara kebutuhan formasi tenaga kerja dengan jumlah karyawan yang tersedia pada tingkat unit.

Kesenjangan antara FTK dan jumlah karyawan existing tersebut berkaitan dengan kebijakan pengelolaan tenaga kerja yang telah diatur oleh perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, Formasi Tenaga Kerja (FTK) menjadi salah satu instrumen penting untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja agar jumlah pegawai yang tersedia dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. PT PLN (Persero) mengatur perencanaan dan pengendalian FTK melalui Peraturan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0030.P/DIR/2022 tentang Kebijakan Strategis Human Experience Management System (HEMS), yang mulai berlaku sejak 1 Juli 2022. Kebijakan tersebut mengarahkan pengelolaan sumber daya manusia melalui empat pilar utama yang dikenal dengan istilah 4R, yaitu Right Size, Right Skill, Right Spend, dan Right System. Salah satu pilar tersebut, yaitu Right Size, berkaitan dengan strategi dan tata kelola tenaga kerja, termasuk penyusunan dan pengendalian FTK agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dengan kebutuhan formasi menjadi bagian penting dalam perencanaan dan pengendalian tenaga kerja di perusahaan.

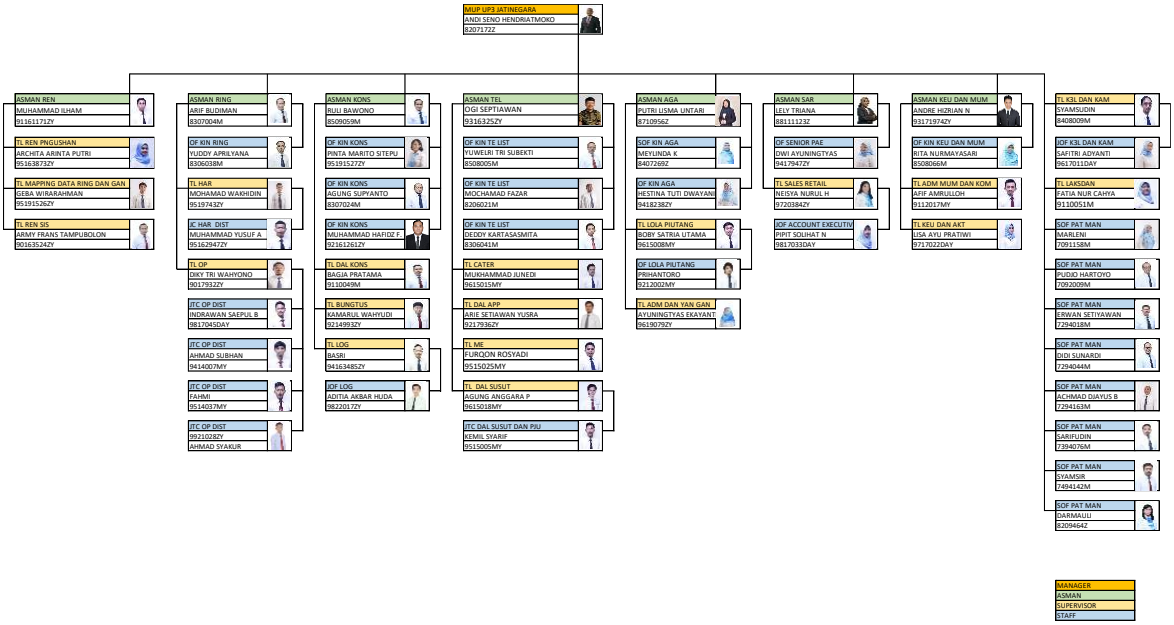
Mekanisme teknis penyusunan Pagu FTK serta pengendalian tenaga kerja selanjutnya diatur dalam Peraturan Pelaksana PT PLN (Persero) Nomor 0027.E/DIR/2023 dan Edaran Direksi PT PLN (Persero) Nomor 0011.E/DIR/2023 tentang Standar Prosedur Perencanaan dan Pengendalian Tenaga Kerja di Lingkungan PT PLN (Persero). Ketentuan tersebut menempatkan evaluasi kebutuhan dan analisis beban kerja sebagai bagian dalam proses perencanaan dan pengendalian tenaga kerja. Oleh karena itu, adanya kesenjangan antara jumlah FTK yang telah ditetapkan dengan jumlah karyawan existing menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan formasi yang telah ditetapkan pada tingkat unit. Kondisi tersebut menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya untuk memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja, beban pekerjaan, dan jumlah karyawan yang tersedia.

Berdasarkan data perusahaan, PLN UP3 Jatinegara mengalami penyusutan jumlah karyawan secara bertahap dari 58 orang di tahun 2023, kemudian menurun menjadi 57 orang pada tahun 2024, dan kembali berkurang menjadi 56 orang pada tahun 2025. Penurunan ini menunjukkan bahwa kondisi tersebut bukan hanya terjadi sesaat, melainkan menjadi tren yang terus berlanjut setiap tahunnya. Dengan jumlah pekerjaan yang relatif tidak mengalami perubahan signifikan tetapi jumlah karyawan berkurang sehingga menyebabkan beban kerja harus ditanggung oleh lebih sedikit tenaga kerja. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan karyawan dan pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara.

Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Fitrha dan Irfan (2024), kurangnya keseimbangan kerja – hidup (*work life balance*) dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan mengurangi keseimbangan kerja – hidup. Selain itu, temuan serupa juga ditemukan oleh Rosdianto & Dudija (2025), di lingkungan kerja yang sejenis, yaitu di PLN UPT Karawang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat pemenuhan tenaga kerja yang hanya mencapai 95,14% dari kebutuhan ideal berpotensi menimbulkan beban kerja yang berlebih. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada meningkatnya tekanan kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan *work life balance* serta meningkatkan risiko kelelahan kerja pada karyawan, yang

pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Untuk memahami ketidakseimbangan beban kerja secara lebih komprehensif, perlu diperhatikan bagaimana organisasi disusun. Kekurangan jumlah karyawan yang terjadi secara berkelanjutan turut memengaruhi pembagian peran di dalam organisasi. Gambar 1.1 menunjukkan bahwa di beberapa posisi pimpinan tim tidak ada staf bawahan.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi PLN UP3 Jatinegara



Sumber: Data PLN UP3 Jatinegara

Hasil analisis struktur organisasi PLN UP3 Jatinegara tahun 2025 juga menunjukkan bahwa ada ketimpangan dalam bagaimana tugas dan tanggung jawab dibagi antara posisi. Data terbaru (update September 2025) menunjukkan bahwa beberapa pimpinan tim (TL) belum memiliki staf bawahan secara langsung di bawah mereka. Namun, ketentuan internal perusahaan menyatakan bahwa setiap *Team Leader* seharusnya memiliki minimal satu staf untuk membantu dalam pelaksanaan tugas operasional dan administratif sehari-hari.

Hal ini juga diperkuat oleh keterangan dari salah satu *Team Leader*, yang menyampaikan bahwa memang banyak TL di PLN UP3 Jatinegara yang belum memiliki staf. Beberapa posisi yang tercatat tanpa staf antara lain TL Keuangan & Umum, TL Keuangan dan Akuntansi, TL Laksdan, TL Ren Pengusahaan, TL Mapping Data Ring dan Gangguan, TL Ren Sis, TL Dal Kons, TL Bungtus, TL Cater, TL Dal App, TL ME, serta TL Administrasi dan Yan Gan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa sebagian *Team Leader* harus menanggung beban kerja ganda, yaitu menjalankan fungsi kepemimpinan sekaligus mengerjakan pekerjaan teknis secara mandiri. kondisi seperti ini jelas tidak sesuai dengan prinsip efektivitas organisasi, karena posisi *Team Leader* pada dasarnya difokuskan untuk melakukan pengawasan, pengendalian, dan koordinasi, bukan menangani seluruh pekerjaan operasional sendirian. Menurut Nuryanti dkk., (2025), stuktur organisasi yang tidak proporsional dapat menggangu produktivitas kerja karena beban dan tanggung jawab menjadi tidak seimbang, terutama Ketika tidak ada staf pendukung.

Selain masalah dengan struktur organisasi, ada masalah lain yang menyebabkan beban kerja di PLN UP3 Jatinegara. Ini adalah ketidaksesuaian pendidikan antara karyawan dan pekerjaan yang mereka lakukan. Beberapa karyawan harus menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang di luar bidang keahlian mereka karena mereka dipekerjakan di posisi yang tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang keahlian mereka. Kondisi ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan mengalami beban kerja kualitatif. Tabel 1.3 berikut memberikan gambaran lebih lanjut tentang ketidaksesuaian tersebut.

Tabel 1. 3 Analisis Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan Karyawan PLN UP3 Jatinegara

Bidang Penempatan	Latar Belakang Pendidikan	Kesesuaian dengan Latar Belakang
Assistant Manager Niaga	S1 Teknik	TIDAK SESUAI
Assistant Manager Pemasaran	Sm/Program D3 Teknik	TIDAK SESUAI
Senior Officer Kinerja Niaga	Sm/Program D3 Teknik	TIDAK SESUAI
Officer Kinerja Niaga	S1 Teknik	TIDAK SESUAI
Officer Kinerja Keuangan Dan Umum	Sm/Program D3 Teknik	TIDAK SESUAI

Sumber: Diadaptasi dari data karyawan PLN UP3 Jatinegara (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masih terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan karyawan dengan posisi kerja yang dijalani di PLN

UP3 Jatinegara. Beberapa jabatan seperti *Assistant Manager* Niaga, *Assistant Manager* Pemasaran, *Senior Officer* Kinerja Niaga, serta *Officer* Kinerja Keuangan dan Umum diisi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan teknik. Padahal, posisi tersebut seharusnya lebih relevan bagi lulusan ekonomi, manajemen, atau pemasaran yang memiliki pemahaman tentang perilaku konsumen, strategi promosi, dan pengelolaan pelanggan.

Fenomena tersebut secara konseptual dapat dikaitkan dengan *horizontal mismatch*, yaitu kondisi ketika bidang pendidikan atau keahlian yang dimiliki seseorang tidak sepenuhnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankannya. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia memberikan contoh *horizontal mismatch* berupa lulusan sarjana teknik mesin yang bekerja sebagai manajer keuangan (Tribunnews, 2021). Dalam konteks PLN UP3 Jatinegara, adanya karyawan dengan latar belakang pendidikan teknik yang ditempatkan pada posisi di bidang Niaga, Pemasaran, serta Keuangan dan Umum menunjukkan adanya kondisi yang serupa dalam hal perbedaan antara latar belakang pendidikan dan bidang pekerjaan.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan di bagian pemasaran, diketahui bahwa tidak ada satu pun karyawan yang berasal dari jurusan pemasaran. Sebagian besar dari mereka memiliki latar belakang teknik dan harus menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang menuntut kemampuan komunikasi, negosiasi, dan pelayanan pelanggan yang merupakan keterampilan yang umumnya tidak menjadi fokus dalam pendidikan teknik. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian Fitrha dan Irfan (2024), yang menyimpulkan bahwa ketidaksesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan pekerjaan berpotensi menimbulkan beban psikologis tambahan serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sistem penempatan karyawan di PLN UP3 Jatinegara belum sepenuhnya memperhatikan keselarasan antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Situasi ini berpotensi menimbulkan beban kerja kualitatif, terutama ketika karyawan diharuskan menjalankan tugas yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Jika kondisi ini terus berlanjut tanpa pelatihan yang memadai, kinerja dan produktivitas pekerja dapat terpengaruh dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian

Nuryanti dkk. (2025) yang menyatakan bahwa *person job fit* dalah faktor utama yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Semarang.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, Sebagian penelitian menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa beban kerja yang menantang dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan performa kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Aisyah Rahma (2023) di Bank BRI Cabang Majene dan Fristy (2022) di JNE Pekanbaru. Namun, hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Kadek et al (2024) di PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur dan Albar (2024) di PT PLN (Persero) ULP Kayuagung, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat memicu kelelahan fisik maupun psikologis, yang selanjutnya berdampak pada penurunan efektivitas serta kinerja karyawan.

Selain berkaitan dengan beban kerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan jabatan tersebut secara langsung menempatkan program pelatihan sebagai faktor penting untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada. Dalam kondisi ideal, pelatihan seharusnya berfungsi sebagai sarana pengembangan kemampuan non teknis bagi karyawan berlatar belakang teknik yang ditempatkan di bidang niaga, pemasaran, maupun keuangan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa program pelatihan di PLN UP3 Jatinegara belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan tersebut. Secara kebijakan, setiap karyawan diwajibkan mengikuti minimal dua pelatihan wajib setiap tahun dan keikutsertaan ini menjadi bagian dari penilaian KPI unit. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa pelatihan yang seharusnya menjadi sarana peningkatan kompetensi belum sepenuhnya berjalan efektif.

Salah satu penyebabnya berkaitan dengan perubahan metode pelatihan yang terjadi setelah masa pandemi COVID-19. Sejak saat itu, mayoritas pelatihan dan *workshop* beralih dari model tatap muka menjadi sepenuhnya daring. Perubahan ini sebenarnya dimaksudkan untuk memberikan fleksibilitas, namun di UP3 Jatinegara justru menimbulkan tantangan baru. Temuan ini selaras dengan penelitian

Alamsyah (2023), yang menemukan bahwa PLN UID Jakarta Raya memang telah beralih penuh ke sistem pelatihan berbasis virtual. Namun, penelitian tersebut juga menyoroti bahwa metode daring memiliki sejumlah kelemahan, terutama terkait gangguan konsentrasi, multitasking, dan rendahnya tingkat keterlibatan peserta. Dengan kata lain, temuan lapangan di UP3 Jatinegara memperkuat bukti empiris bahwa sistem pelatihan daring di PLN masih memiliki kelemahan mendasar.

Hasil wawancara awal dengan *Team Leader* dan 4 orang staff Keuangan & Umum memperkuat kondisi tersebut. TL tersebut menyampaikan bahwa pelatihan daring kerap diikuti bersamaan dengan penyelesaian pekerjaan rutin, seperti membuat laporan, membalas email, atau menyiapkan dokumen lain yang harus segera selesai. Bahkan saat peneliti menjalani masa magang di PLN UP3 Jatinegara peneliti melihat secara langsung dua karyawan bagian keuangan mengikuti pelatihan online sambil tetap menyusun laporan harian. Situasi multitasking ini membuat fokus peserta terbagi, sehingga materi pelatihan sering kali tidak terserap secara optimal karena perhatian peserta terpecah antara mengikuti sesi daring dan menyelesaikan pekerjaan rutin yang tetap harus diselesaikan.

Selain itu, beberapa *workshop* dan pelatihan internal juga sering diumumkan secara mendadak, sehingga karyawan tidak memiliki waktu untuk menyesuaikan beban kerja mereka. Akibatnya, peserta mengikuti pelatihan hanya sebagai formalitas untuk memenuhi kewajiban KPI tahunan, bukan sebagai sarana pengembangan kompetensi yang sesungguhnya. Jika dikaitkan dengan teori, situasi ini sejalan dengan *Cognitive Load Theory* yang dikemukan oleh Sweller (dalam Nundarto dkk., 2025) yang menjelaskan bahwa kapasitas kognitif manusia sangat terbatas. Ketika karyawan harus mendengarkan materi pelatihan sambil menyelesaikan pekerjaan rutin, beban kognitif meningkat secara signifikan dan materi pelatihan menjadi sulit diserap. Alhasil, tujuan pengembangan kompetensi tidak tercapai, dan karyawan merasa pelatihan hanya menambah beban administratif. Situasi seperti ini memperkuat persepsi bahwa pelatihan lebih bersifat formalitas demi memenuhi KPI dibandingkan sarana pengembangan kompetensi yang benar-benar bermanfaat.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Beberapa penelitian, seperti

penelitian Aisyah Rahma (2023) dan Asih dkk (2024), menunjukkan bahwa program pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan efektif dapat meningkatkan keterampilan, kompetensi, serta kinerja. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Anggadha & Atmaja (2023) yang menyimpulkan bahwa metode dan materi pelatihan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Gultom dkk (2019) dan Hirawati (2021) (dalam Anggadha & Atmaja, 2023) yang juga menemukan bahwa program pelatihan tidak selalu berdampak nyata pada peningkatan kinerja, terutama ketika pelatihan tidak diikuti dengan penerapan nyata di lingkungan kerja atau hanya dijadikan formalitas administratif.

Selain program pelatihan, fakor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian individu. Dalam suatu organisasi pada dasarnya terdiri atas individu-individu dengan latar belakang, karakter, serta kecenderungan perilaku yang beragam. Keragaman tersebut menjadi tantangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif. Salah satu aspek personal yang memiliki peran penting dalam konteks ini adalah kepribadian, yaitu pola perilaku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial maupun situasi kerja. Kepribadian yang positif, seperti kedisiplinan, ketekunan, ketelitian, serta semangat kerja yang tinggi, diyakini dapat menunjang pencapaian hasil kerja yang optimal (Ahmad, 2022).

Dalam dunia kerja, keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan oleh bakat dan minat, tetapi juga oleh tingkat kesesuaian antara karakter pribadi dengan jenis pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang bekerja pada bidang yang selaras dengan kepribadiannya cenderung merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugas, sehingga pekerjaan tidak dipersepsikan sebagai beban, melainkan sebagai aktivitas yang bermakna. Kondisi ini mendorong tumbuhnya rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan, sekaligus meningkatkan kualitas penyelesaian tugas. Minat terhadap suatu bidang pekerjaan juga mencerminkan kecenderungan kepribadian, sehingga keselarasan antara keduanya berpotensi memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya (Suharyat dkk., 2023).

Sulistyo dkk. (2025) menjelaskan bahwa keterkaitan antara latar belakang pendidikan dan kepribadian individu tersebut sejalan dengan teori karier yang dikembangkan oleh Holland, yang dikenal dengan teori *RIASEC* atau *Person-Environment Fit*. Teori ini menjelaskan bahwa pilihan pendidikan dan karier seseorang pada dasarnya merupakan ekspresi dari tipe kepribadiannya, di mana individu cenderung memilih bidang pendidikan dan pekerjaan yang selaras dengan salah satu dari enam tipe kepribadian, yaitu *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising,* dan *Conventional*. Semakin tinggi kesesuaian antara tipe kepribadian individu dengan karakteristik lingkungan kerja, semakin besar pula potensi seseorang untuk mencapai kepuasan dan hasil kerja yang optimal. Berdasarkan teori ini, latar belakang pendidikan dapat digunakan sebagai salah satu indikator kecenderungan tipe kepribadian individu, karena pemilihan jurusan pendidikan umumnya merefleksikan preferensi dan karakter dasar seseorang terhadap suatu bidang keilmuan tertentu.

Kondisi tersebut relevan jika dikaitkan dengan data penempatan karyawan deangan latar belakang pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 1.2, di mana beberapa posisi pada bidang niaga, pemasaran, kinerja niaga, serta kinerja keuangan dan umum ditempati oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan teknik dan dikategorikan tidak sesuai dengan bidang penugasannya. Mengacu pada teori *Person-Environment Fit* di atas, latar belakang pendidikan Teknik pada umumnya cenderung merepresentasikan tipe kepribadian *Realistic* atau *Investigative* yang menekankan pendekatan teknis dan sistematis, sedangkan bidang Niaga, Pemasaran, dan Keuangan lebih menuntut karakteristik tipe *Enterprising* dan *Social* yang berorientasi pada kemampuan interpersonal, analisis bisnis, serta layanan pelanggan. Perbedaan antara latar belakang pendidikan dan bidang kerja ini menunjukkan adanya potensi ketidaksesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki dengan karakteristik tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Secara konseptual, latar belakang pendidikan turut membentuk pola pikir, pendekatan kerja, serta kecenderungan minat individu. Apabila penempatan kerja tidak sepenuhnya selaras dengan kecenderungan kompetensi dan karakter individu, maka proses adaptasi kerja dapat menjadi lebih panjang dan berpotensi memengaruhi tingkat kenyamanan serta kinerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suharyat

dkk. (2023), yang menyatakan bahwa kesesuaian antara kepribadian dan bidang pekerjaan merupakan aspek penting karena kepribadian dapat menentukan potensi seseorang dalam bidang kerja tertentu. Kepribadian yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan dapat mendukung tercapainya hasil kerja yang baik, seperti kedisiplinan, ketelitian, serta semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, setiap karyawan memiliki tingkat keterampilan dan karakter kepribadian yang berbeda – beda, sehingga tidak seluruh individu mampu menampilkan kinerja yang optimal dalam kondisi yang sama. Variasi karakter ini juga memengaruhi capaian kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara, khususnya ketika tuntutan pekerjaan belum sepenuhnya sejalan dengan kecenderungan personal yang dimiliki. Oleh karena itu, aspek kepribadian menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam memahami perbedaan tingkat kinerja antar karyawan di lingkungan organisasi tersebut (Sofia dkk., 2023).

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan, Sebagian penelitian menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti Semakin baik atau semakin sesuai karakteristik kepribadian yang dimiliki seorang karyawan dengan tuntutan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya. Ini sejalan dengan temuan Safitri & Sutarno (2024), di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali dan Saputri & Rini (2024), di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Namun, hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Indrastuti (2021), di Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru yang menunjukan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perbedaan karakter kepribadian yang dimiliki karyawan tidak selalu berdampak langsung pada tinggi rendahnya kinerja yang ditunjukkan.

Perbedaan hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* secara empiris, baik pada variabel beban kerja, program pelatihan maupun kepribadian. Ada penelitian yang menemukan pengaruh positif, sementara sebagian lainnya menunjukkan pengaruh negatif, bahkan tidak signifikan. Ketidakkonsistenan ini memberi gambaran bahwa hubungan antarvariabel sebenarnya tidak bersifat universal, tetapi sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, pola kerja, sistem

pelatihan, serta faktor individual seperti kepribadian karyawan. Dalam konteks PLN UP3 Jatinegara, kondisi di lapangan justru semakin memperjelas perlunya penelitian dilakukan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, terlihat bahwa beban kerja karyawan belum seimbang baik dari sisi jumlah tugas maupun kesesuaian penempatan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Di sisi lain, program pelatihan yang sebagian besar dilakukan secara daring juga belum berjalan optimal dan cenderung hanya dipenuhi untuk kebutuhan KPI. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan tugas yang beragam, sehingga faktor kepribadian menjadi semakin relevan karena dapat memengaruhi cara individu merespons tekanan kerja, mengikuti pelatihan, dan menjalankan tanggung jawabnya.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian beban kerja, program pelatihan, dan kepribadian terhadap kinerja karyawan secara simultan dalam satu model penelitian. Sejauh pengetahuan peneliti, kombinasi ketiga variabel tersebut belum pernah diteliti secara bersama-sama, khususnya pada PLN UP3 Jatinegara. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA, PROGRAM PELATIHAN DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PLN UP3 JATINEGARA".** Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi lebih mendalam pengaruh ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi yang spesifik, yakni lingkungan kerja PLN UP3 Jatinegara sebagai perusahaan pelayanan publik di sektor ketenagalistrikan. Melalui pelaksanaan penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh kontribusi empiris yang memperkaya pemahaman mengenai hubungan antara beban kerja, program pelatihan, kepribadian, dan kinerja karyawan, sekaligus menjadi referensi bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mengkaji pengaruh beban kerja serta program pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara?
2. Bagaimana pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, program pelatihan dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara
2. Menganalisis pengaruh program pelatihan terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara
3. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara
4. Menganalisis pengaruh beban kerja, program pelatihan dan kepribadian secara simultan terhadap kinerja karyawan di PLN UP3 Jatinegara

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. yaitu :

1. Secara teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan partisipasi untuk meningkatkan, memperluas dan memberikan acuan bagi pemahaman khususnya terkait dampak dari beban kerja dan program pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara Praktis
   a) Untuk Akademisi

      Penelitian ini dapat menambah referensi empiris mengenai keterkaitan antara beban kerja, pelatihan, kepribadian dan kinerja karyawan Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan bagi

mahasiswa, dosen, maupun peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan kajian dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b) Untuk Instansi

Untuk PLN UP3 Jatinegara, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi sekaligus bahan evaluasi terkait efektivitas pengelolaan beban kerja, program pelatihan dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan, penyusunan strategi peningkatan produktivitas, serta perbaikan manajemen SDM agar lebih optimal.

c) Untuk Masyarakat

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi masyarakat sebagai pengguna listrik melalui peningkatan kualitas kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang semakin baik akan mendorong proses kerja yang lebih efektif, respons yang lebih cepat, serta kepuasan masyarakat yang lebih optimal.

1.5 Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penelitian tetap fokus, terarah, dan sesuai dengan kemampuan peneliti dalam hal waktu, biaya, serta ketersediaan data, Dengan demikian, ruang lingkup penelitian ini dirumuskan melalui sejumlah pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada pengkajian variabel beban kerja, program pelatihan dan kepribadian.
2. Variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan tidak menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini.
3. Objek penelitian dibatasi pada karyawan PT PLN (Persero) UP3 Jatinegara.
4. Penelitian dibatasi oleh keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga peneliti.
5. Akses terhadap data internal perusahaan terbatas sehingga penelitian menggunakan data yang tersedia serta data primer dari kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

A'syaroh, I. K. (2022). *PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI Insan Khusnulailah A'syaroh*. *7*, 121–132.

Agung Anggoro Seto, S.E., M.Si., C.FR., C. F., Wenny Desty Febrian, S.E., M. M., Dr. Muhammad Donal Mon, S.E., M. M. F., Senoaji, S.E., M. S., ZH.Nurul Kusumawardhani, S.A.P., M. T. A., Indra Rustiawan Rusman, S.T., M. M., Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M. A., Yane Puspito Sari, S.E., M. S., Dina Novita, S.E., M. M., Hani Hasanah, S.Pi., M. M., Desi Kristanti, S.E., M. M., Imas Sukaesih, S.E., M. M., Hendry Jaya, S.E., M. A., Nuraeni, S.E., M. M., & Dr. Arifin, S.Pd., M. P. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (C. E. Rida Ristiyana, S.E., M.Ak., CIQnR., C.FR., C.Ftax. (ed.); Cetakan Pe). PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Ahmad. (2022). *Pengaruh Pelatihan , Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten*. *1*(2), 343–366. https://doi.org/10.55927

ALAMSYAH, F. F. (2023). *PROSES PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASA PANDEMI DI PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAKARTA RAYA*. 156.

Anah Indriyanah, Dian Sudiantini, B. N. (2024). *Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. *2*(8), 395–402.

Anggadha, T. F., & Atmaja, H. E. (2023). *Analisis Efektivitas Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Diamondfit Garment Indonesia)*.

Anggono, & Hwee, T. S. (2024). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi*.

Angka, A. F. S., & Sutina, M. M. (2022). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Tunjangan, Beban Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Amsir*, 195–208.

Asih, P. D., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Tanah Kalikedinding Surabaya*. *Senima 9*, 246–261.

Baharuddin, C (2023). Kinerja Karyawan: Tinjauan Kepribadian Pemimpin Perempuan yang Demokrasi. CV. AA. Rizky.

Chandra, E., Rosmika, E., Efendi, R. K., Fitrianna, N., Darwin Lie, Y., Jasmine, I. F. T. L., Purba, E. M. S. S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. W. & J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Choirunnisa, A., Prabowo, H., & Darmaputra, M. F. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR*

BKK Semarang. *2*(1), 29–42.

Dirgahayu Erri, A. P. L. & H. H. A. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA*. *1*(9). https://media.neliti.com/media/publications/467877-none-9b57ebe3.pdf

Dr. Amruddin, S.Pt., M.Pd., M. S., Roni Priyanda, S.Pd., M. P., Dr. Tri Siwi Agustina, S.E., M. S., Nyoman Sri Ariantini, S.KM., M. K., Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, SST., M. P., Dwi Astarani Aslindar, S.Pd., M. P., Kori Puspita Ningsih, AMd., SKM., M., Siska Wulandari , SE., M., Panji Putranto, SE., M.Ak. Dr. Ira Yuniati, M.Pd., M. H., Dr. Ida Untari, S.K.M., M.Kes. Sari Mujiani, SE., MM., M. A., & Dipo Wicaksono, SKM, M. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (M. P. Dr. Fatma Sukmawati (ed.)). PRADINA PUSTAKA.

Dr. Imam Machali, M. P. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (A. Q. Habib (ed.)). Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih Qurnia Fitriyatinur, Ayudia Popy Sesilia, Isti Mayasari Idah Kusuma Dewi, S. B. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Fitrha, W., Manda, N., Nasution, M. I., Ekonomi, F., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2024). *PERSON JOB FIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE MEDIATED BY WORK LIFE BALANCE AND JOB INVOLVEMENT PERSON JOB FIT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DIMEDIASI WORK LIFE BALANCE DAN JOB INVOLMENT*. *7*.

Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, Azis, Pagiling, S. L., Natsir, I., Munfarikhatin, A., Simanjuntak, aniel N., Hutagaol, K., & Anugrah, N. E. (2023). *DASAR-DASAR STATISTIKA UNTUK PENELITIAN* (R. Watrianthos (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Fitriyadi, A., & Tilaar, D. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pokja di Lingkungan Biro Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah Provinsi Lampung*. *12*(2), 125–137.

Fristy, A. M., & Teknologi, I. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . JNE Pekanbaru*. *1*(2), 91–97.

Gea, S. R., Lase, D., Lase, H., & Telaumbanua, E. (2024). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan dalam Organisasi PadaKoperasiKonsumenOssedaFaolalaPerempuanNiasdiKotaGunungsitoli*.

Ghozali, M. C. P. H. I. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE* (10th ed.). badan penerbit universitas diponegoro.

Hidayatulloh, S. I. R. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): PELATIAHAN*. 363–370.

Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber*

Daya Manusia (MSDM) (M. Dr. Sudirman Suparmin, Lc (ed.)). CV. Sentosa Deli Mandiri.

Ichsan, R. N., Nst, V. F. H., Nasution, L., & Hutabarat, L. (2024). *Buku Pelatihan Dan Pengembangan SDM* (M. S. Seila Rizkina Rahman, S, PSI. (ed.)). CV. Sentosa Deli Mandiri.

Indonesia, K. B. U. M. N. R. (2023a). *Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia Nomor PER-2/MBU/03/2023 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Key Performance Indicator Institution: Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia*.

Indonesia, K. B. U. M. N. R. (2023b). *PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA (KEY PERFORMANCE IND/CA TOR) PADA BADAN USAHA MILIK NEGARA*.

Indrastuti, S. (2021). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru*. *32*(2), 98–107.

Irwanto, I., D. (2023). *Kementerian pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi universitas sriwijaya fakultas ekonomi 2024*.

Jamaludin, A., Widiarto, T., & Jumaeroh, S. (2024). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di PT Galva Kami Industry*. *16*, 147–155.

Jeriyansah. (2025). *Pengaruh Work-life balance Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout*. Universitas Global Jakarta.

Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi*. *2*. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24036/jkmw02100350

Kadek, N., Sutarini, D., Dharmanu, I. P., Ayu, I. D., & Wirantari, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) UP3 Bali Timur*. *1*(2), 66–77.

Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia. (2020). *Permen BUMN PER-11/MBU/11/2020*.

Khoiriyah, M. P. (2025). BAB VI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPRIBADIAN. *Psikologi Kepribadian*, 74.

Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*.

KONTAN.CO.ID. (2025). *Peluang Emas! Rekrutmen PLN Group 2025: Jurusan Apa Saja?* https://regional.kontan.co.id/news/peluang-emas-rekrutmen-pln-group-2025-jurusan-apa-saja

Kurnia, A., Devytasari, A., & Suliantoro, H. (n.d.). *ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL DENGAN MENGGUNAKAN NASA -TLX PADA BAGIAN TEKNIK PDAM TIRTA PERWITASARI KABUPATEN PURWOREJO*.

Kusumah, E. P. (2023). *Metode Penelitian Bisnis: Analisis Data Melalui SPPS Dan Smart PLS*. Deepublish Publisher.

Kusumastuti, S. Y., Faisal, A., Rahayu, D., Hartini, & Nurhayati. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (Sepriano & Efitra (eds.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2017). Manajemen Sumber Daya. *Remaja Rosdakarya*.

Ningsih, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan Karyawan Dan Penerapan Standar Oprasional Prosedur Perusahaan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Prima Freshmart Kota Bogor*. Universitas Global Jakarta.

Noviyansah, R. (2023). *Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kepribadian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kcu Serang*. 13–33.

Nundarto, Supriyanto, S., & Hendrajaya. (2025). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN TINGKAT KONSENTRASI ANGGOTA POLISI DI POLSEK BRANGSONG*. *9*(2), 3357–3380.

Nuryanti, S. D., Astuti, S. D., Prayitno, A., & Sartika, M. (2025). *LITERACY : International Scientific Journals of Social , Education , Humanities Person-Job Fit As a Dominant Factor That Directly Improves Employee Performance (Study At PT PLN (Persero) Semarang City)*.

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). *PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA GURU DI SMK BINA MANDIRI SUKABUMI KABUPATEN SUKABUMI*. *5*(1), 79–91.

Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., Maolani, F. M., Swadaya, U., Jati, G., Karawang, U. S., Sumber, M., & Manusia, D. (2022). *Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan*. *12*, 343–356.

Putri, P. S. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Visi Utama*. Universitas Islam Indonesia.

R, R., McCreae, & Paul T. Costa, J. (2000). *A five-factor theory of personality*.

Rahma, A. (2023). The influence of training and workload on employee performance at Bank BRI Cabang Majene. *Jurnal Manajemen*, *11*(2), 25–35.

Rahmiati, K. F., & Setianingsih, R. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pekanbaru Divisi Jaringan Konstruksi*.

Richa Kartika Kristin Dain Yunitasari, R. F. (2023). *Pengaruh Efektivitas Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Richa*. 516–527.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Seventeenth,-17/E.*

Rosdianto, F., & Dudija, N. (2025). *The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Life Balance On Work Engagement (Case Study At PT*

PLN (Persero) UPT Karawang). 616–628.

Rosita, S., Aira, D. M. F., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Setiawan, W. J. (2024). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. Rosita (ed.)). WIDA Publishing.

Safitri, L. (2024). *Pengaruh Kepribadian , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali*. *2*(1), 731–741.

Santoso, T., Beban, P., Dan, K., Kerja, K., Pln, P. T., Up, P., & Santoso, T. (2021). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN JARINGAN*. *1*(1), 55–68.

Saputri, C. O. M., & Rini, H. P. (2024). *beban kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan.pdf*.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. Widina Bhakti Persada Bandung.

Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334–354. file:///C:/Users/Denisa Putri Amanda/Downloads/2139-Article Text-6315-1-10-20220905.pdf

Slamet Widodo, S.S., M. K., dr.Festy Ladyani, M. K., La Ode Asrianto, SKM., M. K., Ns.Rusdi., S.Kep., M.Kep\Khairunnisa, SKM., M.M., M. ke., dr. Sri Maria Puji Lestari, M. P. K., Ade Devrianya, SKM, M. K., Wijayanti, D. R., M.Pd, A. H., dr. Dalfian, M.Kes., S. K., Sri Nurcahyati, SKM., M. E., Dr.Tessa Sjahriani, dr., M. K., Ns. Armi, S.Kep., M. K., Nurul Widya, S.Si., M. S., & Ns. Rogayah, SKep, M. K. (2023). *BUKU AJAR METODE PENELITIAN*. CV Science Techno Direct.

SOLIHAT, P. (2024). *PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT PLN (Persero) UID Jakarta Raya)*. SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA.

SUGIYONO, P. D. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke). ALFABETA.

Suharyat, Y., Sumual, A. K., Yudaningsih, N., & Sofietje, A. (2023). *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan*. *2*(01), 51–61.

Sulistari, Sofia, S., Mufti, D., & Sulistari. (2023). *Pengaruh Keterampilan dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Akses Sorong The Effect of Skills and Personality Characteristics on Employee Performance at PT Telkom Access Sorong*. *5*(1), 1–13.

Sulistyo, A. L. P., Mufidah, E. F., Hartono, Dewi, A. R., Mamun, E., Muslimah, I., Mubarok, M. K., Yohana, & Rosmanita. (2025). *Analisis Teori Karier Holland*

dalam Mendukung Bimbingan dan Konseling Karier.

Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Metodologi Penelitian* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). KBM INDONESIA Anggota.

Tribunnews. (2021). *Kemnaker Dorong Pusat Pasar Kerja Jadi Solusi Mismatch Ketenagakerjaan*. Tribunnews. https://www.tribunnews.com/kilas-kementerian/2021/09/22/kemnaker-dorong-pusat-pasar-kerja-jadi-solusi-mismatch-ketenagakerjaan

Udriyah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. R. Rerung (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.

Weni, N. N., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2023). *The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)*. 397–410.

Widodo, D. S. (2023). *Determinasi Pelatihan , Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja*. *1*(4), 956–962.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi , Kompensasi dan Motivasi , (Literature Review MSDM)*. *1*(1), 1–14.

Winarno, M. A. (2023). *PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAZ PERSADA JATIM*.