

**KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON
LUBUK BASUNG DAN IMPLIKASINYA TERHADAP
LAYANAN KONSELING**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan

**Pembimbing Akademik:
Dra. Khairani, M.Pd., Kons**



**OLEH
ROSDIANA DEWI
NIM.14006036/2014**

**JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2019

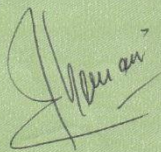
PERSETUJUAN SKRIPSI

KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) RAYON LUBUK BASUNG DAN IMPLIKASINYA TERHADAP LAYANAN KONSELING

Nama : Rosdiana Dewi
NIM/BP : 14006036/2014
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

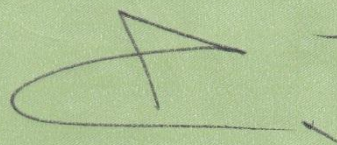
Padang, April 2019

Pembimbing



Dra. Khairani, M.Pd., Kons.
NIP. 19601103 198503 2 001

Ketua Jurusan BK



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.
NIP. 19610225 198602 1 001

PENGESAHAN

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Jurusan
Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,
Universitas Negeri Padang*

Judul Skripsi : Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung
Dan Implikasinya Terhadap Layanan Konseling

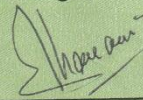
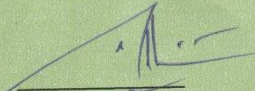
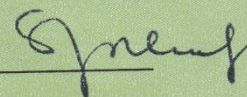
Nama : Rosdiana Dewi
NIM/BP : 14006036/2014
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2019

Tim Penguji

	Nama
1. Ketua	: Dra. Khairani, M.Pd.,Kons
2. Anggota	: Drs. Afrizal sano, M.Pd.,Kons
3. Anggota	: Dr. Syahniar, M.Pd.,Kons

Tanda Tangan

1.	
2.	
3.	

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rosdiana Dewi
Nim/BP : 14006036/2014
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Judul Skripsi : Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk
Basung dan Implikasinya Terhadap Layanan Konseling

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, April 2019

Yang Menyatakan



Rosdiana Dewi

ABSTRAK

Rosdiana Dewi 2018. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung dan Implikasinya Terhadap Layanan Konseling

Kinerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab seperti yang diharapkan. Namun dari fenomena yang terjadi di lapangan masih terdapat beberapa karyawan yang mengabaikan tanggung jawab pekerjaan, kurang disiplin dalam bekerja dan bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari: (1) aspek kualitas dan kuantitas kerja (2) aspek kedisiplinan (3) aspek kerjasama (4) aspek kepribadian (5) mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari aspek tanggung jawab.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung yang berjumlah 54 orang. Instrumen yang digunakan adalah angket dan dianalisis dengan teknik persentase.

Temuan penelitian menunjukkan hasil kinerja karyawan dilihat dari; (1) aspek kualitas dan kuantitas kerja berada pada kategori baik, (2) aspek kedisiplinan berada pada kategori baik, (3) aspek kerjasama berada pada kategori baik, (4) aspek kepribadian berada pada kategori baik, (5) dan aspek tanggung jawab berada pada kategori baik.

Kata kunci: Kinerja

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah, atas berkat rahmat dan petunjuk-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung dan Implikasinya Terhadap Layanan Konseling”. Tujuan utama penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurah untuk Rasulullah Muhammad SAW, atas perjuangannya membuat kita dapat merasakan kehidupan seperti saat ini.

Dalam melaksanakan dan penyelesaian skripsi, peneliti banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti sampaikan ucapan terimakasih yang tulus kepada:

1. Ibu Dra. Khairani, M.Pd., Kons., selaku Pembimbing Akademik yang senantiasa meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, ilmu, gagasan dan semangat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk kesempurnaan penulisan skripsi.
2. Bapak Prof. Dr. Firman, MS. Kons., dan Ibu Dr. Syahniar, M.Pd., Kons. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons., dan Ibu Dr. Yarmis Syukur, M.Pd., selaku penguji yang memberikan motivasi, masukan, dan saran untuk perbaikan dan kesempurnaan skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen jurusan bimbingan dan konseling serta staf administrasi yang telah membantu peneliti dalam perkuliahan dan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.

5. Pimpinan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung beserta seluruh karyawan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data serta keterangan yang berguna dalam penyelesaian skripsi.
6. Kepada kedua orangtua, Ayahanda Armaizal Agoes (Alm), Ibunda Cecilia Kristina, beserta seluruh keluargatercinta yang selalu memberikan dukungan moril dan materil. Berkat d'oa dan motivasi yang diberikan, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada Adik-adikku, Rahma Melati dan Dimas Agung Prabowo yang selalu memberikan semangat dan motivasi bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabat tersayang Silvia Junita dan Nora Astrina Vera serta rekan-rekan senasib dan seperjuangan di Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNP angkatan 2014, yang telah memberikan dukungan dan masukan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, dengan memberikan balasan pahala atas segala perhatian dan kemudahan yang diberikan, Amiin ya Allah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari segala kekurangan, selayaknya peneliti hanya manusia biasa yang tidak terlepas dari kesalahan. Untuk itu saran dan kritikan yang sifatnya membangun sangat diharapkan agar dapat lebih sempurna untuk masa yang akan datang.

Akhirnya, peneliti berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi peneliti sendiri. Amiin ya Allah.

Padang, Januari 2019

Peneliti,

Rosdiana Dewi

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Asumsi Penelitian.....	4
F. Tujuan Penelitian.	4
G. Manfaat Penelitian	4
 BAB II KAJIAN TEORI	
A. Landasan Teori	6
1. Pengertian Kinerja	6
2. Teori Kinerja.....	7
3. Indikator Kinerja	8
4. Tujuan Kinerja	10
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
6. Standar Kinerja Karyawan	12
7. Karakteristik Kinerja Karyawan	13
B. Kemungkinan Layanan Konseling yang Dapat Diberikan Konselor	13
C. Penelitian Relevan	17
D. Kerangka Konseptual.....	18
E. Pertanyaan Penelitian.....	18
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	20

B. Tempat dan Lokasi Penelitian.....	20
C. Subjek Penelitian	23
D. Jenis dan Sumber Data.....	23
E. Definisi Operasional	24
F. Pengembangan Instrumen Penelitian.....	25
G. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Hasil Penelitian	30
B. Pembahasan Hasil Penelitian	34
C. Kemungkinan Layanan Yang Dapat Diberikan Konselor.....	42
D. Keterbatasan Penelitian	46
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	47
B. Saran	47
KEPUSTAKAAN	49
LAMPIRAN	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Subjek Penelitian.....	23
Tabel 2 Kisi-kisi instrumen kinerja karyawan.....	26
Tabel 3 Penskoran jawaban responden.....	27
Tabel 4 Kategori skor kinerja karyawan	29
Tabel 5 Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas	31
Tabel 6 Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Dilihat dari aspek kedisiplinan	31
Tabel 7 Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Dilihat dari aspek kerjasama	32
Tabel 8 Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Dilihat dari aspek kepribadian	33
Tabel 9 Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Dilihat dari aspek tanggung jawab	33
Tabel 10 Rekapitulasi kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung Secara Keseluruhan	34

GAMBAR

Halaman

Gambar 1	Kerangka Konseptual Pelaksanaan Penelitian.....	18
----------	---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Rekapitulasi Angket.....	52
Lampiran 2	Angket Penelitian.....	60
Lampiran 3	Tabulasi Kinerja Karyawan	66
Lampiran 4	Sub Variabel Kualitas dan kuantitas	67
Lampiran 5	Sub Variabel Kedisiplinan.....	68
Lampiran 6	Sub Variabel Kerjasama	69
Lampiran 7	Sub Variabel Kepribadian.....	70
Lampiran 8	Sub Variabel Tanggung Jawab	71
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian Dari Jurusan Bimbingan dan Konseling	72
Lampiran 10	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian dari PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin tajam persaingan pada era globalisasi sekarang ini menuntut perusahaan untuk selalu menyesuaikan strateginya dengan perubahan yang terjadi agar tetap bisa bertahan hidup. Seorang pekerja dituntut untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah diberikan demi meningkatkan kinerja. Hal ini mengimplikasikan bahwa praktek dan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Peranan dan kontribusi yang ditampilkan oleh karyawan melalui kinerja yang optimal sehingga akan dapat menunjang keunggulan perusahaan di dalam persaingan dengan perusahaan lain.

Sejalan dengan hal ini, menurut Robbins (2007:83) kinerja adalah suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:72). Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman

standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terhadap lima orang karyawan PT PLN (Persero) Rayon Lubuk Basung pada tanggal 30 April 2018 diperoleh data bahwasanya ada karyawan yang terlambat masuk kerja, dan ada yang tertidur pada saat jam kerja dan tidak masuk tanpa keterangan.

Selanjutnya untuk memperoleh informasi yang lebih akurat selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada lima orang karyawan, dua diantaranya dibidang transaksi energi dan di bidang teknik Wawancara ini dilakukan pada tanggal 2 Mei 2018. Dari hasil wawancara diketahui bahwa kurangnya pengawasan dari atasan dalam penegakan peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan, masih terdapat karyawan yang melalaikan tugas dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kemudian hasil wawancara yang dilakukan pada tiga orang karyawan di bidang teknik, menyatakan bahwa upah atau gaji yang diperoleh tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari oleh sebab itu karyawan mempunyai motivasi yang rendah dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti “Bagaimana kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Rayon Lubuk Basung?”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diidentifikasi masalah yang ada pada PT. PLN (Persero adalah:

1. Adanya karyawan yang terlambat masuk kerja
2. Adanya karyawan yang tertidur pada saat jam kerja
3. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan
4. Masih banyak karyawan yang bekerja belum sesuai standar yang telah ditentukan oleh perusahaan
5. Motivasi karyawan masih rendah
6. Adanya karyawan melalaikan tanggung jawab pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada:

1. Kinerja karyawan PT. PLN Persero dilihat dari segi kualitas dan kuantitas kerja
2. Kinerja karyawan PT. PLN Persero dilihat dari segi kedisiplinan
3. Kinerja karyawan PT. PLN Persero dilihat dari segi kerjasama
4. Kinerja karyawan PT. PLN Persero dilihat dari segi kepribadian
5. Kinerja karyawan PT. PLN Persero dilihat dari segi tanggung jawab

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah pokok dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut” Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Lubuk Basung?

E. Asumsi

Penelitian ini bertitik tolak dari asumsi sebagai berikut:

1. Setiap karyawan memiliki kualitas dan kuantitas pekerjaan yang berbeda-beda
2. Semakin baik kualitas kerja seseorang, maka semakin bagus kinerjanya.

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja
2. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kedisiplinan
3. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kerjasama
4. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari aspek kepribadian
5. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang dilihat dari aspek tanggung jawab

G. Manfaat penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Bagi keilmuan, hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu dalam bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi pimpinan PT PLN (Persero) Rayon Lubuk Basung dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan guna mengadakan usaha peningkatan kinerja karyawan
- b. Bagi karyawan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja yang baik.
- c. Sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti pada bidang lain.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Menurut Mathis & Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termaksud kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Rivai & Basri (2005:78) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Simamora (1995:46), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya, menurut Harsuko (2011:64), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah

memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi Menurut Amstrong (1995:158) kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan

Teori tentang kinerja (*job performance*) dalam hal ini teori psikologis tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. As'ad (dalam Harsuko 2011:65) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan yang lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Prinsip dasar kinerja dalam teori ini adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *need* (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat

Mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*)

3. Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator kinerja, menurut Robbins, (2006:260) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2012:95) adapun indikator yang dapat dijadikan gambaran dari kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas dan kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari pekerjaannya.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

3. Kerjasama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaannya.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki seseorang yang dapat dilihat dari kesopanan, periang, disukai oleh banyak orang, memberikan kesan yang menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baikserta berpenampilan simpatik dan wajar.

5. Tanggung jawab

Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya.

4. Tujuan Kinerja

Menurut Rivai & Basri (2005:79) tujuan dari sebuah hasil kinerja adalah:

1. Kemahiran dan kemampuan tugas baru diperuntukan.
2. Untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
3. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
4. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
5. Target aktivitas perbaikan kinerja.
6. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
7. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wiranan (2009:102), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat.

2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan keadaan psikologis.
3. Faktor internal organisasi seperti visi dan misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, sistem manajemen, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Selain itu, pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain dikemukakan oleh Armstrong&Baron (1998:160), yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selanjutnya menurut Alex Soemadji Nitisemito (2001:109) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.

2. Penempatan kerja yang tepat.
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
5. Hubungan dengan rekan kerja.
6. Hubungan dengan pemimpin.

6. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009:67) “standar kerja adalah target, sasaran, tujuan, upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”.

Menurut Randall S. Schular & Susan E. Jackson (1999:11) ada tiga jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
2. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
3. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang memfokuskan pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

7. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

B. Kemungkinan Layanan Konseling yang Dapat Diberikan Konselor

Layanan konseling adalah suatu bentuk layanan bantuan yang diberikan oleh pihak profesional (konselor) kepada individu atau kelompok (klien) guna mewujudkan perkembangan manusia secara optimal pada setiap tahapnya, sehingga individu tersebut dapat menemukan, mengenali, dan menerima dirinya secara positif dan dinamis. Sebagaimana Prayitno & Erman Amti (2004:105) mengemukakan konseling adalah “proses pemberian bantuan yang dilakukan melalui wawancara konseling oleh seorang ahli (konselor) kepada individu yang sedang mengalami sesuatu masalah (klien) yang bermuara teratasinya masalah yang dihadapi oleh klien.

Konselor tersebut bekerja di semua bidang kehidupan, mengabdikan peranan dan jasanya untuk meningkatkan kualitas hidup dan sumber daya manusia seutuhnya, membantu individu warga masyarakat dari berbagai jenjang usia, mencegah timbulnya masalah dan mengentaskan berbagai masalah yang dihadapi oleh masyarakat, serta menjadikan setiap tahap perkembangan yang mereka jalani tersebut menjadi lebih optimis.

Konselor yang bekerja di instansi perusahaan dapat melaksanakan sejumlah layanan konseling dengan baik apabila konselor tersebut bisa mengaplikasikan secara luas dan menyeluruh prinsip-prinsip pelayanan bimbingan dan konseling, yang mana prinsip-prinsip ini merupakan landasan bagi pelayanan bimbingan dan konseling. Prayitno & Erman Amti (2004:220) mengemukakan salah satu prinsip bimbingan dan konseling berkenaan dengan masalah individu yaitu: “Meskipun pelayanan bimbingan dan konseling menjangkau setiap tahap dan bidang perkembangan kehidupan individu, namun bidang bimbingan pada umumnya dibatasi hanya pada hal-hal yang menyangkut pengaruh kondisi mental dan fisik individu terhadap penyesuaian diri di rumah, di sekolah, serta dalam kaitannya dengan kontak sosial dan pekerjaan, dan sebaliknya pengaruh kondisi lingkungan terhadap kondisi mental dan fisik individu.”

Peranan konselor yang bekerja di instansi yang berkaitan langsung dengan kontak sosial pekerjaan tidak hanya terpusat pada upaya pemberian bantuan kepada sejumlah individu yang mengalami masalah

saja, namun juga merupakan upaya pemberian bantuan yang menghendaki agar setiap individu terhindar dari masalah-masalah yang dialaminya dan dapat mengatasi setiap permasalahan yang dihadapnya secara baik, sehingga individu tersebut terhindar dari pengaruh negatif yang ada di sekitar lingkungan tempat tinggalnya serta dapat menjadi pribadi yang mandiri. Adapun layanan yang diberikan konselor adalah sebagai berikut:

1. Layanan informasi

Menurut Prayitno & Erman Amti (2004:259) layanan informasi adalah kegiatan pemberian pemahaman kepada individu-individu yang berkepentingan tentang berbagai hal yang diperlukan untuk menjalani suatu tugas atau kegiatan, atau untuk menentukan arah tujuan atau rencana yang dikehendaki. Dengan demikian, layanan informasi itu pertama-tama merupakan perwujudan dari fungsi pemahaman dalam bimbingan dan konseling. Artinya setelah konselor memahami kurangnya tingkat kinerja dari karyawan di sebuah perusahaan maka konselor dapat memberikan informasi bagaimana cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kehidupan efektif sehari-hari dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, konselor dapat memberikan layanan informasi kepada para karyawan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Layanan konseling perorangan

Menurut Prayitno Erman Amti (2004:288) layanan konseling perorangan merupakan salah satu jenis layanan yang ada pada bimbingan dan konseling yang diberikan pada satu orang. Layanan ini memungkinkan individu mendapat upaya bantuan secara langsung dari konselor sebagai upaya untuk mengentaskan permasalahan klien tersebut. Klien dapat menceritakan permasalahan yang sedang ia rasakan kepada konselor, sehingga konselor dapat membantu klien untuk memecahkan permasalahan tersebut.

3. Layanan bimbingan kelompok

Menurut Prayitno (2012:149) layanan bimbingan kelompok adalah layanan yang diberikan kepada sekelompok individu dengan memanfaatkan dinamika kelompok sehingga mendapatkan pemahaman baru dari topik yang sedang dibahas secara bersama-sama. Adapun topik yang dapat diberikan oleh konselor kepada sekelompok karyawan adalah mengenai persepsi kerja. Bagaimana persepsi masing-masing individu mengenai pekerjaan mereka. Dengan demikian diharapkan semua karyawan bisa berpersepsi baik mengenai pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

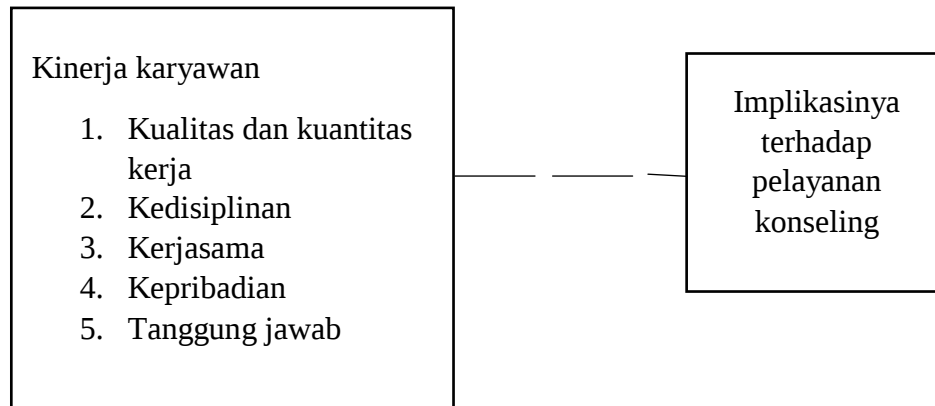
Adapun topik yang dapat diberikan oleh konselor kepada sekelompok karyawan adalah mengenai persepsi kerja Menurut Prayitno (2012:149) layanan konseling kelompok adalah layanan BK yang memungkinkan klien memperoleh kesempatan untuk

pembahasan dan pengentasan masalah yang dialami melalui dinamika kelompok, masalah yang dibahas adalah masalah-masalah pribadi yang dialami oleh masing-masing anggota kelompok yang masih berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalannya. Sehingga dengan adanya konseling kelompok ini permasalahan dapat dipecahkan secara bersama, dan diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik

C. Penelitian Relevan

Kinerja karyawan ini juga pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya yaitu Dina Nurhayati (2008) mengungkapkan bahwa analisis kinerja karyawan pada PT. Suryatama Kartika Adya Semarang berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 52.9%. Kemudian penelitian yang dilakukan Uli Triani (2011) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori rendah dengan persentase 45,3%. Selanjutnya dalam penelitian Eko Hertanto (2011) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cukup dengan persentase sebesar 60,2%. Dalam penelitian Theodora Ivan Elitasari (2006) kinerja karyawan berada pada kategori rendah.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1: kerangka konseptual pelaksanaan penelitian

Dari gambar 1 di atas, peneliti akan mendeskripsikan kinerja karyawan PT PLN Persero yang dilihat dari aspek, kualitas dan kuantitas kerja, kedisiplinan, kerjasama, kepribadian dan tanggung jawab. Selanjutnya bagaimana implikasinya terhadap pelayanan konseling.

E. Pertanyaan Penelitian

Adapun pertanyaan yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN Persero ditinjau dari aspek kualitas dan kuantitas kerja?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN Persero ditinjau dari aspek kedisiplinan?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN Persero ditinjau dari aspek kerjasama?
4. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN Persero ditinjau dari aspek kepribadian?

5. Bagaimana kinerja karyawan PT. PLN Persero ditinjau dari aspek tanggung jawab.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas berada pada kategori baik.
2. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung berdasarkan aspek kedisiplinan berada pada kategori sangat baik.
3. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung berdasarkan aspek kerjasama berada pada kategori baik.
4. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung berdasarkan aspek kepribadian berada pada kategori baik.
5. Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung berdasarkan aspek tanggung jawab berada pada kategori baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan kesimpulan, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT. PLN (PERSERO) Rayon Lubuk Basung agar dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, guna mengadakan usaha-usaha peningkatan kinerja karyawan, dan memfasilitasi karyawan untuk menggunakan jasa konselor di luar

2. perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerjanya.
3. Kepada karyawan, hendaknya dapat meningkatkan kinerja yang sudah baik menjadi lebih baik.
4. Kepada peneliti selanjutnya dapat memperkaya penelitian ini dengan cara meneliti mengenai aspek-aspek lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kepustakaan

- Amstrong, Mischael. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Anoraga Panji.(2009).*Psikologi Kerja*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Daryanto. (2013) *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dila Nurhayati. (2008). “Hubungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan CV. Hayati Padang”. *Skripsi* tidak diterbitkan. Padang: BK FIP UNP.
- Eko Harianto. (2011). “Hubungan Iklim Organisasi dengan Prestasi kerja Karyawan”. *Skripsi* tidak diterbitkan. Padang: BK STKIP
- Hambali, A. (2013). *Psikologi Kepribadian Lanjutan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hamid Darmadi. (2013). *Dimensi-dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Konsep Dasar dan Implementasi)*. Jakarta: Alfa Beta.
- Handoko, Oemar 19993). *Psikologi Manajemen*. Bandung : Trigenda Karya.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, A. (2004). *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan Guru Indonesia*. Jakarta: Pustaka jaya.
- Jhon M Ivancevich, Robert konopaske, dan Michael T Mattesson.2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Lufri. (2007). *Kiat Memahami dan Melakukan Penelitian*. Padang: UNP Press
- Luthas, F.(2005). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill
- Luthas, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi offset.
- Mathis, R. L, J. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka.

- Mangkunegara, Anwar Parabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar, Ashar.(2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta UI Press
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Penerbit LepKhair
- Prayitno dan Erman Amti. (2004). *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Vethzal & Basril. (2005)*Peformance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sudjana, Nana.(1996). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Suhadi Ibnu, Amat Mukhadis dan I Wayan Dasna. (2003). *Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Sutarto Wijono(.2010). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy.(2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Kencana.
- Syofyan Siregar. (2013). *Statistika Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsir Torang. (2013). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : ALFABETA
- Uli Triani. (2011). “Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan”. *Skripsi tidak diterbitkan*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Tulus Winarsunu. (2002). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Dari Teori ke Praktek)*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo. (2012). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.

- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat
- Yusuf, A. (2007). *Metode Penelitian (Dasar-Dasar Penyelidikan Ilmiah)*. Padang: Universitas Negeri Padang.