

Analisis Kinerja Karyawan Produksi Berdasarkan Metode *Graphic Rating Scale* Pada UD XYZ Kabupaten Rembang

Latifah Ika Sari¹, Teguh Soedarto², Mubarakah³

^{1,2,3} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received Jun 18th, 2026

Revised July 30th, 2026

Accepted Aug 10th, 2026

Keywords:

Kinerja Karyawan;

Penilaian Kinerja;

Graphic Rating Scale.

ABSTRACT

Employee performance in the agro-industry determines the quality of processed commodities and the sustainability of the food supply chain. The increase in absenteeism among production employees at UD XYZ in Rembang Regency indicates a decline in work discipline, which risks reducing employee productivity and impacting product quality and safety. This quantitative research was conducted with the aim of analyzing the performance conditions of production employees at UD XYZ in Rembang Regency using the Graphic Rating Scale method. Data were collected through observation, interviews, and literature studies, then analyzed by assigning scores to each performance indicator. The analysis results show that production employee performance is generally categorized as good, with final performance scores ranging from 3.62 to 4.45 and an average of 3.90 on the assessment scale. These results indicate that employee performance is generally still categorized as good despite the increase in employee absenteeism data. The Graphic Rating Scale method provides a quantitative overview of employee performance conditions as a basis for human resource evaluation and development. The addition of other performance assessment methods can be used to complement performance evaluations as a basis for developing strategies to improve work discipline and sustainable human resource management.

Kinerja karyawan dalam agroindustri menentukan mutu komoditas olahan dan keberlanjutan rantai pasok pangan. Peningkatan absensi karyawan produksi di UD XYZ Kabupaten Rembang mengindikasikan penurunan disiplin kerja yang berisiko menurunkan produktivitas karyawan dan berimbas pada kualitas dan keamanan produk. Penelitian kuantitatif ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisis kondisi kinerja karyawan produksi di UD XYZ Kabupaten Rembang menggunakan metode *Graphic Rating Scale*. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta studi literatur, kemudian dianalisis dengan memberikan skor pada tiap indikator kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi secara umum masuk dalam kategori baik, dengan nilai akhir kinerja berkisar antara 3,62 hingga 4,45 dan rata-rata sebesar 3,90 pada skala penilaian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum masih berada dalam kategori baik meskipun terjadi peningkatan data absensi karyawan. Metode *Graphic Rating Scale* memberikan gambaran kuantitatif mengenai kondisi kinerja karyawan sebagai dasar evaluasi dan pengembangan sumber daya manusia. Penambahan metode penilaian kinerja lainnya dapat digunakan untuk melengkapi evaluasi kinerja sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan disiplin kerja dan pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan.



© 2026 The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Corresponding Author:

Latifah Ika Sari

Email: latifahikasari22@gmail.com

How to Cite: Sari, L.I., Soedarto, T., dan Mubarakah. (2026). Analisis Kinerja Karyawan Produksi Berdasarkan Metode *Graphic Rating Scale* pada UD XYZ Kabupaten Rembang. *Sosio e-Kons*, 18 (2), 145-153

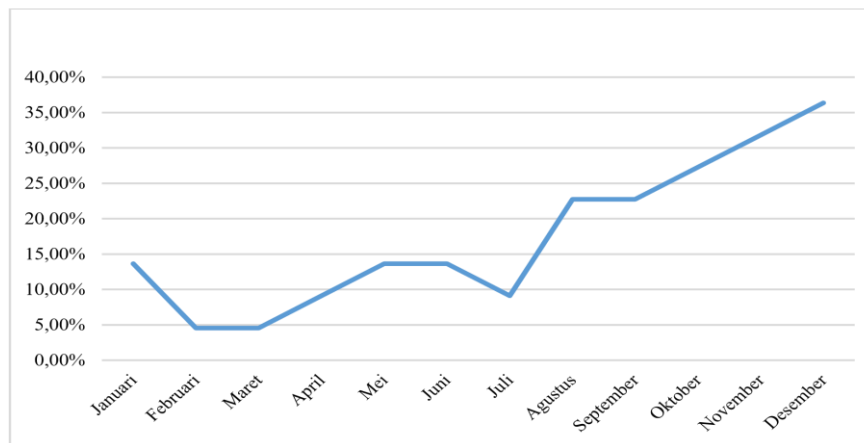
PENDAHULUAN

Transformasi besar bisnis pada sektor pertanian dan pangan saat ini dipicu oleh modernisasi agroindustri. Kombinasi antara alih teknologi budidaya, digitalisasi pasar komoditas, dan tingginya standarisasi keamanan pangan (*food safety*) dari konsumen memicu ketatnya persaingan pasar agribisnis. Adanya hal ini mengharuskan perusahaan agribisnis untuk membagi fokus dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui inovasi hasil panen serta penguatan kapabilitas tenaga kerja dan petani mitra. Kompetensi dan produktivitas tenaga kerja saat ini menentukan arah keberhasilan perusahaan agroindustri dalam menghadapi ketatnya persaingan bisnis komoditas, melampaui faktor modal fisik atau kapasitas mekanisasi perusahaan. Sumber daya manusia dengan tingkat disiplin, kompetensi teknis, dan komitmen mutu agroindustri yang tinggi mampu menghadirkan keunggulan kompetitif berdaya saing. Peranan sumber daya manusia di dalam perusahaan berstatus sebagai aset operasional bernilai tinggi yang tidak memiliki substitusi, sekaligus menjadi pilar utama tata kelola rantai pasok agribisnis (Faugoo, 2024). Perusahaan agroindustri perlu menerapkan manajemen yang tepat sebagai upaya dalam mengeksplorasi seluruh potensi sumber daya manusia sebagai strategi pencapaian target produksi dan mempertahankan kualitas dan keamanan produk (Sudiro dan Putri, 2023). Irmayani (2022) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu pengorganisasian hubungan serta peran individu untuk kemajuan bersama antara pekerja, perusahaan agribisnis, dan ekosistem lingkungan bisnis. Praktik operasional MSDM bekerja melalui skema perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengendalian internal. Sistem MSDM memegang otoritas penuh dalam proses mitigasi kendala ketenagakerjaan, mengawasi kapasitas staf, dan mengoptimalkan ritme kerja sebagai usaha dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (Kinas *et al.*, 2025).

Konsistensi kinerja karyawan sangat menentukan efisiensi dan produktivitas dalam industri manufaktur pangan (Darmayanti & Firdaus, 2024; Ramadan & Syahputra, 2026). Prinsip ini diterapkan oleh UD XYZ, produsen minuman sari buah, sirup, dan manisan khas Rembang berbahan dasar siwalan dan kawista. Ragam produk ini tidak hanya bernilai ekonomi tinggi, tetapi juga menjadi ikon daerah. Dalam menjaga mutu, UD XYZ mengandalkan bahan baku berkualitas, mulai dari gula bermerek resmi hingga buah yang lolos seleksi ketat. Standar sanitasi juga diterapkan di seluruh tahapan produksi. Selain itu, aspek keamanan pangan diperkuat dengan adanya sertifikat halal dan izin PIRT. Upaya ini membuktikan bahwa kualitas dan keamanan produk sangat bergantung pada karyawan yang disiplin menjalankan prosedur kerja.

Hubungan antara kualitas dan keamanan produk dengan kedisiplinan karyawan ini terjadi karena mutu barang yang bagus sangat ditentukan oleh cara kerja orang-orang di baliknya. Di dalam divisi produksi, kepatuhan karyawan terhadap prosedur kerja (SOP) menjadi kunci utama agar kualitas dan keamanan produk yang dihasilkan selalu konsisten dan tidak berubah-ubah. Tingkat kehadiran pekerja memegang peranan yang sangat vital karena sistem kerja di pabrik umumnya bersifat kerja tim yang saling berkesinambungan. Absensi karyawan akan menjadi sebab terjadinya penambahan beban kerja karyawan lain dan beresiko mengganggu kelancaran operasional mesin (Nurcahyati dan Permadi, 2023).

Konsistensi kehadiran karyawan di lini produksi berdampak langsung terhadap kelancaran dan ketepatan pemenuhan target kerja (Sojanah *et al.*, 2023). Kehadiran karyawan produksi secara penuh merupakan syarat mutlak agar rantai produksi pabrik stabil dan tidak mengalami keterlambatan. Tingkat kehadiran pekerja merupakan faktor penting yang menggambarkan kualitas serta konsistensi kinerja karyawan di tempat kerja (Sanjaya, 2024). Kendala nyata mengenai pemenuhan standar kehadiran yang terjadi pada lini produksi UD XYZ mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja. Pada UD XYZ, data kehadiran karyawan ini dicatat secara sederhana dalam bentuk diagram bulanan selama periode satu tahun. Adapun data yang menunjukkan kondisi kehadiran karyawan produksi, ditunjukkan oleh diagram pada **Gambar 1**. berikut.



Sumber: Data Internal UD XYZ, 2026

Gambar 1. Persentase Kehadiran Karyawan Produksi UD XYZ

Pada **Gambar 1** atas dapat dilihat bahwa kondisi persentase karyawan mengindikasikan adanya penurunan disiplin kerja yang berpotensi menghambat pemenuhan kuota produksi serta menurunkan kualitas dan keamanan produk (Febrianto, 2024). Pada awal sampai pertengahan tahun, tingkat absensi karyawan cenderung lebih rendah terlihat dari adanya izin kerja karena sakit dan alasan lainnya. Namun, memasuki periode Juli hingga Desember, terjadi peningkatan pada persentase absensi karyawan yang relatif konsisten. Kondisi ini menjadi dasar perbaikan perilaku kehadiran karyawan dalam upaya peningkatan kedisiplinan dan kesadaran terhadap tanggung jawab kerja.

Penjelasan mengenai peningkatan absensi karyawan di UD XYZ menjadi indikator kuat bahwa sistem pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut belum dikelola secara optimal. Kondisi internal perusahaan memerlukan proses pengambilan keputusan strategis dalam pencapaian visi serta misi perusahaan. Metode *Graphic Rating Scale* (GRS) merupakan metode yang relevan diterapkan dalam mengukur kinerja tenaga kerja di lapangan (Sari *et al.*, 2020). Berdasarkan keperluan penilaian kinerja karyawan produksi UD XYZ, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan tujuan menganalisis kinerja karyawan produksi UD XYZ berdasarkan metode *Graphic Rating Scale*.

METODE

Bagian metode harus dapat menjelaskan metode penelitian yang digunakan, termasuk bagaimana rancangan kegiatan, prosedur pelaksanaannya dan ruang lingkup atau obyek. Alat utama, bahan, tempat, pengumpulan data, media atau instrumen penelitian dan teknik analisis harus dijelaskan dengan baik. Apabila ada rumus statistika yang digunakan sebagai bagian dari metode penelitian, sebaiknya tidak menuliskan rumus yang sudah berlaku umum.

Kegiatan penelitian dilaksanakan di perusahaan oleh-oleh khas Rembang yaitu UD XYZ. Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan, Rembang, Kabupaten Rembang Jawa Tengah. Lokasi ini merupakan lokasi yang strategis untuk mendukung keberlangsungan kegiatan selama penelitian sebab seluruh informasi yang diperlukan berada di satu tempat dan perusahaan memfasilitasi kemudahan dalam mengakses informasi. Penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 5 – 19 Mei 2026.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Aplikasi pendekatan deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai, mengukur, serta memberikan gambaran secara sistematis mengenai kondisi nyata kinerja karyawan divisi produksi pada UD XYZ berdasarkan indikator pencapaian kinerja yang telah ditetapkan. Data yang berhasil diperoleh dari lapangan akan disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram untuk membantu memberikan visualisasi mengenai kondisi kinerja karyawan produksi UD XYZ.

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kegiatan observasi lapangan, wawancara, dan hasil penilaian kinerja karyawan produksi UD XYZ Kabupaten Rembang. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, literatur ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, buku, serta referensi relevan lain mengenai agropdindustri, manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan dan metode *Graphic Rating Scale* (GRS).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi literatur. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran secara langsung mengenai aktivitas kerja karyawan produksi serta kondisi lingkungan kerja di UD XYZ Kabupaten Rembang. Wawancara dilakukan dengan pemilik usaha dan kepala bagian produksi untuk memperoleh informasi mengenai sistem kerja, standar penilaian kinerja, serta penilaian terhadap kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi. Studi literatur dilakukan dengan mengkaji berbagai referensi yang relevan, seperti buku, jurnal ilmiah, artikel penelitian, dan dokumen pendukung lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja, dan metode *Graphic Rating Scale*.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Irawan dan Gunawan, 2025) untuk menjamin kedalaman dan relevansi data yang diperoleh. Berdasarkan pendekatan tersebut, jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 2 (dua) orang informan kunci (*key informants*) dari UD XYZ yang dipilih berdasarkan tiga kriteria inklusi spesifik pada masing-masing peran, yaitu:

1. Pemilik sebagai pemilik atau pendiri utama yang memiliki otoritas tertinggi dalam pengambilan keputusan manajerial, serta menguasai data historis perkembangan dan kebijakan strategis perusahaan
2. Kepala bidang produksi sebagai pemegang jabatan struktural pada bagian produksi, bertanggung jawab penuh atas pengawasan alur kerja operasional di lapangan, serta memiliki pengalaman langsung dalam mengatasi kendala teknis pada proses produksi.

Penggabungan kedua subjek dengan total sampel dua orang ini dinilai telah memenuhi asas kecukupan data karena mampu memotret kondisi perusahaan secara komprehensif, baik dari level kebijakan makro maupun implementasi teknis mikro.

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis kondisi kinerja karyawan UD XYZ adalah metode *Graphic Rating Scale* (GRS), yaitu sebuah metode yang memberikan gambaran penilaian kuantitatif terhadap aspek-aspek penilaian kinerja melalui suatu skala yang mudah diinterpretasikan. Indikator yang dinilai pada analisis ini berupa daftar karakteristik dan hasil kerja sumber daya manusia. Sistem penilaian diterapkan dengan sistem *checklis* dengan jenis skala berbentuk numerik, likert, dan kode warna (Lussier dan Hendon, 2026). Penilaian dengan metode ini disesuaikan dengan kondisi di UD XYZ. Indikator penilaian yang ditetapkan dalam sistem penilaian kinerja sumber daya manusia pada UD XYZ berupa Kualitas Hasil Kerja, Kecepatan dan Efisiensi Kerja, Kehadiran, Kualitas Hasil Kerja, Disiplin Prosedur Kerja, Tanggungjawab dan Kemandirian, Kerja Sama Tim, Inisiatif dan *Problem Solving*, serta Kecepatan dan Efisiensi Kerja.

Penilaian kinerja dengan metode ini dilakukan oleh peneliti, pemilik, dan kepala bidang di UD XYZ dengan tahapan:

1. Menentukan tujuan penilaian kinerja dan mengidentifikasi kriteria kinerja utama (*key performance criteria*).
2. Menentukan indikator penilaian kinerja karyawan yang relevan dengan posisi karyawan. Pada UD XYZ, indikator penilaian kinerja terdiri dari:
 - a. Kualitas hasil kerja
 - b. Kecepatan dan Efisiensi
 - c. Disiplin Prosedur Kerja
 - d. Kerjasama Tim
 - e. Tanggungjawab dan Kemandirian

- f. Inisiatif dan *Problem Solving*
- g. Kehadiran
3. Melaksanakan proses penilaian menggunakan skala angka 1 sampai 5, dengan detail penjelasannya dijabarkan pada

Tabel 1.
Angka Penilaian dan Keterangan

Angka Penilaian	Keterangan
1	Sangat Kurang
2	Kurang
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat Baik

4. Menghitung nilai indikator yang ditetapkan dengan mengkonversi nilai akhir melalui tiga tahapan penilaian, yaitu pembobotan indikator dengan mengalikan skor mentah setiap kriteria dengan bobot kepentingannya untuk masing-masing penilai, serta penghitungan nilai akhir dengan mengakumulasi nilai dari tiap penilai dikalikan dengan bobot kredibilitas penilai yang ditetapkan perusahaan untuk menghasilkan nilai akhir, dengan formulasi sebagai berikut:

$$Np = \sum_{i=0}^n (Spi \times Wi)$$

Keterangan:

Np : Nilai total penilai ke- p
 Spi : Skor penilai ke- p yang diberikan pada indikator ke- i
 Wi : Bobot indikator ke- i
 n : Jumlah total indikator penilaian

$$NA = (N_1 + V_1) + (N_2 + V_2)$$

Keterangan:

NA : Nilai akhir kinerja karyawan
 N_1 : Nilai total penilai 1
 N_2 : Nilai total penilai 2
 V_1 : Bobot penilai 1
 V_2 : Bobot penilai 2

4. Nilai akhir dari masing-masing karyawan diinterpretasikan berdasarkan nilai akhir dengan ketentuan skor berikut.

Tabel 2.
Rentang Skor Nilai Akhir

No	Rentang Skor	Keterangan
1.	4.50 - 5.00	Sangat Baik
2.	3.50 - 4.49	Baik
3.	2.50 - 3.49	Cukup
4.	1.50 - 2.49	Kurang
5.	1.00 - 1.49	Sangat Kurang

Sumber: Ameliya et al (2026)

5. Hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan diagram guna memberikan gambaran visual yang lebih jelas mengenai kondisi kinerja sumber daya manusia di UD XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Produksi UD XYZ

Tabel 3.
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Produksi UD XYZ

Kode Karyawan	Nilai		Skor		Total Skor (Skor Penilai 1 + Skor Penilai 2)
	Penilai 1	Penilai 2	Penilai 1 (Nilai x 0,60)	Penilai 2 (Nilai x 0,40)	
PROD-01	3,50	3,80	2,10	1,52	3,62
PROD-02	3,65	4,10	2,19	1,64	3,83
PROD-03	3,55	3,75	2,13	1,50	3,63
PROD-04	3,95	4,20	2,37	1,68	4,05
PROD-05	3,75	3,90	2,25	1,56	3,81
PROD-06	3,60	3,90	2,16	1,56	3,72
PROD-07	3,70	4,10	2,22	1,64	3,86
PROD-08	4,00	3,85	2,40	1,54	3,94
PROD-09	4,55	4,30	2,73	1,72	4,45
PROD-10	4,10	3,90	2,34	1,56	3,90
PROD-11	4,10	3,85	2,46	1,54	4,00

Sumber: Data Primer Dioah, (2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil penilaian kinerja karyawan produksi UD XYZ menunjukkan bahwa nilai akhir kinerja karyawan berada pada rentang 3,62 hingga 4,45. Nilai tersebut diperoleh dari penggabungan hasil penilaian Pemilik sebagai Penilai 1 dengan bobot 60% dan Kepala Bidang Produksi sebagai Penilai 2 dengan bobot 40%. Nilai akhir tertinggi diperoleh karyawan dengan kode PROD-09 sebesar 4,45, sedangkan nilai terendah diperoleh PROD-01 sebesar 3,62. Selanjutnya, PROD-03 memperoleh nilai 3,63, sedangkan karyawan lainnya memperoleh nilai antara 3,72 hingga 4,05. Berdasarkan rentang penilaian yang digunakan, seluruh karyawan memperoleh kategori kinerja baik (Ameliya *et al*, 2026).

Pembahasan

Data penilaian kinerja karyawan produksi di UD XYZ menunjukkan sebaran kinerja yang bervariasi, dengan total skor akhir berkisar antara 3,62 hingga 4,45. Dari data tersebut, diperoleh nilai rata-rata kelompok sebesar 3,90 dari total skala 5,00. Capaian tersebut mencerminkan bahwa kinerja karyawan produksi secara umum telah memenuhi standar internal dan masuk dalam kategori “Baik” (Ameliya *et al*, 2026).

Analisis data secara individu menunjukkan bahwa karyawan dengan kode PROD-09 menjadi karyawan dengan nilai kinerja tertinggi sebesar 4,45. Capaian tersebut didukung oleh penilaian yang relatif selaras dari kedua penilai. Pemilik UD XYZ sebagai Penilai 1 memberikan skor 4,55 dengan nilai tertimbang 2,73, sedangkan Kepala Bidang Produksi sebagai Penilai 2 memberikan skor 4,30 dengan nilai tertimbang 1,72. Hasil tersebut menunjukkan adanya kesamaan penilaian dari kedua penilai terhadap kinerja PROD-09 secara keseluruhan. Sebaliknya, nilai terendah diperoleh PROD-01 sebesar 3,62, kemudian diikuti PROD-03 sebesar 3,63. Meskipun demikian, seluruh karyawan masih berada dalam kategori baik, sehingga perbedaan nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan belum sepenuhnya merata.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja tidak hanya memberikan gambaran mengenai pencapaian kinerja secara umum, tetapi juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat kinerja antar karyawan. Kinerja yang sudah berada dalam kategori baik perlu dipertahankan, sedangkan karyawan dengan nilai yang relatif lebih rendah memerlukan perhatian melalui pendampingan, arahan, dan pengembangan kemampuan kerja. Dengan demikian, hasil penilaian dapat digunakan perusahaan

untuk mempertahankan kinerja yang telah baik sekaligus mengurangi kesenjangan kinerja antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kasim dan Hidayat (2026) yang menggunakan metode Graphic Rating Scale untuk mengevaluasi kinerja karyawan pada Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia. Penelitian tersebut memperoleh rata-rata kinerja sebesar 4,085 pada skala 1–5 dan seluruh karyawan berada dalam kategori baik dengan rentang nilai 3,94–4,23. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa metode GRS dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan secara kuantitatif. Namun, terdapat perbedaan pada objek dan hasil penilaian. Penelitian Kasim dan Hidayat (2026) dilakukan pada karyawan departemen maintenance dengan rentang nilai yang relatif lebih sempit, sedangkan penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi agroindustri pangan dengan rentang nilai 3,62–4,45. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun kedua penelitian sama-sama menghasilkan kategori kinerja baik, tingkat variasi kinerja pada karyawan produksi UD XYZ lebih beragam.

Perbedaan tersebut menjadi salah satu hal yang penting dalam penelitian ini karena penilaian dilakukan pada karyawan produksi yang terlibat langsung dalam proses pengolahan pangan berbasis komoditas siwalan dan kawista. Kinerja karyawan pada bagian produksi tidak hanya berkaitan dengan pencapaian pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan konsistensi pelaksanaan prosedur kerja dalam mendukung kualitas dan keamanan produk. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja pada penelitian ini dapat menjadi dasar bagi UD XYZ untuk mempertahankan karyawan dengan kinerja baik sekaligus memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang memiliki nilai relatif rendah.

Hasil analisis kinerja ini juga memberikan implikasi bagi keberlanjutan pengelolaan SDM UD XYZ. Mengacu pada Fauqoo (2024), sumber daya manusia harus ditempatkan sebagai aset bernilai tinggi (valued assets) sekaligus modal manusia (human capital) yang menentukan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Pencapaian rata-rata kinerja sebesar 3,90 menunjukkan bahwa perusahaan memiliki kondisi kinerja karyawan yang baik sebagai dasar untuk mendukung aktivitas produksi. Namun, kondisi tersebut tetap perlu dipertahankan melalui evaluasi kinerja secara berkala agar pencapaian yang sudah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penilaian, pengelolaan SDM UD XYZ dapat diarahkan pada dua hal. Pertama, mempertahankan kinerja karyawan yang telah berada pada tingkat baik melalui evaluasi dan pemberian apresiasi yang sesuai. Kedua, memberikan pendampingan dan pengembangan kemampuan kepada karyawan yang memiliki nilai kinerja relatif lebih rendah. Upaya tersebut dapat membantu mengurangi perbedaan kinerja antar karyawan dan mendukung peningkatan kinerja secara lebih merata. Dengan demikian, hasil penilaian GRS tidak hanya digunakan untuk mengetahui kategori kinerja karyawan, tetapi juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menentukan tindakan pengembangan SDM.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan produksi UD XYZ berada dalam kategori baik. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai akhir kinerja yang berada pada rentang 3,62 hingga 4,45 dengan rata-rata sebesar 3,90. Hasil penilaian menunjukkan bahwa seluruh karyawan berada dalam kategori baik, meskipun terdapat perbedaan nilai kinerja antar karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum telah memenuhi standar penilaian yang digunakan, namun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai yang relatif lebih rendah. Hasil penilaian ini dapat digunakan oleh pihak manajemen UD XYZ sebagai dasar dalam melakukan evaluasi dan menyusun program pengembangan karyawan, khususnya melalui pendampingan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja secara lebih merata.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja karyawan produksi UD XYZ yang secara keseluruhan berada dalam kategori baik perlu dipertahankan melalui evaluasi dan pemantauan kinerja secara berkala. Namun, adanya perbedaan nilai kinerja antar karyawan menunjukkan bahwa kondisi kinerja belum sepenuhnya merata. Perusahaan dapat memberikan pendampingan, arahan, dan pengembangan kemampuan kepada karyawan yang memiliki nilai kinerja lebih rendah agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu mengurangi kesenjangan kinerja antar karyawan sekaligus mempertahankan kondisi kinerja yang sudah baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta kontribusi dalam penyusunan proposal penelitian ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, M.P., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dr. Ir. Mubarakah, M.T., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penyusunan proposal penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pihak di UD XYZ Kabupaten Rembang yang telah memberikan izin, kesempatan, serta informasi yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih turut penulis sampaikan kepada keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, dan semangat selama proses penyusunan proposal. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah memberikan bantuan, dukungan, serta semangat sehingga proposal penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga segala bantuan, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan terbaik dari Tuhan Yang Maha Esa.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelya, Z., Kristiyadi, D.P., Pasaribu, A., Bahri, S., dan Irawan, A. (2026). Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Valdemer Manajemen Indonesia Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* dan 360 Derajat. *SINTEK: Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi*, 6 (1), 92-98
- Augustine, A.K., Sunaryo, A.C., dan Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156.
- Darmayanti, L. A., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Disiplin, Motivasi, dan Kepuasan di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan*, 1(4)
- Faugoo, D. (2024). *Human Resources as Valued Assets/Human Capital: An Essential Prerequisite for Organisational Success*. Kuala Lumpur: 5th International Conference on Management, Education, Social Sciences and Innovation 2024
- Febrianto, G.A. (2024). *Laporan Tugas Akhir Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Analisis SWOT pada Bank BRI Unit Wirolegi Jember*. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Strata I Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Irawan, D., dan Gunawan, A. (2025). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Medan: UMSU Press
- Irmayani, N.W.N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama
- Kasim, K., dan Hidayat, S. (2026). Evaluasi Kinerja Karyawan dengan Skala Penilaian Grafis di Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 3 (1), 75–88.
- Kinas, A.A., Dwiayama, F., dan Sabriadi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT Nas Media Indonesia.

- Lussier, R.N., dan Hendon, J.R. (2026). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development (Fifth Edition)*. London: Sage Publications
- Nurchayati, U., dan Permadi, H. (2023). Pengaruh Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. XYZ. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*; vol 3 (1)
- Ramadan, A., & Syahputra, H. (2026). Pengaruh Lingkungan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trc Industry. *ResearchGate Journals / Jurnal Manajemen Manufaktur*, 3(2).
- Sanjaya, D. (2022). *Laporan Tugas Akhir Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada The St. Regis Bali Resort*. Politeknik Negeri Bali Fakultas Administrasi Bisnis Program Strata Terapan D4 Fakultas Administrasi Bisnis
- Sari, D.A.P, Nurcahyawati, V., dan Rahmawati, E. (2020). Rancang Bangun Aplikasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Graphic Rating Scale* Berbasis Web Pada PT Nipsea Paint and Chemicals Makassar. *JSIKA: Jurnal Sistem Informasi Karya Anak Bangsa*, Vol 9 (1), 1-7
- Sojanah, J., Yuniarsih, T., dan Kondri, K. (2023). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Sebuah Evaluasi di Masa Pandemi Covid-19 Menuju Era New Normal (Edisi Pertama)*. Indramayu: CV Adanu Abimata
- Sudiro, A., dan Putri, O.A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Rawamangun: Sinar Grafika Offset
- Yusonanda, Y., Sunarto, M.J.D., dan Ningsih, N. (2021). Implementasi Metode *Graphic Rating Scale* (GRS) pada Aplikasi Penilaian Kinerja Relawan Bulan Sabit Merah Indonesia Cabang Surabaya Berbasis Website. *JoTI: Journal of Technology and Informatics*, Vol 2 (2)