



Evaluasi Kinerja Karyawan dengan *Graphic Rating Scales* di Departemen *Maintenance* PT Golden Living Indonesia

Kasim^{1*}, Syamsul Hidayat²

¹⁻² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa, Indonesia

*Penulis Korespondensi: kasimaljalil@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the performance evaluation of four employees of the Maintenance Department of PT Golden Living Indonesia using the Graphic Rating Scale (GRS) model in a quantitative descriptive manner. The data used are the results of employee performance evaluations (scores 1–5) that are already available and documented by the company. This research approach is quantitative with descriptive analysis, calculating the average score, score range, and performance category of each employee based on predetermined criteria. The results show that the average employee performance score is 4.085 (scale 1–5), which is classified in the Good category. All four employees obtained a final result in the category “B” (Good), with a score range between 3.94 to 4.23. These findings indicate that employee performance is relatively consistent and meets organizational expectations. The application of the GRS model is considered effective in providing a clear, simple, and measurable overview of individual performance, and it can be used as a basis for managerial decision-making and future performance improvement efforts.*

Keywords: *Compensation; Descriptive Analysis; Employees; Graphic Rating Scale; Performance Evaluation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis evaluasi kinerja empat karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia menggunakan metode Graphic Rating Scale (GRS) secara deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan berupa hasil penilaian kinerja karyawan dengan skala penilaian 1–5 yang telah tersedia dan terdokumentasi oleh perusahaan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis deskriptif melalui perhitungan nilai rata-rata, rentang nilai, serta kategori kinerja masing-masing karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,085 pada skala 1–5, yang termasuk dalam kategori Baik. Keempat karyawan memperoleh hasil akhir pada kategori “B” (Baik) dengan rentang nilai antara 3,94 hingga 4,23. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan relatif konsisten dan telah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Penerapan metode GRS dinilai efektif dalam memberikan gambaran kinerja individu secara objektif, sederhana, dan terukur, serta dapat dijadikan dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan dan perencanaan peningkatan kinerja di masa mendatang.

Kata Kunci: Analisis Deskriptif; Evaluasi Kinerja; Graphic Rating Scale; Karyawan; Kompensasi.

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan mengukur kontribusi dan efektivitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Lailil et al., 2025)(Sulistiarini & Ismail, 2025). Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol manajerial, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan strategis terkait kompensasi, promosi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia (Lailil et al., 2025). Dalam literatur manajemen disebutkan bahwa penilaian kinerja menghasilkan data yang menjadi dasar pengambilan keputusan terkait pengembangan karir dan kebijakan kompensasi karyawan (Sulistiarini & Ismail, 2025)(Lailil et al., 2025). Oleh karena itu, sistem penilaian yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi kerja. Salah satu metode penilaian kinerja yang sering digunakan adalah Graphic Rating Scale (GRS). Menurut Satria dan Agustini, metode GRS membandingkan kinerja individu terhadap

standar absolut dengan berbagai kriteria penilaian seperti kedisiplinan dan kualitas pekerjaan (Satria & Agustini, 2017). Yusonanda dkk. juga menjelaskan bahwa pada GRS setiap faktor penilaian dibagi ke dalam lima kategori nilai penilaian (Yusonanda et al., 2021). Dengan model GRS, penilai memberikan nilai (biasanya lingkaran pada skala 1–5) untuk setiap kriteria.

Beberapa penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang objektif dan terukur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan motivasi kerja karyawan (Mulyeni et al., 2023). Penilaian kinerja yang baik juga berperan sebagai sarana komunikasi antara manajemen dan karyawan mengenai ekspektasi kerja yang harus dicapai (Sulistiarini & Ismail, 2025). Salah satu metode penilaian kinerja yang banyak digunakan dalam organisasi adalah Graphic Rating Scale (GRS). Metode ini menilai kinerja karyawan berdasarkan sejumlah indikator yang dinilai menggunakan skala numerik tertentu, umumnya 1 sampai 5 (Satria & Agustini, 2017). Penerapan GRS dinilai praktis, mudah dipahami, dan mampu memberikan gambaran kuantitatif mengenai kinerja individu.

Selain memberikan gambaran kuantitatif mengenai tingkat kinerja karyawan, hasil evaluasi menggunakan model Graphic Rating Scale (GRS) juga memberikan implikasi penting bagi manajemen sumber daya manusia di PT Golden Living Indonesia. Penilaian kinerja yang menunjukkan kategori “Baik” secara merata pada seluruh karyawan Departemen Maintenance mengindikasikan bahwa standar operasional kerja telah dipahami dan dijalankan dengan cukup konsisten oleh para karyawan. Konsistensi ini merupakan indikator positif bagi stabilitas operasional perusahaan, khususnya dalam fungsi maintenance yang berkaitan langsung dengan keandalan aset dan kelancaran proses produksi.

Namun demikian, hasil penilaian yang relatif homogen juga dapat diinterpretasikan sebagai sinyal bahwa sistem evaluasi kinerja belum sepenuhnya mampu membedakan tingkat kinerja unggul secara lebih detail. (Sulistiarini & Ismail, 2025) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang terlalu umum berpotensi menghasilkan bias penilaian (*central tendency bias*), di mana penilai cenderung memberikan nilai pada kategori tengah. Oleh karena itu, meskipun metode GRS praktis dan mudah digunakan, perusahaan perlu memastikan bahwa indikator penilaian disusun secara spesifik, terukur, dan relevan dengan tugas aktual karyawan maintenance.

Dalam konteks departemen maintenance, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena karyawan maintenance berperan langsung dalam menjaga keandalan mesin, efisiensi biaya perawatan, dan kelancaran proses produksi. (Sulistiarini & Ismail, 2025) menyatakan bahwa metode GRS efektif digunakan untuk menilai kinerja teknis maupun perilaku kerja pada lingkungan operasional. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja

karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia menggunakan model Graphic Rating Scales.

Dari perspektif kompensasi, hasil evaluasi kinerja ini dapat dijadikan dasar dalam merancang sistem penghargaan berbasis kinerja (*performance-based compensation*). Penelitian oleh (Mulyeni et al., 2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang dikaitkan langsung dengan hasil evaluasi kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk mencapai performa yang lebih tinggi. Dalam konteks penelitian ini, meskipun seluruh karyawan telah berada pada kategori “Baik”, perusahaan dapat menetapkan insentif tambahan bagi karyawan yang menunjukkan peningkatan skor atau kontribusi lebih besar terhadap pencapaian KPI maintenance.

Kompensasi karyawan juga menjadi faktor pendukung yang berpengaruh pada kinerja. (Haidlor & Hargyatni, 2025) menyatakan bahwa kompensasi (baik finansial maupun non-finansial) berperan penting dalam memotivasi karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Temuan (Mulyeni et al., 2023) juga mengungkap adanya pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja karyawan yang objektif (misalnya melalui GRS) dapat menjadi dasar dalam perumusan kebijakan kompensasi dan penghargaan yang tepat.

Penelitian oleh (Rina & Dini, 2025) menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja karyawan yang terstruktur memiliki hubungan erat dengan pengembangan SDM di perusahaan. Evaluasi kinerja yang efektif tidak hanya memberikan gambaran pencapaian kerja, tetapi juga menjadi dasar dalam merancang program pelatihan, pengembangan karier, dan keputusan pengelolaan SDM lainnya sehingga berdampak positif pada produktivitas organisasi. Temuan ini memperkuat pentingnya penerapan metodologi evaluasi kinerja seperti Graphic Rating Scales yang digunakan dalam penelitian ini.

(Zanna & Ubaidillah, 2024) menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bersandar pada evaluasi formal, tetapi juga pada sistem informasi SDM yang efektif dan peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan disiplin kerja. Pendekatan teknologi dalam MSDM memperkuat manajemen kinerja dan memberikan data yang lebih baik untuk keputusan strategis, terutama dalam perancangan kebijakan kompensasi dan pengembangan SDM di organisasi.

Selain itu, evaluasi kinerja menggunakan GRS juga dapat dimanfaatkan sebagai alat identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. (Lailil et al., 2025) menekankan bahwa hasil penilaian kinerja seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga sebagai dasar perencanaan pengembangan kompetensi karyawan. Dengan

menganalisis indikator-indikator yang memperoleh skor relatif lebih rendah, manajemen dapat merancang program pelatihan yang lebih terarah, baik dalam aspek teknis maupun perilaku kerja.

Tidak hanya evaluasi kinerja, fungsi MSDM lain seperti pengembangan sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut (Panjaitan, 2017), terdapat pengaruh positif antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai di PT. Indojaya Agrinusa, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pengembangan SDM dapat mendorong kinerja individu secara efektif. Hal ini menegaskan bahwa proses evaluasi kinerja harus didukung dengan program pengembangan kompetensi agar hasil penilaian berdampak nyata pada peningkatan kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, penerapan Graphic Rating Scale dalam penelitian ini terbukti mampu memberikan gambaran kuantitatif kinerja karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia secara jelas dan sistematis. Meskipun demikian, untuk meningkatkan efektivitas penilaian kinerja ke depan, perusahaan disarankan untuk mengombinasikan GRS dengan metode lain, seperti penilaian berbasis target atau behaviorally anchored rating scale (BARS), agar hasil evaluasi menjadi lebih komprehensif dan akurat. Dengan demikian, sistem evaluasi kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengukuran, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Pendahuluan ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang baik dan kompensasi yang memadai sangat penting dalam pengelolaan SDM (Sulistiarini & Ismail, 2025)(Haidlor & Hargyatni, 2025). Namun, hingga saat ini masih sedikit kajian yang mengevaluasi kinerja karyawan di Departemen Maintenance perusahaan manufaktur menggunakan model GRS secara khusus. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis hasil evaluasi kinerja karyawan di PT Golden Living Indonesia menggunakan GRS. Data yang tersedia dari empat karyawan Departemen Maintenance akan ditelaah secara deskriptif untuk melihat gambaran kinerja aktual dan implikasinya terhadap kebijakan SDM perusahaan.

Selain penerapan model evaluasi kinerja spesifik seperti Graphic Rating Scales, menurut (Nuraini, 2023) pemahaman umum tentang evaluasi kinerja sebagai bagian dari fungsi MSDM juga penting. Evaluasi kinerja sumber daya manusia yang sistematis memberikan gambaran tidak hanya operasi individual tetapi juga kesiapan organisasi dalam memenuhi tujuan strategis. Penelitian Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Agrowisata Sawah menemukan bahwa evaluasi SDM perlu dilakukan secara cermat dan berkelanjutan untuk memastikan setiap unit kerja memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi. Temuan ini mendukung pentingnya keberlanjutan evaluasi kinerja sebagai

alat bagi manajemen SDM dalam mengambil keputusan terkait pengembangan kompetensi dan peningkatan produktivitas kerja.

Selain metode penilaian kinerja konvensional, pendekatan berbasis pengambilan keputusan multikriteria juga banyak digunakan untuk meningkatkan objektivitas penilaian. Salah satu metode yang sering diterapkan adalah Analytical Hierarchy Process (AHP). Penelitian (Anggraini & Alim, 2015) menunjukkan bahwa metode AHP mampu mengakomodasi berbagai kriteria kinerja seperti kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan, kehadiran, dan kerja sama dengan pemberian bobot yang proporsional. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa penilaian kinerja berbasis AHP menghasilkan evaluasi yang lebih sistematis dan konsisten, serta dapat dijadikan dasar yang adil dalam pemberian insentif kepada karyawan. Metode ini juga membantu manajemen dalam meminimalkan subjektivitas penilai karena setiap keputusan didasarkan pada perhitungan bobot dan tingkat konsistensi yang terukur.

Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis hasil evaluasi kinerja empat karyawan di Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia menggunakan model Graphic Rating Scales.
- 2) Mengukur skor rata-rata kinerja dan kategori kinerja setiap karyawan berdasarkan GRS.
- 3) Menyajikan interpretasi hasil evaluasi untuk mendukung pengambilan keputusan manajemen, khususnya terkait pengembangan kinerja dan kebijakan kompensasi.

Knowledge Gap

Berdasarkan tinjauan pustaka, banyak penelitian telah menyoroti pentingnya evaluasi kinerja dan kaitannya dengan kompensasi serta motivasi kerja (Lailil et al., 2025) (Haidlor & Hargyatni, 2025). Namun, sebagian besar studi tersebut bersifat umum dan jarang membahas penerapan model GRS khusus pada konteks departemen maintenance di perusahaan manufaktur. Riset (Sulistiarini & Ismail, 2025) mengulas metodologi penilaian kinerja secara umum, sementara (Haidlor & Hargyatni, 2025) meneliti hubungan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja secara luas. Tidak ditemukan penelitian terdahulu yang secara spesifik mengevaluasi kinerja karyawan maintenance menggunakan GRS. Kondisi ini menjadi knowledge gap yang ingin diisi oleh penelitian ini, yaitu bagaimana efektivitas GRS dalam menilai kinerja karyawan maintenance dan implikasinya terhadap kebijakan kompensasi di PT Golden Living Indonesia.

Rationale (Alasan Penelitian):

Penelitian ini dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, evaluasi kinerja yang akurat diharapkan dapat menjadi alat bantu manajemen untuk meningkatkan kinerja individual dan tim. Data evaluasi kinerja karyawan menyediakan dasar bagi keputusan pengembangan karir dan kompensasi (Sulistiarini & Ismail, 2025). Mengingat peran penting kompensasi dalam memotivasi karyawan (Haidlor & Hargyatni, 2025)(Mulyeni et al., 2023), hasil evaluasi ini diharapkan dapat membantu merancang kebijakan kompensasi yang lebih tepat. Kedua, penerapan model GRS yang sistematis dapat memberikan gambaran objektif tentang kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan (Satria & Agustini, 2017)(Yusonanda et al., 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi PT Golden Living Indonesia dalam memperbaiki proses penilaian kinerja, sekaligus sebagai tugas akhir yang relevan untuk mata kuliah Evaluasi Kinerja dan Kompensasi.

Research Question (Pertanyaan penelitian)

Penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

- 1) Bagaimana hasil evaluasi kinerja empat karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia menggunakan model Graphic Rating Scales?
- 2) Berapa rata-rata skor kinerja dan kategori kinerja setiap karyawan berdasarkan penilaian GRS tersebut?
- 3) Apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan antar karyawan dalam data yang tersedia?

Aim/Objective:

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara kuantitatif kinerja karyawan di Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia menggunakan model GRS. Fokus utamanya adalah menganalisis skor kinerja individu sehingga dapat disimpulkan gambaran kategori kinerja keseluruhan grup.

Hipotesis:

H₀: Tidak terdapat perbedaan skor kinerja yang signifikan antar karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia berdasarkan model GRS.

H₁: Terdapat perbedaan skor kinerja yang signifikan antar karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia berdasarkan model GRS.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena berdasarkan data numerik yang diperoleh tanpa melakukan pengujian hubungan antar variabel (Lailil et al., 2025). Metode penilaian kinerja yang digunakan adalah Graphic Rating Scale (GRS), yaitu metode penilaian dengan memberikan skor numerik terhadap sejumlah indikator kinerja yang telah ditentukan sebelumnya (Satria & Agustini, 2017). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mencakup pencapaian Key Performance Indicator (KPI) maintenance dan kompetensi inti karyawan. Penggunaan GRS dipilih karena metode ini telah banyak diterapkan dalam berbagai penelitian penilaian kinerja di Indonesia dan terbukti mampu memberikan hasil penilaian yang objektif dan mudah diinterpretasikan (Yusonanda et al., 2021).

Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Populasi dan sampel penelitian adalah empat karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia (dengan inisial DS, IM, KS, WY). Data kinerja karyawan diperoleh dari hasil penilaian *Performance Evaluation* yang telah ada, berupa skor pada model Graphic Rating Scales untuk tiap kriteria kinerja (misalnya KPI pekerjaan dan kompetensi inti). Metode GRS sebagaimana dijelaskan oleh Yusonanda dkk. digunakan untuk menilai kinerja dengan skala nilai 1–5 pada setiap faktor penilaian (Yusonanda et al., 2021).

Tahapan analisis data dilakukan secara deskriptif sebagai berikut:

- 1) **Pengumpulan Data** : Mengakses hasil evaluasi kinerja karyawan yang telah diberikan skor GRS yang diperoleh dari hasil penilaian *Performance Evaluation* 4 Karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia.
- 2) **Pengolahan Data** : Menghitung statistik deskriptif berupa nilai rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum, dan deviasi standar dari skor kinerja setiap karyawan.
- 3) **Kategorisasi Hasil** : Menafsirkan skor rata-rata berdasarkan kategori GRS. Sebagaimana dijelaskan dalam literatur, model GRS membagi penilaian ke dalam lima kategori (misalnya Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang, Sangat Kurang) (Yusonanda et al., 2021). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan lima kategori yaitu: KS = Kurang Sekali, K = Kurang, B = Baik, SB = Sangat Baik, dan LB = Lebih Baik.
- 4) **Pembahasan Temuan** : Membandingkan hasil deskriptif dengan studi pendahuluan terkait dan menilai implikasinya terhadap strategi kompensasi perusahaan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Penilaian Performance Evaluation.

Inisial Nama Karyawan	CATEGORY	OBJECTIVE	KS	K	B	SB	LB	Final Result / Performance Grade
DS	KPI (Hasil Kerja)	Plan VS unplan with MTTR All Departemen.				X		4.11 / B
	CORE COMPETENCIES	Bekerjasama dengan unit kerja lain dalam fungsi yang sama.				X		
		Melakukan Tindakan perbaikan saat dibutuhkan untuk memastikan proses kerja dapat terus berjalan dengan lancar.				X		
		Melakukan tugas melebihi standar kerja.					X	
		Memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.				X		
		Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas/kewajibannya.					X	
		Mengekspresikan pendapat tanpa diminta.				X		
		Menjalankan tujuan , nilai, budaya dan kebijakan organisasi dalam lingkup unit kerja.				X		
IM	KPI (Hasil Kerja)	Plan VS Unplan Maintenance				X		4.06 / B
	CORE COMPETENCIES	Bekerjasama dengan unit kerja lain dalam fungsi yang sama.				X		
		Melakukan Tindakan perbaikan saat dibutuhkan untuk memastikan proses kerja dapat terus berjalan dengan lancar.				X		
		Melakukan tugas melebihi standar kerja.					X	
		Memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.				X		
		Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas/kewajibannya.				X		

		Mengekspresikan pendapat tanpa diminta.	X	
		Menjalankan tujuan , nilai, budaya dan kebijakan organisasi dalam lingkup unit kerja.	X	
KS	KPI (Hasil Kerja)	Maintenance – Maintenance Cost vs Asset Value	X	3.94 / B
	CORE COMPETENCIES	Bekerjasama dengan unit kerja lain dalam fungsi yang sama.	X	
		Melakukan Tindakan perbaikan saat dibutuhkan untuk memastikan proses kerja dapat terus berjalan dengan lancar.	X	
		Melakukan tugas melebihi standar kerja.	X	
		Memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.	X	
		Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas/kewajibannya.		X
		Mengekspresikan pendapat tanpa diminta.	X	
		Menjalankan tujuan , nilai, budaya dan kebijakan organisasi dalam lingkup unit kerja.	X	
WY	KPI (Hasil Kerja)	Planned vs Unplannded	X	4.23 / B
	CORE COMPETENCIES	Maintenance Ratio	X	
		Bekerjasama dengan unit kerja lain dalam fungsi yang sama.	X	
		Melakukan Tindakan perbaikan saat dibutuhkan untuk memastikan proses kerja dapat terus berjalan dengan lancar.	X	
		Melakukan tugas melebihi standar kerja.		X
		Memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.		X
		Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas/kewajibannya.		X

Mengekspresikan pendapat tanpa diminta.	X
Menjalankan tujuan , nilai, budaya dan kebijakan organisasi dalam lingkup unit kerja.	X

Hasil analisis menunjukkan bahwa skor akhir kinerja dari keempat karyawan adalah sebagai berikut:

- **Karyawan DS** : Skor 4,11 (kategori B)
- **Karyawan IM** : Skor 4,06 (kategori B)
- **Karyawan KS** : Skor 3,94 (kategori B)
- **Karyawan WY** : Skor 4,23 (kategori B)

Berdasarkan lima kategori penilaian pada model GRS (Yusonanda et al., 2021), nilai rata-rata 4,085 termasuk dalam kategori “Baik”. Semua karyawan mendapatkan kinerja dalam kategori B (baik) dan tidak ada yang mencapai kategori lebih tinggi. Rata-rata skor 4,085 (rentang 3,94–4,23) menunjukkan kinerja karyawan Departemen Maintenance secara keseluruhan berada di level yang memuaskan. Dalam penelitian (Zaqiyah et al., 2023) menemukan bahwa kinerja karyawan yang baik umumnya didukung oleh sistem kompensasi dan motivasi kerja yang memadai.

Hasil deskriptif di atas mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan besar antar karyawan dalam hal penilaian kinerja. Semua individu menunjukkan skor relatif seragam. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya bahwa kompensasi dan motivasi yang konsisten dapat mendorong kinerja stabil antar pegawai (Haidlor & Hargyatni, 2025) (Mulyeni et al., 2023). Berdasarkan tinjauan literatur, penilaian kinerja yang efektif memang penting untuk membantu karyawan meningkatkan kinerjanya (Saputra & Rahmat, 2024); namun dalam konteks ini, semua karyawan sudah berada pada standar “baik”.

Untuk mendukung interpretasi, penting dicatat bahwa di beberapa penelitian ditemukan hubungan positif antara kompensasi, motivasi, dan kinerja. Haidlor & Hargyatni menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan transparan berperan penting dalam memotivasi karyawan meningkatkan kinerja (Haidlor & Hargyatni, 2025). Mulyeni dkk. juga menemukan pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja (Mulyeni et al., 2023). Zaqiyah dkk. melalui studi literatur menegaskan adanya hubungan positif antara kompensasi/motivasi dan kinerja karyawan (Zaqiyah et al., 2023). Temuan tersebut sejalan dengan hasil penilaian di sini:

agar kinerja yang sudah baik dapat dipertahankan atau ditingkatkan, perhatian pada kebijakan kompensasi (bonus, insentif, pengembangan karir) perlu dikaji ulang.

Selain itu, Dalam penelitian (Zaqiyah et al., 2023) menambahkan bahwa motivasi kerja yang didukung sistem kompensasi memadai dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Artinya, meskipun semua karyawan sudah berkinerja baik, perusahaan dapat mempertimbangkan insentif tambahan untuk mendorong pencapaian kategori lebih tinggi (misalnya “Sangat Baik”). Menurut Sulistiarini dan Ismail (Sulistiarini & Ismail, 2025), data evaluasi kinerja semacam ini harus menjadi dasar dalam pengambilan keputusan kompensasi dan pengembangan karier.

Secara metodologis, penerapan model GRS terbukti sederhana dan mudah dipahami. Seperti yang dikemukakan Satria dan Agustini (Satria & Agustini, 2017), GRS membandingkan kinerja dengan standar dan dapat diaplikasikan tanpa banyak alat bantu. Walaupun demikian, perlu dipastikan bahwa faktor-faktor penilaian yang digunakan relevan dan mengukur kompetensi inti karyawan (misalnya pencapaian KPI Maintenance). Jika diperlukan, perusahaan dapat menambah kriteria evaluasi agar hasil lebih menyeluruh.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menggunakan GRS mampu menghasilkan gambaran kuantitatif kinerja yang jelas, sehingga dapat dijadikan acuan objektif bagi manajemen. Rentang skor yang kecil menyarankan bahwa kinerja karyawan maintenance cukup homogen, dan perbedaan persepsi penilai antar kriteria relative kecil. Penemuan ini membuka ruang bagi peningkatan sistem kompensasi dan pelatihan lebih spesifik agar kinerja dapat didorong menuju level lebih tinggi.

Meskipun seluruh karyawan berada dalam kategori baik, belum ada karyawan yang mencapai kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan perlunya strategi peningkatan kinerja melalui pelatihan teknis, evaluasi beban kerja, serta penyempurnaan sistem kompensasi berbasis kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mulyeni et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa metode Graphic Rating Scale efektif digunakan sebagai alat evaluasi kinerja, khususnya pada departemen operasional seperti maintenance (Satria & Agustini, 2017) (Yusonanda et al., 2021). Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Lestari et al., 2025) pada Perusahaan ABC, yang menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan memiliki peran strategis dalam pengendalian dan pengembangan sumber daya manusia. Penelitian tersebut menegaskan bahwa evaluasi kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan dialogis mampu

memberikan umpan balik dua arah antara atasan dan karyawan, sehingga karyawan dapat memahami ekspektasi kerja serta area yang perlu diperbaiki. Selain itu, penggunaan indikator kinerja yang jelas dan terdokumentasi membantu organisasi dalam meminimalkan subjektivitas penilaian serta meningkatkan transparansi proses evaluasi. Hal ini memperkuat hasil penelitian ini bahwa penerapan metode Graphic Rating Scales dengan indikator yang terukur pada Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia dapat menjadi alat evaluasi yang efektif untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan konsisten, serta mendukung pengambilan keputusan manajerial terkait kompensasi dan pengembangan karyawan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian (Satria & Agustini, 2017) yang menyatakan bahwa metode Graphic Rating Scale merupakan salah satu metode penilaian kinerja yang efektif karena mampu memberikan gambaran kinerja karyawan secara kuantitatif dan mudah dipahami oleh pihak manajemen. Dalam penelitiannya, GRS digunakan untuk menilai karyawan berdasarkan beberapa indikator kerja utama yang dinilai menggunakan skala numerik, sehingga memudahkan proses evaluasi dan pengambilan keputusan manajerial. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini, di mana penerapan GRS pada Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia mampu memberikan hasil penilaian kinerja yang terstruktur, konsisten, dan dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kebijakan pengembangan karyawan dan kompensasi berbasis kinerja.

Selain itu, studi oleh (Nasri & Muhidin, 2024) menemukan bahwa evaluasi Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Langgeng Daya Agrindo Kabupaten Lahat. Analisis regresi menunjukkan bahwa semakin baik evaluasi MSDM dilakukan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa evaluasi yang sistematis dan terukur dalam MSDM dapat meningkatkan hasil kinerja organisasi, sehingga memperkuat relevansi model evaluasi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keempat karyawan Departemen Maintenance PT Golden Living Indonesia memiliki kinerja dalam kategori Baik berdasarkan model Graphic Rating Scale. Nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,085 (pada skala 1–5) mengindikasikan kinerja yang memuaskan namun belum “Sangat Baik”. Model GRS terbukti efektif dalam memberikan nilai penilaian secara kuantitatif dan kategorikal. Hasil evaluasi ini sangat relevan bagi keputusan perusahaan terkait kompensasi dan pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

- 1) **Kaji Kebijakan Kompensasi** : Perusahaan sebaiknya mempertimbangkan pemberian insentif atau bonus berbasis kinerja untuk karyawan dengan skor “Baik” agar termotivasi mencapai kategori “Sangat Baik”, sebagaimana dianjurkan dalam literatur (Haidlor & Hargyatni, 2025) (Mulyeni et al., 2023).
- 2) **Tingkatkan Standar Evaluasi** : Untuk memperoleh penilaian yang lebih terperinci, dapat menambah kriteria penilaian atau memperjelas bobot pada aspek-aspek kunci pekerjaan maintenance. Hal ini agar GRS lebih komprehensif dan mencerminkan seluruh tanggung jawab karyawan.
- 3) **Pelatihan dan Pengembangan** : Menyediakan program pelatihan khusus untuk karyawan yang dipertahankan di level “Baik” agar potensinya dimaksimalkan. Sebagai contoh, pengembangan kompetensi teknis atau kepemimpinan lini dapat membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.
- 4) **Penilaian Berkala** : Melakukan evaluasi kinerja secara rutin (misalnya tiap semester) agar perubahan skor kinerja dapat dipantau. Data ini sangat penting untuk penyesuaian kebijakan SDM, seperti promosi atau kenaikan gaji.

Dengan mengikuti saran-saran di atas, PT Golden Living Indonesia diharapkan dapat memaksimalkan kinerja karyawan Departemen Maintenance dan meningkatkan efektivitas kompensasi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, W., & Alim, A. (2015). Evaluasi penilaian kinerja karyawan dengan metode Analytical Hierarchy Process berdasarkan prestasi kerja dalam pemberian insentif karyawan (Studi kasus PT. Bersama Makmur Raharja Cabang Pekanbaru). *Jurnal Teknologi Informasi*, 1(2), 111–116. <https://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/jti/article/download/6334/3551>
- Haidlor, M. Z., & Hargyatni, T. (2025). Mengukur kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi dan faktor kepemimpinan. *Dinamika*, 5(2), 152–159. <https://doi.org/10.51903/dinamika.v4i2>
- Lailil, M. N., Patrecia, C., Ameliya, V. G., Pradita, M. E., & Firmansyah, M. W. (2025). Penilaian kinerja sebagai alat pengembangan SDM. *JAEM*, 3(1), 374–383. <https://doi.org/10.61722/jaem.v1i4.3450>
- Lestari, N. Y., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis evaluasi kinerja karyawan di perusahaan ABC. [Nama Jurnal tidak tersedia], 3(5). <https://doi.org/10.62281>

- Mulyeni, S., Masitoh, I. S., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. ASM Bandung Barat. *International Journal of Economics and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Nasri, I., & Muhidin. (2024). Pengaruh evaluasi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Daya Agrindo. *IJEB*, 2(1), 57–79. <https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/29>
- Nuraini, E. (2023). Evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam pengelolaan agrowisata sawah. *JEBMA*, 3(3), 762–770. <https://doi.org/jebma.v3n3.3032>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *MPSS*, 3(2), 7–15. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/download/17/14/45>
- Rina, & Dini, Y. I. F. (2025). Analisis sistem evaluasi kinerja karyawan dan pengembangan SDM pada CV Bangun Citra Kaji. *JAHE*, 5(1), 666–673. <https://jahe.or.id/index.php/jahe/article/download/2156/1251/3861>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan: Sebuah kajian kepustakaan. *MPSS*, 1(1), 19–24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/index.php/MPSS>
- Satria, & Agustini, A. S. (2017). Penerapan metode Graphic Rating Scale (GRS) dalam penilaian kinerja karyawan. <https://media.neliti.com/media/publications/269789-penerapan-metode-graphic-rating-scale-gr-4f43986f.pdf>
- Sulistiari, I., & Ismail, I. (2025). Metode penilaian kinerja dalam manajemen kinerja. *JEMSI*, 6(4), 2547–2561. <https://doi.org/10.38035/jemsi>
- Yusonanda, Y., Sunarto, M. J. D., & Ningsih, N. (2021). Implementasi metode Graphic Rating Scale (GRS) pada aplikasi penilaian kinerja relawan Bulan Sabit Merah Indonesia Cabang Surabaya berbasis website. *JOTI*, 2(2), 89–95. <https://doi.org/10.37802/joti.v3i1.175>
- Zanna, R. A., & Ubaidillah, H. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan di Indonesia: Dampak sistem informasi SDM, kompetensi, dan disiplin kerja, 2, 1–23.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Putra, R. S., Manajemen, P., Ulama, N., & Karyawan, K. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi. *World*, 2. <https://doi.org/10.38156/world.v1i2>