

ABSTRAK

PT Cahaya Agro Teknik adalah perusahaan industri manufaktur dalam pembuatan berbagai jenis mesin. Perusahaan mengalami permasalahan pada proses manajemen sumber daya manusia yakni karyawannya. Perusahaan melaksanakan penilaian kinerja karyawan secara tidak teratur dan hanya bergantung kepada satu penilai yakni atasan. Hal tersebut mengakibatkan adanya bias terhadap hasil penilaian dan karyawan merasa hasil penilaian tidak adil yang selanjutnya menyebabkan *turnover* (perubahan jumlah) karyawan karena dipecat maupun meninggalkan perusahaan secara sukarela. Penelitian ini menggunakan metode *360 Degree Feedback* untuk mengurangi bias hasil penilaian dengan pembobotan atasan (0,726), rekan kerja 1 (0,086), rekan kerja 2 (0,086), dan diri sendiri (0,102). Penilaian juga didasarkan pada tujuh kriteria mulai dari keterampilan teknis (0,263), kerjasama tim (0,030), pemecahan masalah (0,096), tanggung jawab (0,165), sikap kerja (0,052), kinerja (0,373), dan loyalitas (0,021). Penerapan *Graphic Rating Scale* untuk mengonversi hasil penilaian dalam bentuk numerik yang terukur. Penilaian dilakukan kepada 15 staf produksi dengan hasil 5 karyawan kinerja tinggi, 7 karyawan kinerja sesuai standar, dan 3 karyawan kinerja rendah. Rancangan sistem penilaian kinerja ini diharapkan dapat meningkatkan objektivitas penilaian, mendukung pengambilan keputusan manajemen, dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mendukung terwujudnya SDGs 8 untuk mewujudkan pekerjaan yang layak berdasarkan kemampuan setiap karyawan.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Karyawan, *360 Degree Feedback*, *Graphic Rating Scale*, SDGs 8.

ABSTRACT

PT Cahaya Agro Teknik is a manufacturing company that produces various types of machinery. The company is facing issues with its human resource management process, specifically regarding its employees. The company conducts employee performance evaluations irregularly and relies solely on a single evaluator, namely the supervisor. This results in bias in the evaluation results, and employees feel that the evaluations are unfair, which subsequently leads to employee turnover whether through termination or voluntary resignation. This study uses the 360 Degree Feedback method to reduce bias in evaluation results, with weightings of supervisor (0.726), co-worker 1 (0.086), co-worker 2 (0.086), and self-assessment (0.102). The evaluation is also based on seven criteria ranging from technical skills (0.263), teamwork (0.030), problem-solving (0.096), responsibility (0.165), work attitude (0.052), performance (0.373), and loyalty (0.021). The Graphic Rating Scale was applied to convert the evaluation results into measurable numerical values. The evaluation was conducted on 15 production staff, resulting in 5 high-performing employees, 7 employees meeting performance standards, and 3 low-performing employees. This performance evaluation system is expected to enhance the objectivity of evaluations, support management decision-making, and improve employee performance, thereby supporting the achievement of SDG 8 to realize decent work based on their individual capabilities.

Keywords: Employee Performance Evaluation, 360 Degree Feedback, Graphic Rating Scale, SDGs 8.

KATA PENGANTAR

Assalaamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua rahmat, karunia, dan kemudahan yang diberikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis 360 Degree Feedback Dan Graphic Rating Scale Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja dan Objektivitas Penilaian (Studi Kasus: PT Agro Teknik)”** dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai bentuk salah satu syarat menyelesaikan studi Strata Satu (S1) dan menempuh gelar Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Trunojoyo Madura. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, doa, hingga bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, kesehatan, kemudahan, dan rezeki hingga saat ini. Terima kasih atas takdir untuk dikelilingi oleh orang-orang baik dan membahagiakan.
2. Kedua orang tua tercinta, Bunda dan Babeh yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral, material, kepercayaan dan semangat yang tiada henti sampai saat ini. Terima kasih karena kalian lebih memilih khawatir dengan keadaanku daripada membandingkan pencapaianku dengan anak lain. Terima kasih telah mengusahakan apapun yang aku inginkan hingga saat ini.
3. Bapak Prof. Dr. Kukuh Winarso, S.Si., M.T., IPU., AseanEng. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Asri Amalia Muti, S.ST., M.T. selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, dan masukan selama proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Sugeng Purwoko, S.T., M.T. selaku dosen penguji II dan Ibu Ir. Shofi Fitrotis Salimah, S.T., M.T. selaku dosen penguji III yang telah memberikan saran dan masukan yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.

5. Seluruh pihak di PT Cahaya Agro Teknik yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Saudara perempuan penulis, Agustina Pratiwi, S.Psi. yang selalu menjadi pendengar, penasihat, pemberi semangat dan pendorong untuk menikmati hidup dan terus melakukan hal-hal luar biasa lainnya. Terima kasih karena sudah menjadi saudara, sahabat, dan *backup*. Semoga dengan adanya gelar ini kita bisa bersama-sama meraih mimpi masa muda yang belum sempat dituntaskan itu.
7. Penyemangat jarak jauh: Bangtan Sonyeondan, One Direction, Wanna One, Stray Kids, TXT, NCT Dream, NCT 127, Way V, Blackpink, Red Velvet, Enhypen, Seventeen, dan idol/aktor/aktris lain yang secara tidak langsung memberikan motivasi dan hiburan melalui semua karya-karya yang luar biasa. Terima kasih sudah hadir tanpa sadar dan terus membersamai. Semoga aku bisa menikmati karya dan berjumpa langsung dengan kalian. Kepada Bangtan Sonyeondan yang lebih dari sekedar rumah, terima kasih untuk selalu menepati janji dan menjadi panutan yang luar biasa.
8. Sahabat penulis: Ulfa dan Putri, sahabat di bangku biru tua yang entah bagaimana kabarnya hari ini. *Hope we're can meet as soon as possible*. Sahabat di bangku abu-abu Duik, Lita, Fifi, yang sampai hari ini terus memberi warna. Via, sahabat perjalanan dan menjelajahi indahnya alam Indonesia. Fira, Selvia, Pramita, Silfi sahabat bangku perkuliahan yang tidak disangka. Terima kasih telah membersamai, memberikan dukungan, semangat, hingga tempat berbagi cerita dari awal masa pertemanan.
9. Fa'MI'ly angkatan 22: Rifa, Winda, Intan, Daniel, Zain, Bisri, Hanifan, yang telah menjadi keluarga di perantauan, berbagi ilmu, berdiskusi, dan memberi dukungan. Terima kasih karena telah menyembuhkan rasa *homesick* penulis di perantauan, walaupun dibayar dengan cepat habisnya uang karena membeli jajanan dan es krim.
10. Fa'MI'ly angkatan 21: Mas Fadhol, Mba Youma, Mba Rachmah, Mba Nita, Mas Amin, Mas Adis, Mas Farhad yang telah menjadi tempat berkeluh kesah, pembimbing tambahan, dan keluarga di perantauan. Terima kasih sudah

menjadi sosok kakak di perantauan, sehingga mengobati rindu akan kakak di rumah.

11. Adik-adik Fa'MI'ly angkatan 23: Amanda, Rani, Melani, Iyan, Nasrul, Robi, Rojak, Muizal; Fa'MI'ly angkatan 24: Nova, Johan, Alam, Hafid, Nabila, Salsa, Calista, Marta yang telah memberikan semangat dan dukungan. Terima kasih sudah menjadi adik dan memberikan gelar “mbak” bagi penulis si anak bungsu ini.
12. Semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu-persatu dan telah memberikan bantuan serta dukungan dalam bentuk apapun kepada penulis hingga selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran sebagai perbaikan di masa mendatang. Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat dan memberi wawasan bagi pembaca dan berbagai pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bangkalan, 21 Mei 2026

Penulis

Syla Fatikha

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN.....	i
MOTTO	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Batasan Penelitian	9
1.5 Asumsi-asumsi	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Sumber Daya Manusia	11
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Standar Kinerja Karyawan.....	16
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4 Penilaian Kinerja.....	18
2.4.1 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja	18
2.4.2 Kriteria Penilaian Kinerja	19
2.4.3 Kesalahan dalam Penilaian Kinerja	20
2.5 Metode Penilaian Kinerja.....	21

4.3 Pembobotan Variasi Penilai dari Metode <i>360 Degree Feedback</i> dengan AHP (<i>Analytical Hierarchy Process</i>).....	53
4.3.1 Perhitungan Bobot Variasi Penilai.....	53
4.3.2 Hasil Pembobotan Variasi Penilai	54
4.4 Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan	55
4.5 Analisa Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	58
4.6 <i>Dashboard</i> Penilaian Kinerja Karyawan	61
BAB V PENUTUP.....	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data turnover (perubahan jumlah) karyawan tahun 2025	5
Gambar 1.2 Hasil kepuasan penilaian kinerja karyawan	6
Gambar 2.3 Tahapan proses <i>360 degree feedback</i>	26
Gambar 3.4 Diagram alir penelitian.....	41
Gambar 3.5 Diagram alir pengumpulan data	43
Gambar 3.6 Susunan hierarki pembobotan kriteria dan sub kriteria.....	44
Gambar 3.7 Susunan hierarki pembobotan variasi penilai.....	46
Gambar 3.8 Diagram alir pengolahan data	48
Gambar 4.9 Logo PT Cahaya Agro Teknik	49
Gambar 4.10 Struktur organisasi PT Cahaya Agro Teknik	50
Gambar 4.11 Susunan hierarki validasi pembobotan kriteria dan sub-kriteria.....	51
Gambar 4.12 Susunan hierarki validasi pembobotan variasi penilai	54
Gambar 4.13 Hasil perancangan penilaian kinerja karyawan.....	57
Gambar 4.14 <i>Dashboard</i> kinerja staf produksi PT Cahaya Agro Teknik.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data karyawan PT Cahaya Agro Teknik 2025	3
Tabel 2.2 Angka penilaian	28
Tabel 2.3 Skala perbandingan berpasangan	31
Tabel 2.4 Gap penelitian	34
Tabel 3.5 <i>Ganttchart</i> penelitian	36
Tabel 3.6 Identifikasi kriteria dan sub-kriteria penilaian kinerja karyawan	38
Tabel 3.7 Validasi kriteria dan sub-kriteria.....	39
Tabel 4.8 Rekap hasil pembobotan kriteria dan sub-kriteria.....	52
Tabel 4.9 Rekap hasil pembobotan variasi penilai.....	54
Tabel 4.10 Pengelompokan kinerja karyawan	56
Tabel 4.11 Hasil penilaian kinerja pada salah satu karyawan.....	58
Tabel 4.12 Rekapitulasi keseluruhan hasil penilaian kinerja karyawan	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Perizinan.....	68
Lampiran 2. Data Karyawan	69
Lampiran 3. Data Pelatihan Karyawan	70
Lampiran 4. Hasil Kuesioner Pra-survei.....	71
Lampiran 5. Hasil Kuesioner	72
Lampiran 6. Hasil <i>Software</i> Expert Choice.....	83
Lampiran 7. Hasil Penilaian Kinerja.....	85
Lampiran 8. Dokumentasi.....	86