

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE  
BEHAVIORALLY ANCHOR RATING SCALE DI PENGANDONAN  
KECAMATAN ULU OGAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU  
(STUDI KASUS PADA PT. BARUS FAMILY JAYA)**

OLEH:

**NOPITA SARI \*)**

Mahasiswa Manajemen Universitas Baturaja

Email: [novitasari567@gmail.com](mailto:novitasari567@gmail.com),

**ERVIN MARDALENA\*\*)**

Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Baturaja

Email: [Vivinbaturaja74@gmail.com](mailto:Vivinbaturaja74@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the performance appraisal using the behaviorally anchor rating scale method in Pengandonan, Ulu Ogan District, Ogan Komering Ulu Regency (Case Study at PT. Barus Family Jaya). Data analysis technique using behaviorally anchor rating scale method. Based on the results of research and processed data, it can be said that employee performance appraisal using the Behaviorally Anchor Rating Scale method can be said from respondents who have been given questionnaires and performance appraisals that have been summed and summed through the employee performance appraisal process are currently effective, with the Behaviorally Anchor method. Rating Scale of employee work behavior can be seen in detail so as to provide an overview of employee performance over a certain period. Currently, employee performance appraisal using the Behaviorally Anchor Rating Scale method can be carried out optimally so that a good employee performance appraisal can be carried out in the future.*

*Keywords: Employee Performance Assessment and Behaviorally Anchor Rating Scale Method*

**PENDAHULUAN**

Saat ini persaingan perusahaan-perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri semakin ketat didalam berkompetisi. Perusahaan-perusahaan tersebut dituntut dapat memberikan pelayanan dan juga hasil terbaik bagi pelanggannya dan juga rekanan usahanya. Dengan alasan tersebut menjadikan faktor sumber data manusia di tuntutan untuk dapat menampilkan hasil yang terbaik sehingga perusahaan dapat bersaing dengan industri-

industri lainnya. Seperti yang telah kita ketahui bersama, bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat vital bagi sebuah perusahaan. Salah satu kegiatan penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penilaian kinerja karyawan.

Mathis dan Jackson (2006) dalam Veithzal (2018:406) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah

proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jikadibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan yang efektif membutuhkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya serta umpan balik guna mencegah terjadinya kinerja yang menurun pada karyawan. Dengan melakukan penilai kinerja karyawan yang efektif perusahaan akan dapat mengoptimalkan karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan dapat sekaligus membuat karyawan menjadi termotivasi untuk menjadi lebih baik. Namun sebaliknya penilaian karyawan yang tidak baik akan menyebabkan banyak dampak negatif bagi karyawan dan juga perusahaan yang menaungi karyawan tersebut, dampak negatif tersebut akan muncul berupa keluhan- keluhan dari karyawan ataupun tuntutan dari karyawan serta motivasi karyawan yang rendah akan diiringi oleh tingkat keluar masuk yang tinggi.

PT. Barus Familly Jaya saat ini perusahaan memiliki karyawan sebanyak 36 orang. Saat ini PT. Barus Familly Jaya setiap tahun selalu melakukan penilai terhadap kinerja perusahaan atau penilai kinerja dalam rangka melakukan *review* untuk melakukan perpanjangan kontrak karyawan ataupun untuk pengangkatan karyawan dari karyawankontrak menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan hasil observasi awal PT. Barus Familly Jaya masih belum efektif dalam mengukur kinerja karyawan sehingga

PT. Barus Familly Jaya sulit menemukan karyawan yang berkualitas dan professional dalam bidangnya sertakaryawan yang belum memenuhi standar kerja perusahaan. Jika dalam mengevaluasi kinerja karyawan terus mengalami kesalahan maka kriteria kinerja karyawan akan tidak sesuai dengan tanggung jawabnya. Dengan demikian cara mengatasi persoalan tersebut digunakan metode BARS untuk menentukan penilaian kinerja karyawan.

Berangkat dari kondisi tersebut perlu adanya pembenahan dalam hal penilaian kinerja karyawan di PT. Barus Familly Jaya. Penilaian kinerja karyawan tersebut harus dapat mengakomodasi semua kebutuhan, baik kebutuhan perusahaan maupun kebutuhan karyawan. Salah satu metode yang dapat digunakan, yaitu *metode behaviorally anchor rating scale*. *Metode behaviorally anchor rating scale* adalah sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk. Metode ini bisa menjadi solusi yang tepat. Hal ini disebabkan metodeini sangat akurat dalam menilai perilaku kerja setiap karyawan. Skala nilai yang diberikan untuk jumlah pekerjaan adalah 1-5, kualitas pekerjaan dengan skala 1-5, ketepatan waktu yang diberikan memiliki skala 1-5, kehadiran juga diberikan skala 1-5, dan kemampuan bekerja sama diberikan skala nilai 1-5.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan mengukur penilaian kerja karyawan. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul “penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan *metode behaviorally anchor rating scale* di Pengandonan Kecamatan Ulu Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu (Studi Kasus Pada PT. Barus Family Jaya)”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan (Siswanto, 2016:7). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, menurut Veithzal (2018:4). Manajemen Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

### **Penilaian Kinerja**

Menurut pendapat Dessler (2017:310) penilai kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “*Performance appraisal means evaluating an employee’s current and / or past performance relative to his / her performance standards*”. Selain definis penilaian kinerja Dessler (2017:310) mengemukakan bahwa “*Effective appraisal also requires that the supervisor set performance standards. And it requires that the employee receives the training, feedback, and incentives required to eliminate performance deficiencies*”. Pendapat lainnya disampaikan oleh Mathis dan Jackson (2006) dalam Veithzal (2018:406) sebagai berikut “Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan”.

### **Metode Behaviorally Anchor Rating Scale**

Menurut Dessler (2017:324) Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* adalah sebuah alat penelitian yang menghubungkan skala penilaian *numeric* dengan contoh ilustrasi spesifik dari kinerja baik atau buruk. Menurut Kustiadi (2018:71) Metode BARS merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja. Subekhi (2016:204) menyatakan metode *behaviorally anchor rating scale* merupakan pendekatan skala yang mengkombinasikan elemen utama dari *critical incident* dan *graphic rating scale*. Penilaian meperingkat pekerja berdasarkan

butir-butir pernyataan, tetapi titiknya adalah contoh perilaku aktual pada pekerjaan tertentu dari pada deskripsi umum atau sifat.

Metode ini terdiri atas satu seri, 1 hingga 5 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kerja. Untuk setiap dimensi disusun 1 hingga 5 anchor. Anchor tersebut yaitu perilaku yang menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi, dan nilainya disusun dari yang nilai pealing tinggi hingga nilai paling rendah. Anchor tersebut dapat berupa critical incident yang diperoleh melalui analisa jabatan, metode ini biasanya disusun oleh tim yang terdiri dari pakar SDM, Manajer, dan pegawai dimana tim ini bertugas untuk mengidentifikasi karakteristik dimensi kinerja dan mengidentifikasi 1 hingga 5 kejadian khusus untuk setiap dimensi yang kemudian setiap kejadian tersebut dilakukan analisa oleh tim. Kejadian yang terpilih ditempatkan dalam skala yang paling tinggi sampai dengan skala paling rendah.

Menurut Dessler (2017:342) Dalam pelaksanaan BARS setidaknya memerlukan lima tahap yaitu:

1. Membuat critical incident.

Hal ini dilakukan dengan cara bertanya seseorang yang mengetahui pekerjaan (pemegang jabatan dan / atau penyelia) untuk menjelaskan ilustrasi khusus (kejadian kritis) kinerja yang efektif dan tidak efektif ataupun bisa dilakukan dengan cara analisis jabatan.

2. Mengembangkan dimensi kinerja. Dimana dalam tahap ini kejadian tersebut dikelompokkan ke dalam kelompok yang lebih

kecil dimensi kerja dan didefinisikan setiap dimensi, seperti “keterampilan menjual”.

3. Relokasi Insiden.

Kelompok lain dari orang-orang yang juga mengetahui pekerjaan ini kemudian mengalokasikan kembali kejadian kritis ini dari awal. Mereka membuat definisi pengelompokan dan kejadian kritis, dan harus menugaskan kembali setiap kejadian untuk kelompok yang mereka anggap paling sesuai.

4. Berikan Skala untuk Insiden Tersebut.

Membuat peringkat perilaku yang dijelaskan oleh kejadian itu dengan seberapa efektif dan efisien. Setiap perilaku merepresentasikan kinerja pada dimensinya.

5. Kembangkan instrument final.

Pilih sekitar enam atau tujuh insiden sebagai jangkar perilaku dimensi tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Barus Family Jaya di Pengandoran Kecamatan Ulu Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan ruang lingkup penelitian pada Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale.

### **Data Dan Sumber Data**

Menurut Kuncoro (2018:145) data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan. Sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data dapat diperoleh (Arikunto, 2017:172). Dalam penelitian ini data yang dipergunakan berupa

data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto (2017: 172) data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang memberikan data yaitu karyawan PT. Barus Family Jaya. Sedangkan data sekunder adalah data yang digunakan hanya sebagai pendukung data primer.

Data sekunder dalam penelitian ini berupa data yang mendukung variabel penelitian seperti dokumen-dokumen atau asrip perusahaan. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Barus Family Jaya yang telah ditentukan dari perusahaan.

### **Populasi**

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Barus Family Jaya yang berjumlah 36 orang sehingga disebut penelitian populasi. Menurut Arikunto (2017:112), apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2017:194).

### **Teknik Analisis**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, karena data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data berbentuk angka. "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan" (Sugiyono, 2017:14). Analisis data yang dilakukan terbatas teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi. Dalam hal ini penelitian terbatas hanya menganalisis penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale uraian atau penafsiran terhadap data tersebut.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dapat disimpulkan dari responden yang telah diberikan kuesioner penilaian kinerja karyawan dari scor-scor yang telah dilakukan penjumlahan dan dijumlahkan melalui proses persentase untuk item yang pertama pada indikator jumlah pekerjaan nilai tertinggi terletak pada pernyataan mengerjakan semua jumlah pekerjaan yang diberikan

perusahaan pada rating 5 dengan frakuensi 29 orang karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas seluruh karyawan PT. Barus Familly Jaya mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh perusahaan, berapapun jumlah pekerjaan yang diberikan akan diselesaikan dengan baik karena dengan penyelesaian pekerjaan yang baik nantinya akan di evaluasi oleh pimpinannya kalau pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan baik maka karyawan akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik, apabila karyawan tidak mengerjakan maka konsekuensinya akan dikeluarkan dari perusahaan PT. Barus Familly Jaya, akan tetapi masih ada juga karyawan yang masih saja mengabaikan tugas yang diberikan meskipun hanya beberapa orang.

Kualitas kerja karyawan nilai tertinggi terdapat pada rating 3 untuk pernyataan mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan dengan frekuensi 28 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan hanya menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan, mayoritas karyawan tidak ada inisiatif sendiri untuk memberikan hasil yang maksimal dan lebih dari yang diharapkan perusahaan karena karyawan diharuskan menyelesaikan tugas utama dari perusahaan dan tugas tersebut harus selesai dengan tepat waktu. Untuk nilai terendah pada rating 1 yaitu pada pernyataan mengabaikan tugas yang diberikan.

Hal ini dapat disimpulkan hanya 1 orang karyawan yang mengabaikan tugas yang

diberikan oleh perusahaan, karyawan ini dalam pengawasan perusahaan dan akan di berikan sanksi atas tindakannya yang mengabaikan tugasnya dalam perusahaan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih sangat kurang baik karena kualitas kerja yang diberikan kurang maksimal seperti pada bagian produksi terdapat beberapa batu yang tidak sesuai dengan kualitas standar perusahaan tetapi tetap di produksi sehingga terkadang penjualan material sering mendapatkan komplain dari konsumen, karyawan hanya memperhatikan jumlah produksi saja, tidak memperhatikan kualitas kerja sehingga akan merusak nama perusahaan, apabila kualitas produksi perusahaan buruk dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik maka akan mengurangi profitabilitas perusahaan.

Ketepatan waktu kerja karyawan nilai tertinggi terdapat pada rating 5 untuk pernyataan selalu tepat waktu dalam menaati aturan-aturan dan prosedur kerja dengan frekuensi 31 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan karena jika karyawan tidak tepat waktu mengerjakan tugas akan mendapatkan sanksi dari perusahaan. Hanya beberapa karyawan yang terkadang lalai akan pekerjaan yang diberikan hal ini disebabkan karena kesalahan teknis atau karna keadaan cuaca. Dalam bekerja karyawan memiliki jadwal tersendiri untuk dapat menyelesaikan tugasnya

secara tepat waktu kalau tidak tepat maka karyawan akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Kehadiran karyawan memiliki nilai tertinggi pada rating 4 untuk pernyataan Selalu hadir tepat waktu, dengan tingkat absensi <5% dengan frekuensi 28 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan terkadang tidak masuk kerja disebabkan karena keadaan seperti sakit dll karena karyawan hanya boleh beberapa hari saja tidak masuk kerja, perusahaan tidak memperbolehkan karyawan sering absensi atau tidak masuk kerja. Nilai terendah pada rating 1 yaitu Sering datang terlambat dan absen tanpa alasan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada karyawan yang sering tidak hadir dengan alasan yang tidak jelas.

Kemampuan bekerja sama karyawan nilai tertinggi pada rating 4 dengan pernyataan mampu bekerja sama dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat dan masukan orang secara konsisten dengan frekuensi sebanyak 15 orang. Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Barus Familylly Jaya mampu bekerja sama antar sesama karyawan dan nilai terendah terdapat pada rating 1 yang menggambarkan bahwa tidak ada karyawan yang tidak mampu bekerja sama dengan berbagai pihak. Dalam bekerja karyawan PT. Barus Familylly Jaya menyelesaikan pekerjaannya masing-masing dibandingkan dalam melakukan kerja secara berkelompok karena dalam bekerja karyawan

mengejar targetnya masing-masing sehingga antar karyawan saling berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik tanpa adanya komunikasi yang bagus sehingga nantinya jika ada permasalahan antara karyawan maka mereka tidak akan saling menuduhkan satu sama lain dan mempertanggung jawabkan masalahnya masing-masing.

Kepemimpinan pada PT. Barus Familylly Jaya rating tertinggi yaitu 3 pada pernyataan bersikap sedikit memihak namun masih dalam batasan yang wajar dengan tingkat frekuensi sebanyak 20 orang. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin masih sering berpihak dengan beberapa karyawan hal ini disebabkan karena kedekatan karyawan tersebut dengan atasan, jika karyawan yang dekat dengan atasan maka akan lebih diperhatikan dalam melakukan kegiatan kerja. Nilai terendah yaitu pada rating 1 tidak mampu bertindak tegas dan tidak memihak. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mampu bertindak tegas dengan kesalahan sikap karyawan dalam bekerja. Dalam kegiatan kerjanya pemimpin kurang mengkomunikasikan kepada karyawan bagaimana cara mengejar target tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja yang baik karena tidak ada motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan sehingga karyawan tidak merasa ada interaksi satu sama lainnya dimana karyawan hanya mementingkan menyelesaikan pekerjaannya saja, karena itulah terlihat ada batasan antara pemimpin dan karyawannya.

Keahlian kerja karyawan nilai tertinggi terdapat pada rating 2 yaitu sering membuat perencanaan dalam bekerja namun sering kali tidak mampu dieksekusi dengan baik dengan frekuensi sebanyak 21 orang. Hal ini dikarenakan sering kali pekerjaan dilakukan tanpa rencana terlebih dahulu atau dilakukan secara mendadak inilah kenapa pekerjaan terkadang tidak mampu diselesaikan dengan baik. Selain itu pada bagian produksi pekerjaan sulit dilaksanakan karena cuaca yang tidak mendukung dalam bidang produksi, jika dalam keadaan hujan maka karyawan tidak dapat melakukan kegiatan pertambangan. Nilai terendah terdapat pada rating 1 pada pernyataan bekerja tanpa rencana sama sekali, hal ini menunjukkan setiap kegiatan kerja selalu direncanakan. Dalam bekerja karyawan sudah bekerja sesuai standar kompetensinya masing-masing.

Perilaku kerja karyawan nilai tertinggi terdapat pada rating 5 dengan pernyataan Selalu melaporkan hasil kerjanya kepada atasannya menurut keadaan yang sebenarnya dengan frekuensi sebanyak 34 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu melaporkan pekerjaannya dengan atasannya dalam keadaan yang sebenar-benarnya jika karyawan tersebut tidak melaporkan hasil pekerjaan yang sebenarnya maka karyawan tersebut membohongi perusahaan dan akan mendapatkan sanksi. Tidak ada karyawan yang tidak melaporkan pekerjaannya kepada atasan. Dalam melaksanakan pekerjaan perilaku kerja

karyawan sudah sangat baik karena karyawan sudah tahu bagaimana caranya beretikan antar sesama karyawan dan juga dengan pimpinan, dengan ini perusahaan PT. Barus Family Jaya memiliki karyawan yang memiliki akhlak dan etika yang baik sehingga di perusahaan memiliki budaya kerja yang sangat bagus.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale sangat berguna di PT. Barus Family Jaya. Dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale perusahaan dapat melihat secara rinci perilaku kerja karyawan selama bekerja di PT. Barus Family Jaya pada periode tertentu pada saat penilaian itu dilakukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dessler (2017:324) bahwa metode Behaviorally Anchor Rating Scale adalah sebuah alat penelitian yang menghubungkan skala penilaian numeric dengan contoh ilustratif spesifik dari kinerja baik atau buruk, maka dari itu penelitian ini menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale agar kinerja karyawan dapat terlihat secara rinci. Selain itu menurut Kustiadi (2018:71) Metode BARS merupakan metode yang menggabungkan pendekatan perilaku kerja. Metode ini terdiri atas satu seri, 5 hingga 10 skala perilaku vertikal untuk setiap indikator kerja. Untuk setiap dimensi disusun 5 hingga 10 anchor. Anchor tersebut yaitu perilaku yang

menunjukkan kinerja untuk setiap dimensi, dan nilainya disusun dari yang nilai paling tinggi hingga nilai paling rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kustiadi dan Ikatrinasari (2018) melakukan penelitian tentang Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia. Penilaian saat ini yang berjalan di PT. Zeno Alumi Indonesia adalah penilaian berdasarkan kriteria namun saat ini penilaian kriteria tersebut tidak memiliki standar yang baku sehingga penilaian karyawan berjalan secara subjektif, hal tersebut menimbulkan permasalahan pada karyawan sehingga penilaian saat ini dirasa kurang efektif dan kurang sejalan dengan tujuan perusahaan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut maka disusun penilaian kinerja berdasarkan metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS), metode BARS ini diharapkan dapat mengatasi masalah dalam penilaian kinerja karyawan yang semula bersifat subjektif menjadi lebih objektif lagi dimana pada akhirnya karyawan PT. Zeno Alumi Indonesia dapat bekerja dengan nyaman dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Penelitian lain yang meneliti tentang metode Behaviorally Anchor Rating Scale adalah Evita (2017) yaitu Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode behaviorally Anchor Rating Scale Dan

Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT. Qwords Company International). Metode yang dipakai oleh PT Qwords Company International, yaitu Graphic Rating Scale serta laporan kerja harian karyawan. Namun pada pelaksanaannya kedua metode ini dinilai masih belum efektif. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang menganggap formalitas, penilaian bersifat subjektif, tidak ada standar yang jelas dan terukur, serta feedback atas capaian kinerja karyawan. Akibatnya karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi dalam bekerja. Untuk menanggulangnya penulis menyusun metode penilaian, yakni metode Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS) dan Management by Objectives (MBO). Metode BARS bisa mengatasi masalah penilaian kinerja karyawan yang cenderung subjektif. Sedangkan, metode MBO mengakomodasi kebutuhan perusahaan akan standar dan feedback dalam penilaian kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale sudah dilaksanakan PT. Barus secara efektif, dengan metode Behaviorally Anchor Rating Scale perilaku kerja karyawan dapat terlihat secara terperinci

sehingga mampu memberikan gambaran terkadap kinerja karyawan selama periode tertentu.

2. Jumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan hasil penelitian menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan seluruh tugas mampu dikerjakan dengan baik.
3. Karyawan PT. Barus Family Jaya mayoritas memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan akan mengerjakan apa yang ditugaskan oleh perusahaan, setiap pekerjaan mampu diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
4. Karyawan selalu tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan hanya terdapat beberapa karyawan yang belum mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan secara tepat waktu.
5. Karyawan selalu hadir dengan tepat waktu dan masih ada kehadiran karyawan yang memiliki absensi <5%.
6. Karyawan yang mampu bekerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya akan tetapi terdapat pula beberapa karyawan yang kurang mampu bekerjasama antar sesama karyawan.
7. Kepemimpinan yang dijalankan masih memihak antara satu dengan yang lainnya akan tetapi masih dalam batas yang wajar.
8. Karyawan yang sering membuat perencanaan dalam bekerja namun sering kali tidak mampu dieksekusi dengan baik

hal ini sering terjadi dikarenakan cuaca yang tidak mendukung karena mayoritas karyawan adalah bagian produksi, segala sesuatu sudah disiapkan akan tetapi dikarenakan cuaca yang tidak mendukung maka pekerjaan dapat tertunda.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitaian dan kesimpulan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan karyawan tetap mampu mempertahankan kemampuan kerja karyawan dengan mengerjakan setiap jumlah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Diharapkan PT. Barus Family dapat lebih memperhatikan kualitas produksi bahan tambang dengan memperhatikan cara kerja karyawan di bagian produksi.
3. Karyawan diharapkan terus mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga akan terus memberikan kualitas perusahaan yang lebih baik.
4. Absensi karyawan harusnya lebih diperketat sehingga tidak ada lagi karyawan yang absen tanpa kejelasan.
5. Karyawan harusnya lebih meningkatkan kerjasama antar karyawan sehingga nantinya akan terbentuk team yang solid antar karyawan.
6. Diharapkan pemimpin lebih melakukan interaksi terhadap karyawan dengan cara memotivasi dalam bekerja sehingga

karyawan tersebut akan memiliki kedekatan antara pimpinan dan bawahan.

7. Hendaknya perencanaan dalam bekerja harus lebih dibenarkan kembali agar nantinya kegiatan kerja dapat terlaksana dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Evita. 2017. *Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode behaviorally Anchor Rating Scale Dan Management By Objectives (Studi Kasus Pada PT. Qwords Company International)*. Skripsi
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta : CV Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2018. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kustiadi dan Ikatrinasari. 2018. *Perancangan Penilaian Kinerja Dengan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale Di PT. Zeno Alumi Indonesia*. Jurnal
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mulyadi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju:Bandung
- Siswanto. 2016. *Pengantar Manajemen*. Bandung: MBA
- Subekhi, dan Jauhar. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakaraya
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Taufik, Dkk. 2014. *Perancangan Aplikasi Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Metode Mbo Dan Bars (Studi Kasus PLTA Maninjau)*. Jurnal
- Veithzal, Rivai. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yanto dan Raouza. 2019. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Pada Universitas Pasir Pengaraian*. Jurnal
- Yanto dan Rouza. 2019. *Penerapan BARS (Behaviorally Anchor Rating Scale) Berbasis Web Dalam Penilaian Kinerja Karyawan*.Jurnal.