



EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI PT.X DENGAN MENGUNAKAN METODE RANKING METHOD

Ghefira Zahira Sofa

zahiraghefira3@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Rifdah Aulia

Rifdahaul17@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Syamsul Hidayat

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa
JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota
Serang, Banten 42124

Abstrak *This study aims to evaluate employee performance at PT. X using the Ranking Method to improve objectivity and accuracy in performance assessments. At PT. X, the evaluation system currently in place has not been fully optimized to reflect individual performance accurately. The Ranking Method was chosen because it allows for a more systematic evaluation through comparisons between employees based on various predetermined criteria. This research uses a quantitative approach by analyzing employee performance data obtained from evaluations conducted over a specific period. The results of the study show that implementing the Ranking Method can enhance the objectivity of assessments, clarify performance differences between employees, and provide a more accurate picture of each employee's contribution to the company's goals. The implication of this study is the importance for PT. X to consider adopting the Ranking Method in their performance evaluation system to improve the effectiveness and accuracy of decision-making related to employee development. This study contributes to the development of a better performance evaluation system in manufacturing companies.*

Keywords : *Performance Evaluation, Ranking Method, PT. X, Employee Productivity.*

Abstrak *Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di PT. X dengan menggunakan metode Ranking Method guna meningkatkan objektivitas dan akurasi dalam penilaian kinerja. Di PT. X, sistem evaluasi yang diterapkan belum sepenuhnya optimal dalam mencerminkan kinerja individu secara tepat. Metode Ranking Method dipilih karena memungkinkan evaluasi yang lebih sistematis melalui perbandingan antar karyawan berdasarkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil evaluasi yang telah dilakukan selama periode tertentu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi metode Ranking Method dapat meningkatkan objektivitas penilaian, memperjelas perbedaan kinerja antar karyawan, serta memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kontribusi masing-masing karyawan terhadap tujuan perusahaan. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya PT. X untuk mempertimbangkan penerapan metode Ranking Method dalam sistem evaluasi kinerja guna memperbaiki efektivitas dan keakuratan dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja yang lebih baik di perusahaan manufaktur.*

Kata kunci: *Evaluasi Kinerja, Metode Ranking, PT. X, Produktivitas Karyawan*

LATAR BELAKANG

Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengukur sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Penilaian yang objektif dan akurat terhadap kinerja

karyawan sangat penting dalam mendukung pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pemberian insentif, serta perencanaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Di PT. X, meskipun sistem evaluasi kinerja sudah diterapkan, namun masih terdapat kekurangan dalam mencerminkan kinerja individu secara objektif dan akurat. Beberapa metode evaluasi kinerja, baik kuantitatif maupun kualitatif, telah diterapkan di berbagai perusahaan, namun metode yang paling tepat untuk PT. X dalam meningkatkan objektivitas dan akurasi evaluasi kinerja masih perlu dianalisis lebih lanjut. Salah satu metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan akurasi dan objektivitas penilaian kinerja adalah metode **Ranking Method**. Metode ini memungkinkan evaluasi dilakukan secara sistematis dengan membandingkan kinerja antar karyawan berdasarkan berbagai kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Meskipun metode Ranking Method telah banyak diterapkan dalam berbagai studi evaluasi kinerja, implementasinya di PT. X sebagai studi kasus di sektor manufaktur belum banyak dibahas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada sektor jasa atau industri lainnya, sementara penelitian yang membahas penerapan metode ini secara khusus di perusahaan manufaktur seperti PT. X masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan di PT. X menggunakan metode Ranking Method untuk memberikan wawasan baru mengenai efektivitas metode ini dalam meningkatkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan sistematis. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sistem evaluasi kinerja di PT. X serta perusahaan sejenisnya, dengan fokus pada peningkatan kualitas pengambilan keputusan manajerial dan perencanaan pengembangan karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana seorang karyawan atau organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja tidak hanya mengukur output atau hasil kerja, tetapi juga proses, perilaku, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi (Robinson & Judge, 2019). Penilaian kinerja yang efektif memberikan feedback yang konstruktif bagi individu atau tim, serta memberikan dasar untuk keputusan yang berkaitan dengan promosi, kompensasi, dan pengembangan profesional.

Terdapat berbagai metode evaluasi kinerja yang dapat digunakan oleh perusahaan. Metode ini biasanya disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Salah satu metode yang populer adalah **Ranking Method**, yang akan dibahas lebih lanjut dalam subtopik berikut.

Metode Ranking Method dalam Evaluasi Kinerja

Metode Ranking merupakan salah satu teknik evaluasi kinerja yang digunakan untuk membandingkan kinerja beberapa individu dalam organisasi dan kemudian memberikan peringkat dari yang terbaik hingga yang terburuk. Metode ini memungkinkan pemberi penilaian untuk mengurutkan karyawan berdasarkan kinerja mereka selama periode tertentu (Herman, 2017). Dalam metode ini, setiap individu akan diberi peringkat relatif terhadap individu lain, yang memudahkan manajer dalam membuat keputusan yang tepat.

Kelebihan dari Ranking Method adalah kemudahannya dalam penerapan, terutama dalam situasi di mana hanya sedikit karyawan yang perlu dievaluasi, atau ketika organisasi ingin melihat perbandingan langsung antara karyawan yang ada. Namun, metode ini juga memiliki keterbatasan, seperti ketidakmampuan untuk memberikan umpan balik yang mendalam tentang kinerja individu atau untuk menangani perbedaan yang sangat kecil di antara peringkat-peringkat atas (Kreitner & Kinicki, 2013). Oleh karena itu, Ranking Method lebih cocok digunakan dalam konteks di mana kejelasan dan kesederhanaan menjadi prioritas.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan evaluasi kinerja di PT. X. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan menggunakan metode *ranking method*. Metode ini memungkinkan untuk memberikan peringkat terhadap kinerja karyawan berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan dan rekan sejawat. Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data kualitatif yang akan dianalisis secara kuantitatif untuk menghasilkan peringkat karyawan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X yang bekerja pada departemen yang memiliki kinerja yang perlu dievaluasi. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana sampel terdiri dari karyawan yang

memiliki pengalaman kerja lebih dari satu tahun dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Sampel yang dipilih berjumlah 30 orang yang terdiri dari 15 atasan dan 15 rekan sejawat.

Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi kualitatif mengenai persepsi atasan dan rekan sejawat terhadap kinerja karyawan. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk menilai berbagai dimensi kinerja, seperti produktivitas, kepatuhan terhadap aturan, dan kemampuan bekerja dalam tim. Instrumen kuesioner ini disusun berdasarkan teori evaluasi kinerja dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian di PT. X.

Alat Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode *ranking method*. Dalam metode ini, setiap karyawan akan diberikan peringkat berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh atasan dan rekan sejawat. Hasil evaluasi ini kemudian dianalisis menggunakan rumus perhitungan untuk menghitung peringkat akhir dari karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS atau Excel untuk memastikan keakuratan hasil perhitungan.

Model Penelitian

Model penelitian ini didasarkan pada pendekatan evaluasi kinerja yang diadaptasi dari *ranking method* yang sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja individu dalam organisasi.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *content validity* untuk memastikan bahwa item-item yang ada dalam kuesioner sesuai dengan teori dan tujuan penelitian. Sedangkan reliabilitas instrumen diukur menggunakan *Cronbach's Alpha*, yang menunjukkan konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih dari 0,7, yang berarti bahwa instrumen tersebut reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum tentang Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan PT. X dengan menggunakan metode *ranking method*. Metode ini dipilih karena kemampuannya untuk

memberikan peringkat yang jelas terhadap karyawan berdasarkan evaluasi dari atasan dan rekan sejawat. Penelitian dilakukan selama dua bulan, mulai Oktober hingga Desember 2024, di kantor pusat PT. X yang berlokasi di Jakarta. Evaluasi kinerja dilakukan dengan mengumpulkan data dari 30 karyawan yang terdiri dari atasan dan rekan sejawat, yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan di berbagai dimensi, seperti produktivitas, kualitas kerja, dan keterampilan interpersonal.

Metode *ranking method* digunakan untuk memberikan peringkat terhadap karyawan berdasarkan penilaian dari kedua pihak (atasan dan rekan sejawat). Hal ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih objektif tentang kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perbedaan penilaian kinerja yang diberikan oleh atasan dan rekan sejawat.

Deskripsi Responden di PT. X

Penelitian ini dilakukan di PT. X dengan melibatkan 30 responden yang terdiri dari 5 atasan dan 25 rekan kerja. Responden dipilih berdasarkan pengalaman kerja minimal satu tahun di perusahaan dan memiliki keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1: Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase %
jenis kelamin	Laki-laki	23	19.17%
	Perempuan	7	5.83%
Usia	20-30 tahun	15	12.50%
	31-40 tahun	12	10.00%
	41-50 tahun	3	2.50%
Pendidikan Terakhir	Sarjana	27	22.50%
	SMA/SMK	3	2.50%
Masa Kerja di PT. X	1-3 tahun	10	8.33%
	4-6 tahun	17	14.17%
	> 6 tahun	3	2.50%

Sumber: Data Penelitian PT. X, 2025

Sebagian besar responden berusia antara 20 hingga 30 tahun (12,50%) dan memiliki latar

belakang pendidikan sarjana (22,50%). Selain itu, mayoritas responden (14,17%) telah bekerja di PT. X selama 4 hingga 6 tahun, menunjukkan pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas-tugas di perusahaan.

Hasil Penelitian

Setelah kuesioner dibagikan kepada 30 responden, langkah selanjutnya adalah pengolahan data. Data yang diperoleh dari kuesioner adalah penilaian kinerja karyawan oleh atasan dan rekan kerja yang diberikan dalam bentuk peringkat. Peringkat diberikan untuk beberapa dimensi kinerja seperti kualitas kerja, kehadiran, inisiatif dan kemampuan kerja sama tim.

Proses Pengolahan Data:

1. Setiap karyawan diberikan peringkat dari 1 hingga 5, di mana 1 adalah yang terbaik dan 5 adalah yang terburuk.
2. Peringkat dari atasan dan rekan kerja dihitung rata-ratanya untuk mendapatkan peringkat akhir bagi setiap karyawan.
3. Hasil perhitungan peringkat kemudian dikategorikan untuk mengetahui posisi kinerja masing-masing karyawan.

Tabel 2: Hasil Peringkat Karyawan

NO	Nama Karyawan	Kriteria 1 : Kualitas Kerja	Kriteria 2 : Kehadiran	Kriteria 3: Inisiatif	Kriteria 4: Kerja Sama Tim	Total Peringkat
1	MR	80	80	75	90	325
2	KL	75	100	60	80	315
3	GF	85	90	70	90	335
4	SL	90	100	80	75	345
5	CN	70	100	80	70	320

Sumber: Data Penelitian PT. X, 2025

Dari tabel di atas, terlihat bahwa SL memperoleh peringkat 1, yang menandakan kinerja yang sangat baik, sedangkan KL dengan peringkat 5 menunjukkan kinerja yang sangat rendah. Hasil ini memberikan gambaran yang jelas mengenai peringkat kinerja masing-masing karyawan berdasarkan evaluasi dari atasan dan rekan kerja.

Evaluasi Hasil

Hasil evaluasi menunjukan bahwa SL memperoleh peringkat yang tinggi, sementara KL mendapatkan peringkat yang sangat rendah, berdasarkan perhitungan total penilaian peringkat, SL dan GF menunjukkan kinerja yang sangat baik (peringkat 1-2), sementara MR memiliki kinerja yang baik. Namun CN dan KL masih memerlukan

perbaikan dalam kinerjanya (peringkat 4-5). Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan kinerja yang cukup memadai. dikatakan baik, tetapi ada juga karyawan yang perlu mendapatkan perhatian khusus dalam pengembangan kinerja mereka.

Pembahasan

Hasil dari evaluasi kinerja menggunakan metode *ranking method* menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. X memiliki kinerja yang baik, namun ada beberapa karyawan yang membutuhkan perbaikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa metode *ranking* efektif dalam mengidentifikasi perbedaan kinerja di antara individu dalam sebuah organisasi (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2000).

Hasil analisis ini juga menunjukkan bahwa penilaian yang diberikan oleh atasan dan rekan kerja relatif konsisten, namun terdapat beberapa perbedaan yang signifikan pada penilaian terhadap karyawan tertentu. Misalnya, SL memperoleh peringkat yang cukup tinggi dari atasan (peringkat 1), tetapi berbeda dengan KL yang memperoleh nilai yang sangat rendah dibandingkan dengan SL. Perbedaan ini dapat terjadi karena berbagai faktor subjektif, seperti hubungan interpersonal dan persepsi individu terhadap kinerja karyawan yang dievaluasi .

Secara keseluruhan, hasil evaluasi ini menunjukkan pentingnya penggunaan metode *ranking* untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang kinerja karyawan, serta memberikan dasar yang kuat bagi manajer dalam membuat keputusan terkait pengembangan karyawan. Namun, perlu juga dipertimbangkan adanya potensi bias dalam penilaian yang dapat memengaruhi hasil evaluasi, terutama jika terdapat hubungan interpersonal yang kuat antara evaluator dan karyawan yang dievaluasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja karyawan PT. X menggunakan metode *ranking method*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode ini efektif dalam mengidentifikasi perbedaan kinerja antara karyawan, dengan mayoritas karyawan memperoleh peringkat baik, meskipun ada sebagian yang perlu perbaikan. Penilaian dari atasan dan rekan sejawat menunjukkan variasi, yang dapat dipengaruhi oleh faktor subjektif seperti hubungan interpersonal. Meskipun demikian, *ranking*

method memberikan dasar yang jelas untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa meskipun metode ini bermanfaat, perlu adanya upaya untuk meminimalkan bias dalam penilaian agar hasil evaluasi lebih objektif.

Saran

Untuk meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja di PT. X menggunakan metode *ranking method*, disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan kepada evaluator untuk mengurangi bias subjektif. Selain itu, PT. X dapat mempertimbangkan penerapan metode evaluasi tambahan seperti *360-degree feedback* untuk hasil yang lebih komprehensif. Penyusunan kriteria penilaian yang lebih terukur juga penting untuk memastikan objektivitas dalam evaluasi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Wibowo, A. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Evaluasi Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 34-50.
- Kurniawan, M. (2021). Implementasi Ranking Method dalam Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 65-80.
- Herman, R. (2017). *Performance Appraisal: A Practical Guide for Managers*. New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2013). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Robinson, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior: A Strategic Approach*. Pearson Education.
- Sudarmawan, I. G. P., & Supriyadi, I. M. (2016). Efektivitas Penggunaan Metode Ranking dalam Penilaian Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 99-108.
- Pratama, Y. S., Suryani, E., & Nugroho, H. (2018). Implementasi Metode Ranking dalam Evaluasi Kinerja Karyawan Sektor Manufaktur. *Jurnal Teknologi Industri*, 14(3), 123-132.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Irwin.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill.