BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Kerja Praktek

Tugas seorang manajer dalam suatu departemen selain menerima, menempatkan, mempekerjakan karyawan adalah melakukan penilaian atas kinerja yang telah dilakukan bawahannya. Penilaian kinerja mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi karyawan yang telah dicapai yang berguna bagi perusahaaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan berikutnya, sedangkan bagi karyawan penilaian ini berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan yang dimilikinya dapat berguna bagi perusahaan, selain itu penilaian merupakan salah satu dasar yang digunakan oleh perusahaan untuk mempromosikan/ mendemosikan karyawan, dan dasar pertimbangan untuk meningkatan kompensasi, yang pada akhirnya dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Namun menilai kinerja bukanlah hal yang mudah, sebab yang mempersulit adalah kebimbangan serius tentang seberapa adilnya keseluruhan proses itu, salah satunya adalah pengaruh *hello-effect* dalam menilai kinerja. *Hello-effect* merupakan proses penilaian yang didasarkan/dipengaruhi oleh pendapat pribadi penilai. *Hello-effect* dapat terjadi apabila point-point yang dinilai dalam formulir penilaian bersifat kualitas, karena tidak adanya bukti fisik dari hasil kerja karyawan, sehingga pendapat pribadi atasan (*supervisor*) terhadap

prestasi karyawan mau tidak mau akan ikut berperan, sehingga sulit untuk mendapatkan hasil yang obyektif. Dan sistem penilaian apapun yang dipergunakan, penilaian secara obyektif ini sulit untuk dilakukan. Pendapat pribadi ini dapat juga terjadi secara tidak disadari oleh penilai (atasan).

Penilaian yang dipengaruhi oleh pendapat pribadi (*hello-effect / like or Dislike)* ini sangat lumrah dan manusiawi serta terjadi semua tempat. Faktor *like or Dislike* memegang peranan dalam setiap penilaian, baik itu di lingkungan kerja, sekolah, universitas, atau bahkan di lingkungan masyarakat. Sehingga dapat dimaklumi apabila hal serupa terjadi lingkungan kerja PT. Texmaco Perkasa Engineering. Yang membedakan setiap penilaian tersebut adalah kadar dari *hello-effect* tersebut, apakah tinggi, sedang, kecil. Apabila kadarnya besar, tentu hal tersebut akan sangat merugikan karyawan yang dinilai.

Mengingat pentingnya masalah ini maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut seberapa besar kadar *hello-effect* dalam penilaian kinerja di lingkungan PT. Texmaco Perkasa Engineering, sehingga penulis mengambil judul " Pengaruh *Hello-effect* terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Texmaco Perkasa Engineering Karawang.

1.2 Tujuan Kerja Praktek

Kerja praktek yang dilakukan di PT. Texmaco Perkasa Engineering, Tbk banyak memberikan manfaat bagi penulis yang merupakan mahasiswa UNIKOM dengan jurusan Manajemen, sehingga banyak memberikan informasi yang berharga tentang dunia kerja di masa yang akan datang, karena dapat lebih mendalami ilmu yang didapatkan dari perguruan tinggi dan membandingkannya dengan dunia kerja yang sesungguhnya

Dengan demikian penulis mendapatkan gambaran dan pengalaman terhadap aplikasi ilmu yang telah diterima dari perguruan tinggi.

1.3 Kegunaan Kerja Praktek

Kerja praktek yang dilakukan di PT.Texmaco Perkasa Engineering diharapkan dapat menghasilkan kegunaan, baik itu bagi penulis, maupun bagi perusahaan, manfaatnya antara lain :

- Sebagai salah satu syarat dalam menempuh program Strata –1.
- Dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pengembangan ilmu Manjemen Sumber Daya Manusia
- Untuk bahan acuan dalam memberikan informasi tambahan kepada perusahaan dalam rangka peningkatan motivasi kerja karyawan dengan jalan penilaian kinerja

UNIKOM

1.4 Lokasi dan Waktu kerja Praktek

Lokasi tempat pelaksanaan kerja praktek penulis, yaitu PT. Texmaco Perkasa Engineering, Tbk. Terletak di Desa Kiara Payung, Jalan Raya Klari, Karawang, PO. Box 75 Jawa Barat. Phone (0267) 431645 – 49 fax : (0267) 432312

Sedangkan waktu kerja praktek penulis di PT. Texmaco Perkasa Engineering adalah selama 1 bulan, dari tanggal 19 Agustus sampai dengan tanggal 19 September 2001 dan dalam pelaksanannya penulis ditempatkan di Departemen Personalia.