BAB IV
KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Penilaian prestasi kerja bagi para karyawan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya, dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui.

Namun menilai kinerja karyawan bukanlah perkara yang mudah untuk dilakukan, karena yang dinilai tidak hanya secara kuantitas namun kualitas dari karyawan tersebut, sehingga *hallo-effect* akan selalu berperan dalam proses penilaian. Hal ini dapat dimaklumi sebab, suka atau tidak suka *hallo-effect* akan selalu terjadi di semua tempat, baik itu di lingkungan perusahaan, sekolah, kampus, bahkan dilingkungan masyarakat luas. Yang membedakan adalah kadarnya. Setelah penulis mengadakan penelitian di perusahaan yang bersangkutan, dengan menggunakan teknik wawancara serta penyebaran angket akhirnya penulis dapat mengetahui bahwa *hallo-effect* memang terjadi di lingkungan perusahaan tersebut namun kadarnya kecil – sedang.

Hal tersebut terjadi karena di dalam organisasi Texmaco Perkasa Engineering terdapat sistem *crosschek*, yaitu dimana Departemen Personalia memiliki kewenangan untuk me-ricek kembali hasil penilaian yang dianggap memiliki keganjilan, personalia berhak untuk mempertanyakan kembali hasil tesebut kepada supervisor/atasan dari karyawan yang bersangkutan, karena departemen ini memiliki data-data yang lengkap mengenai seluruh karyawan yang

bekerja diperusahaan tersebut, baik itu mengenai absensi, tingkat produktivitas, dan lain sebagainya.

4.2 Saran

Setelah melihat berbagai permasalahan yang timbul, dari pembahasan diatas maka penulis ingin menyarankan beberapa hal, baik kepada karyawan maupun kepada perusahaan, diantaranya:

- ***Karyawan***

  Penulis melihat bahwa *hello-effect* juga memilki sisi positif yaitu seperti yang telah dibahas dalam bab pembahasan adalah memaksa karyawan agar dalam bekerja tidak individual artinya harus lebih mengutamakan *team work* dan bersosialisasi, baik itu dengan karyawan lain atau dengan atasannya, sehingga rekan maupun atasan mengenal watak dan kepribadian dari karyawan yang bersangkutan. Selain itu tentu saja karyawan juga harus menghormati dan menjalankan disiplin yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena (atasan) perusahaan sangat menghargai karyawan-karyawan yang rajin dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya

- ***Perusahaan***

  Perusahaan hendaknya mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja Departemen Personalia. Selain itu perusahaan dapat juga memberikan pelatihan kepada para staf yang memiliki karyawan (khususnya yang baru dipromosikan) agar dapat lebih obyektif dalam melakukan penilaian terhadap bawahan mereka, sehingga pengaruh-pengaruh seperti *hallo-effect* dapat diminimalisasikan.