

KEBENARAN

26

**Orang berkinerja tinggi
memiliki banyak cangkir kopi**



Anda adalah orang yang berkinerja tinggi. Anda bangga dengan pekerjaan Anda. Anda menyelesaikan pekerjaan secara mandiri, dan bertanggung jawab atas hasil- pada hari-hari baik maupun buruk. Dengan prestasi seperti itu, berapa medali lagi yang Anda cita-citakan untuk dimiliki agar bisa merasa benar-benar diakui atas semua kontribusi yang Anda berikan untuk perusahaan? Berapa?

Anda tidak membutuhkan medali, plakat, atau piagam dengan segala simbol prestasi lainnya. Apakah semua simbol tersebut dapat membantu Anda mempertahankan gairah Anda terhadap pekerjaan? Mungkin tidak. Karyawan berkualitas tidak perlu omong kosong untuk menjaga semangat mereka terhadap pekerjaan. Mereka hanya perlu dihormati dan dihargai.

Program penghargaan karyawan sebenarnya bisa berdampak negatif. Sebagai contoh, sifat dari imbalan atau pengakuan itu sendiri berbicara banyak tentang perilaku karyawan seperti apa yang Anda inginkan. Jika Anda ingin karyawan Anda bertingkah seperti anak-anak, beri mereka mainan dan kemudian harapkan agar mereka bahagia-atau paling tidak bertindak seperti anak-anak. Jika Anda ingin orang-orang Anda puas dengan sesuatu yang tidak penting, beri mereka pernak-pernik sebagai imbalan atas prestasi kecil.

Namun, jika Anda ingin karyawan Anda menjadi otentik, dewasa dan memiliki motivasi diri dengan tanggung jawab dan ekspektasinya, berilah penghargaan yang tulus.

- **Beri pengakuan, jangan imbalan**—Ketika berbicara tentang bentuk tidak berwujud dari pengakuan (kita tidak

Program penghargaan karyawan sebenarnya bisa membawa lebih banyak bahaya dibandingkan kebaikan

berbicara gaji dan bonus), orang ingin diperhatikan atas investasi upaya mereka dalam mencapai sasaran yang ditetapkan dalam misi yang lebih besar. Tidak ada yang suka menjadi orang yang tidak dikenal atau hanya disebut sebagai angka. Maka, untuk

memberi pengakuan, kenali mereka dengan baik. Kenali nama-nama mereka dengan baik, latar belakangnya, dan apa prestasinya. Ketahui impian-impian mereka. Dan tunjukkan kepada mereka bahwa Anda mengetahui dan peduli terhadap mereka.

- **Apabila Anda memberi hadiah barang berwujud, buat hadiah itu spesial untuk orang tersebut atau prestasi yang sedang dirayakan**—Bahkan hadiah Rp 200 000, karena karyawan telah melakukan sesuatu dengan benar, harus tetap memiliki makna pribadi bagi karyawan tersebut. Cobalah dapatkan ide-ide spesifik untuk memberi pengakuan yang bersifat pribadi.
- **Beri mereka sertifikat penghargaan yang bermanfaat bagi masa depan mereka**—Kirim mereka ke sebuah konferensi penting dalam industri Anda, misalnya. Atau tawarkan untuk membiayai kuliah mereka.
- **Beri mereka kesempatan untuk berbagi kisah sukses**—Hargai kehebatan mereka. Mintalah seseorang untuk mewawancarai karyawan sukses ini, kumpulkan kiat dan saran-sarannya untuk disampaikan dalam sebuah pelatihan internal. Dapatkan seseorang untuk mewawancarai mereka tentang rahasia sukses mereka, dan kumpulkan saran dan wawasan kolektif mereka untuk dibagikan ke seluruh perusahaan sebagai program pelatihan internal.

**Tantang diri
Anda untuk
mendapatkan ide-
ide spesifik untuk
setiap karyawan**

- **Biarkan orang melihat bahwa Anda sedang berusaha**—Tidak banyak manajer yang dapat memberi apresiasi secara pribadi, ke seorang demi seorang. Karena biasa mengeluarkan instruksi bernuansa tegas, tidak mudah bagi manajer untuk bertutur manis. Bisa jadi Anda tampak sangat canggung untuk melakukan hal tersebut. Meskipun demikian, lakukanlah.. Sampaikan penghargaan secara tulus. Biarkan karyawan Anda tahu bahwa Anda sedang berusaha ... menjadi orang yang manis.. Yang penting, Anda tetap harus otentik.

Penghargaan yang tulus merupakan bagian penting dari budaya kerja yang saling menghormati dan mendukung. Ini merupakan cara hidup, bukan sekadar untuk menjalankan program. Karyawan Anda dengan mudah mengetahui apakah Anda berbicara dengan ketulusan atau 'membaca naskah'.

