

KEBENARAN

31

Inovasi berawal dari "YA"



Telah lama para pemimpin terbiasa menyerahkan tanggung jawab kreativitas kepada orang-orang yang tugasnya adalah menghasilkan sesuatu yang baru. Jadi, wajar apabila ide-ide terobosan yang hebat akan datang dari departemen penelitian dan pengembangan, pengembangan bisnis, dan bahkan pelayanan pelanggan. Namun, dengan pemahaman yang mendalam mengenai keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, para pakar manajemen menemukan bahwa kreativitas terobosan tidak banyak datang dari orang-orang yang tugasnya adalah menghasilkan ide-ide baru, tetapi justru lebih banyak datang dari yang pekerjaan utamanya bukan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Menurut sebuah survei yang dilakukan oleh Gallup Management Journal, 59 persen karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka sekarang menuntut “mengeluarkan ide-ide mereka yang paling kreatif.” Semakin merasa memiliki ikatan, seorang karyawan akan cenderung menawarkan gagasan-gagasan baru.

Selain itu, survei Gallup juga menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya cenderung reseptif terhadap ide-ide yang ditawarkan oleh rekan tim mereka. Lalu, mereka juga melaporkan bahwa mereka mendukung kreativitas rekan tim mereka. Sehingga, hasilnya adalah dinamika spiral kreativitas yang naik ke atas yang mengalir bebas dan penguatan yang positif, yang kemudian menghasilkan lebih banyak kreativitas yang mengalir bebas. Budaya terobosan pemikiran yang saling mendukung itu bisa muncul di mana saja di perusahaan, yang pada akhirnya menguntungkan seluruh organisasi, terlepas dari apakah ide itu adalah penemuan produk baru atau solusi sederhana untuk mengurangi sampah di area daur ulang.

Tapi spiral itu harus dimulai di suatu tempat. Di dalam departemen Anda, yang dimaksud dengan "suatu tempat" itu, sebaiknya adalah kantor Anda. Untuk memetik manfaat dari dinamika spiral yang naik ke atas, Anda harus menciptakan budaya kemurahan ide. Jika Anda membangun budaya di mana karyawan percaya bahwa ide mereka akan didengar dengan penuh hormat, mereka akan mendatangi kantor Anda dengan ide-ide dan inspirasi yang menakjubkan. Karena itu, kantor Anda harus menjadi tempat menampung gagasan, yang kita sebut sebagai Tujuan Ya.

"Ya" yang dimaksud di sini bukanlah "keinginanmu adalah perintah bagiku". "Ya" yang dimaksudkan di sini adalah memberi perlakuan yang adil, penuh hormat, dan berpikiran terbuka. Ketika karyawan Anda berasumsi bahwa mereka akan didengar, mereka akan berasumsi bahwa layak menghabiskan energi untuk berbicara.

Asumsi bersifat menular. Apabila Anda memiliki asumsi negatif terhadap gagasan karyawan Anda, asumsi tersebut akan menular ke karyawan Anda. Ketika Anda meragukan kualitas gagasan karyawan Anda, misalnya, karyawan akan merasakannya. Karyawan Anda juga akan membuat asumsi "untuk apa memberikan gagasan baru kalau disepelekan ... hanya akan membuang-buang waktu."

Budaya kemurahan ide hanya berkembang di dalam kantor yang memiliki reputasi "Ya". Meskipun demikian, ide-ide bagus tersebut akan bergulir menjadi ide hebat apabila

Ciptakan budaya kemurahan ide

Ide-ide bagus tersebut akan bergulir menjadi ide hebat apabila aman untuk digulirkan ke seluruh tim yang berniat baik, yang menumbuhkan inspirasi satu sama lain

aman untuk digulirkan ke seluruh tim yang berniat baik, yang menumbuhkan inspirasi satu sama lain.

Filsuf Denmark Soren Kierkegaard pernah menulis, "Anggur apa yang begitu sedap, harum, dan memabukkan selain kemungkinan?"

Hanya satu jawaban timbul di benak: kemungkinan yang dibagikan dalam lingkaran kolega yang aman dan dapat dipercaya yang berkumpul dalam sebuah budaya disebut "yes."

Apabila ide-ide baru muncul tiada henti, maka kemungkinan-kemungkinan juga tidak ada batasnya.

