

KEBENARAN

6

**Anda tidak bisa memberikan
apa yang tidak Anda miliki**



Ketika upaya membangun budaya keterikatan kerja mulai berjalan, sebenarnya tanggung jawab keberhasilannya terletak di bahu para para manajer lini depan. Memang seharusnya seperti itu. Menurut studi yang dilakukan oleh Hay Group, 30 persen perbedaan dalam kinerja bisnis ditentukan oleh cara manajer memperlakukan karyawan. Ini merupakan tugas berat. Mengapa? Karena Anda akan merasa terikat dengan pekerjaan Anda atau tidak, sangat tergantung perlakuan atasan Anda terhadap Anda.

Jika Anda sendiri tidak merasa terikat dengan pekerjaan Anda, Anda tidak bisa menginspirasi karyawan Anda untuk terikat.

Apakah perusahaan juga memperlakukan Anda sama seperti harapan perusahaan Anda memperlakukan bawahan Anda?. Jika perusahaan memperlakukan Anda dengan cara-cara yang tidak membangun keterikatan kerja, Anda sebagai manajer bukanlah katalis, melainkan kambing hitam kegagalan senior Anda. Atasan Anda menginginkan Anda bekerja keras, tetapi tidak bersedia membantu Anda. Jika Anda sendiri tidak terikat dengan pekerjaan Anda, Anda tidak bisa menginspirasi karyawan Anda untuk memiliki emosional dengan pekerjaan mereka.

Perusahaan-perusahaan yang mengukur keterikatan bersandar pada serangkaian karakteristik yang menggambarkan pengalaman ideal yang dimiliki karyawan mereka dalam pekerjaan itu. Sebagian memulai dengan sebuah produk seperti kuesioner Q 12 Gallup: Yang lainnya mengembangkan daftar buatan mereka sendiri, biasanya dengan bantuan konsultan yang memiliki spesialisasi di bidang keterikatan dan survei. Secara umum, survei tersebut mencerminkan pernyataan-pernyataan berikut:

- Nilai-nilai perusahaan sama dengan nilai-nilai saya
- Saya mempercayai masa depan perusahaan saya
- Saya memahami kontribusi pekerjaan saya terhadap pencapaian misi perusahaan
- Saya memiliki apa yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya
- Saya yakin bahwa perusahaan bisa beradaptasi terhadap perubahan-perubahan pasar.
- Jika saya ditawari sebuah pekerjaan bandingan dengan bayaran bandingan, saya akan memilih untuk tetap berada di sini.
- Saya akan merekomendasikan perusahaan ini kepada semua teman-teman saya.
- Saya dengan senang hati melakukan apa yang melampaui tugas-tugas saya dalam pekerjaan.
- Saya tahu bos saya peduli terhadap saya, pekerjaan yang saya lakukan, dan masa depan profesional saya.

Jika perusahaan Anda melakukan sebuah survei tahunan untuk mengukur keterikatan karyawan, pernyataan-pernyataan tersebut setidaknya tampak akrab bagi Anda. Tetapi sebagai seorang manajer yang memiliki keterikatan, Anda memiliki serangkaian tambahan kebutuhan dan variabel. Sekalipun Anda mungkin tidak melihat pernyataan-pernyataan tersebut di dalam survei, bagaimana Anda akan menjawabnya?

- Pemimpin senior saya mendukung saya, bahkan

Anda membutuhkan kepercayaan diri dan rasa hormat dari semua rekan kerja Anda untuk melakukan pekerjaan Anda secara brilian.

ketika saya harus membuat keputusan yang sulit berkaitan dengan orang.

- Atasan saya dengan sepenuh hati mempercayai misi perusahaan dan peran departemen saya dalam pencapaian misi tersebut.
- Saya memiliki semua sumber daya yang saya butuhkan untuk menarik dan mempertahankan talenta-talenta teratas.
- Saya menghormati dan mempercayai atasan saya.
- Atasan saya menghormati dan mempercayai saya.
- Atasan saya memberi saya pelatihan yang saya butuhkan untuk menjadi pemimpin yang lebih baik.
- Pemimpin saya mengetahui bahwa saya berusaha keras dan mengakui upaya-upaya saya untuk menjadi lebih baik sebagai manajer.
- Saya mempercayai inisiatif-inisiatif yang harus saya terapkan akan memberi manfaat kepada staf saya.

Sebagai seorang manajer orang, Anda layak mengalami semua karakteristik keterikatan yang sama dengan yang dialami karyawan Anda. Dan Anda memerlukan kepercayaan diri serta rasa hormat dari semua rekan kerja Anda—di atas Anda dan di bawah Anda dalam struktur organisasi—untuk melakukan pekerjaan Anda secara brilian.

Jadi, jika Anda tidak merasa tidak mendapatkan dukungan dari atasan untuk menjadi manajer yang memiliki ikatan sepenuhnya dengan pekerjaan Anda, bicaralah! Kalau bisa, sampaikan secara terbuka, jangan melalui survei. Inisiatif Anda akan sangat bermanfaat bagi atasan Anda, maupun bawahan Anda.

Tapi yang paling penting, kinerja dan hasil akan meningkat dalam semua bidang. Dan itulah salah satu tanggung jawab utama Anda sebagai manajer.

