

KEBENARAN

8

**Menurut Anda,
Anda adalah pemimpin hebat?
Pikirkan lagi!**



Adegan ini sangat terkenal sehingga saya harus menyebutkan judul film

untuk tahu dengan pasti apa yang sedang kita bicarakan. *When Harry Met Sally*. Jika Anda bukan penikmat film, inilah adegannya. Harry dan Sally sedang duduk di sebuah tempat makan di New York dan membandingkan persepsi mengenai kehebatan yang dimiliki Harry dibanding orang pada umumnya. Gambaran yang menunjukkan ketidakpuasan keseluruhan di antara perempuan. Harry berkata: Ya, tapi saya berbeda. Sally menjawab: Semua laki-laki beranggapan dia merupakan pengecualian statistik. Kemudian Sally berkata, "karena kamulah yang melakukan 'perhitungan' pengecualian itu."

**“Matematika”
di tempat kerja
menunjukkan
terputusnya antara
persepsi dengan
realitas**

Hitung-hitungan 'matematika' di tempat kerja menunjukkan terputusnya antara persepsi dan realitas. Sebuah studi yang dilaporkan pada akhir tahun 2006 menunjukkan bahwa 92 persen manajer mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan yang "hebat" atau pekerjaan yang "baik" dalam mengelola karyawan. Tapi hanya 67 persen karyawan yang setuju. 10 persen yang lain bahkan mengatakan bahwa atasan mereka melakukan pekerjaan yang "buruk".

Sebuah survei terpisah yang menelusuri keseluruhan kepercayaan karyawan kepada tim eksekutif mereka, menunjukkan adanya penurunan nyata dalam rasa hormat dan kepercayaan karyawan bahwa manajemen mereka yang sedang membuat keputusan akhir untuk menciptakan perusahaan yang sehat dan kompetitif. Hanya 49 karyawan yang mengatakan bahwa mereka memiliki "kepercayaan dan keyakinan" pada kinerja manajer mereka, turun dari 51 persen beberapa tahun sebelumnya. Para karyawan juga melaporkan kurangnya keyakinan bahwa manajer

mereka berperilaku dan membuat keputusan-keputusan yang mencerminkan nilai-nilai utama perusahaan.

Mungkinkah Anda adalah Harry yang dengan senang hati menjalani hari-hari kerja Anda dan beranggapan bahwa semua harapan karyawan Anda telah terpenuhi dan mereka puas. Jika Anda beranggapan bahwa karyawan Anda puas dari cara mereka berperilaku di hadapan Anda, Anda bisa jadi salah besar.

Ada cara-cara di mana Anda bisa menutup kesenjangan persepsi/realitas. Jika Anda beruntung, perusahaan Anda sudah menjalankan penilaian kinerja 360 derajat, di mana kinerja Anda dinilai bukan hanya oleh atasan Anda tapi juga oleh bawahan langsung Anda. Sesulit apa pun, terima umpan balik dari semua orang, tunduk, dan kemudian perhatikan baik-baik.

Apabila perusahaan Anda tidak berinvestasi dalam survei formal semacam itu, Anda bisa melakukan penyelidikan Anda sendiri. Anda bisa menanyakan kepada karyawan Anda pertanyaan yang sangat memalukan itu, "Apakah saya baik di mata Anda sebagaimana saya baik di mata saya? Tapi jangan harapkan jawaban yang lugas.

Atau Anda bisa menjalankan tes diagnosis sendiri secara konsisten di belakang benak Anda saat Anda menjalani hari-hari kerja Anda.

- Apakah saya memastikan karyawan saya tahu bagaimana pekerjaan mereka terkait dengan strategi organisasi keseluruhan?
- Apakah saya menginformasikan semua berita dan perubahan-perubahan yang sedang mempengaruhi perusahaan dan pekerjaan mereka sesegera mungkin?

Apakah perilaku saya memberi teladan bagi jenis budaya yang sehat dan kolaboratif yang ingin saya bangun di dalam kelompok saya?

- Apakah saya segera mendatangi mereka ketika mereka menunggu keputusan dari saya yang akan mempengaruhi kehidupan mereka-seperti permintaan cuti liburan dan kenaikan jabatan?
- Apakah semua tindakan saya mencerminkan dan mendukung nilai-nilai perusahaan?
- Apakah perilaku saya memberikan teladan bagi jenis budaya yang sehat dan kolaboratif yang ingin saya bangun di dalam kelompok saya?
- Apakah saya merahasiakan masalah-masalah pribadi saya?
- Apakah saya berbicara secara positif tentang mereka kepada rekan-rekan kerja?
- Apakah saya memperhatikan semua karyawan saya secara perorangan, menunjukkan kepada mereka bahwa saya peduli tentang perkembangan pribadi dan profesional mereka?
- Apakah saya melakukan tindakan-tindakan yang perlu untuk menunjukkan kepada karyawan saya-baik sebagai kelompok dan sebagai perorangan-bahwa saya menghargai semua yang mereka lakukan bagi departemen dan perusahaan sebagai kesatuan?
- Apakah saya menepati janji-janji saya kepada karyawan saya?

Statistik menunjukkan bahwa apabila karyawan berhenti bekerja, seringkali itu karena mereka tidak puas dengan atasan langsung mereka. Meskipun Anda tidak bisa memaksakan karyawan untuk tetap bersama Anda, Anda tentu saja bisa memberikan kepada karyawan Anda semua alasan untuk tetap tinggal.

Tutup kesenjangan persepsi/realitas tentang kualitas kinerja Anda sendiri, dan karyawan Anda tidak akan tergoda untuk mencari perusahaan lain dan berkata kepada diri mereka sendiri, "Saya akan bekerja di mana dia bekerja."

