



Leadership/Management – Tips 133

3 Cara untuk Mencegah Pengaruh Buruk dari Gosip Kantor

Saat karyawan bergosip di sekitar dispenser air atau melalui dinding partisi mungkin hanya terlihat seperti bentuk lain dari olok-olokan kantor yang bersahabat, dan jauh dari bahaya. Gosip kantor biasanya dibagi menjadi dua jenis: kelembagaan, alias rumor tentang perusahaan, dan pribadi, alias rumor mengenai seseorang. “Gosip yang berhubungan dengan perusahaan cenderung mengarah pada situasinya. Ketika tak ada rumor yang terbukti memiliki manfaat, mereka mereda dan hilang begitu saja. Ini lebih kepada kasus perilaku manusia, orang ingin merasa bagaimana mengendalikan nasib mereka, daripada keinginan yang disengaja untuk menyabotase organisasi,” kata Marian Thier pelatih kepemimpinan. Namun jika rumor tetap merajalela, moral karyawan menjadi tampak buruk pada setiap level dari perusahaan Anda. Dan gosip pribadi hampir selalu menyakitkan. “Jika dibiarkan, gossip pribadi dapat memengaruhi seluruh kemampuan departemen untuk bekerja sama dan juga kepercayaan seseorang kepada mereka yang membiarkan untuk dilanjutkan,” kata Thier. Karena satu-satunya faktor terpenting dalam berkontribusi untuk keterlibatan karyawan adalah sebuah hubungan karyawan dengan supervisor mereka, adalah tugas Anda untuk memutus kedua jenis gosip ini di masa lalu. Berikut ini adalah 3 tips untuk mencegah gosip kantor:

1. Menggalakkan *Sharing* yang Positif

Pelatih karir Lisa Quast mengatakan bahwa pemimpin yang efektif seharusnya mendorong karyawan untuk berbagi berita yang positif dan kisah sukses perusahaan. “Sebagai contoh, seorang manajer di sebuah perusahaan perangkat medis dapat mengomunikasikan kisah mengenai hidup yang diselamatkan oleh alat eksternal defibrillator otomatis yang dibuat oleh perusahaan itu – hal ini dapat membantu karyawan merasa bangga akan tempat kerja mereka,” kata Quast. Para Trainer Dale Carnegie berkata kepada para pesertanya bahwa sangat penting untuk memuji meskipun hanya perbaikan/kemajuan kecil (daripada terus-menerus mengkritik kekurangan karyawan) dan gosip yang positif adalah sebuah cara yang efektif untuk melakukan hal itu.

2. Memimpin dengan Contoh

Karyawan Anda akan belajar apa yang Anda harapkan dari mereka dengan mendengarkan dan memperhatikan Anda. “Strategi terbaik dan paling kuat untuk mengeliminasi atau meminimalisasikan gosip adalah menyampaikan melalui kata-kata dan perbuatan-perbuatan yang tidak biasa diterima,” kata pelatih eksekutif Roy Cohen. Para Trainer Dale Carnegie mengajarkan bahwa karyawan baru sangat rentan terhadap rendahnya tingkat keterlibatan. Mereka juga berisiko saat mencoba untuk “membaur” dan hal ini bisa termasuk berpartisipasi dalam gosip. Dengan menangani harapan Anda selama masa orientasi, Anda dapat memulai gosip dari budaya perusahaan Anda.

3. Gunakan Teknologi untuk Mengirimkan Pesan Anda

“Jika masalah perusahaan Anda adalah dengan gosip kelembagaan, bukan gosip pribadi, Anda dapat menggagalkan gosip dengan menyapa mereka di situs jejaring sosial atau melalui email,” kata konsultan karir Allan Steinmetz. Jika gosip kelembagaan dibiarkan dan tidak menyurutkan semangat, hal ini dapat melemahkan keterlibatan, seperti yang telah ditunjukkan dalam penelitian Dale Carnegie bahwa ini adalah faktor risiko utama untuk masalah retensi.

Intinya? Gosip tidak mempunyai tempat dalam lingkungan profesional. “Gosip merupakan masalah yang mengalihkan fokus dari strategi perusahaan atas sindiran dan kebohongan. Menjadi peran dari seorang tim pemimpin yang efektif untuk mencegah hal ini terjadi dengan menyelaraskan tim mereka dan mempertahankan komunikasi yang terbuka dan sesering mungkin,” kata Steinmetz.

~ ~ ~