



Team Member Engagement – Tips 134

6 Ide Keterlibatan Karyawan untuk Karyawan Setia Anda

Akhirnya ada kegembiraan yang menyinari pasar tenaga kerja. Laporan terakhir dari Departemen Tenaga Kerja menunjukkan bahwa lebih dari 200.000 pekerjaan tersedia, dan beberapa diantaranya mungkin ada di perusahaan Anda. Pastinya, ini berita bagus. Tapi karyawan yang sudah bekerja keras selama masa resesi (dan mungkin telah menutupi kekurangan tenaga setelah beberapa karyawan diberhentikan dan tidak ada penggantian baru) mereka mungkin merasa terancam dengan meningkatnya penerimaan karyawan baru. Dan ini adalah kabar buruk untuk Anda; Institut Penelitian Tenaga Kerja menunjukkan bahwa dibutuhkan 150 persen dari gaji karyawan untuk menggantikan dia dari posisinya. Tugas Anda saat ini bukan hanya untuk mengatur strategi rekrut karyawan baru tapi juga di waktu yang sama membangun keterlibatan dengan karyawan yang sedang bekerja untuk Anda. Berikut adalah 6 ide keterlibatan karyawan yang dapat Anda gunakan:

Beri Penghargaan karena tetap Bersama Anda

Saat Anda sedang focus dengan karyawan baru, Anda harus meluangkan waktu dan uang untuk menghargai karyawan setia. “Kenali kontribusi mereka dan kenyataan bahwa mereka tidak diberi imbalan berupa promosi atau kenaikan gaji dalam kurun waktu tertentu,” kata Toy Cohen, *career coach*/pelatih karir dan penulis, *The Wall Street Professional’s Survival Guide*.

Beri Mereka Proyek–proyek Utama

Cara yang bagus untuk mendemotivasi staf yang sudah ada adalah dengan memberikan proyek gampang/mudah . “Sebelum Anda memperkerjakan staf baru, pastikan orang-orang yang sudah lebih lama telah diberi setiap kesempatan untuk berpartisipasi dalam proyek baru dan tugas-tugas yang menarik,” kata Cohen Jika”staf lama” membutuhkan keterampilan baru untuk melakukan proyek-proyek ini, sediakan pelatihan tambahan agar mereka bisa lebih cepat terampil daripada memperkerjakan orang yang sudah memiliki keterampilan itu. Biaya pelatihan tambahan pasti akan lebih murah daripada penambahan karyawan.

Perhatikan Kemajuan Kecil

Trainer Dale Carnegie mengajarkan para pesertanya untuk menghindari mengkritik seseorang secara langsung, dan menggantinya dengan mengapresiasi orang dan proyek yang berjalan dengan baik, termasuk mereka yang kinerjanya menunjukkan perbaikan dari sebelumnya. “Banyak orang yang meninggalkan pekerjaannya bukan karena gajinya tapi karena bos yang tidak mengapresiasi mereka,” ujar pelatih karir Susan Whitecomb. Memang benar, faktor terbesar yang memengaruhi keterlibatan karyawan adalah hubungan seseorang dengan atasannya, menurut penelitian terbaru Dale Carnegie Training.

Ketahui Apa yang Memotivasi Karyawan untuk Tetap Tinggal

Apakah karyawan terbaik Anda termotivasi dengan kenaikan gaji? Jam kerja yang fleksibel? Cari tahu secara spesifik apa yang bisa membuat tim Anda (pindah ke perusahaan lain), dan lihat dengan jujur bagaimana pengukuran perusahaan Anda, kata konsultan karir Caroline Ceniza-Levine.

Tunjukkan Di Mana Tempat Mereka

Sementara PHK menakutkan, memperkerjakan karyawan baru juga membuat orang merasa tidak pasti tentang di mana tempat mereka di perusahaan, “Tunjukkan visi yang jelas tentang masa depan yang menarik dan menjamin bahwa kontribusi mereka penting, kata pelatih eksekutif Shannon Cassidy. “Mereka tidak akan mau pindah jika tempat mereka saat ini sedang tumbuh, mengenali dan mendukung mereka.

Mengakui Kesalahan

Jika Anda secara tidak sengaja menyebabkan kebencian pada staf Anda karena Anda belum mengikuti saran di atas, tidak semuanya akan hilang. *Trainer* Dale Carnegie melatih para pemimpin untuk “jika Anda salah, (Anda harus) mengakuinya segera dan secara empatik. “Jika Anda mulai melihat bahwa ada karyawan Anda yang merasa dirugikan – dan mereka punya alasan bagus mengenai itu, pertimbangkanlah untuk mengakui salah langkah Anda dan memperbaiki situasi sebaik mungkin, misalnya dengan menggunakan tips sebelumnya sebagai panduan Anda.

~ ~ ~