

KEBENARAN

19

**Rasa keterikatan di tempat kerja
harus dibangun satu demi satu**



Abe adalah pakar keamanan perusahaan yang telah mengabdikan hidupnya untuk profesinya. Lahir di India dari sebuah keluarga Muslim, dia pindah ke

Amerika Serikat sebagai seorang pemuda. Kemudian dia sekolah, menemukan sebuah perusahaan keamanan, dan merintis sendiri sebuah perusahaan konsultan keamanan. Perusahaan jasa keamanan miliknya diberi nama seperti nama dirinya yang jelas-jelas menunjukkan identitas muslim. Kemudian terjadi peristiwa 9/11, bisnisnya menurun. Seorang temannya yang merupakan agen Secret Service suatu hari mengajaknya memberi nasihat ini: "Kamu harus memilih salah satu: mempertahankan profesimu atau mempertahankan namamu. Saat ini, kamu tidak boleh mempertahankan keduanya. Mungkin nanti bisa, tapi sekarang tidak." Abe memilih mempertahankan profesinya.

Karena ia telah menjadi seorang Kristen, ia tidak merasakan kesetiaan agamawi dalam namanya. Jadi ia memutuskan menggunakan nama tengah gadis Anglo Saxon Amerika yang menjadi istrinya: "Abe". Tapi bagaimana dengan "Abe?" Mengapa ia memilih nama itu? Jawabannya: "Abraham adalah nabi terakhir yang Kristen, Muslim, dan sekaligus menjalankan ibadah Yahudi. Dengan menyebut diri saya Abe, saya menggunakan nama saya sebagai simbol tujuan hidup saya, yaitu untuk menyatukan orang-orang sesuai dengan nilai-nilai bersama."

Seperti apakah Abe. Inilah dia: laki-laki tersenyum ramah, mengenakan setelan jas atau kasual bisnis, dengan identitas karyawan yang dilaminasi tergantung dari tali di leher dan terselip di saku dadanya. Dia sama seperti orang lain yang Anda temui di lorong kantor. Anda mungkin berasumsi bahwa mungkin dia adalah karyawan biasa, seperti karyawan Anda yang lain, karyawan yang baik. Mereka datang bekerja tepat waktu. Mereka dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kadang-kadang mereka memunculkan ide-ide yang baik. Dan mereka mengikuti

aturan. Apa lagi yang perlu Anda ketahui tentang karyawan Anda?

Setiap karyawan sebenarnya seperti Abe. Mereka memiliki kisah hebat yang luar biasa untuk diceriterakan. Kisah yang menghubungkan antara profesi dan pekerjaan dengan tujuan hidup. Semua orang memiliki kisah tentang belajar, bekerja keras, mengejar impian mereka, menemukan tujuan hidupnya, melakukan pengorbanan, meraih peluang, menyelamatkan keluarganya, menyelamatkan anak-anaknya, menyelamatkan pernikahannya, dan menyelamatkan dirinya sendiri. Dan, bagi banyak orang, pekerjaan berperan penting dalam mencapai tujuan pribadi. Tangkap gairah itu, dan gunakan sebagai bahan bakar untuk mencapai tujuan penting misi perusahaan.

Beri karyawan Anda kesempatan untuk mengekspresikan kisah panjang hidup mereka. Biarkan mereka berbicara tentang bagaimana kehidupan kerja mereka berkaitan dengan misi hidup mereka. Anda akan kagum bagaimana mereka menghubungkan berbagai dimensi kehidupan dengan makna pekerjaan yang dijalani di perusahaan Anda. Anda memiliki karyawan seperti Abe yang memiliki cerita yang luar biasa. Misi pribadi membakar gairah untuk mengejar misi perusahaan. Cari tahu nilai-nilai dan misi pribadi tersebut, temukan kaitannya dengan tujuan perusahaan, maka Anda akan memiliki karyawan yang memiliki ikatan luar biasa yang dapat menjadi motivator yang lebih awet dibanding gaji, promosi apa pun atau upacara penghargaan apa pun.

Untuk mendapatkan kisah-kisah semacam itu, Anda harus berbicara dengan karyawan satu per satu. Inilah suara "karyawan," Memang perusahaan juga sering menjangring pendapat karyawan melalui survei. Survei memang penting, tetapi survei

Pekerjaan mereka memainkan peran penting dalam kisah panjang tujuan pribadi.

kurang personal untuk membakar gairah kerja karyawan. Ada ratusan buku tentang "lakukan apa yang Anda sukai," tetapi kapan terakhir kali Anda melihat buku berjudul, *The Survey-Driven Life* atau *Fill Out Those Survey*, dan *Money Will Follow?*

Jika Anda benar-benar ingin membangun rasa ikatan karyawan dengan pekerjaannya, libatkan mereka pada tingkat gairah mereka. Jika Anda benar-benar ingin melibatkan karyawan Anda pada tingkat gairah, beri mereka kesempatan untuk berbicara dari hati ke hati, menceritakan kisah mereka sendiri, dan berilah inspirasi bahwa visi perusahaan merupakan wadah untuk mewujudkan visi pribadi. Lakukan kegiatan berbagi kisah ini dengan masing-masing karyawan, satu per satu.

Jika Anda benar-benar ingin melibatkan karyawan Anda, libatkan mereka pada tingkat gairah mereka.

