

# News Release

## 15 Hal Tidak Menyenangkan yang Harus Diketahui Oleh Pemberi Kerja

Dr. Hidayatullah - NEWSRELEASE.ID

Mar 29, 2024 - 13:38

UNCOMFORTABLE  
POINTS THAT  
EVERY EMPLOYER  
SHOULD BE AWARE

ayatullah.phd.or.id



WIRAUSAHA - Untuk kemajuan usaha yang dijalankan ada 15 hal yang harus benar-benar di perhatikan oleh perusahaan yang sering kali terlewatkan dan tidak disadari bisa mengancam perusahaan untuk jangka panjang.

Image not found or type unknown



Image not found or type unknown



### **1. Employee Burnout is Real**

Burnout merupakan masalah serius yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Burnout dapat disebabkan oleh berbagai faktor termasuk tekanan kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari manajemen, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan kurangnya kontrol atas lingkungan kerja. Dampak dari burnout bisa berdampak buruk pada produktivitas, kesehatan mental dan fisik karyawan, serta meningkatkan tingkat turnover di perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengelola burnout karyawan, seperti memberikan dukungan psikologis, mempromosikan keseimbangan kerja-kehidupan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

### **2. Work-Life Balance is Crucial**

Benar sekali, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa terlalu terbebani oleh tuntutan pekerjaan dan tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat, waktu bersama keluarga, atau mengejar kegiatan di luar pekerjaan, itu dapat menyebabkan tingkat

kepuasan yang rendah, penurunan motivasi, dan bahkan burnout. Akibatnya, kinerja karyawan dapat menurun dan tingkat retensi pun bisa berkurang, karena karyawan cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Perusahaan yang memprioritaskan keseimbangan kerja-hidup dapat mengimplementasikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas waktu kerja, mempromosikan budaya kerja yang menghargai waktu istirahat dan liburan, serta menyediakan sumber daya untuk membantu karyawan mengelola stres dan menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mempertahankan bakat terbaik, dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

### **3. Salary Isn't Everything**

Gaji yang kompetitif adalah faktor penting dalam menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Namun, tidak hanya gaji yang menjadi pertimbangan utama bagi karyawan. Pengakuan atas kontribusi mereka, peluang pertumbuhan dan pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang positif juga merupakan faktor yang sangat dihargai oleh karyawan.

Pengakuan atas kinerja yang baik dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk terus berkinerja tinggi. Selain itu, peluang untuk belajar, berkembang, dan naik jabatan dalam organisasi memberikan rasa pencapaian dan motivasi yang kuat bagi karyawan. Lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajemen, juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil mempertahankan dan memotivasi karyawan mereka tidak hanya menawarkan gaji yang kompetitif, tetapi juga memberikan pengakuan yang tepat, peluang pertumbuhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini membantu membangun loyalitas karyawan yang kuat dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan..

### **4. Diversity is More Than a Buzzword**

keberagaman (diversity) di tempat kerja adalah lebih dari sekadar sebuah tren atau kata-kata yang terdengar baik. Keberagaman merupakan sumber kekuatan bagi organisasi, membawa manfaat yang signifikan dalam berbagai aspek.

Pertama-tama, keberagaman dalam tim pengambilan keputusan dapat membawa sudut pandang yang beragam, memungkinkan untuk pemikiran yang lebih luas dan akurat dalam membuat keputusan. Ini membantu mengurangi risiko pengambilan keputusan yang terlalu bias atau terlalu sempit.

Selain itu, keberagaman juga mendorong inovasi. Ketika individu dengan latar belakang, pengalaman, dan pendekatan yang berbeda bekerja bersama, mereka membawa ide-ide yang berbeda ke meja, memicu proses kreatif yang lebih besar dan memperkaya solusi yang dihasilkan.

Selain itu, keberagaman menciptakan budaya perusahaan yang lebih inklusif dan kuat. Ketika setiap anggota tim merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya tanpa memandang latar belakang atau identitas mereka, ini menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan memperkuat kolaborasi.

Oleh karena itu, mengadopsi keberagaman bukan hanya tentang memenuhi harapan sosial atau citra perusahaan, tetapi juga merupakan strategi yang cerdas dan strategis untuk menciptakan organisasi yang lebih efektif, inovatif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang..

### **5. Micromanagement Kills Morale**

Praktik micromanagement atau pengawasan yang terlalu mendetail dan berlebihan dapat memiliki dampak yang merusak pada moral dan kesejahteraan karyawan. Micromanagement cenderung mengurangi rasa percaya diri dan kepercayaan karyawan karena membuat mereka merasa bahwa manajemen tidak mempercayai kemampuan atau keputusan mereka. Ini juga dapat menghambat kreativitas dan inovasi karena karyawan merasa tidak memiliki kebebasan untuk mencoba pendekatan baru atau mengambil risiko yang diperlukan untuk berkembang.

Selain itu, praktik *micromanagement* dapat menyebabkan frustrasi dan kekecewaan di antara karyawan yang berbakat, yang pada gilirannya dapat menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memberi kepercayaan.

Sebaliknya, memberikan karyawan kepercayaan dan otonomi yang cukup untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kreativitas mereka. Manajemen yang memberikan arahan yang jelas dan kemudian membiarkan karyawan mengelola tugas mereka sendiri dengan sedikit campur tangan akan lebih mendorong rasa tanggung jawab dan kemandirian.

Dengan demikian, perusahaan harus berupaya untuk menghindari praktik micromanagement dan mengembangkan budaya kerja yang didasarkan pada kepercayaan, otonomi, dan penghargaan terhadap karyawan. Ini akan membantu meningkatkan moral, retensi karyawan, dan kinerja keseluruhan organisasi..

### **6. Feedback is Often Ignored**

Meminta umpan balik dari karyawan tetapi tidak bertindak atasnya dapat mengurangi efektivitas proses umpan balik dan mempengaruhi keterlibatan karyawan secara negatif. Ketika karyawan merasa bahwa umpan balik mereka diabaikan atau tidak dihargai, mereka mungkin kehilangan motivasi untuk memberikan masukan di masa depan atau bahkan untuk berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan mereka.

Selain itu, gagal bertindak atas umpan balik yang diberikan dapat menyebabkan kesempatan untuk perbaikan yang terlewatkan. Umpan balik dari karyawan sering kali memberikan wawasan berharga tentang area-area di mana perbaikan atau perubahan diperlukan, baik dalam hal proses kerja maupun dalam hal budaya perusahaan. Jika umpan balik ini diabaikan, perusahaan mungkin melewatkan peluang untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi pengusaha dan manajemen untuk mengambil umpan balik karyawan dengan serius dan bertindak atasnya secara

tepat waktu. Ini bisa berarti mengimplementasikan perubahan berdasarkan umpan balik yang diterima, memberikan pengakuan kepada karyawan atas kontribusi mereka, atau bahkan hanya memberikan tanggapan yang jelas dan jujur tentang tindakan yang akan diambil sebagai hasil dari umpan balik tersebut.

Dengan memperlakukan umpan balik dengan serius dan bertindak atasnya, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang didasarkan pada keterbukaan, penghargaan, dan peningkatan terus-menerus. Hal ini dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, memperbaiki kinerja organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan efektif secara keseluruhan..

## **7. Company Culture Starts at the Top**

Budaya perusahaan tidak terbentuk secara acak, tetapi didorong oleh nilai-nilai dan perilaku yang ditunjukkan oleh para pemimpin. Kepemimpinan yang efektif dan berintegritas memainkan peran kunci dalam menetapkan dan mempertahankan budaya perusahaan yang sehat dan produktif.

Para pemimpin, baik itu CEO, manajer senior, atau supervisor langsung, menetapkan standar untuk perilaku dan komunikasi di tempat kerja. Jika para pemimpin menunjukkan sikap yang positif, mendukung, dan memimpin dengan contoh, ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan memotivasi.

Di sisi lain, kepemimpinan yang beracun atau tidak sehat dapat meracuni budaya perusahaan dan memiliki dampak negatif yang luas. Kepemimpinan yang beracun seringkali ditandai oleh perilaku yang tidak etis, kurangnya transparansi, kurangnya empati, dan bahkan pelecehan atau intimidasi terhadap karyawan. Ini dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional, penurunan motivasi, dan meningkatkan tingkat turnover di perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin untuk mengakui peran mereka dalam membentuk budaya perusahaan dan bertanggung jawab atas dampaknya. Mereka harus memperhatikan nilai-nilai yang mereka tunjukkan, cara mereka berkomunikasi, dan bagaimana mereka memperlakukan anggota tim mereka. Dengan menjadi teladan yang baik dan mempromosikan sikap yang positif dan mendukung, para pemimpin dapat membangun budaya perusahaan yang kuat, inklusif, dan berkelanjutan.

## **8. Ignoring Mental Health Costs Money**

Mengabaikan masalah kesehatan mental di antara karyawan tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memiliki konsekuensi yang signifikan bagi produktivitas dan keberlanjutan keuangan perusahaan.

Kesehatan mental yang buruk di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas karena karyawan mungkin kesulitan berkonsentrasi, membuat keputusan, atau menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu, masalah kesehatan mental dapat menyebabkan absensi yang lebih tinggi karena karyawan mungkin perlu waktu untuk pemulihan atau menghadiri janji medis terkait masalah tersebut.

Lebih jauh lagi, mengabaikan kesehatan mental karyawan dapat mengakibatkan biaya perawatan kesehatan yang lebih tinggi bagi perusahaan. Karyawan yang

mengalami masalah kesehatan mental cenderung memiliki tingkat penggunaan layanan kesehatan yang lebih tinggi, termasuk kunjungan ke dokter, terapi, atau bahkan rawat inap di rumah sakit. Biaya ini dapat meningkatkan beban finansial perusahaan dalam jangka panjang.

Oleh karena itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk mendukung kesehatan mental karyawan mereka. Ini termasuk menyediakan sumber daya dan program dukungan kesehatan mental, mempromosikan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kerja-hidup, dan mengurangi stigma terkait dengan masalah kesehatan mental. Dengan menginvestasikan dalam kesehatan mental karyawan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absensi, dan mengurangi biaya perawatan kesehatan dalam jangka panjang.

## **9. Promotions Aren't Always Merit-Based**

Ketika promosi didasarkan pada faktor-faktor seperti nepotisme atau favoritisme daripada kinerja dan kualifikasi yang sebenarnya, hal itu dapat merusak kepercayaan, menyebabkan kebencian, dan merendahkan semangat di antara karyawan yang berkinerja baik dan layak.

Nepotisme, yang merupakan praktik memberikan perlakuan istimewa atau kesempatan kepada anggota keluarga atau teman dekat, dan favoritisme, yang merupakan praktik memberikan perlakuan istimewa kepada seseorang karena hubungan pribadi atau preferensi subjektif, menghasilkan ketidakadilan di tempat kerja. Ini dapat membuat karyawan yang merasa mereka tidak mendapatkan pengakuan atau kesempatan yang seharusnya merasa frustrasi, tidak dihargai, dan merasa bahwa sistem tidak adil.

Selain itu, nepotisme dan favoritisme juga dapat merusak budaya kerja yang sehat dan kolaboratif. Ketika karyawan melihat bahwa promosi tidak didasarkan pada kinerja dan kualifikasi, tetapi pada hubungan pribadi atau preferensi subjektif, hal itu dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif.

Untuk mencegah dampak negatif dari nepotisme dan favoritisme, penting bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan dan prosedur yang transparan dan adil dalam proses promosi. Ini termasuk menetapkan kriteria yang jelas dan obyektif untuk promosi, melakukan evaluasi kinerja yang teratur, dan memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk kemajuan dalam karir mereka berdasarkan prestasi dan kompetensi. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun budaya kerja yang inklusif, adil, dan memotivasi yang mendorong kinerja tinggi dan loyalitas karyawan.

## **10. Remote Work Requires Trust**

Keberhasilan remote work (bekerja dari jarak jauh) sangat bergantung pada kepercayaan antara pengusaha dan karyawan. Jika pengusaha tidak percaya pada karyawan yang bekerja dari jarak jauh, hal itu dapat mengakibatkan berbagai masalah yang merugikan, termasuk pembatasan dalam memberikan fleksibilitas, peningkatan tingkat kontrol yang berlebihan, dan bahkan pengawasan yang terus-menerus.

Ketika karyawan merasa tidak dipercaya, mereka mungkin merasa tidak dihargai

atau diawasi secara berlebihan, yang dapat menyebabkan frustrasi dan penurunan motivasi. Selain itu, kurangnya kepercayaan dari pengusaha dapat menghambat produktivitas karena karyawan mungkin merasa terhalang dalam melakukan pekerjaan mereka dengan efektif.

Untuk sukses dalam remote work, penting bagi pengusaha untuk membangun kepercayaan dengan karyawan mereka. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi terbuka, memberikan fleksibilitas dan otonomi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, dan menetapkan tujuan yang jelas dan terukur. Selain itu, penting untuk memilih dan menggunakan alat kolaborasi yang tepat untuk memungkinkan komunikasi dan kerjasama yang efektif di antara tim yang bekerja dari jarak jauh.

Dengan membangun kepercayaan antara pengusaha dan karyawan, remote work dapat menjadi model yang sukses untuk organisasi, meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan keberhasilan keseluruhan perusahaan..

### **11. Perks Can't Mask Poor Management**

Meskipun tunjangan dan manfaat mewah bisa menjadi nilai tambah bagi karyawan, hal tersebut tidak akan mengatasi masalah manajemen yang buruk atau kurangnya penghargaan dari pimpinan. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak dihargai atau diperlakukan secara tidak adil oleh manajemen, maka tidak peduli seberapa banyak tunjangan atau manfaat yang ditawarkan, mereka mungkin tetap merasa tidak puas dan kurang termotivasi.

Manajemen yang buruk dapat mencakup berbagai masalah, seperti kurangnya komunikasi, kurangnya dukungan atau bimbingan, ketidakjelasan dalam pengambilan keputusan, atau bahkan perilaku yang tidak etis. Ini semua dapat mengurangi kepercayaan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan retensi karyawan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa manajemen mereka memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik, berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memperlakukan karyawan dengan adil dan menghargai kontribusi mereka. Tunjangan dan manfaat yang ditawarkan oleh perusahaan bisa menjadi nilai tambah yang bagus, tetapi mereka tidak akan menggantikan kebutuhan akan manajemen yang efektif dan budaya kerja yang positif.

### **12. High Turnover Reflects Poor Leadership**

Tingkat pergantian karyawan yang tinggi seringkali merupakan indikasi dari masalah yang mendasar dengan kepemimpinan, budaya perusahaan, atau kepuasan karyawan. Pergantian karyawan yang konstan dapat memiliki berbagai dampak negatif pada perusahaan, termasuk biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru, penurunan produktivitas karena kurva pembelajaran yang terus-menerus, dan bahkan penurunan moral di antara karyawan yang tetap.

### **13. Ignoring Workload Leads to Burnout**

Burnout sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, tekanan yang konstan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Ketika perusahaan mengabaikan beban kerja yang berat yang

ditanggung oleh karyawan, mereka berisiko mengalami burnout, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan masalah kesehatan mental dan fisik.

Selain itu, tingkat pergantian karyawan yang tinggi juga sering menunjukkan adanya masalah yang mendasar dengan kepemimpinan, budaya perusahaan, atau kepuasan karyawan. Karyawan yang merasa tidak dihargai, tidak didukung, atau tidak puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung mencari peluang di tempat lain. Ini bisa menjadi tanda bahwa ada masalah dengan manajemen atau budaya perusahaan yang perlu diatasi.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan beban kerja karyawan, menyediakan dukungan yang memadai, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan melakukan hal ini, perusahaan dapat mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kepuasan serta retensi karyawan..

#### **14. Ignoring Employee Well-Being is Costly**

Mengabaikan kesejahteraan karyawan memiliki konsekuensi keuangan yang signifikan bagi perusahaan. Jika kesejahteraan karyawan diabaikan, risiko cedera di tempat kerja dapat meningkat. Biaya yang terkait dengan cedera, termasuk biaya medis, kompensasi pekerja, dan hilangnya produktivitas, dapat menjadi beban finansial yang besar bagi perusahaan.

Stres kronis di tempat kerja dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, termasuk penyakit jantung, gangguan mental, dan gangguan sistem kekebalan tubuh. Biaya yang terkait dengan perawatan medis, absensi kerja, dan penurunan produktivitas sebagai akibat dari penyakit terkait stres dapat meningkatkan biaya kesehatan perusahaan.

Karyawan yang mengalami masalah kesehatan kronis akibat praktik kesehatan yang buruk, seperti kurangnya aktivitas fisik atau kebiasaan makan yang tidak sehat, cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih tinggi. Absensi karyawan dapat mengganggu produktivitas dan meningkatkan biaya penggantian tenaga kerja.

#### **15. Trust is Fragile**

Kepercayaan antara pengusaha dan karyawan adalah aset yang sangat berharga dalam lingkungan kerja. Namun, ketika kepercayaan tersebut terluka, memperbaikinya bisa menjadi tugas yang sulit dan memakan waktu. Ketika kepercayaan antara pengusaha dan karyawan terganggu, karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Mereka mungkin kehilangan semangat dan rasa keterlibatan dalam pekerjaan mereka, yang dapat mengganggu kinerja keseluruhan tim.

Kurangnya kepercayaan dapat mengganggu kolaborasi dan kerjasama di antara tim. Karyawan mungkin tidak merasa nyaman berbagi ide atau memberikan masukan, yang dapat menghambat proses kerja dan mengurangi produktivitas keseluruhan.

Karyawan yang kehilangan kepercayaan pada perusahaan atau manajemen cenderung mencari peluang di tempat lain. Ini dapat menyebabkan kehilangan bakat berharga dan meningkatkan tingkat turnover, yang pada gilirannya dapat mengganggu stabilitas dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.