

MENCIPTAKAN SUASANA SEJUK DAN MENYENANGKAN DI LINGKUNGAN PERUSAHAAN

Oleh

A. Solikhin

(Dosen pada Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta)

RINGKASAN

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berakibat pada produktivitas. Sikap karyawan yang suka melontarkan isu-isu tak bertanggung jawab juga akan menyebabkan suasana tidak menyenangkan. Yang paling menentukan suasana dalam perusahaan adalah para pimpinannya. Bila pimpinan terbiasa emosional maka anak buahnya akan terpengaruh dan ikut-ikutan emosional. Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks setia kita pada perusahaan, kejujuran disini saya batasi dalam hal paling utama, yaitu uang dan harta benda. Karena kalau semua dibahas, hasilnya akan sangat melebar kemana-mana, dan jawabannya juga sangat relatif. Sikap mental adalah konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi. Pelatihan berarti membantu orang memperoleh ketrampilan yang dihubungkan dengan kerja, ketrampilan yang membuat karyawan lebih produktif dalam kerjanya atau menyiapkan mereka untuk pekerjaan yang lebih sulit. Mempunyai rasa memiliki kata-kata ini sering diucapkan oleh pimpinan perusahaan, tanpa tahu bagaimana cara menumbuhkan rasa memiliki perusahaan, padahal kita sebagai karyawan sama sekali tidak memiliki saham perusahaan tempat kita bekerja. Ingat, *the most difficult thing is the simplest one*. Jadi konsep 5 P ini kelihatannya sederhana dan mudah, tetapi ternyata membutuhkan semangat dan tekad yang kuat dalam melaksanakannya. Dan saya akan katakan bahwa ujung-ujungnya, *good attitude makes value*. Sikap mental positif akan menghasilkan uang.

Kata kunci : strategi, suasana menyenangkan, dan perusahaan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mungkin semua pihak teringat bagaimana awal-awal kejatuhan pemerintahan Orde Baru atau bisa disebut 'Reformasi' pada saat itu terjadi kerusuhan dimana-mana. Bukan main semua orang dilanda stres, tegang, suasana kantor juga

demikian. Semua karyawan aktif mendengarkan radio, melihat televisi, baik yang pasang sentral oleh perusahaan atau radio mini yang mereka bawa. Pikiran tidak terpusat pada pekerjaan, tetapi terpusat pada berita atau informasi seputar kerusuhan, sebagai siap-siap, jika kerusuhan mendekati ke tempat kerja maka bisa diambil

langkah seribu, cepat-cepat lari meninggalkan tempat kerja.

Bisa dilihat, suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang akan berakibat pada produktivitas. Pada contoh suasana kerusuhan diatas, jangankan memikirkan produktivitas, masih mau tinggal ditempat kerja saja sudah untung. (Poerwopoespito dan Utomo : 2000).

Ada ilustrasi. Sebuah perusahaan mempunyai seorang pimpinan yang suka bersikap keras dan marah-marah, termasuk memarahi karyawannya. Bisa dikatakan, tidak ada hari tanpa kemarahan dan sikap keras sehingga karyawan menjadi stres. Dengan kemarahan dan sikap kerasnya itu, tanpa disadari karakter karyawan lambat laun ikut terpengaruh. Mereka menjadi ikut-ikutan mudah marah, mudah tersinggung, merasa tidak pernah membutuhkan bantuan orang lain. Bahkan bisa juga karyawati yang masih *single* pun menjadi kesulitan mencari jodoh karena wataknya menjadi keras. Pribadi yang pemarah, sensitif, mudah tersinggung, selalu menganggap orang lain salah, mudah curiga, sehingga sulit berhubungan baik dengan orang lain.

Sikap karyawan yang suka melontarkan isu-isu tak bertanggung jawab juga akan menyebabkan suasana tidak menyenangkan. Yang paling menentukan suasana dalam perusahaan adalah para pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut maka makin berpengaruhlah dia dalam menciptakan suasana di perusahaan. Ya, karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan kewenangan serta mempunyai anak buah. Bila pimpinan terbiasa emosional maka anak buah langsungnya akan terpengaruh dan ikut-ikutan emosional.

Secara umum masalah-masalah yang dapat menimbulkan suasana tidak menyenangkan adalah :

1. Sikap atau perilaku pimpinan yang emosional, *negative thinking*, selalu

melihat sisi negatif anak buah, marah-marah didepan umum.

2. Adanya friksi atau perpecahan di kalangan anak buah.
3. Saling menjegal diantara karyawan.
4. Saling iri hati terhadap kedudukan dan fasilitas karyawan lain.
5. Saling memanas-manasi, di antara karyawan (provokator) apalagi jika didukung oleh atasan.
6. Sikap yang membesar-besarkan masalah.
7. Hubungan antara karyawan dan manajemen yang kurang harmonis.
8. Perusahaan yang sedang dalam kesulitan keuangan.
9. Adanya klik-klikan, geng-gengan (kelompok eksklusif).
10. Mencari kambing hitam. (Poerwopoespito dan Utomo : 2000).

Kejujuran dan Sikap Mental

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks setia kita pada perusahaan, kejujuran disini saya batasi dalam hal paling utama, yaitu uang dan harta benda. Karena kalau semua dibahas, hasilnya akan sangat melebar kemana-mana, dan jawabannya juga sangat relatif.

Sikap adalah potensi pendorong yang ada dalam jiwa individu untuk bereaksi terhadap lingkungannya beserta segala hal yang ada dalam lingkungannya.

Mental adalah sistem nilai budaya, yaitu suatu rangkaian dari konsep abstrak yang hidup dalam pikiran sebagian besar dari warga suatu masyarakat mengenai apa yang harus dianggap penting dan berharga dalam hidupnya. Sikap mental adalah konsepsi perilaku jiwa seseorang dalam bereaksi atas dasar situasi yang mempengaruhi. (Koentjaraningrat : 1981).

Seorang karyawan keuangan mendapat kesempatan untuk melakukan korupsi (situasi yang mempengaruhinya adalah kesempatan korupsi), dan langsung melakukan tanpa pikir panjang maka oknum tersebut mempunyai sikap mental negatif-

tidak jujur' tetapi kalau masih berpikir-pikir, apakah akan melakukan atau tidak, itu baru sampai pada 'pemikiran.'

Perencanaan dan Pengembangan Karir

Pelatihan berarti membantu orang memperoleh keterampilan yang dihubungkan dengan kerja, keterampilan yang membuat karyawan lebih produktif dalam kerjanya atau menyiapkan mereka untuk pekerjaan yang lebih sulit. Mempelajari suatu keterampilan tanpa menerapkan pada pekerjaan berarti hanya memperoleh pengetahuan. (Tyssen : 2002).

Agar proses perencanaan dan pengembangan karir bisa berjalan dengan baik harus mengakui dimensi ganda berikut ini :

1. Sebagai insan seutuhnya dan berubah-ubah. Orang harus mendapat perhatian, yakni perkembangan diri, perkembangan karir dan perkembangan keluarga.
2. Jalan dan rangkaian karir serta interaksi kedua-duanya dalam jabatan dan dalam organisasi harus dianalisis dan di mengerti.
3. Ciri dan iklim organisasi harus dianalisis dan dimengerti dalam kaitannya dengan keberhasilan dan perkembangan karir.
4. Perubahan kemasyarakatan harus dimengerti dan tercermin dalam proses-proses pengembangan karir.

Lebih tepat dikatakan bahwa organisasi harus memberikan kepada individu : informasi tepat tentang kemungkinan jalan karir, umpan balik yang tepat mengenai perkiraan kemampuan mereka pada berbagai jalan karir, kesempatan-kesempatan untuk memperhitungkan diri sendiri dengan benar, imbalan-imbalan bagi pengembangan diri, serta kesempatan dan program pengembangan. (William H. Mobley: 1986).

Membahagiakan Lingkungan Kerja

Mutlak bagi kita untuk membahagiakan lingkungan kerja pada tempat kita bekerja.

Bagaimana caranya?, yaitu dengan menjaga keseimbangan lingkungan kerja kita. Bagaimana menjaga bentuk keseimbangannya? Salah satu bentuk menjaga keseimbangannya adalah dengan menjalankan konsep 5 P yaitu :

1. Pemilihan
Pemilihan atau pengelompokan barang dapat dilakukan sesuai dengan jenis, kualifikasi, atau kebutuhannya.
2. Penataan
Yaitu sederhana saja kita harus menentukan letak penyimpanan barang yang tepat, kemudian bagaimana cara menyimpannya. Penataan yang baik akan mempermudah dan mempercepat kita mengakses alat bantu dan prasarana lainnya dalam bekerja.
3. Pembersihan
Orang bijak mengatakan kalau ingin melihat kebersihan sebuah rumah, lihatlah kamar mandinya. Pepatah itu juga berlaku untuk kantor atau pabrik. Ingat kebersihan kamar kecil merupakan sarana promosi perusahaan.
4. Pemantapan
Langkah yang diperlukan juga sangat sederhana, yaitu lakukan dan lakukan terus langkah-langkah pemilihan, penataan, dan pembersihan sehingga terjadi kesinambungan dalam proses sikap kerja 5 P.
5. Pembiasaan
Setelah semuanya terpelihara, jangan lupa agar tindakan-tindakan yang baik bagi perusahaan ini dibiasakan. (Poerwopoespito dan Utomo : 2000).

Ingat, *the most difficult thing is the simplest one*. Jadi konsep 5 P ini kelihatannya sederhana dan mudah, tetapi ternyata membutuhkan semangat dan tekad yang kuat dalam melaksanakannya dan pada akhirnya *good attitude makes value*. Sikap mental positif akan menghasilkan uang.

Mempunyai Rasa Memiliki

Mempunyai rasa memiliki kata-kata ini sering diucapkan oleh pimpinan perusahaan, tanpa tahu bagaimana cara menumbuhkan rasa memiliki perusahaan, padahal kita sebagai karyawan sama sekali tidak memiliki saham perusahaan tempat kita bekerja.

Bagaimana sebenarnya cara memberi pengertian agar karyawan mau mempunyai rasa memiliki perusahaan?, apakah hanya cukup dengan meminta karyawan agar mau ikut memiliki perusahaan saja? Konsep bahwa "Perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat didalamnya merupakan anggota-anggotanya" harus senantiasa menjadi acuan dan dasar bagi setiap karyawan. *Sense of belonging* menjadi kunci kemajuan karyawan bagi perusahaan di mana ia bekerja.

Dalam ilustrasi ini, direksi perusahaan digambarkan sebagai kepala, divisi marketing sebagai tangan kanan, divisi keuangan sebagai tangan kiri, divisi personalia sebagai bahu kanan dan kiri, divisi litbang sebagai perut, dan seterusnya. Semua divisi ini saling berhubungan dan saling menunjang. Persis seperti sistem tubuh manusia dimana salah satu badan yang sakit yang lain ikut merasakan sakitnya. Begitu juga kalau sebuah divisi dalam perusahaan sakit atau tidak bisa berfungsi sebagaimana mestinya maka seluruh bagian perusahaan akan merasakan sakit juga.

Bentuk konkret dari rasa memiliki perusahaan adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan dan peduli terhadap ketidaknormalan. Menjaga dan merawat aset perusahaan dimaksudkan untuk merawat dan menjaga aset perusahaan seperti kita merawat aset pribadi. (Poerwopoespito & Utomo : 2000).

PENUTUP

Dari uraian tersebut diatas dapat dikatakan bahwa, kejujuran dan keterbukaan

mutlak diterapkan dalam perencanaan dan pengembangan karir.

Pelatihan agar diutamakan untuk membantu para karyawan menjadi terampil yang dihubungkan dengan kerja, keterampilan yang membuat karyawan lebih produktif dalam kerjanya atau menyiapkan mereka untuk pekerjaan yang lebih sulit.

Cara memberi pengertian agar karyawan mau mempunyai rasa memiliki perusahaan?, apakah hanya cukup dengan meminta karyawan agar mau ikut memiliki perusahaan saja?.

The most difficult thing is the simplest one. Jadi konsep 5 P ini kelihatannya sederhana dan mudah, tetapi ternyata membutuhkan semangat dan tekad yang kuat dalam melaksanakannya. Dan dapat dikatakan bahwa pada akhirnya, *good attitude makes value.* Sikap mental positif akan menghasilkan uang.

DAFTAR PUSTAKA

- Koentjaraningrat. *Manusia dan Kebudayaan Indonesia.* Jakarta : PT. Gramedia.
- Morgan. *Strategi Inovasi Sumber Daya Manusia.* Mengubah kreatifitas individu menjadi inovasi organisasi. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Poerwopoespito dan Utomo. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi melalui Pengembangan Sikap Mental.* Jakarta : PT.Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Theodore G. Tyssen. *Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula.* Jakarta: Penerbit Arcan.
- William H. Mobley. *Pergantian Karyawan. Sebab Akibat dan Pengendaliannya.* Jakarta: PT. Gramedia.