



Menggunakan Umpan Balik Positif untuk Membuat Perubahan

Seringkali, saat Anda baru saja memulai perusahaan, Anda dikecewakan dengan kinerja dari beberapa karyawan Anda. Anda pun menjadi khawatir pelanggan Anda akan melihat bahwa tim Anda mengalami kemunduran. Terlepas dari usaha Anda memberi tahu karyawan Anda apa yang harus dilakukan bagi setiap pekerjaan, mereka selalu melakukan kesalahan. Hal ini tentu saja dapat membuat Anda frustrasi karena mereka tidak mampu membuat perubahan, sehingga seringkali Anda mengambil alih pekerjaan mereka dan mengakibatkan Anda menjadi lebih repot.

Daripada mengkritik, yang akan melukai harga diri dan menimbulkan kekesalan, cobalah menggunakan umpan balik positif untuk hal-hal yang telah dilakukan pegawai Anda dengan baik sehingga menciptakan sebuah perubahan. Kekecewaan yang disebabkan karena kritikan dapat menurunkan kepercayaan diri pegawai, dan tidak akan memperbaiki situasi yang tidak menyenangkan. Kritik tajam dan cercaan secara terus-menerus akan berakhir dengan kesia-siaan.

Cobalah beberapa tips mudah berikut ini untuk dapat mengubah perusahaan Anda menjadi lebih baik.

1. Terkadang hal yang paling sulit dilakukan adalah berhenti melakukan semua hal sendiri dan mulai memimpin orang lain bekerja untuk kita. Secara konsisten, perhatikan kinerja pegawai Anda, tetapi daripada menunjukkan ketidaksetujuan Anda, bimbinglah mereka untuk dapat meningkatkan diri.

Lalu tunjukkan pada pegawai Anda bahwa Anda sebenarnya percaya bahwa mereka mampu melakukan apa yang Anda ingin mereka lakukan.

2. Jangan lupa untuk memberikan pujian, umpan balik positif dan rayakan keberhasilan yang dicapai. Sikap profesional sekecil apapun yang bagus dari pegawai Anda patut mendapatkan perhatian Anda sama besarnya dengan sikap buruk mereka. Kedua kasus ini dapat menyediakan kesempatan yang sama banyaknya untuk mempercepat perkembangan perusahaan Anda.



DALE CARNEGIE TRAINING®

It's time to get human again with Dale Carnegie Training®
The original and still the best resource
for developing the people side of business.

Dengan berkonsentrasi pada kritik untuk meningkatkan kinerja perusahaan Anda, akan memberikan sedikit cerita kesuksesan dan meningkatkan penolakan.

Menunjukkan penghargaan pada diri seseorang sebenarnya jauh lebih mudah daripada mencoba membimbing orang untuk berubah. Orang ingin dihargai untuk hal baik yang sudah mereka lakukan. Umpan balik positif dan penghargaan tidak hanya akan meningkatkan ikatan antara Anda dan pegawai Anda, tetapi juga antara pegawai Anda dan pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Berikan dukungan pada mereka dan berterimakasihlah untuk semua usaha yang mereka berikan.

3. Ketika kita berurusan dengan orang lain, ingatlah selalu bahwa kita tidak berurusan dengan makhluk yang logis. Kita berhubungan dengan makhluk yang penuh emosi, makhluk yang memiliki prasangka dan termotivasi oleh harga diri dan rasa bangga. Apa yang dapat menginspirasi Anda untuk melakukan pekerjaan terbaik Anda? Sudahkah Anda memikirkan hal-hal apa yang mungkin dapat menjadi motivasi bagi pegawai Anda dalam bekerja? Meskipun hal-hal ini bisa saja berbeda pada setiap orang, tetapi dorongan profesional memiliki hal mendasar yang dapat diikatkan pada semua orang. Temukanlah persamaan hal-hal mendasar Anda, dan gunakanlah pengetahuan ini untuk menginspirasi orang lain untuk bekerja sama, daripada memerintahkan mereka untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Jika Anda memang harus mengkritik, pastikan bahwa kritik Anda membangun. Daripada menyalahkan, cobalah untuk mengerti kenapa pegawai Anda tidak melakukan yang Anda harapkan dari mereka. Apakah mereka benar-benar mengerti tujuan yang Anda coba beritahukan pada mereka? Pikirkanlah masalah-masalah yang mungkin dimiliki oleh pegawai Anda. Cobalah menunjukkan sikap simpati, toleransi dan juga kebaikan hati. "Seseorang yang hebat menunjukkan kebesarannya," menurut Carlyle, "dengan cara ia memperlakukan orang-orang kecil."
