



Kekuatan Apresiasi:

Membuka Potensi Sumber Daya Manusia

di Organisasi



Dr. Febrianty, SE, M.Si.
Dr. (Cand) Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand) Muhammad, S.Kom., MM.

**Kekuatan Apresiasi Membuka
Potensi Sumber Daya Manusia
di Organisasi**

Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi

Dr. Febrianty, SE, M.Si.
Dr. (Cand) Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand) Muhammad, S.Kom., MM.



Kekuatan Apresiasi: Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi

Penulis:

Dr. Febrianty, SE, M.Si.
Dr. (Cand) Divianto, S.E., MM.
Dr. (Cand) Muhammad, S.Kom., MM.

Editor :

Dr. Febrianty, SE, M.Si

Perancang Sampul :

Jenri Ambarita, M.Pd.K.

Layouter :

Rizki Amalia, A.Md, Ak.

Cover:

Rusli

Cetakan Pertama : Juni 2023

Hak Cipta 2022, pada Penulis. Diterbitkan pertama kali oleh:

Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia

ANGGOTA IKAPI JAWA BARAT

Pondok Karisma Residence Jalan Raflesia VI D.151
Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya – 085223186009

Website : www.rcipress.rcipublisher.org

E-mail : rumahcemerlangindonesia@gmail.com

Copyright © 2023 by Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia
All Right Reserved

- Cet. I – : Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2023
; 15,5 x 23 cm

ISBN : 978-623-448-544-8 -

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak buku ini dalam bentuk dan dengan
cara apapun tanpa izin tertulis dari penulis dan penerbit

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang
Hak Cipta Pasal 72

Undang-undang No.19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta
Pasal 72

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling sedikit 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta terkait sebagai dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)

QUOTES FEBRIANTY MENGENAI APRESIASI

1. "When you undermine your team in front of others, from that moment onwards, all other forms of appreciation become useless."
2. "Never say that employees work just to be paid, for fundamentally you fail to understand that humans are beings with dignity and worth."
3. "If your past has been difficult, appreciate your future and the people who will help you create it."
4. "Someone can become much stronger than you think when they receive your appreciation; that's when you don't need many motivators."
5. "When you look down upon your team, you're actually not appreciating yourself as their leader."
6. "When appreciation becomes difficult, that's where the arrogance of leaders and megalomania emerge."
7. "Appreciation is not about comparing one with another, but about valuing achievements that motivate and inspire others."
8. "When one person is appreciated well, congratulations, you will gain a loyal army."
9. "When your mouth speaks appreciation while your eyes look down upon others, your appreciation becomes meaningless."
10. "Never confuse appreciation with flattery, for they are two different things."

QUOTES BEBERAPA TOKOH DUNIA MENGENAI APRESIASI :

"Appreciation is a wonderful thing. It makes what is excellent in others belong to us as well." - Voltaire

"Feeling gratitude and not expressing it is like wrapping a present and not giving it." - William Arthur Ward

"The roots of all goodness lie in the soil of appreciation for goodness." - Dalai Lama

"Appreciation can make a day, even change a life. Your willingness to put it into words is all that is necessary." - Margaret Cousins

"Appreciation is a currency that we can mint for ourselves, and spend without fear of bankruptcy." - Fred De Witt Van Amburgh

"Appreciation is the key to unlocking the unlimited potential within an individual. To appreciate something is to acknowledge its value." - Maxime Lagacé

"We often feel underappreciated, yet giving simple appreciation to others can have a tremendous impact." - Leo Buscaglia

"When someone does something good, show appreciation. Don't keep your words of gratitude to yourself." - Dalai Lama

"Appreciation is the only universal currency desired by all human beings." - William James

"When we give appreciation, we open the door to miracles that can change someone's life." - Steve Maraboli

"Appreciation is priceless nourishment for the human soul. Those who feel appreciated are inspired to do extraordinary things." - Charles Schwab

"We never know how strong our words of appreciation can be. One word can build someone up, and one word can also tear them down. Choose your words wisely." - Zig Ziglar

"Appreciation is not a duty, but an attitude. Showing appreciation is not an obligation, but a choice." - Gary Chapman

"Appreciation is the language of love. When we appreciate others, we convey the message that they are important and meaningful." - Louise Hay

"When you give appreciation to others, you not only bring happiness to them but also enrich yourself." - Ralph Waldo Emerson

"Appreciation is the highest form of prayer, for it acknowledges the presence of good wherever you shine the light of your thankful thoughts." - Alan Cohen

"Silent gratitude isn't very much to anyone." - Gertrude Stein

"Gratitude is the fairest blossom that springs from the soul." - Henry Ward Beecher

"Appreciation is the purest, simplest form of love. Thank you for being you." - Beau Taplin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah semata yang telah memberikan sekian banyak nikmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis tidak mampu untuk menghitungnya. Atas berkat nikmat dan karunia tersebut, penulis dapat menyelesaikan penulisan sebuah buku dengan judul “Kekuatan Apresiasi: Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi”.

Penulis menyadari bahwa buku ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik membangun akan diterima dengan tangan terbuka. Akhir kata, penulis berharap semoga buku ini dapat menjadi sebuah sumbangan yang berarti bagi ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Palembang, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

QUOTES FEBRIANTY MENGENAI APRESIASI	
QUOTES BEBERAPA TOKOH DUNIA MENGENAI APRESIASI	
KATA PENGANTAR	I
DAFTAR ISI	II
DAFTAR GAMBAR	V
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Pentingnya Apresiasi Dalam Organisasi	1
B. Tujuan dan Ruang Lingkup Buku Ini	6
C. Rangkuman Konten Buku	8
BAB II MENGENAL APRESIASI	11
A. Definisi Apresiasi dan Peranannya dalam Pengelolaan SDM	11
B. Dimensi dan Elemen Apresiasi yang Efektif	16
C. Dampak Positif Apresiasi terhadap Karyawan dan Organisasi	18
BAB III MEMBANGUN BUDAYA APRESIASI	21
A. Memahami Pentingnya Budaya Apresiasi dalam Organisasi	21
B. Langkah-Langkah untuk Membangun Budaya Apresiasi yang Kuat	23
C. Membantu Pemimpin dan Manajer dalam Mempraktikkan Apresiasi	27
BAB IV APRESIASI DAN KINERJA KARYAWAN	31
A. Hubungan Antara Apresiasi dan Motivasi Karyawan	31
B. Dampak Apresiasi terhadap Kinerja Individual dan Tim	34
C. Strategi Apresiasi untuk Meningkatkan Produktivitas dan Kualitas Kerja	36

BAB V APRESIASI SEBAGAI ALAT PENGEMBANGAN KARIR	40
A. Bagaimana Apresiasi dapat Menjadi Pendorong Pengembangan Karir Karyawan	40
B. Menerapkan Apresiasi dalam Program Pengembangan Karyawan	41
C. Studi Kasus: Keberhasilan Pengembangan Karir Melalui Apresiasi	45
BAB VI APRESIASI DAN RETENSI KARYAWAN	52
A. Peran Apresiasi dalam Mempertahankan Karyawan Berbakat	52
B. Membangun Hubungan yang Kuat antara Apresiasi dan Loyalitas	55
C. Strategi Apresiasi untuk Meningkatkan Retensi Karyawan	59
BAB VII APRESIASI DAN PEMIMPIN YANG BERPENGARUH	66
A. Bagaimana Pemimpin yang Mengapresiasi dapat Mempengaruhi Budaya Organisasi	66
B. Keterampilan dan Praktik Kepemimpinan yang Mempromosikan Apresiasi	71
C. Studi Kasus: Keberhasilan Organisasi dengan Pemimpin yang Mengapresiasi	74
BAB VIII MENERAPKAN PROGRAM APRESIASI YANG EFEKTIF	79
A. Langkah-Langkah untuk Merancang dan Melaksanakan Program Apresiasi yang Berhasil	79
B. Membuat Sistem Pengakuan dan Penghargaan yang Relevan dan Berkelanjutan	83
C. Evaluasi dan Peningkatan Program Apresiasi	87

BAB IX MASA DEPAN APRESIASI DALAM ORGANISASI	91
A. Trend dan Inovasi Terkini dalam Praktik Apresiasi	91
B. Mengatasi Tantangan dan Hambatan dalam Mengimplementasikan Apresiasi	97
C. Visi dan Harapan untuk Masa Depan Apresiasi di Organisasi	102
BAB X KESIMPULAN	106
A. Poin Penting yang Diambil dari Isi Buku ini	106
B. Menyimpulkan Manfaat dan Potensi Apresiasi dalam Organisasi	111
C. Ajakan untuk Mengimplementasikan Apresiasi sebagai Bagian dari Budaya Organisasi	114
DAFTAR PUSTAKA	117
GLOSARIUM	118
PROFIL PENULIS	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Apresiasi Kinerja Karyawan	12
Gambar 2 Adobe Systems	48
Gambar 3 Hilton Worldwide	49
Gambar 4 LinkedIn	50
Gambar 5 Toyota Motor Corporation	51
Gambar 6 Satya Nadella (Microsoft)	68
Gambar 7 Mary Barra (General Motors)	69
Gambar 8 Tony Hsieh (Zappos)	70
Gambar 9 Sundar Pichai, CEO Google	77
Gambar 10 Marc Benioff, Salesforce	77
Gambar 11 Rose Marcario, Patagonia	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pentingnya Apresiasi Dalam Organisasi

Pemberian penghargaan dalam organisasi memiliki pentingnya sendiri, yaitu menciptakan suasana yang nyaman dan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar tetap bertahan dalam organisasi dan tidak memutuskan untuk keluar. Menurut Wibowo (2014), sistem penghargaan yang baik akan memperkuat pertumbuhan individu, mengembangkan bakat, dan mempertahankan orang-orang yang berpotensi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam suatu perusahaan, dan memiliki peran integral dalam faktor-faktor produksi. Penting untuk memberikan perhatian, penanganan, dan perlakuan khusus terhadap sumber daya manusia karena sifatnya yang kompleks. Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam keseluruhan organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi bergantung pada perilaku para karyawan. Karyawanlah yang membentuk struktur organisasi dan memanfaatkan teknologi. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya seperti modal, metode, dan mesin, namun hasil yang optimal tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal.

Mengingat persaingan yang ketat dalam dunia bisnis dan kondisi ekonomi yang semakin sulit, hampir semua perusahaan harus berupaya keras agar tetap eksis dan dapat mengoptimalkan keuntungan. Untuk itu, setiap organisasi dituntut memiliki keunggulan kompetitif agar tidak tertinggal. Salah satu cara untuk mencapai keunggulan kompetitif adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Terkadang, para atasan atau manajer hanya memperhatikan kinerja karyawan saat terjadi masalah. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih efisien, sehingga diperlukan karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi.

Menciptakan kinerja yang tinggi tidaklah mudah karena kinerja karyawan tidak hanya terjadi secara kebetulan, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk mencapai kinerja yang baik, rencana kerja harus dilaksanakan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada setiap karyawan dalam organisasi. Kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan penggunaan waktu dengan efektif.

Menciptakan kinerja karyawan yang baik sangat sulit. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengkaji berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, perusahaan diharapkan dapat menganalisis penyebab rendahnya kinerja karyawan dan terus meningkatkannya melalui tindakan konkret. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan karyawan, motivasi karyawan, budaya organisasi, kepemimpinan, penilaian prestasi kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kemampuan kerja karyawan meliputi kemampuan kerja intelektual dan kemampuan kerja fisik. Kemampuan kerja intelektual mencakup kemampuan untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan yang melibatkan kegiatan mental, sedangkan kemampuan kerja fisik mencakup kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang

membutuhkan stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik fisik lainnya, yang bisa menjadi bakat bawaan atau dipelajari. Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang dimilikinya. Banyak perusahaan yang merekrut karyawan tanpa memperhatikan kemampuan kerja yang optimal. Padahal, jika seorang karyawan memiliki kemampuan kerja yang kurang baik, baik secara intelektual maupun fisik, kinerjanya akan rendah karena ia tidak dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan sukses.

Motivasi dapat dijelaskan secara sederhana sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bekerja atau berkegiatan semaksimal mungkin. Peran motivasi adalah untuk meningkatkan hasrat dan keinginan tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang selalu terkait dengan upaya untuk memotivasinya. Saat ini, banyak karyawan mengalami motivasi rendah karena kurangnya penghargaan terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan atau lembaga sebaiknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dan gaji atau upah yang memadai bagi karyawan akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang tinggi.

Salah satu faktor yang dianggap sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi dikenal luas sebagai dasar sistem dan kegiatan manajemen dalam setiap organisasi. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai bersama dan norma perilaku yang dipercaya dan diadopsi oleh anggota organisasi. Nilai-nilai dan norma perilaku tersebut mempengaruhi pendekatan yang digunakan oleh anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mengatasi masalah yang

dihadapi. Budaya dapat menjadi stabil seiring waktu, tetapi budaya tidak pernah statis. Krisis kadang-kadang memaksa kelompok untuk mengevaluasi kembali nilai-nilai atau kebiasaan mereka. Perubahan dalam anggota inti, kedatangan karyawan baru yang cepat, diversifikasi usaha, dan ekspansi geografis dapat mengubah budaya. Ketika budaya organisasi tidak baik, hal ini dapat menyebabkan ketimpangan sosial di dalam perusahaan dan membawa konsekuensi buruk karena tidak sejalan dengan tujuan organisasi. Hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang dipimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Kinerja karyawan dikaitkan dengan kultur masyarakat Indonesia, dari berbagai pengamatan yang ada di berbagai organisasi kerja, menunjukkan kecenderungan bahwa sebagian besar karyawan akan rajin bekerja jika pemimpin melihat karyawan bekerja dan hal sebaliknya terjadi, jika pemimpin tidak melihat karyawan bekerja, atau tidak ada di tempat kerja maka kinerja yang ditunjukkan karyawan cenderung kurang produktif, dan hasilnya kurang maksimal atau kurang optimal. Karyawan juga akan bekerja dengan giat dan rajin apabila dia merasa bahwa usaha yang dilakukannya ini dihargai oleh pimpinannya. Karyawan akan merasa tidak termotivasi kerja apabila pekerjaan yang telah dilakukannya sama sekali tidak dihargai oleh pimpinannya. Keadaan tersebut dapat dijadikan paradigma empirik bahwa kinerja karyawan terkait erat dengan pemimpin atau

kepemimpinan di suatu organisasi kerja, baik pemerintah maupun swasta.

Penilaian prestasi kerja adalah faktor kunci dalam pengembangan organisasi secara efektif dan efisien, karena melalui kebijakan atau program yang lebih baik terhadap sumber daya manusia dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja individu memiliki manfaat penting dalam pertumbuhan keseluruhan organisasi, karena melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang kinerja karyawan.

Meskipun kita memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja melalui penilaian prestasi kerja, masih terdapat beberapa kendala. Banyak pengelola penilaian prestasi kerja (seperti departemen sumber daya manusia atau personalia) yang belum siap, karena banyak karyawan yang tidak memenuhi standar penilaian tersebut. Sebagai akibatnya, penilaian prestasi kerja belum dianggap penting. Pandangan ini diperkuat oleh sistem penilaian prestasi kerja yang kurang terstruktur, yang mengakibatkan hasil penilaian tidak dijadikan pertimbangan dalam proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya, seperti perencanaan karir, pendidikan dan pelatihan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.

Selain itu, terdapat kelemahan dalam penilaian prestasi kerja yang ada saat ini. Poin penilaian yang bersifat subjektif, penilaian yang dilakukan hanya satu kali dalam setahun pada periode yang sama dapat menyebabkan bias, dan banyak organisasi yang tidak memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas sehingga sulit dalam membuat penilaian prestasi kerja. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Salah satu faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku kewargaan organisasi

(*Organizational Citizenship Behavior*). Perilaku ini mencakup tindakan sukarela karyawan dalam membantu organisasi, seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik, melindungi properti perusahaan, menghormati peraturan, dan bersikap toleran dalam situasi yang tidak ideal. Perilaku OCB ini dapat memperbaiki dan meningkatkan konteks sosial dan psikologis organisasi.

Namun, saat ini banyak karyawan hanya fokus pada perilaku dalam peran mereka (*in-role behavior*), yang melibatkan melakukan tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan dengan harapan imbalan. Seharusnya, karyawan juga melibatkan perilaku di luar tugas (*extra-role behavior* atau OCB), yang melibatkan kontribusi sukarela karena rasa kewarganegaraan dalam organisasi dan kepuasan pribadi dari kontribusi yang lebih besar daripada tuntutan peran kerja. Jika karyawan menerapkan perilaku ini, hal ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja mereka dalam organisasi, karena mereka secara tidak langsung berperan dalam kemajuan organisasi.

Memberikan apresiasi adalah tindakan sederhana yang tidak membutuhkan banyak waktu. Siapa pun, dari berbagai tingkatan, dapat memberikannya. Apresiasi atau penghargaan tidak hanya terkait dengan uang. Tindakan tersebut bisa berupa ungkapan positif atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan tertentu.

B. Tujuan dan Ruang Lingkup Buku Ini

Kemampuan untuk menghargai sangatlah penting bagi seorang pemimpin, terutama jika ia memimpin sebuah tim dengan tugas-tugas yang berbeda. Tidak hanya dengan kata-kata yang manis, tetapi juga melalui tindakan nyata.

Meskipun mungkin dianggap remeh, memberikan apresiasi kepada para karyawan memiliki tujuan yang penting. Berikut adalah beberapa tujuan pentingnya apresiasi yang efektif:

1. Apresiasi dapat menjadi faktor pendorong: Seorang karyawan membutuhkan motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun dari orang lain. Pimpinan atau atasan memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Dengan memberikan apresiasi melalui ucapan, hadiah, atau tindakan lainnya, hal ini dapat sangat membantu karyawan dalam memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
2. Membangun lingkungan kerja yang baik dengan membuat karyawan merasa dihargai: Setiap orang merasa senang ketika merasa dihargai. Ketika karyawan merasa bahwa kinerjanya dihargai oleh rekan kerja dan atasan, mereka akan bekerja dengan semangat dan tidak asal-asalan.
3. Sebagai bentuk terima kasih: Apresiasi merupakan bentuk terima kasih. Sebagai seorang pemimpin, tidak ada salahnya untuk memberikan apresiasi kepada karyawan. Tanpa mereka, kemajuan perusahaan Anda mungkin tidak akan tercapai.
4. Apresiasi tidak akan mengurangi wibawa seorang pemimpin: Beberapa pemimpin mungkin khawatir bahwa memberikan apresiasi akan mengurangi wibawa mereka di hadapan karyawan. Namun, seorang pemimpin yang baik selalu memberikan yang terbaik untuk karyawan, termasuk memberikan apresiasi.
5. Apresiasi membuat seorang pemimpin menjadi pemimpin sejati: Pemimpin sejati adalah mereka yang memberikan apresiasi dan pujian atas kerja keras dan kecerdasan karyawan yang bekerja dengan baik.

Pemimpin sejati tidak pernah memandang bawahannya sebagai orang yang harus ditekan tanpa mendapatkan apresiasi.

6. Memberikan apresiasi memiliki fungsi dan tujuan sebagai berikut:
 - a. Meningkatkan kepedulian terhadap karya dan penciptanya, sehingga orang yang menerima apresiasi merasa dihargai dan tetap termotivasi untuk berkarya.
 - b. Menjadi sarana untuk melakukan evaluasi, interpretasi, dan edukasi.
 - c. Menunjukkan simpati dan empati terhadap karyawan.
 - d. Membantu pengembangan kemampuan dalam berbagai aspek kehidupan.
 - e. Membantu meningkatkan rasa percaya diri bagi orang yang menerima apresiasi dan memberikan motivasi untuk menjadi lebih baik di masa depan.

C. Rangkuman Konten Buku

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dan tak terpisahkan dalam sebuah organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. SDM merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai perencana dan pelaksana, bertindak sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pengelolaan SDM ini untuk diperhatikan dengan baik, baik dalam hal ketersediaan maupun kompetensi/kemampuannya.

Ketersediaan SDM sangat penting karena dipercaya bahwa terdapat rasio tertentu yang menjadi pedoman dalam menyelesaikan suatu kegiatan atau pekerjaan. Jumlah SDM yang tepat berperan penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan. Ketidaktepatan dalam

penyediaan SDM dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak efisien dan efektif.

Kompetensi/kemampuan SDM juga sangat penting dalam mendukung pencapaian dan tujuan organisasi. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat, organisasi tidak dapat lagi berdiam diri karena pasti akan tertinggal oleh zaman. Saat ini, setiap individu atau organisasi harus aktif mengikuti perkembangan di berbagai bidang. Ketersediaan SDM yang memiliki kemampuan tinggi menjadi sangat diperlukan dalam era pelayanan satu sentuhan (one touch one service). Kemampuan ini perlu dikelola dengan baik, konsisten, dan terus-menerus.

Memberikan apresiasi berupa pujian dapat menjadi motivasi di lingkungan kerja. Selain itu, memberikan apresiasi juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif. Jika selama ini umpan balik sering kali dianggap hanya sebagai kritik, anggapan tersebut tidak sepenuhnya benar. Karyawan senang merasa diapresiasi, dan dengan cara ini mereka cenderung menjadi lebih loyal terhadap perusahaan. Akibatnya, tingkat pergantian karyawan (turnover) juga dapat ditekan. Apresiasi dapat diberikan melalui pujian informal hingga penghargaan berupa piagam, piala, atau keuntungan lainnya.

Beberapa waktu yang tepat untuk memberikan apresiasi antara lain:

- a. Ketika karyawan telah mencapai hasil yang melebihi harapan
- b. Berhasil menemukan solusi untuk masalah yang memakan tenaga dan biaya
- c. Perbaikan kinerja yang terlihat
- d. Menambah nilai positif bagi perusahaan
- e. Membantu rekan kerja dalam menyelesaikan masalah

Berikut ini beberapa tips penting dalam menyampaikan apresiasi:

- Sampaikan apresiasi secara terbuka, misalnya dalam pertemuan tim mingguan
- Sebutkan secara spesifik perilaku atau hasil yang diapresiasi
- Sampaikan dengan tulus
- Hindari mengulang pujian yang sama dan hanya kepada satu orang yang sama.

BAB II

MENGENAL APRESIASI

A. Definisi Apresiasi dan Peranannya dalam Pengelolaan SDM

Dari segi etimologi, apresiasi memiliki akar kata dalam bahasa Latin, yaitu "apresiare" yang berarti penghargaan. Dalam bahasa Inggris, istilah "appreciation" memiliki arti menyadari, memahami, menghargai, dan menilai. Secara terminologi, apresiasi merujuk pada proses penilaian yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu untuk ditujukan kepada orang lain

Menurut definisi yang terdapat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), apresiasi adalah bentuk kesadaran akan nilai seni dan budaya. Apresiasi merupakan bagian dari penilaian atau penghargaan terhadap sesuatu. Selain itu, apresiasi juga dapat merujuk pada kenaikan nilai suatu barang karena adanya peningkatan harga pasar dan permintaan atas barang tersebut.

Dalam konteks yang disebutkan di atas, apresiasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan dan penilaian terhadap sesuatu untuk mengekspresikan perasaan puas. Oleh para penggemar karya seni, fungsi apresiasi adalah menciptakan perasaan puas, kekecewaan, atau tidak menimbulkan perasaan apa pun. Apresiasi juga berperan sebagai sarana penilaian, pengalaman, empati, hiburan, edukasi, serta pengembangan kemampuan manusia dalam berbagai hal.



Sumber : <https://www.kantorkita.co.id/blog/apresiasi-kerja-manfaat-dan-pentingnya-untuk-karyawan/>

Gambar 2.1 Gambar 1 Apresiasi Kinerja Karyawan

Menurut Aminuddin (2002), apresiasi adalah pengenalan melalui perasaan atau kepekaan batin dan pemahaman, pengakuan terhadap nilai-nilai keindahan yang diriwayatkan oleh pengarang. Menurut Zakaria (2004), apresiasi adalah respon yang diberikan seseorang secara matang dan penuh dengan intisari yang dihasilkan dari pemahaman yang kritis terhadap nilai yang tinggi yang disebabkan oleh jiwa yang berkembang.

Berikut adalah tingkatan dalam memberikan apresiasi:

1. Tingkat Empatik

Pada tingkat ini, apresiasi melibatkan pikiran dan perasaan. Ini mencakup tangkapan indrawi atau persepsi yang melibatkan indera.

2. Tingkat Estetis

Tingkat estetis berkaitan dengan penghakiman terhadap keindahan. Apresiasi seni pada tingkat ini melibatkan pengamatan dan penghayatan terhadap sebuah karya seni.

3. Tingkat Apresiasi Kritik

Tingkat ini melibatkan apresiasi dalam bentuk klasifikasi, deskripsi, penjelasan, analisis, dan evaluasi suatu hal untuk mencapai kesimpulan.

Keberadaan karyawan yang loyal dan berprestasi sangat mendukung kemajuan perusahaan. Seperti halnya aset berharga, karyawan yang unggul perlu diberikan perlakuan khusus agar karyawan lain terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Perlakuan khusus ini dapat berupa pemberian penghargaan atau reward kepada karyawan yang loyal atau berprestasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Penghargaan ini adalah bentuk apresiasi dari perusahaan dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan lain agar juga dapat mencapai kesuksesan. Dengan adanya persaingan sehat, lingkungan kerja akan lebih kompetitif dan produktif.

Apresiasi merupakan suatu bentuk atau proses untuk melihat, menilai, dan menghargai suatu karya. Dalam konteks lingkungan kerja, apresiasi dapat diwujudkan sebagai penghargaan terhadap karyawan atas kinerjanya. Terdapat banyak manfaat apresiasi dalam mendukung perkembangan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Beberapa manfaat tersebut antara lain:

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Apresiasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa kerja keras mereka dihargai, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan diakui. Hal ini akan memberikan motivasi kepada mereka untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Menunjukkan bahwa pendapat dan ide karyawan

dihargai akan mendorong pemikiran kreatif dan ide-ide baru. Selain meningkatkan kinerja individu, hal ini juga berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat mendorong kesuksesan perusahaan di pasar.

2. Membuat Karyawan Lebih Setia

Studi menunjukkan bahwa kurangnya apresiasi di lingkungan kerja menjadi alasan 66% karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain meningkatkan produktivitas, memberikan apresiasi di lingkungan kerja juga dapat meningkatkan keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga berdampak pada loyalitas karyawan.

3. Mencegah Burnout

Salah satu manfaat apresiasi adalah mencegah burnout. Ketika karyawan merasa dihargai atas apa yang mereka lakukan, apresiasi membantu mereka mengelola stres yang muncul dalam pekerjaan mereka. Apresiasi di lingkungan kerja dapat mengurangi depresi dan emosi negatif lainnya, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Memberikan apresiasi adalah tindakan sederhana yang tidak membutuhkan banyak waktu. Siapa pun, tanpa memandang posisi, dapat memberikannya. Apresiasi dapat ditujukan kepada karyawan, rekan kerja, atau atasan. Penghargaan tidak selalu berhubungan dengan uang. Apresiasi dapat berupa ucapan positif atau memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pekerjaan. Berikut adalah beberapa cara terbaik untuk memberikan apresiasi di lingkungan kerja:

1. Memberikan Feedback Positif

Memberikan umpan balik positif terhadap perkembangan karyawan adalah hal yang penting. Hal ini

dapat berupa pujian atas hasil kerja mereka. Ucapan terima kasih, meskipun terdengar sederhana, dapat memiliki makna yang besar bagi mereka yang telah berkorban waktu dan tenaga dalam pekerjaan mereka. Feedback positif dapat disampaikan secara langsung atau melalui tulisan, seperti melalui email, dengan menjelaskan bagaimana hasil kerja mereka telah berdampak pada kinerja tim secara keseluruhan.

2. Memberikan Ruang untuk Berkembang

Memberikan waktu untuk membahas potensi pertumbuhan atau memberikan peluang karir yang lebih besar akan dianggap sebagai bukti penghargaan oleh karyawan. Peluang tersebut dapat berupa pelatihan, keterlibatan dalam proyek-proyek baru, atau kesempatan untuk naik jabatan. Apresiasi semacam ini membantu karyawan memaksimalkan potensi mereka dan memberikan fleksibilitas dalam pengembangan karir mereka.

3. Memberikan Waktu Libur Tambahan

Waktu libur sangat diinginkan oleh karyawan. Pemberian waktu libur tambahan kepada karyawan yang telah bekerja keras adalah bentuk apresiasi. Walaupun waktu yang diberikan mungkin tidak lama, memberikan waktu libur ini dapat membuat karyawan merasa dihargai.

4. Menciptakan Suasana Kerja yang Menyenangkan

Salah satu cara lain untuk menunjukkan apresiasi kepada karyawan adalah dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Misalnya, mengadakan acara happy-hour di kantor atau menghias meja karyawan dengan hal-hal favorit mereka. Hal-hal seperti ini mengingatkan karyawan bahwa mereka dihargai dan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Seorang pemimpin yang baik memiliki pemahaman bahwa kesuksesannya tidak dapat dicapai tanpa bantuan