

# The problem?

According to the study by Gallup (HBR, May 2014, pp.63)

- Only **30%** of employees actively apply their talent and energy to move their organizations forward.
- **50%** are just putting their time in, while the remaining **20%** act out of their discontent in counter-productive ways.
- Gallup estimates that the 20% group alone costs the U.S. economy around **half a trillion dollars** each year.
- A main cause of employee disengagement is **poor leadership**.

Ulasan mengenai grafik di atas oleh Gemini Ai untuk maklumat dan tindakan.

## Analisis Carta:

Graf membentangkan data daripada penyelidikan Gallup yang diterbitkan dalam Harvard Business Review pada Mei 2014. Data ini menyerlahkan tahap penglibatan pekerja dalam kerja mereka, serta kesannya terhadap prestasi organisasi.

1. **Penemuan Utama:**
2. **Kadar Penglibatan Rendah:** Hanya 30% pekerja yang aktif menggunakan bakat dan tenaga mereka untuk memajukan organisasi. Ini bermakna majoriti pekerja (70%) tidak terlibat sepenuhnya dalam kerja mereka.
3. **Kadar Penglibatan Pasif:** Sebanyak 50% pekerja hanya melakukan kerja mereka untuk memenuhi kewajipan mereka, tanpa sebarang inisiatif atau semangat yang tinggi.
4. **Kadar Penglibatan Negatif:** Baki 20% pekerja malah menunjukkan sikap tidak produktif kerana ketidakpuasan hati mereka.
5. **Kesan Kewangan:** Tahap penglibatan pekerja yang rendah mempunyai kesan yang besar terhadap prestasi organisasi. Gallup menganggarkan bahawa kumpulan 20% pekerja yang tidak berpuas hati sahaja menelan belanja ekonomi AS setengah trilion dolar setiap tahun.
6. **Penyebab Utama:** Salah satu punca utama tahap penglibatan pekerja yang rendah ialah kepimpinan yang lemah.

### Implikasi:

Penemuan ini mempunyai implikasi yang sangat penting untuk organisasi, sama ada syarikat, agensi kerajaan atau organisasi bukan kerajaan. Tahap penglibatan pekerja yang rendah boleh memberi kesan:

1. **Produktiviti:** Pekerja yang tidak bekerja cenderung menjadi kurang produktif dan menghasilkan kerja berkualiti rendah.
2. **Perolehan:** Kadar pusing ganti pekerja yang tinggi akan meningkatkan kos pengambilan dan latihan pekerja baharu.
3. **Kualiti perkhidmatan:** Perkhidmatan yang tidak baik kepada pelanggan boleh merosakkan reputasi sesebuah organisasi.
4. **Inovasi:** Kurang inovasi kerana pekerja tidak berasa tercabar untuk memberikan idea baharu.

### Syor:

Untuk mengatasi masalah tahap penglibatan pekerja yang rendah, organisasi perlu melakukan perkara berikut:

1. **Meningkatkan Kepimpinan:** Menjalankan latihan kepimpinan untuk meningkatkan keupayaan pengurus untuk memotivasikan dan melibatkan pekerja.
2. **Tingkatkan Komunikasi:** Membina komunikasi terbuka dan jujur antara pengurusan dan pekerja.
3. **Memberi Pengiktirafan:** Memberi pengiktirafan dan penghargaan atas pencapaian pekerja.
4. **Pembangunan Kerjaya:** Menyediakan peluang pembangunan kerjaya kepada pekerja.
5. **Mewujudkan Budaya Kerja Positif:** Bina budaya kerja yang positif dan menyokong.

### Kesimpulan:

Graf ini memberikan gambaran yang jelas tentang kepentingan penglibatan pekerja untuk kejayaan organisasi. Dengan meningkatkan tahap penglibatan pekerja, organisasi boleh meningkatkan produktiviti, mengurangkan kos dan meningkatkan kualiti perkhidmatan.

### Soalan Tambahan:

1. **Apakah aspek lain yang mungkin mempengaruhi tahap penglibatan pekerja selain kepimpinan?** (cth., budaya syarikat, reka bentuk kerja, pampasan)
2. **Bagaimana untuk mengukur tahap penglibatan pekerja dengan berkesan?** (cth. tinjauan kepuasan pekerja, temu bual mendalam)
3. **Apakah beberapa contoh program yang boleh dilaksanakan untuk meningkatkan penglibatan pekerja?** (cth., program mentor, program pembangunan pasukan)

**Adakah anda ingin membincangkan topik ini dengan lebih lanjut?**

**Penafian:** Analisis ini adalah berdasarkan data yang terdapat dalam graf. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh, kajian lanjut perlu dijalankan.

**Semoga ulasan ini bermanfaat!**

**Adakah anda mempunyai sebarang soalan lain?**

*Pengarah PKS HEPA UTM 2:00pm 15/9/2024*