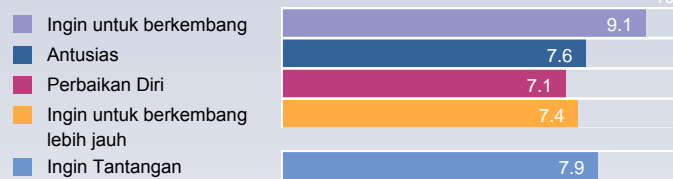


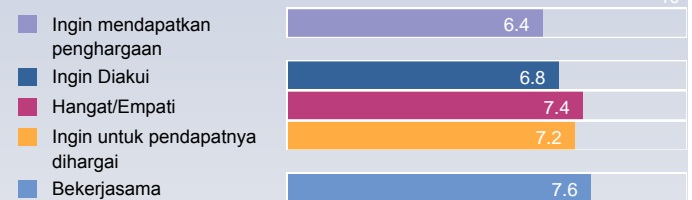
Laporan ini mengidentifikasi delapan area harapan karyawan, seperti yang terlihat pada halaman di bawah ini. Halaman berikutnya menganalisa perilaku organisasi yang berkaitan dengan harapan karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman terhadap keterlibatan karyawan lebih lanjut, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan hasil bisnis.

Nilai yang ditampilkan pada grafik batang di bawah ini merupakan nilai rata-rata untuk kelompok terpilih, sedangkan bagan distribusi menunjukkan persentase karyawan untuk setiap nilai yang mungkin. Sangat disarankan pula untuk membuat laporan tersebut bagi setiap individu agar lebih memahami informasi penting yang diperlukan atas keterlibatan karyawan secara individu.

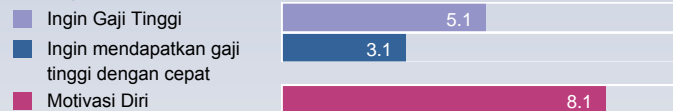
## Harapan terhadap Pengembangan



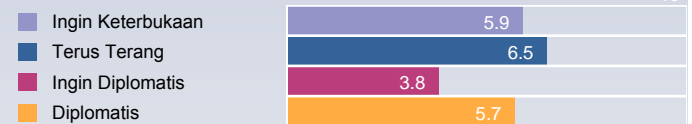
## Harapan terhadap Penghargaan



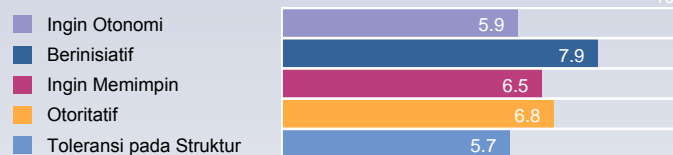
## Harapan terhadap Remunerasi (Gaji)



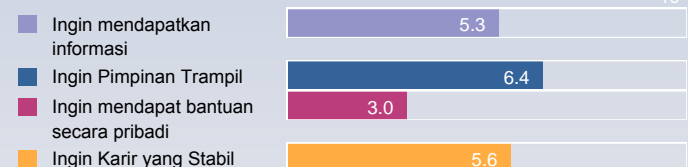
## Harapan terhadap Komunikasi



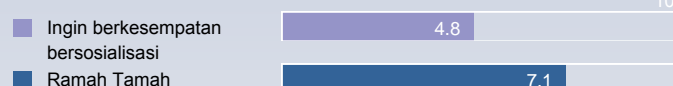
## Harapan terhadap Otoritas



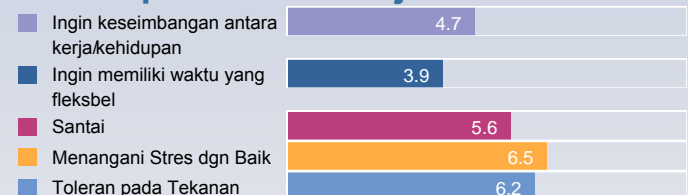
## Harapan Pribadi



## Harapan Sosial



## Harapan terhadap Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan



## Harapan terhadap Pengembangan

Bagian ini menganalisa harapan karyawan terhadap kesempatan berkembang, menyoroti perilaku organisasi terkait, dan memberikan pedoman untuk mengelola harapan terhadap pengembangan karir.

### Harapan terhadap Pengembangan meliputi sifat-sifat berikut:

**Ingin untuk berkembang:** Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan saya.

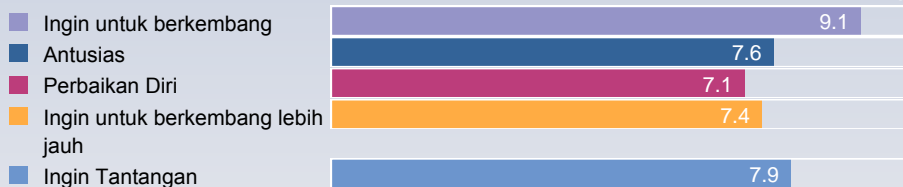
**Antusias:** Kecenderungan bersemangat dalam mencapai tujuan.

**Perbaikan Diri:** Kecenderungan mengembangkan diri sendiri.

**Ingin untuk berkembang lebih jauh:** Kesempatan untuk pengembangan

**Ingin Tantangan:** Keinginan menyelesaikan tugas atau tujuan yang sulit.

### Harapan terhadap Pengembangan

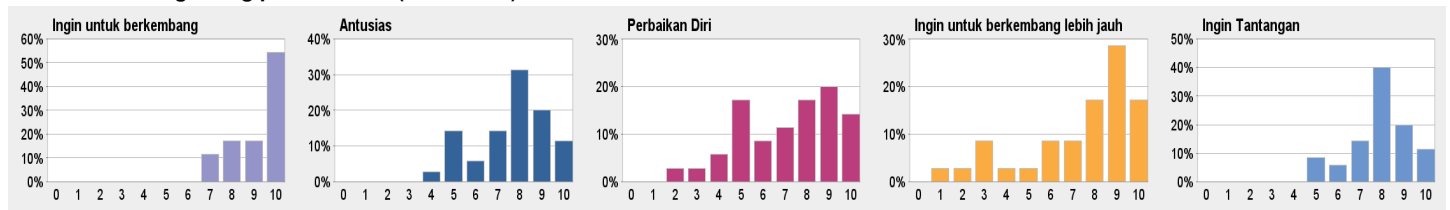


Kelompok ini menganggap pengembangan karir adalah sangat penting, oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan kesempatan pengembangan diri. Kelompok ini memiliki kecenderungan yang kuat untuk menetapkan tujuan yang jelas. Oleh karena itu, mereka mungkin memiliki tujuan pengembangan karir dalam pikirannya. Diskusikan tujuan tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang jelas sebelum menyarankan atau membuat rencana pengembangan.

Kelompok ini menganggap perbaikan diri adalah cukup penting dan mungkin cukup ingin untuk mengembangkan kompetensi baru yang berhubungan dengan pengembangan karir.

Kelompok ini menganggap kemajuan karir adalah cukup penting, oleh karena itu, cukup penting untuk memberikan informasi tentang kesempatan untuk maju yang tersedia dan apa yang diperlukan untuk mencapainya. Kelompok ini ingin untuk mengejar tantangan yang sulit, yang berhubungan dengan kemajuan karir. Jika kemajuan dipertimbangkan, mereka mungkin akan mengambil setiap tantangan yang berkaitan dengan pengembangan karir.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan terhadap Penghargaan

Bagian ini menganalisa harapan karyawan dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan memberi dan menerima penghargaan serta memberikan pedoman untuk mengelola kebutuhan akan pengakuan.

### Harapan terhadap Penghargaan meliputi sifat-sifat berikut:

Ingin mendapatkan penghargaan: Penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

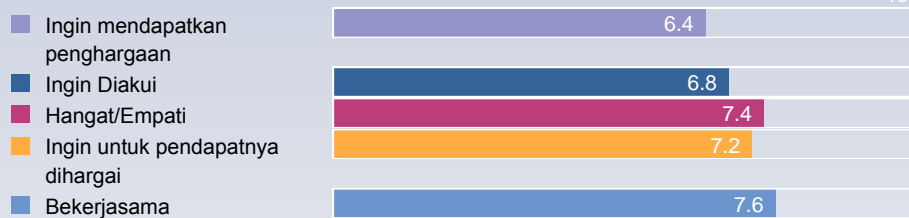
Ingin Diakui: Keinginan mendapatkan pengakuan positif dari orang lain sehubungan dengan kemampuan dan kelebihan yang dimiliki.

Hangat/Empati: Kecenderungan mengekspresikan perasaan secara positif dan sama (tidak membeda-bedakan) pada orang lain.

Ingin untuk pendapatnya dihargai: Memiliki pendapat yang berguna.

Bekerjasama: Kecenderungan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam membuat keputusan.

### Harapan terhadap Penghargaan



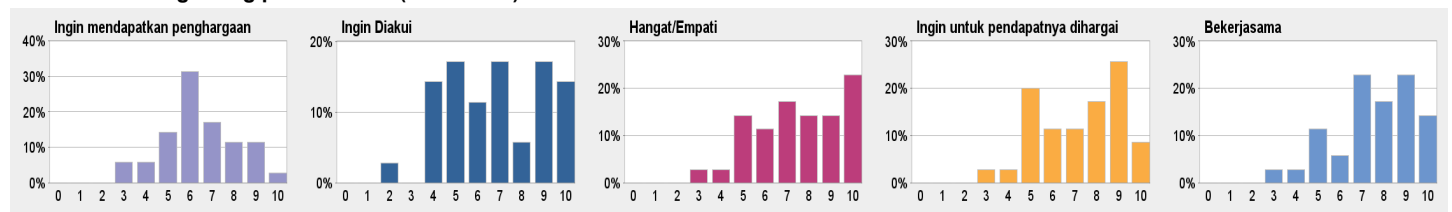
Kelompok ini menganggap menerima penghargaan adalah sedikit penting. Oleh karena itu, sedikit penting bagi manajemen untuk mengomunikasikan penghargaan yang tulus terhadap kontribusi kerja. Ini pemenuhan yang paling baik dan sesekali berkomunikasi satu-satu yang menentukan kontribusimereka dapat dipahami dan dihargai.

Kelompok ini menganggap menerima pengakuan adalah cukup penting. Konsekuensinya, cukup penting untuk menemukan cara dalam memberikan pengakuan. Jenis pengakuan ini harus berkaitan dengan mengakui kekuatan dan kemampuan mereka. Memberi kewenangan lebih dalam pengambilan keputusan merupakan cara yang sangat baik dalam memberikan pengakuan.

Kelompok ini memiliki kecenderungan yang cukup untuk bersikap hangat dan empati. Konsekuensinya, mungkin lebih banyak orang yang akan membalas dengan penghargaan dan pengakuan.

Kelompok ini menganggap cukup penting bagi orang lain untuk mempertimbangkan dan menghargai pendapat mereka. Oleh karena itu, cukup penting bagi manajemen untuk mendengarkan, mengakui, dan mendorong pendapat mereka. Kelompok ini memiliki kecenderungan yang kuat untuk bersikap kolaboratif berkaitan dengan pengambilan keputusan. Hal ini mungkin menyebabkan orang lain membalas dengan menjadi lebih menerima dan memicu pendapat mereka.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan terhadap Remunerasi (Gaji)

Bagian ini menganalisa harapan karyawan yang berhubungan dengan remunerasi (gaji). Nilai yang berhubungan dengan Ingin Gaji Tinggi dan Ingin Kenaikan Gaji Cepat dibandingkan dengan tingkat motivasi diri kelompok ini. Ingin Gaji Tinggi menunjukkan pentingnya dibayar dengan tingkat gaji yang tinggi, sedangkan Ingin Kenaikan Gaji Cepat menunjukkan seberapa cepat kenaikan gaji diinginkan.

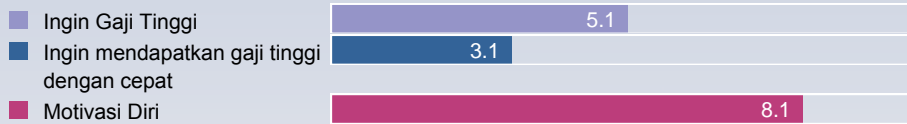
### Harapan terhadap Remunerasi (Gaji) meliputi sifat-sifat berikut:

Ingin Gaji Tinggi: Keinginan mendapatkan gaji yang lebih besar.

Ingin mendapatkan gaji tinggi dengan cepat: Kesempatan untuk mendapat upah tinggi dengan cepat.

Motivasi Diri: Dorongan dalam mencapai sesuatu, termasuk mengambil inisiatif, mencari tantangan, dan antusias terhadap tujuan.

### Harapan terhadap Remunerasi (Gaji)



Kelompok ini menganggap mendapatkan gaji yang lebih tinggi adalah hanya sedikit penting, oleh karena itu, hanya sedikit penting untuk berhati-hati menjelaskan bagaimana gaji yang lebih tinggi dapat dicapai.

Kelompok ini menganggap kenaikan gaji cepat adalah tidak penting. Konsekuensinya, kelompok ini mungkin tidak akan terlalu sabar untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

Kelompok ini memiliki kecenderungan yang kuat untuk menjadi mandiri dalam memotivasi diri terhadap pertimbangan akan remunerasi (gaji).

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan terhadap Komunikasi

Bagian ini menganalisa harapan terhadap komunikasi yang berkaitan dengan keterusterangan dan diplomasi. Nilai pada Ingin Keterusterangan, Ingin Diplomasi, Terus Terang dan Diplomatis dibandingkan satu sama lain dalam berbagai cara untuk lebih memahami harapan dan perilaku yang berhubungan dengan komunikasi.

### Harapan terhadap Komunikasi meliputi sifat-sifat berikut:

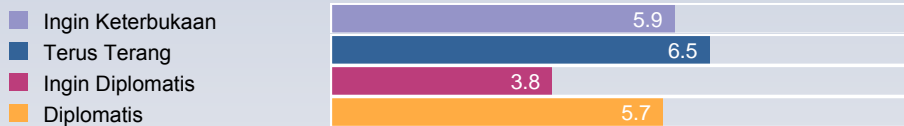
**Ingin Keterbukaan:** Keinginan supaya orang lain menyampaikan sesuatu secara terbuka, terus-terang, dan langsung ke pokok permasalahan.

**Terus Terang:** Kecenderungan berterus terang, langsung pada pokok persoalan dan jujur.

**Ingin Diplomatis:** Keinginan agar orang lain bersikap taktis.

**Diplomatis:** Kecenderungan menyatakan sesuatu secara taktis.

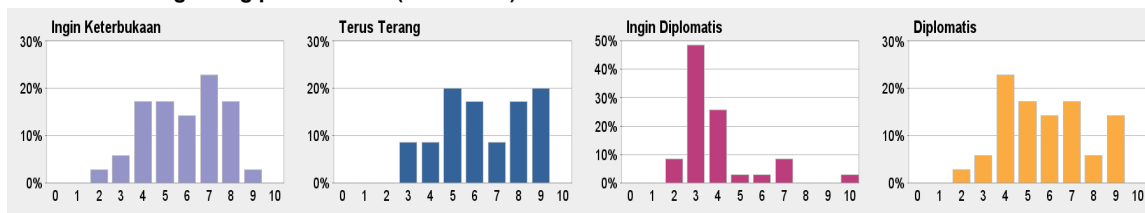
### Harapan terhadap Komunikasi



Kelompok ini memiliki keinginan yang sedang untuk berkomunikasi dengan orang lain secara terus terang dan langsung, termasuk ketika memberikan umpan balik. Kelompok ini memiliki kecenderungan yang sedang untuk bersikap terus terang ketika berkomunikasi.

Kelompok ini memiliki keinginan yang sedikit untuk bersikap diplomatis dengan orang lain selama berdiskusi dan ketika memberikan umpan balik. Kelompok ini memiliki kecenderungan yang sedang untuk bersikap diplomatis ketika berkomunikasi.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan terhadap Otoritas

Bagian ini menganalisa berbagai masalah yang berkaitan dengan otoritas termasuk hubungan antara keinginan untuk otonomi dan tingkat inisiatifnya, hubungan antara keinginan untuk memimpin dan membuat keputusan, dan cara seseorang menanggapi struktur.

### Harapan terhadap Otoritas meliputi sifat-sifat berikut:

**Ingin Otonomi:** Keinginan akan kebebasan dan kemandirian dari otoritas.

**Berinisiatif:** Kecenderungan mampu mempersepsikan apa yang perlu diselesaikan dan mewujudkan apa yang diinginkan.

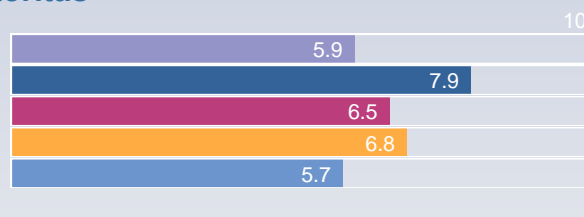
**Ingin Memimpin:** Keinginan berada pada posisi yang mengarahkan atau memandu orang lain.

**Otoritatif:** Keinginan mempunyai otoritas pengambilan keputusan dan kesediaan menerima tanggung jawab pengambilan keputusan.

**Toleransi pada Struktur:** Toleransi dalam mengikuti aturan, jadwal, dan prosedur yang dibuat oleh orang lain.

### Harapan terhadap Otoritas

- Ingin Otonomi
- Berinisiatif
- Ingin Memimpin
- Otoritatif
- Toleransi pada Struktur



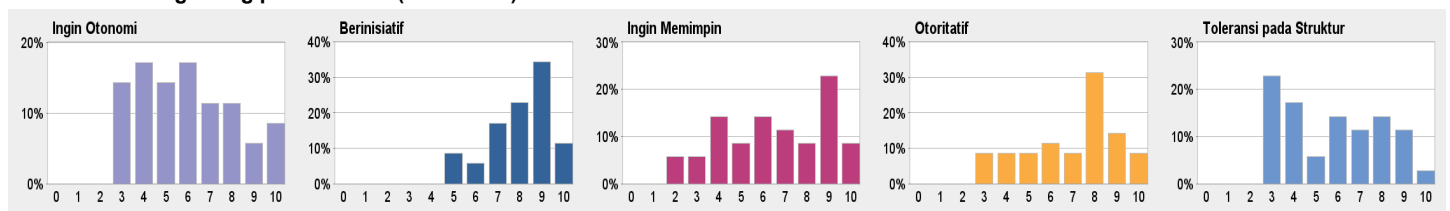
Kelompok ini memiliki keinginan yang sedang untuk bekerja secara mandiri. Penting untuk mempertimbangkan keinginan ini yang berkaitan dengan banyaknya otonomi yang diperlukan atau diberikan terkait dengan pekerjaannya. Penting juga untuk mempertimbangkan kecenderungan untuk mengambil inisiatif sehubungan dengan keinginan untuk berotonomi.

Kelompok ini memiliki kecenderungan yang kuat untuk mengambil inisiatif dan oleh karena itu, inisiatif cukup untuk mendapatkan otonomi yang diinginkan. Mereka akan memiliki motivasi yang lebih besar jika diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif. Dengan asumsi kelompok ini memiliki pengalaman dan keterampilan yang diperlukan, memberikan kesempatan untuk sebisa mungkin berinisiatif dan berhati-hati menjelaskan inisiatif yang bisa dan tidak bisa diambil.

Kelompok ini memiliki keinginan yang sedang untuk mengambil peran kepemimpinan. Dan, kelompok ini cenderung cukup ingin untuk menerima kewenangan dalam pengambilan keputusan. Manajemen perlu mendelegasikan kesempatan dalam pengambilan keputusan bagi mereka kapan pun diperlukan.

Kelompok ini cenderung bersikap sedikit ingin untuk menerima banyak struktur yang menempatkan mereka di organisasi.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan Pribadi

Bagian ini menganalisa berbagai masalah terkait dengan harapan pribadi termasuk keinginan untuk dihubungi, pentingnya bekerja sebagai seorang pemimpin yang dianggap mampu, keinginan untuk mendapatkan bantuan pribadi dari pemberi kerja, dan pentingnya memiliki pekerjaan yang stabil. Ini mencakup pedoman tentang cara mengelola harapan yang kuat di area tersebut.

### Harapan Pribadi meliputi sifat-sifat berikut:

Ingin mendapatkan informasi: Terinformasi tentang masalah perusahaan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan saya.

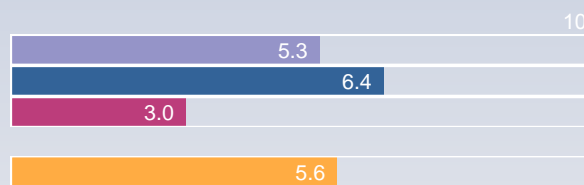
Ingin Pimpinan Trampil: Keinginan mempunyai pemimpin yang cakap.

Ingin mendapat bantuan secara pribadi: Bantuan simpatik yang berhubungan dengan masalah pribadi .

Ingin Karir yang Stabil: Keinginan bekerja secara permanen dalam jangka waktu lama.

### Harapan Pribadi

- Ingin mendapatkan informasi
- Ingin Pimpinan Trampil
- Ingin mendapat bantuan secara pribadi
- Ingin Karir yang Stabil



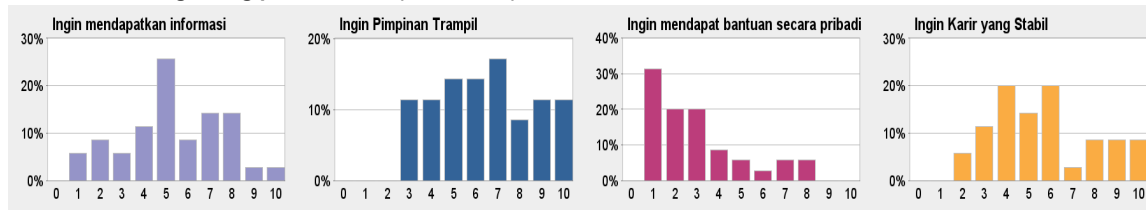
Kelompok ini memiliki keinginan yang hanya sedikit untuk dihubungi terkait dengan informasi perusahaan.

Bekerja untuk seorang pemimpin yang mampu adalah sedikit penting bagi mereka.

Kelompok ini menganggap menerima bantuan pribadi dari pemberi kerja adalah tidak penting.

Kelompok ini menganggap memiliki karir yang stabil adalah sedikit penting.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



## Harapan Sosial

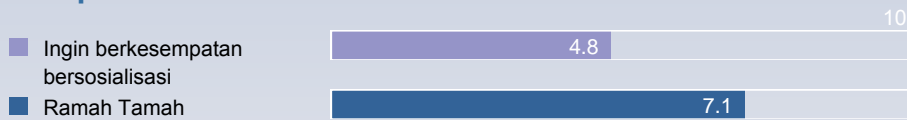
Bagian ini menganalisa keinginan terhadap kesempatan sosial saat bekerja yang berkaitan dengan introversi dan ekstroversi. Hal ini meliputi pedoman untuk mengelola harapan sosial yang kuat.

### Harapan Sosial meliputi sifat-sifat berikut:

Ingin berkesempatan bersosialisasi: Kesempatan bersosialisasi yang bagus.

Ramah Tamah: Kecenderungan bersosialisasi secara terbuka dan senang bertemu dengan orang-orang baru.

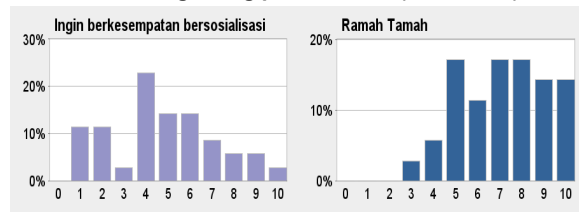
### Harapan Sosial



Kelompok ini memiliki keinginan yang hanya sedikit untuk mendapatkan kesempatan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kelompok ini memiliki kecenderungan yang cukup untuk bersikap ramah. Karena kelompok ini cenderung bersikap ramah, Anda mungkin hanya perlu mengatur beberapa kegiatan sosial karyawan untuk membantu memenuhi keinginan ini.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)





## Harapan terhadap Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan

Bagian ini menganalisa berbagai masalah yang berkaitan dengan keinginan akan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan yang berhubungan dengan manajemen stres dan tingkat stres. Bagian ini juga meneliti harapan akan waktu kerja yang fleksibel dan toleransi yang berhubungan dengan jadwal yang ketat dan tenggat waktu.

### Harapan terhadap Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan meliputi sifat-sifat berikut:

Ingin keseimbangan antara kerja/kehidupan: Keseimbangan antara kerja/hidup - kebebasan waktu saat weekend dan berkurangnya lembur.

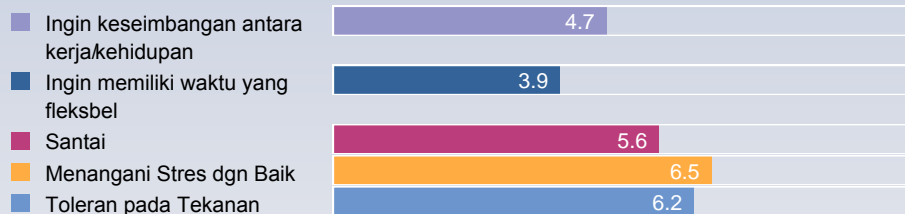
Ingin memiliki waktu yang fleksibel: Jadwal yang fleksibel dan waktu liburan .

Santai: Kecenderungan merasa tidak ada kesulitan atau tenang saat bekerja.

Menangani Stres dgn Baik: Kecenderungan mampu menghadapi tekanan dan kesulitan secara efektif.

Toleran pada Tekanan: Tingkat kenyamanan berkaitan dengan bekerja di bawah tenggat dan jadwal yang sibuk.

### Harapan terhadap Keseimbangan Kehidupan dan Pekerjaan



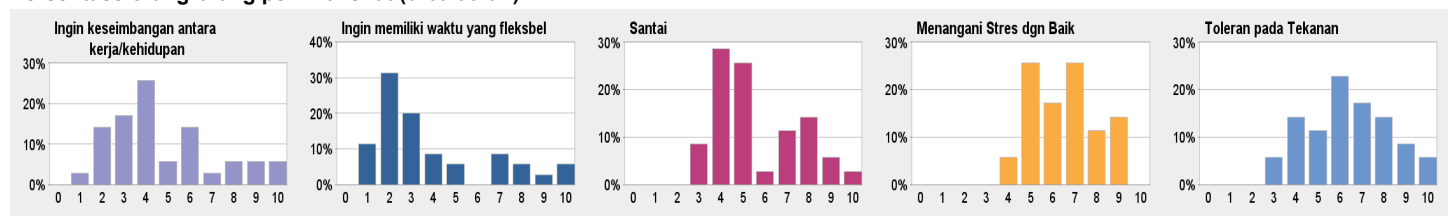
Kelompok ini menganggap memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah hanya sedikit penting.

Kelompok ini menganggap memiliki waktu kerja yang fleksibel menjadi cukup tidak penting. Kelompok ini memiliki kecenderungan untuk menjadi sedikit santai dan rileks.

Kelompok ini cenderung cukup efektif mengelola stres ketika hal itu terjadi.

Kelompok ini cenderung sedikit ingin mengatasi tekanan dari jadwal dan tenggat waktu yang ketat. Diskusikan jadwal dan tekanan tenggat waktu, serta tentukan apabila ada yang tidak masuk akal atau tidak beralasan.

### Persentase orang-orang per nilai sifat (dibulatkan)



1. Sample 1
2. Sample 2
3. Sample 3
4. Sample 4
5. Sample 5
6. Sample 6
7. Sample 7
8. Sample 8
9. Sample 9
10. Sample 10
11. Sample 11
12. Sample 12
13. Sample 13
14. Sample 14
15. Sample 15
16. Sample 16
17. Sample 17
18. Sample 18
19. Sample 19
20. Sample 20
21. Sample 21
22. Sample 22
23. Sample 23
24. Sample 24
25. Sample 25
26. Sample 26
27. Sample 27
28. Sample 28
29. Sample 29
30. Sample 30
31. Sample 31
32. Sample 32
33. Sample 33
34. Sample 34
35. Sample 35