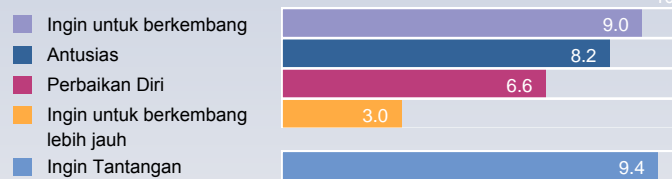


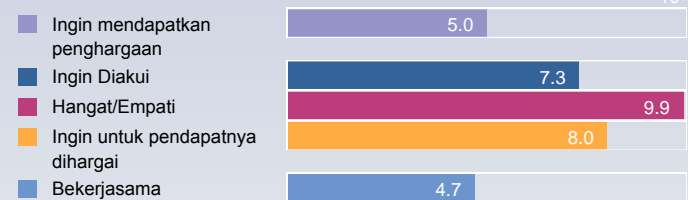
Laporan ini mengidentifikasi delapan area harapan karyawan, seperti yang terlihat pada halaman di bawah ini. Halaman berikutnya menganalisa perilaku organisasi yang berkaitan dengan harapan karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan pemahaman terhadap keterlibatan karyawan lebih lanjut, meningkatkan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

Penilaian kesesuaian dilengkapi teknologi 'detektor konsistensi' yang menunjukkan kehandalan hasil jawaban dengan menganalisa konsistensi jawaban kuisisioner tersebut. Nilai konsistensi Andrew adalah 96 yang menunjukkan bahwa konsistensi Andrew adalah 99.2% ketika menjawab kuisisioner. Ini benar-benar menunjukkan bahwa Andrew jujur, sadar diri, dan dapat berkonsentrasi dengan kuisisioner ini.

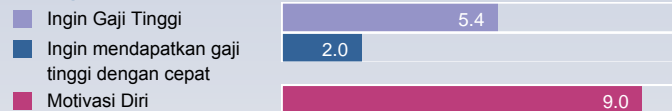
## Harapan terhadap Pengembangan



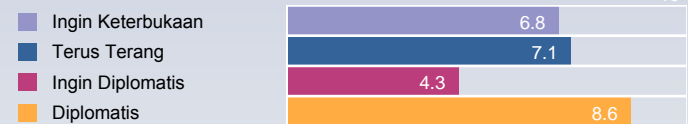
## Harapan terhadap Penghargaan



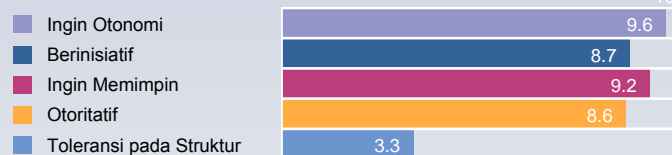
## Harapan terhadap Remunerasi (Gaji)



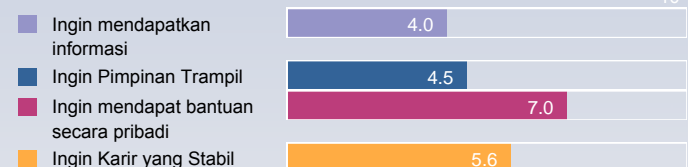
## Harapan terhadap Komunikasi



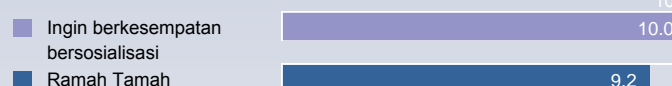
## Harapan terhadap Otoritas



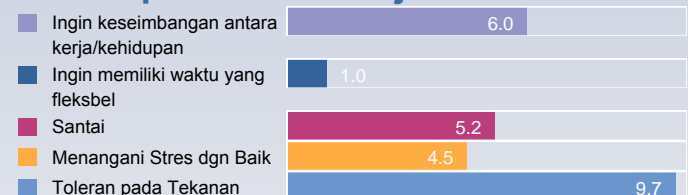
## Harapan Pribadi



## 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.

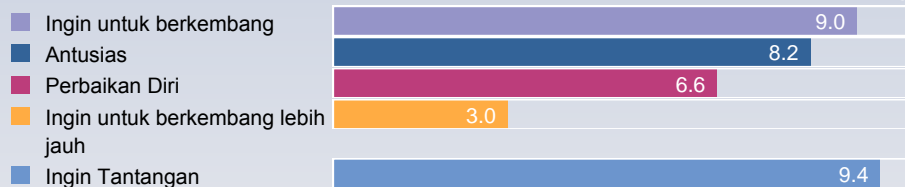
Antusias: Kecenderungan bersemangat dalam mencapai tujuan.

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



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

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

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

## 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:

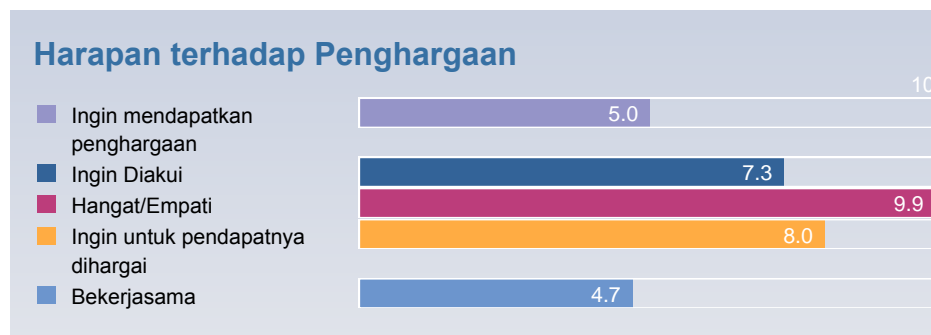
Ingin mendapatkan penghargaan: Penghargaan penuh terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

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.



Andrew menganggap menerima penghargaan adalah hanya sedikit penting. Oleh karena itu, hanya sedikit penting bagi manajemen untuk mengomunikasikan penghargaan yang tulus terhadap kontribusi kerja.

Andrew menganggap menerima pengakuan adalah cukup penting. Konsekuensinya, cukup penting untuk menemukan cara dalam memberikan pengakuan. Jenis pengakuan ini harus berkaitan dengan mengakui kekuatan dan kemampuannya. Memberi kewenangan lebih dalam pengambilan keputusan merupakan cara yang sangat baik dalam memberikan pengakuan. Memberikan otonomi yang lebih besar juga akan dianggap sebagai pengakuan.

Andrew memiliki kecenderungan yang luar biasa kuat untuk bersikap hangat dan empati. Konsekuensinya, mungkin lebih banyak orang yang akan membalas dengan penghargaan dan pengakuan.

Andrew menganggap penting bagi orang lain untuk mempertimbangkan dan menghargai pendapatnya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mendengarkan, mengakui, dan mendorong pendapatnya. Andrew memiliki kecenderungan yang hanya sedikit untuk bersikap kolaboratif berkaitan dengan pengambilan keputusan. Hal ini bisa menghambat orang lain bersikap lebih menerima dan mendorong pendapatnya.

## Harapan terhadap Remunerasi (Gaji)

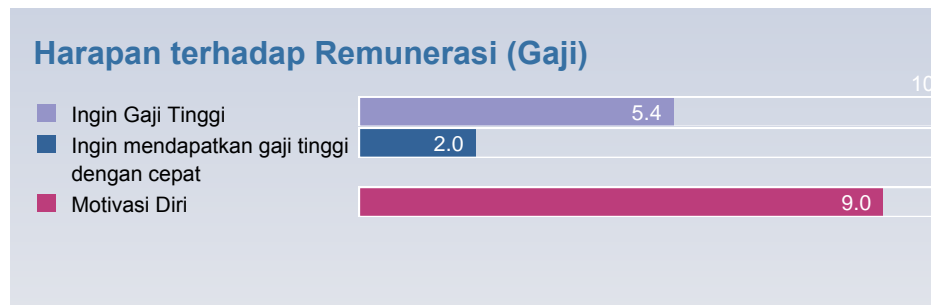
Bagian ini menganalisa harapan karyawan yang berhubungan dengan remunerasi (gaji). Nilai yang berhubungan dengan Ingin Gaji Tinggi dan Ingin Kenaikan Gaji Cepat dibandingkan dengan tingkat motivasi diri Andrew. Ingin Gaji Tinggi menunjukkan pentingnya dibayar dengan tingkat gaji yang tinggi, sedangkan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



Andrew 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.

Andrew menganggap kenaikan gaji cepat adalah sangat tidak penting. Konsekuensinya, Andrew mungkin tidak akan terlalu sabar untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

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

## 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



Andrew memiliki keinginan yang cukup untuk berkomunikasi dengan orang lain secara terus terang dan langsung, termasuk ketika memberikan umpan balik. Andrew memiliki kecenderungan yang cukup untuk bersikap terus terang ketika berkomunikasi. Konsekuensinya, manajemen perlu untuk memastikan umpan balik kinerja yang diberikan secara langsung dan jelas.

Andrew memiliki keinginan yang sedikit untuk bersikap diplomatis dengan orang lain selama berdiskusi dan ketika memberikan umpan balik. Andrew memiliki kecenderungan yang sangat kuat untuk bersikap diplomatis ketika berkomunikasi.

## 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.

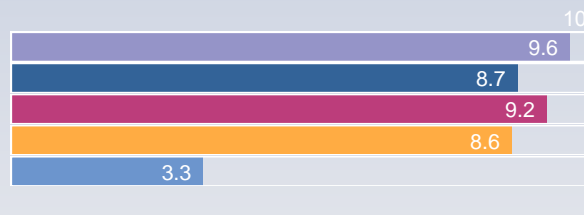
**Ingin Memimpin:** Keinginan berada pada posisi yang mengarahkan atau memandu orang lain.

**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



Andrew memiliki keinginan yang luar biasa kuat 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.

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

Andrew memiliki keinginan yang sangat kuat untuk mengambil peran kepemimpinan. Dan, Andrew cenderung sangat ingin untuk menerima kewenangan dalam pengambilan keputusan. Manajemen perlu mendelegasikan kesempatan dalam pengambilan keputusan bagi dia kapan pun diperlukan.

Andrew cenderung bersikap sangat ragu untuk menerima banyak struktur yang menempatkan dia di organisasi. Untungnya, tingkat inisiatifnya mungkin cukup untuk mengelola diri sendiri tanpa struktur.

## 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:

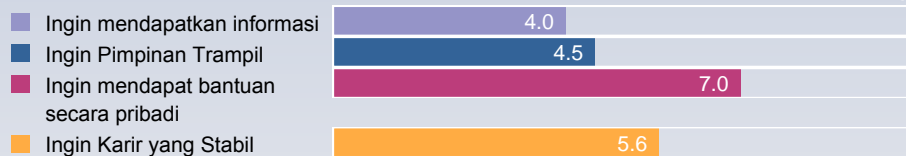
Ingin mendapatkan informasi: Terinformasi tentang masalah perusahaan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan saya.

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



Andrew memiliki keinginan yang sedikit untuk dihubungi terkait dengan informasi perusahaan.

Bekerja untuk seorang pemimpin yang mampu adalah hanya sedikit penting bagi dia.

Andrew menganggap menerima bantuan pribadi dari pemberi kerja adalah cukup penting. Penting untuk mengetahui jenis bantuan pribadi yang diinginkan Andrew dan mengambil tindakan yang diperlukan jika memungkinkan.

Andrew menganggap memiliki karir yang stabil adalah sedikit penting.

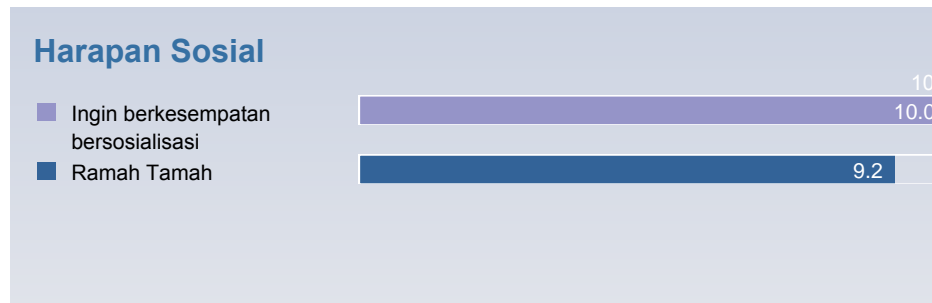
## Harapan Sosial

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.



Andrew memiliki keinginan yang luar biasa kuat untuk mendapatkan kesempatan sosial yang berhubungan dengan pekerjaan. Pertimbangkan berbagai cara perusahaan dapat memfasilitasi interaksi sosial.

Andrew memiliki kecenderungan yang sangat kuat untuk bersikap ramah. Karena Andrew cenderung bersikap ramah, Anda mungkin hanya perlu mengatur beberapa kegiatan sosial karyawan untuk membantu memenuhi keinginan ini.



## 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:

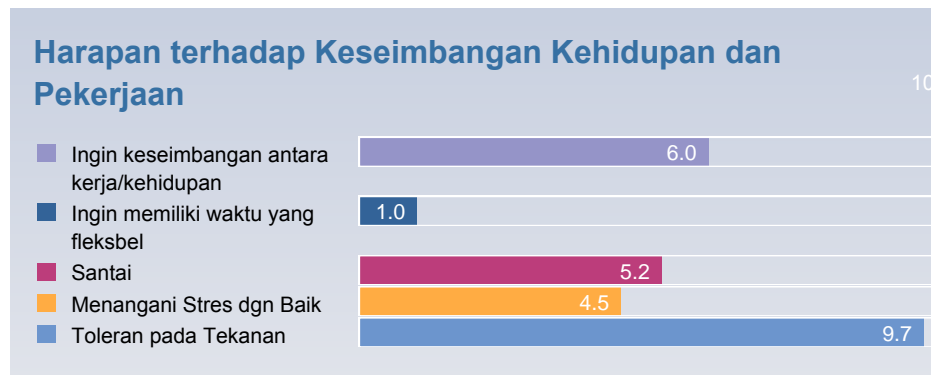
Ingin keseimbangan antara kerja/kehidupan: Keseimbangan antara kerja/hidup - kebebasan waktu saat weekend dan berkurangnya lembur.

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.



Andrew menganggap memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan adalah sedikit penting.

Andrew menganggap memiliki waktu kerja yang fleksibel menjadi sangat tidak penting. Andrew memiliki kecenderungan untuk menjadi hanya sedikit santai dan rileks.

Andrew cenderung hanya sedikit efektif mengelola stres ketika hal itu terjadi.

Andrew cenderung luar biasa ingin mengatasi tekanan dari jadwal dan tenggat waktu yang ketat.