

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.

BEYOND INDIVIDUAL PERFORMANCE

Makna Penting Kolaborasi, Komitmen,
dan Hubungan Kerja yang Erat Berlandaskan Kepercayaan



Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.

BEYOND INDIVIDUAL PERFORMANCE

Makna Penting Kolaborasi, Komitmen,
dan Hubungan Kerja yang Erat Berlandaskan Kepercayaan



BEYOND INDIVIDUAL PERFORMANCE
Makna Penting Kolaborasi, Komitmen, dan
Hubungan Kerja yang Erat Berlandaskan Kepercayaan

Penulis:

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., MM.

Desain Cover:

Andi Juliandi

Sumber Ilustrasi:

www.freepik.com

Tata Letak:

Handarini Rohana

Proofreader:

Aas Masruroh

ISBN:

978-634-246-713-8

Cetakan Pertama:

Februari, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang

by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:

WIDINA MEDIA UTAMA

Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025

Website: www.penerbitwidina.com

Instagram: @penerbitwidina

Telepon (022) 87355370

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Karena atas rahmat dan karunia-Nya, buku berjudul *"Beyond Individual Performance: Makna Penting Kolaborasi, Komitmen, dan Hubungan Kerja yang Erat Berlandaskan Kepercayaan"* ini akhirnya dapat diselesaikan dan hadir di hadapan para pembaca.

Di era yang semakin kompleks dan dinamis ini, keberhasilan organisasi tidak lagi ditentukan oleh kinerja individu semata. Meskipun pencapaian personal tetap penting, namun sinergi antar individu, kesediaan untuk berkomitmen pada tujuan bersama, dan kekuatan hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan kini menjadi fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Buku ini ditulis sebagai refleksi sekaligus panduan bagi para pemimpin, profesional, akademisi, serta siapa pun yang tertarik untuk memahami bagaimana kerja sama tim yang solid, komitmen jangka panjang, dan hubungan interpersonal yang sehat mampu mendorong kinerja organisasi jauh melampaui capaian individu. Melalui pendekatan yang bersifat teoritis dan praktis, penulis mencoba menghadirkan wawasan yang aplikatif, disertai dengan contoh-contoh nyata di berbagai konteks kerja.

Penulis menyadari bahwa buku ini tidak lepas dari kekurangan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap buku ini dapat memberikan manfaat nyata dan menjadi kontribusi positif dalam membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif, penuh komitmen, dan berlandaskan kepercayaan.

Selamat membaca dan semoga menginspirasi.

Makassar, Februari 2026
Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB 1 KOMITMEN DAN LOYALITAS DALAM BERORGANISASI	1
A. Pentingnya Komitmen Dan Loyalitas Dalam Berorganisasi	1
B. Indikator Rendahnya Komitmen dan Loyalitas.....	7
C. Dampak Negatif Terhadap Organisasi.....	9
D. Dampak Positif Terhadap Organisasi	12
E. Peran Pemimpin Dalam Membangun Komitmen dan Loyalitas	15
F. Komitmen Kerja: Bahan Bakar Loyalitas dan Produktivitas ...	17
BAB 2 TEORI KINERJA ORGANISASI	23
A. Teori Kinerja Organisasi: Perspektif Kontemporer	23
B. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB):	29
C. Komitmen Organisasional:	34
BAB 3 KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL	43
A. Definisi Kepercayaan Organisasional	43
B. Leader-Member Exchange (LMX):.....	60
BAB 4 IMPLEMENTASI DAN STRATEGI ORGANISASI	79
A. Transformasi Budaya Organisasi	79
B. Implementasi Organisasi.....	82
C. Desain Sistem <i>Reward</i>	85
D. Peran Kepemimpinan (<i>Leadership</i>)	89
E. Strategi Organisasi	92
DAFTAR PUSTAKA.....	96
PROFIL PENULIS	99

BAB 1

KOMITMEN DAN LOYALITAS DALAM BERORGANISASI

A. PENTINGNYA KOMITMEN DAN LOYALITAS DALAM BERORGANISASI

1. Pengertian Komitmen dan Loyalitas

Komitmen dan loyalitas merupakan dua fondasi utama yang menopang keberhasilan sebuah organisasi, baik di sektor publik, swasta, maupun nirlaba. Komitmen merujuk pada sejauh mana individu secara psikologis terikat pada tujuan, nilai, dan visi organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas, di sisi lain, lebih mengacu pada kesetiaan jangka panjang terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui dedikasi, kesediaan untuk berkorban demi kepentingan kolektif, serta keengganan untuk meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran eksternal yang mungkin lebih menguntungkan. Keduanya tidak hanya mencerminkan hubungan emosional antara individu dan organisasi, tetapi juga berperan langsung dalam membentuk perilaku kerja yang positif, produktif, dan berorientasi pada hasil jangka panjang.

Komitmen adalah janji atau keterikatan secara emosional dari intelektual seseorang terhadap suatu hal, baik itu tujuan, organisasi, maupun hubungan. Komitmen bersifat internal dan di dasari oleh rasa tanggung jawab untuk tetap konsisten menjalankan tugas atau kewajiban demi mencapai tujuan bersama, meskipun menghadapi tantangan. Loyalitas adalah kesetiaan dan kepatuhan yang di tunjukkan melalui tindakan nyata secara terus menerus. Loyalitas sering kali merupakan perwujudan dari komitmen yang kuat, seseorang yang loya akan memberikan dukungan penuh, menjaga nama baik, dan tetap bertahan pada satu pihak, (perusahaan, pasangan, atau merek) dalam jangka waktu lama karena adanya rasa percaya dan penghargaan. Perbedaanya, komiten lebih menekankan pada niat, tekad, dan dedikasi di dalam pikiran serta hati. Sedangkan loyalitas, lebih menekankan kepada perilaku setia dan keteguhan untuk tidak berpaling ke pihak lain.

BAB 2

TEORI KINERJA ORGANISASI

A. TEORI KINERJA ORGANISASI: PERSPEKTIF KONTEMPORER

Kinerja organisasi merupakan salah satu variabel utama dalam studi manajemen dan perilaku organisasi. Secara umum, kinerja organisasi (*organizational performance*) mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi melalui efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya yang dimiliki. Perspektif kontemporer dalam memahami kinerja organisasi tidak hanya menekankan pada hasil akhir (*output*) semata, tetapi juga pada proses, perilaku individu dan kelompok, serta kontribusi non-formal yang menunjang keberlanjutan organisasi.

1. Definisi Kinerja Organisasi

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai kinerja organisasi yang menekankan pada aspek hasil maupun proses dalam pencapaiannya. Richard et al. (2009) menjelaskan bahwa kinerja organisasi merupakan kombinasi antara hasil keuangan dan non-keuangan yang menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mencapai tujuan strategisnya. Definisi ini menekankan pentingnya keseimbangan antara capaian finansial dan faktor non-finansial, seperti kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan organisasi.

Armstrong (2020) memberikan perspektif lain dengan menekankan bahwa kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari hasil akhir, melainkan juga dari proses yang mendukung pencapaiannya. Menurutnya, kinerja ditentukan oleh kontribusi karyawan, efektivitas proses kerja, serta struktur sistem yang ada dalam organisasi. Dengan kata lain, pencapaian tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari keterlibatan manusia, kejelasan peran, dan tata kelola yang baik.

Stephen P. Robbins mendefinisikan kinerja organisasi sebagai akumulasi dari hasil seluruh aktivitas kerja dalam organisasi. Hal ini mencakup efisiensi (cara melakukan sesuatu dengan benar) dan efektivitas (melakukan hal yang tepat untuk mencapai sasaran). John P. Champbel memandang

BAB 3

KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL

A. DEFINISI KEPERCAYAAN ORGANISASIONAL

Kepercayaan organisasional merupakan salah satu variabel psikologis yang sangat penting dalam dunia kerja modern. Kepercayaan ini mencerminkan sejauh mana karyawan menaruh keyakinan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, baik kepada pimpinan, sistem yang berjalan, prosedur operasional, maupun arah kebijakan yang ditetapkan. Tingkat kepercayaan yang tinggi akan membentuk dasar bagi terciptanya hubungan kerja yang sehat, harmonis, dan produktif. Lebih dari itu, kepercayaan menjadi fondasi utama bagi lahirnya komitmen kerja, peningkatan kinerja, serta munculnya berbagai perilaku positif seperti loyalitas, keterlibatan, dan kerja sama antar pegawai. Tanpa adanya kepercayaan, organisasi cenderung menghadapi berbagai masalah, mulai dari rendahnya motivasi hingga tingginya tingkat *turnover* karyawan.

Secara umum, kepercayaan (*trust*) dapat dipahami sebagai keyakinan individu bahwa pihak lain akan bertindak secara jujur, adil, dapat diandalkan, dan tidak akan merugikan kepentingannya. Dalam konteks organisasi, kepercayaan tidak hanya ditujukan kepada individu tertentu, tetapi juga kepada sistem, struktur, kebijakan, dan nilai-nilai organisasi secara keseluruhan.

Kepercayaan organisasional mencakup harapan positif terhadap niat dan perilaku pihak lain dalam organisasi, baik atasan, rekan kerja, maupun organisasi sebagai institusi. Kepercayaan ini memungkinkan individu untuk bersedia mengambil risiko dalam hubungan kerja dan bekerja sama secara efektif.

Beberapa ahli telah memberikan definisi untuk memperjelas makna kepercayaan organisasional. Mishra (1996) menjelaskan bahwa kepercayaan organisasi adalah keyakinan terhadap kompetensi, keterbukaan, integritas, serta kepedulian organisasi terhadap karyawannya. Definisi ini menekankan bahwa kepercayaan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mengelola pekerjaan, tetapi juga

BAB 4

IMPLEMENTASI DAN STRATEGI ORGANISASI

A. TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI

Budaya organisasi bukan lagi sekadar suasana kantor atau slogan yang terpampang di dinding. Di era volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (VUCA), budaya adalah sistem operasi yang menentukan apakah sebuah perusahaan dapat bertahan atau punah. Transformasi budaya adalah proses sistematis untuk mengubah nilai-nilai dasar, keyakinan, dan perilaku karyawan agar selaras dengan strategi bisnis baru.

Banyak organisasi melakukan transformasi digital namun gagal karena mengabaikan sisi manusia. Budaya yang kaku, menghambat inovasi. Transformasi diperlukan ketika, terjadi merger atau akuisisi yang menyatukan dua entitas berbeda, pergeseran model bisnis, penurunan kinerja yang disebabkan oleh antar departemen atau rendahnya keterikatan karyawan.

Untuk mengubah budaya, kita harus memahami strukturnya. Merujuk pada model Edgar Schin, budaya terdiri dari tiga lapisan. Pertama Artefak, hal yang terlihat (tata letak kantor, cara berpakaian, bahasa). Kedua Nilai-nilai terpapar, visi, misi, dan aturan resmi. Ketiga, Asumsi dasar, keyakinan bahwa sadar yang benar-benar menggerakkan perilaku (akar masalah yang paling sulit di ubah).

Diagnosis dan penilaian sebagai langkah awal dalam memotret kondisi saat ini dibandingkan dengan kondisi yang diinginkan. Alat seperti *organizational culture assessment instrument* (OCAI) dapat digunakan untuk menentukan apakah budaya saat ini cenderung ke arah hierarki, pasar, iklan, atau adhokarsi. Perubahan budaya di mulai dari atas (*tone at the top*). Pemimpin harus menjadi model peran atau *role model*. Jika organisasi menginginkan budaya transparansi, pemimpin harus mulai berbagi informasi secara jujur, termasuk kegagalan. Nilai-nilai tidak boleh abstrak. Jika inovasi adalah nilai baru, maka harus di definisikan dalam

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bollen, K. A., & Long, J. S. (2008). In Wijanto, S. E. (2008). *Structural equation modeling dengan LISREL 8.8*. Graha Ilmu.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Costigan, R. D., Ilter, S. S., & Berman, J. J. (1998). A multi-dimensional study of trust in organizations. *Journal of Managerial Issues*, 10(3), 303–317.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46–78.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Ferdinand, A. T. (2018). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader–member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 827–844.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (LMX) theory over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432.
- Hidayat, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 23–33.
- Hoyle, R. H. (1998). In Solimun. (2000). *Analisis multivariat: Pemodelan struktural dengan PLS*. Citra Malang.

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Lebas, M. J., & Euske, K. J. (2002). A conceptual and operational delineation of performance. In A. Neely (Ed.), *Business performance measurement: Theory and practice* (pp. 65–79). Cambridge University Press.
- Lewicki, R. J., & Bunker, B. B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114–139). Sage.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mishra, A. K. (1996). Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 261–287). Sage.
- Novitasari, D. (2022). Pengaruh kepercayaan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 77–85.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609.
- Purwanto, A., Bernarto, I., & Asbari, M. (2021). Effect of organizational culture and leadership style on organizational commitment: Evidence from Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1–16.
- Richard, O. C., Barnett, T., Dwyer, S., & Chadwick, K. (2004). Cultural diversity in management, firm performance, and the moderating role of entrepreneurial orientation dimensions. *Academy of Management Journal*, 47(2), 255–266.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rotter, J. B. (1967). A new scale for the measurement of interpersonal trust. *Journal of Personality*, 35(4), 651–665.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Cesaria, R. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35–48.
- Subana. (2002). *Statistika pendidikan*. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Tan, H. H., & Tan, C. S. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(2), 241–260.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning, and measurement of trust. *Review of Educational Research*, 70(4), 547–593.
- Yang, J., & Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. *Leadership Quarterly*, 21(1), 50–63.
- Zhu, Y., Liao, Z., Yam, K. C., & Johnson, R. E. (2020). Leader–member exchange and team performance: A new look at the mediating role of team-level job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 41(1), 1–16.

PROFIL PENULIS



Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M.,

Beliau Cendekiawan Muslim, sosok yang teguh, gigih, dan proaktif sebagai penulis produktif, di mana konsentrasi keilmuannya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Beliau juga berprofesi sebagai Dosen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Juga berprofesi sebagai *Human Capital Consulting pada Global Sinergy Institute*. Selanjutnya sebagai anggota pada The Indonesian Association of Islamic Economist. Serta sebagai anggota pada Aliansi Dosen Perguruan Tinggi Swasta Indonesia (ADPERTISI), Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Indonesia Wilayah IX.A Sulawesi (APTISI), Pemuda Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (Pemuda ICMI) SulSel, Himpunan Keluarga Massenrempulu (HIKMA) SulSel dan sebagai Sekretaris Jenderal DPD Aliansi Dosen Republik Indonesia (ADRI) Sulawesi Selatan & Barat. Beliau pun tersertifikasi profesional pada bidang *Human Capital, Certified Human Capital Officer, Certified Profesional Human Capital Management, Certified Human Capital Business Partner, Certified Human Capital Mangement Profesional, Certified Industrial Relation Practitioner, Certified Leadership for Senior Human Capital, Certified Leadership Accomplished Consultant, Certified Leadership for Develoment Organization*. Lahir di Enrekang, 06 Maret 1993. Terlahir dari pasangan H. Kipa Rivai dan Yuliana. Memiliki saudara Ahdayani Susilawati KR, Sri Dayani KR dan Muhammad Andika Faried Maulana KR. Istri Asma Ulhusna dan anak Aulia Humairah Anggoro dan Umar Al-Faruq Anggoro. Beliau menyelesaikan pendidikan formal mulai dari TK Aisyah Enrekang (1997), SDN 116 Inpres Enrekang (1998-2004), SMPN 2 Enrekang (2004-2007), SMAN Keera Kab. Wajo (2007),

SMAN 1 Cendana Enrekang (2007-2008), SMAN 1 Enrekang (2008-2010), S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar (2011-2015), S2 Magister Manajemen (MSDM) PPs Universitas Muhammadiyah Makassar (2016-2018), S3 Doktor Ilmu Manajemen PPs Universitas Muslim Indonesia (2018-2021). Dan terakhir menyelesaikan kuliah pada bidang *Master Science* (MSc) bidang Executive Coaching and |Organizational Consulting pada *Universidad Tecnológica Latinoamericana en línea of Mexico* (2023-2025). Beliau piawai dalam mengelola waktu sehingga berhasil melahirkan buku sejak di-SK-kan sebagai Dosen di Universitas Muhammadiyah Makassar pada 5 Agustus 2020 dan di tahun 2021 telah terbit bukunya, Sumber Daya Manusia “Teori dan Hasil Penelitian” (2021), Faktor-Faktor Kepuasan Mahasiswa (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia “Manusia, Data, dan Analisis (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia (2022), Kepemimpinan dalam Organisasi (2022). Falsafah hidup beliau “Hidup hanya sekali, maka bermanfaatlah”. Penulis dapat dikunjungi dan disapa melalui, email: rendraanggoro@unismuh.ac.id, FB: rendra anggoro, IG: [anggororendra93](#), X: [rendraanggoro93](#)

BEYOND INDIVIDUAL PERFORMANCE

Makna Penting Kolaborasi, Komitmen,
dan Hubungan Kerja yang Erat Berlandaskan Kepercayaan

Di tengah tantangan organisasi modern yang dinamis dan kompleks, fokus pada kinerja individu saja tidak lagi memadai. Diperlukan pendekatan yang lebih menyeluruh, yang memperhatikan aspek relasional, psikologis, dan emosional dalam organisasi. Buku ini hadir sebagai refleksi akademik dan hasil riset empiris yang mendalami tiga elemen penting dalam dinamika perilaku organisasi: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *komitmen karyawan*, dan *Leader-Member Exchange (LMX)*.

Melalui pendekatan mediasi *kepercayaan organisasi*, buku ini mengupas bagaimana ketiga faktor tersebut berinteraksi secara sinergis dalam mendorong kinerja organisasi yang tidak hanya tinggi, tetapi juga berkelanjutan dan berakar pada hubungan kerja yang sehat serta iklim organisasi yang suportif. Dengan bahasa yang sistematis, buku ini menjembatani antara teori dan praktik, serta menawarkan model konseptual yang dapat diadopsi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan efektif.

Ditujukan bagi akademisi, mahasiswa, praktisi SDM, dan para pengambil keputusan organisasi, buku ini menyajikan wawasan segar tentang pentingnya membangun kepercayaan sebagai fondasi kolaborasi dan performa jangka panjang. Di dalamnya, pembaca akan menemukan inspirasi sekaligus panduan aplikatif dalam membangun organisasi yang resilient, kolaboratif, dan berorientasi pada kemajuan bersama.

