

MENUJU BUDAYA KERJA YANG SEHAT

17 | Langkah Transformasi
Manajemen Korporasi
Berdasarkan Bukti Ilmiah



Manusia
Sehat



Kinerja
Berkelanjutan



Proses
Efektif



Organisasi
Tangguh

Ir. H. JOHAN BUDIMAN., ST., MM., Ph.D
EDY JUNAEDI., Ph.D
AHMAD RHAFA HAIKAL ALKANZ., SM

Editor : Fatihatul Firda Muhimmah

MENUJU BUDAYA KERJA YANG SEHAT
17 Langkah Transformasi Manajemen Korporasi
Berbasis Bukti Ilmiah

Ir. H. JOHAN BUDIMAN., ST., MM., Ph.d
EDY JUNAEDI., Ph.D
AHMAD RHAFA HAIKAL ALKANZ., SM



MENUJU BUDAYA KERJA YANG SEHAT
17 Langkah Transformasi Manajemen Korporasi Berbasis Bukti
Ilmiah

Penulis : Ir. H. JOHAN BUDIMAN., ST., MM., Ph.d

EDY JUNAEDI., Ph.D

AHMAD RHAFA HAIKAL ALKANZ., SM

Editor : Fatihatul Firda Muhimmah

proofreader : DSI Press

Setting & layout : DSI Press

desain cover : DSI Press

link : www.dutasains.com

Isbn : 978-634-7749-43-7

Hak Penerbitan ada pada © Duta Sains Indonesia 2026

Ukuran Unesco

Halaman : xvi + 493 Hal

Hak cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip, memperbanyak dan menerjemahkan sebagian
atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Duta
Sains Indonesia

Cetakan I, Agustus 2026



Sedati Agung 3 RT 07 RW 01 Kec. Sedati

Jawa Timur – Indonesia

Telp. 0877 5551 0658

E-mail : dutasainsindonesia@gmail.com

Website: www.dutasains.com

PROLOG

MENUJU BUDAYA KERJA YANG SEHAT: 17 LANGKAH TRANSFORMASI MANAJEMEN KORPORASI BERBASIS BUKTI ILMIAH

Pembukaan: Sebuah Krisis yang Tak Terbantahkan

Bayangkan sebuah dunia di mana **empat dari lima orang** yang Anda temui setiap hari — rekan kerja, kolega, bawahan, atasan — hadir secara fisik namun absen secara psikologis. Mereka datang, duduk di depan komputer, mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, tetapi **tidak ada energi, tidak ada semangat, tidak ada komitmen** di balik setiap gerakan dan setiap kata. Mereka melakukan apa yang diminta, tetapi **tidak lebih**. Inisiatif telah mati. Kreativitas telah padam. Yang tersisa hanyalah kepatuhan tanpa jiwa.

Ini bukanlah skenario fiksi dystopian. Ini adalah **realitas tempat kerja global tahun 2025**.

Data Gallup *State of the Global Workplace: 2026 Report* mengungkapkan fakta yang mengguncang fondasi manajemen modern: **hanya 20% karyawan di seluruh dunia yang terlibat dalam pekerjaan mereka** — angka terendah sejak tahun 2020 dan merupakan **penurunan dua tahun berturut-turut** yang pertama kali tercatat dalam sejarah pengukuran Gallup sejak 2009. Enam puluh empat persen karyawan berada dalam kondisi "tidak terlibat" — mereka hadir secara fisik tetapi secara psikologis terlepas dari pekerjaan. Dan yang lebih mengkhawatirkan, **16% karyawan aktif tidak terlibat** — mereka secara aktif menunjukkan ketidakpuasan dan perilaku kontraproduktif yang merusak organisasi.

Angka-angka ini bukan sekadar statistik. Setiap poin persentase mewakili **sekitar 21 juta karyawan**. Penurunan dari puncak 23% pada tahun 2022 menjadi 20% pada tahun 2025 berarti **lebih dari 63 juta karyawan tambahan** yang kehilangan keterlibatan dalam pekerjaan mereka. Ini adalah **krisis kemanusiaan** yang terjadi di kantor-kantor, pabrik-pabrik, dan bank-bank di seluruh dunia.

Krisis Manajer: Akar dari Keruntuhan

Apa yang menjadi pemicu utama penurunan drastis ini? Jawabannya mengejutkan sekaligus mengungkap: **manajer**.

Gallup's penelitian selama tiga dekade telah membuktikan bahwa **70% dari varians engagement tim ditentukan oleh manajer**. Manajer adalah penentu tunggal terbesar dari apakah sebuah tim terlibat atau tidak. Namun, justru manajer-lah yang mengalami **penurunan engagement paling parah**.

Data menunjukkan kehancuran yang sistematis:

Tahun	Engagement Manajer	Perubahan
2022	31%	-
2023	~30%	Stabil
2024	27%	-3 poin
2025	22%	-5 poin

Total penurunan 2022-2025: 9 poin persentase

Manajer perempuan mengalami penurunan **tujuh poin**. Manajer di bawah usia 35 tahun mengalami penurunan **lima poin**. Mereka adalah kelompok yang paling terpukul dalam krisis ini.

Seorang manajer di Jerman menggambarkan realitas pahit ini: *"Saya menyadari bahwa saya lelah secara fisik, tetapi saya tidak bisa tidur dan tidak bisa mematikan pikiran"*. Seorang supervisor di AS menambahkan: *"Anak buah saya akan melakukan apa pun yang saya minta, tetapi tidak ada antusiasme. Anda bisa merasakannya"*.

Ini adalah **krisis yang diam-diam menghancurkan** — manajer yang kelelahan, tidak didukung, dan semakin terombang-ambing, terjepit di antara tuntutan eksekutif yang terus meningkat dan harapan karyawan yang berubah.

Biaya yang Tak Terbayangkan: \$10 Triliun Setahun

Krisis engagement bukanlah masalah abstrak dengan konsekuensi yang tidak jelas. Ia memiliki **harga yang terukur dan mencengangkan**.

Gallup memperkirakan bahwa **disengagement merugikan ekonomi global sekitar \$10 triliun dalam produktivitas yang hilang pada tahun 2025** — setara dengan **9% dari PDB global**. Untuk memberi perspektif: ini adalah jumlah yang lebih besar dari PDB gabungan banyak negara besar di dunia.

Jika engagement global naik dari 20% saat ini menjadi **70% yang lebih aspiratif**, hasilnya akan menjadi **US\$9,6 triliun dalam produktivitas tambahan**. Ini adalah **peluang sekali dalam satu generasi** — sebuah potensi transformasional yang menunggu untuk diwujudkan.

Di Indonesia, data Gallup menunjukkan bahwa **27% karyawan terlibat** — di atas rata-rata global 20% dan rata-rata Asia Tenggara 25%. Namun, ini masih berarti **73% karyawan Indonesia tidak sepenuhnya terlibat**. Di Asia Selatan — yang mencakup India, pusat keuangan regional — engagement manajer menurun **delapan poin pada tahun 2025**, penurunan terbesar untuk setiap wilayah. Di India sendiri, engagement karyawan mencapai titik terendah dalam empat tahun, merugikan ekonomi **\$351 miliar dalam produktivitas yang hilang** — hampir 9% dari PDB negara tersebut.

Akar Masalah: Manajemen yang Kehilangan Kemanusiaan

Apa yang menyebabkan krisis sedalam ini? Jawabannya terletak pada **hilangnya kemanusiaan dalam praktik manajemen**.

Organisasi modern telah memperlakukan manusia sebagai **"sumber daya"** — komoditas yang dapat dioptimalkan, dihabiskan, dan diganti — bukan sebagai manusia dengan kebutuhan psikologis, emosional, dan spiritual yang harus dihormati dan dikembangkan. Manajer dipromosikan berdasarkan **kinerja teknis**, bukan **kapasitas kepemimpinan**. Mereka ditempatkan dalam peran yang menuntut

keterampilan yang sama sekali berbeda — dan kemudian **tidak diberikan pelatihan** untuk mengembangkan keterampilan baru tersebut.

Hanya **44% manajer di seluruh dunia yang pernah menerima pelatihan manajemen formal**. Lebih dari separuh manajer global menjalankan peran kepemimpinan **tanpa persiapan yang memadai**.

Manajer yang kelebihan beban — yang merupakan mayoritas — tidak memiliki waktu untuk pelatihan. Mereka terjebak dalam siklus pekerjaan sehari-hari yang tak berujung: target yang tidak realistis, laporan kepatuhan yang berlebihan, permintaan atasan di luar jam kerja, dan keluhan nasabah yang tidak pernah berhenti. Mereka adalah **"manajer yang tidak sengaja"** — individu yang menjadi manajer karena kinerja teknis yang baik, bukan karena keterampilan kepemimpinan.

Konsekuensinya adalah budaya **"inspeksi"** yang menggantikan budaya "pendampingan": pengawasan yang ketat, ketakutan akan kesalahan, komunikasi satu arah, penilaian berbasis kepatuhan, dan budaya menyalahkan. Dalam budaya seperti ini, inovasi mati, inisiatif menghilang, dan karyawan hanya melakukan apa yang diperintahkan — tidak lebih.

Mengapa Buku Ini Hadir

Buku yang Anda pegang ini lahir dari sebuah keyakinan mendalam: **krisis ini dapat diatasi**. Ilmu pengetahuan — psikologi organisasi, ekonomi perilaku, neurosains, dan manajemen berbasis bukti — telah memberikan kita peta jalan yang jelas, teruji secara empiris, dan terbukti efektif.

Selama lebih dari tiga dekade, Gallup telah mempelajari **lebih dari 3,3 juta karyawan di 53 industri** melalui Q12 Meta-Analysis, studi terbesar di dunia yang menghubungkan engagement karyawan dengan kinerja tim. Temuannya konsisten dan tak terbantahkan: **tim di kuartil atas engagement secara signifikan unggul tim di kuartil bawah dalam setiap metrik kinerja bisnis**.

Buku ini menyajikan **17 langkah transformasi** yang didasarkan pada bukti ilmiah dari Gallup, meta-analisis internasional, dan praktik terbaik global. Setiap

langkah dirancang untuk mengatasi akar penyebab disengagement dan membangun budaya kerja yang sehat — di mana karyawan **ingin** memberikan yang terbaik, bukan karena mereka **harus** melakukannya.

17 langkah ini terbagi dalam tiga bagian:

Bagian I: Diagnosis Krisis (Langkah 1-6) — mengungkap skala dan akar penyebab krisis engagement global, dari data Gallup yang mencengangkan hingga pelanggaran kontrak psikologis yang menggerogoti loyalitas karyawan.

Bagian II: Dampak Sistemik (Langkah 7-15) — menganalisis konsekuensi bisnis dari disengagement: budaya yang toksik, kepemimpinan yang menjadi sumber stres, penurunan produktivitas, erosi kualitas layanan, dan gelombang kepergian talenta.

Bagian III: Solusi Transformatif (Langkah 16-17) — menghadirkan solusi berbasis bukti: investasi pada manusia melalui pelatihan manajemen dan coaching, serta transformasi kepemimpinan dan budaya menuju organisasi yang sehat.

Mengapa Sekarang? Mengapa Anda?

Krisis engagement bukanlah fenomena yang akan berlalu dengan sendirinya. Ia semakin dalam. Ia semakin meluas. Dan ia semakin mahal.

Pada tahun 2025, tidak ada satu wilayah pun di dunia yang mengalami peningkatan engagement. Ini adalah **kegagalan global** — dan ia membutuhkan **respons global**.

Di Indonesia, khususnya di sektor perbankan BUMN yang kini berada di bawah naungan Danantara, momen ini adalah **titik kritis**. Restrukturisasi besar-besaran yang sedang berlangsung — pengurangan jumlah BUMN dari 1.077 menjadi sekitar 200-300 entitas, percepatan konsolidasi, dan flattening organisasi — adalah **kesempatan bersejarah** untuk membangun fondasi budaya kerja yang baru. Kesempatan untuk **tidak mengulangi kesalahan** yang telah menghancurkan institusi keuangan di seluruh dunia — dari Credit Suisse yang runtuh karena budaya toksik, hingga gelombang kepergian talenta di India BFSI dengan tingkat attrition 30-50%.

Atau, ini bisa menjadi **kesempatan yang terlewatkan** — di mana tekanan efisiensi mengorbankan kemanusiaan, di mana manajer yang kelelahan terus didorong tanpa dukungan, di mana karyawan terus diperlakukan sebagai "sumber daya" yang dapat dihabiskan dan diganti.

Pilihan ada di tangan para pemimpin.

Apa yang Akan Anda Temukan dalam Buku Ini

Buku ini bukan kumpulan teori abstrak. Ini adalah **panduan praktis** yang didasarkan pada data dan penelitian yang solid. Setiap langkah disertai dengan:

- **Bukti ilmiah** — data dari Gallup, meta-analisis, dan penelitian internasional
- **Analisis mendalam** — mengapa praktik saat ini gagal dan apa yang harus dilakukan
- **Langkah konkret** — tindakan spesifik yang dapat diambil oleh manajer, HR, dan pemimpin puncak
- **Studi kasus** — dari organisasi yang berhasil dan yang gagal

Anda akan menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan kritis:

- Mengapa hanya 20% karyawan global yang terlibat, dan apa yang dapat dilakukan untuk mengubahnya?
- Mengapa engagement manajer turun drastis dari 30% menjadi 22%, dan bagaimana membalikkannya?
- Bagaimana pelatihan coaching dapat meningkatkan kinerja manajer hingga 28% dan engagement tim hingga 18%?
- Mengapa karyawan yang memiliki percakapan pengembangan reguler adalah 2,9 kali lebih mungkin untuk terlibat?
- Bagaimana membangun budaya "pendampingan" yang menggantikan budaya "inspeksi"?
- Apa yang dapat dipelajari dari kegagalan Credit Suisse dan keberhasilan State Bank of India?

Sebuah Panggilan untuk Bertindak

Kajian ini adalah **panggilan untuk bertindak** bagi setiap pemimpin yang ingin membangun organisasi yang berkelanjutan, berkinerja tinggi, dan manusiawi. Ini adalah panggilan untuk:

- **Mengakui** bahwa krisis engagement adalah nyata dan mendesak
- **Memahami** bahwa akar penyebabnya adalah kegagalan manajemen, bukan kegagalan karyawan
- **Bertindak** dengan keberanian untuk mengubah praktik yang sudah mengakar
- **Berinvestasi** pada manusia — melalui pelatihan, coaching, dan dukungan
- **Membangun** budaya yang menghargai kesejahteraan, keadilan, dan pertumbuhan

Notsie Narrative — sebuah cerita rakyat Afrika Barat — mengingatkan kita bahwa "**kerajaan yang kehilangan rakyatnya akan runtuh**" [15+L8-L9] . Kerajaan — atau korporasi — yang mengabaikan manusianya akan kehilangan fondasinya. Ini bukan sekadar metafora. Ini adalah **peringatan** bagi setiap organisasi di abad ke-21.

Catatan Penutup

Buku ini ditulis dengan keyakinan bahwa **masa depan kerja adalah masa depan yang manusiawi**. Teknologi akan terus berkembang. Efisiensi akan terus dikejar. Namun, pada intinya, organisasi adalah **kumpulan manusia** — dan manusia tidak dapat dioptimalkan seperti mesin. Mereka membutuhkan makna, hubungan, pengakuan, dan pertumbuhan.

Gallup mengingatkan kita: "*Great managers do not stand by and watch their team erode. They establish clear standards of performance, hold employees accountable and foster an environment of excellence by recognizing and sharing examples of exceptional work*".

Inilah saatnya untuk **kembali ke esensi kepemimpinan**: melayani, mengembangkan, dan memberdayakan. Inilah saatnya untuk **membangun budaya kerja yang sehat**.

Selamat membaca. Selamat bertransformasi. Dan ingatlah selalu: **investasi pada manusia adalah investasi dengan ROI tertinggi yang pernah ada.**

"The future of work is not about technology — it's about humanity. Organizations that understand this will thrive. Those that don't will perish."

— **Penulis**

Jakarta, 2026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN BALIK JUDUL	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v

BAGIAN I: DIAGNOSIS KRISIS — DATA GLOBAL DAN FENOMENA INDUSTRI

Bab 1: Krisis Keterlibatan Karyawan Global: Fakta yang Tak Terbantahkan

Sub-bab 1.1 Angka Mengejutkan dari Gallup: Hanya 21%.....	2
Sub-bab 1.2 Kerugian Ekonomi Global Akibat Disengagement	6
Sub-bab 1.3 Penurunan Keterlibatan Terburuk Sejak Pandemi.....	9
Sub-bab 1.4 Mengapa Data Karyawan Bukan Sekadar "Keluhan"	13
Sub-bab 1.5 Kesenjangan Antara Persepsi Manajemen.....	16
Sub-bab 1.6 Gap Persepsi Manajemen dan Realitas Karyawan.....	21

Bab 2: Manajer di Garis Depan — Yang Paling Terpukul

Sub-bab 2.1: Penurunan Keterlibatan Manajer: Dari 30% Menjadi 27%.....	50
Sub-bab 2.2: Manajer Muda di Bawah 35 Tahun dan Manajer Perempuan Alami Penurunan Terbesar.....	53
Sub-bab 2.3: "Terjepit" Antara Tuntutan Eksekutif.....	56
Sub-bab 2.4: Hanya 44% Manajer yang Pernah Mendapat Pelatihan Manajemen.....	59
Sub-bab 2.5: Dampak Berantai.....	62

Bab 3: Industri Perbankan dalam Sorotan: Tekanan, Target, dan Turnover

Sub-bab 3.1: 60% Profesional Keuangan.....	74
Sub-bab 3.2: Penyebab Utama: Burnout dan Ketidakseimbangan	77
Sub-bab 3.3: Fenomena "Toxic Productivity"	80
Sub-bab 3.4: Studi Perbandingan: Sektor Perbankan vs. Fintech	83
Sub-bab 3.5: Kerugian Biaya Rekrutmen dan Pelatihan	92

Bab 4: Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan

Sub-bab 4.1: 42% Manajer Global Mengalami Stres Sepanjang Waktu.....	102
Sub-bab 4.2: Bukti Ilmiah: Stres Kerja Meningkatkan Niat Keluar	106

Sub-bab 4.3: Job Demands-Resources Model	111
Sub-bab 4.4: Dampak Stres pada Produktivitas, Absenteeisme	115
Sub-bab 4.5: Stres sebagai Prediktor Turnover Intention	119

Bab 5: Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Sinisme Organisasi

Sub-bab 5.1: Teori Kontrak Psikologis: Harapan Karyawan vs. Realita	134
Sub-bab 5.2: Dampak Pelanggaran Kontrak	138
Sub-bab 5.3: Sinisme Organisasi	141
Sub-bab 5.4: Ketika Karyawan Kehilangan Kepercayaan	149
Sub-bab 5.5: Studi Kasus: Bank dan Fenomena "Cynical Attitudes"	152

Bab 6: Ketidakadilan dan Dampaknya pada Turnover Intention

Sub-bab 6.1: Social Exchange Theory	163
Sub-bab 6.2: 25% Karyawan Global Merasa Perusahaan Tidak Peduli	168
Sub-bab 6.3: Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya	171
Sub-bab 6.4: Manajemen yang Adil sebagai Kunci	175
Sub-bab 6.5: Konservasi Sumber Daya	180

BAGIAN II: DAMPAK SISTEMIK — ANALISIS KONSEKUENSI BISNIS

Bab 7: Dampak pada Corporate Culture: Dari Kolaborasi Menjadi Ketakutan

Sub-bab 7.1: Budaya "Inspeksi" vs. Budaya "Pendampingan"	195
Sub-bab 7.2: Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat	198
Sub-bab 7.3: Normalisasi Beban Berlebih	200
Sub-bab 7.4: Penurunan Life Evaluation Karyawan dan Dampaknya	202
Sub-bab 7.5: Menciptakan Kembali Budaya	205

Bab 8: Dampak pada Leadership: Ketika Pemimpin Menjadi Sumber Stres

Sub-bab 8.1: Hubungan Supervisor Incivility dan Konflik Kerja	218
Sub-bab 8.2: Ambisi Pemimpin dan Tekanan Berlebih	221
Sub-bab 8.3: Dampak Gaya Kepemimpinan Inspektif	224
Sub-bab 8.4: 70% Keterlibatan Tim Ditentukan oleh Manajer	226
Sub-bab 8.5: Transisi dari "Manajer" ke "Pelatih" — Pendekatan	229

Bab 9: Dampak pada Employee Engagement: Menurunnya Semangat Kerja

Sub-bab 9.1: Hubungan Langsung antara Dukungan Manajer.....	245
Sub-bab 9.2: Karyawan Terlibat: 1,5 Kali Lebih Mungkin Berkembang	248
Sub-bab 9.3: Dampak Pengawasan Berlebih pada Motivasi Intrinsik	252
Sub-bab 9.4: Studi: Roleplay dan Administrasi Berlebih	254
Sub-bab 9.5: Strategi Meningkatkan Engagement	258

Bab 10: Dampak pada Employee Commitment: Menurunnya Loyalitas

Sub-bab 10.1: Pelanggaran Kontrak Psikologis dan Penurunan	272
Sub-bab 10.2: Komitmen Afektif, Kontinuans, dan Normatif	275
Sub-bab 10.3: Studi: Bank dan Fenomena Karyawan yang "Cukup"	278
Sub-bab 10.4: Karyawan yang Tidak Berkomitmen	281
Sub-bab 10.5: Membangun Komitmen melalui Kejelasan Karier	284

Bab 11: Dampak pada Employee Performance: Produktivitas yang Tergerus

Sub-bab 11.1: Karyawan Terlibat Lebih Produktif dan Jarang Absen.....	298
Sub-bab 11.2: Stres dan Kelelahan sebagai Hambatan Kinerja Optimal	302
Sub-bab 11.3: Administrasi Berlebih vs. Pelayanan Nasabah.....	305
Sub-bab 11.4: Bukti: Insentif Jelas Meningkatkan Kinerja	308
Sub-bab 11.5: Indikator Kinerja yang Sehat untuk Jangka Panjang	311

Bab 12: Dampak pada Service Quality: Ketika Pelayanan Menjadi Korban

Sub-bab 12.1: Supervisor Incivility Meningkatkan Perilaku Tidak Sopan	326
Sub-bab 12.2: Karyawan Stres vs. Kualitas Layanan Nasabah.....	328
Sub-bab 12.3: Nasabah sebagai "Beban" vs. Nasabah	331
Sub-bab 12.4: Dampak Layanan Buruk pada Reputasi.....	334
Sub-bab 12.5: Mengembalikan Fokus pada Nasabah	337

Bab 13: Dampak pada Employee Turnover: Gelombang Kepergian Talenta

Sub-bab 13.1: Biaya Turnover.....	352
Sub-bab 13.2: Faktor Pendorong Utama	355
Sub-bab 13.3: 47% Gen Z Berpotensi Pindah Kerja dalam 6 Bulan	358
Sub-bab 13.4: Sektor Perbankan dan "Pembantaian"	361
Sub-bab 13.5: Menahan Talenta melalui Perbaikan Lingkungan Kerja	364

Bab 14: Dampak pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Sub-bab 14.1: Definisi OCB: Perilaku Sukarela di Luar Tugas Formal	378
Sub-bab 14.2: Dampak Supervisor Incivility.....	382

Sub-bab 14.3: Karyawan yang Tidak Terlibat 384

Sub-bab 14.4: Hubungan antara Keadilan Organisasi dan OCB..... 387

Sub-bab 14.5: Membangun Kembali Semangat..... 390

Bab 15: Studi Kasus Internasional: Industri Keuangan Global

Sub-bab 15.1: Notsie Narrative — Ketika Manajemen "Tirani" 406

Sub-bab 15.2: Pengawasan Digital dan Mikromanajemen di Inggris 409

Sub-bab 15.3: Fenomena Burnout di India..... 413

Sub-bab 15.4: Pelajaran dari Krisis Perbankan Global 416

Sub-bab 15.5: Apa yang Bisa Dipelajari 419

BAGIAN III: SOLUSI — TRANSFORMASI BERBASIS BUKTI

Bab 16: Solusi Human Capital — Investasi pada Manusia, Bukan Eksploitasi

Sub-bab 16.1: Pelatihan Manajemen: Hanya 44% 434

Sub-bab 16.2: Pelatihan Coaching Meningkatkan Kinerja 439

Sub-bab 16.3: Pengembangan Berkelanjutan 449

Sub-bab 16.4: Redesain Insentif yang Adil dan Transparan 450

Sub-bab 16.5: Program Kesejahteraan Karyawan sebagai Investasi 452

Bab 17: Solusi Kepemimpinan dan Budaya — Menuju Organisasi yang Sehat

Sub-bab 17.1: Leadership Assessment..... 463

Sub-bab 17.2: Coaching untuk Manajer 467

Sub-bab 17.3: Budaya Percakapan Karier..... 470

Sub-bab 17.4: Mengubah Budaya "Inspeksi" menjadi Budaya 473

Sub-bab 17.5: Mengakhiri Siklus Negatif: Langkah Konkret476