

PENGANTAR MANAJEMEN



Wahyudi, S.M., M.M., CPMP., CPHRM.

Dedeh Kurniasih, S.E., M.M., CPM.

H. Wahid Sumarjo, S.T., M.M.

PENGANTAR MANAJEMEN

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

PENGANTAR MANAJEMEN

Wahyudi, S.M., M.M., CPMP., CPHRM.
Dede Kurniasih, S.E., M.M., CPM.
H. Wahid Sumarjo, S.T., M.M.



Website: <https://press.upg.ac.id/>
Email: upgpress@upg.ac.id

PENGANTAR MANAJEMEN

Wahyudi, S.M., M.M., CPMP., CPHRM.
Dedeh Kurniasih, S.E., M.M., CPM.
H. Wahid Sumarjo, S.T., M.M.

ISBN: 978-634-04-1565-0

Editor:

Abdul Wahid Alfarizi, S.E., M.M., CPM.

Ukuran:

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:

vi, 342

Terbit Pada:

Juli 2025

Hak Cipta 2025 @ UPG Press dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

UPG Press

Jl. Raya Trip Jamak Sari, Sumurpecung,
Kec. Serang, Kota Serang, Banten 42111
Website: press.upg.ac.id

Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI)

Nomor: 080/Anggota Luar Biasa/BANTEN/2024

Perpustakaan Nasional RI : Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Pengantar manajemen / Wahyudi, S.M., M.M., CPMP., CPHRM.,
Dedeh Kurniasih, S.E., M.M., CPM., H. Wahid Sumarjo, S.T., M.M.
Serang: UPG Press, 2025
vi, 342 hlm.; 23 cm
Manajemen
658 [23]

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku Pengantar Manajemen ini dapat tersusun dan disajikan kepada pembaca dengan struktur yang sistematis dan komprehensif. Buku ini disusun sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan literasi manajerial, khususnya bagi mahasiswa, akademisi, praktisi, dan siapa pun yang ingin memahami dasar-dasar serta perkembangan terbaru dalam ilmu manajemen.

Manajemen adalah fondasi dari setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, buku ini dimulai dengan pembahasan tentang konsep dasar manajemen, termasuk sejarah, prinsip, dan tantangan yang dihadapi di era global dan digital. Pemahaman awal ini penting untuk membangun kerangka pikir yang kokoh sebelum melangkah lebih jauh ke dalam fungsi-fungsi inti manajemen: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Setiap bab dalam buku ini disusun dengan pendekatan yang saling terhubung, mengalir dari satu fungsi manajemen ke fungsi lainnya, dilengkapi dengan penjelasan mengenai penerapan strategis dalam berbagai aspek organisasi seperti manajemen sumber daya manusia, operasional, keuangan, dan pemasaran. Tidak hanya itu, isu-isu krusial seperti inovasi, perubahan organisasi, etika bisnis, tanggung jawab sosial, serta globalisasi juga dibahas secara mendalam sebagai bagian integral dari praktik manajemen kontemporer.

Sebagai pelengkap, buku ini juga membahas tren-tren terkini seperti Manajemen 5.0, pemanfaatan kecerdasan buatan, manajemen berkelanjutan, dan transformasi digital—semua dikupas dalam konteks bagaimana manajer masa kini harus bersikap dan mengambil keputusan di tengah ketidakpastian dan disrupsi yang terus berlangsung.

Harapan penulis, buku ini tidak hanya menjadi referensi akademik, tetapi juga menjadi panduan praktis yang relevan dengan tantangan nyata di lapangan. Semoga kehadiran buku ini dapat memberikan wawasan yang luas dan pemahaman yang mendalam mengenai peran penting manajemen dalam menghadapi dinamika dunia usaha dan organisasi yang terus berubah.

Setiap halaman dalam buku ini adalah undangan untuk memahami, menganalisis, dan menerapkan manajemen sebagai seni dan ilmu dalam memimpin organisasi menuju masa depan yang lebih baik.

Serang, 4 Juli 2025
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN	1
A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen	1
B. Sejarah Perkembangan Ilmu Manajemen.....	3
C. Tujuan dan Fungsi Manajemen	12
D. Prinsip-prinsip Umum Manajemen	16
E. Tingkatan dan Peran Manajer	18
F. Tantangan Manajemen di Era Global dan Digital	22
BAB 2 FUNGSI PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN	27
A. Konsep Perencanaan	27
B. Jenis-jenis Perencanaan	29
C. Proses Penyusunan Perencanaan	33
D. Perencanaan Berbasis Data dan Risiko	36
E. Peran Visi dan Misi dalam Perencanaan	40
F. Evaluasi Efektivitas Perencanaan	43
BAB 3 FUNGSI PENGORGANISASIAN	49
A. Konsep Dasar Pengorganisasian	49
B. Struktur Organisasi	51
C. Desain Organisasi dan Pembagian Kerja	55
D. Departementalisasi dan Span of Control	59
E. Sentralisasi vs Desentralisasi.....	63
F. Perubahan Struktur dalam Era Digital.....	66
BAB 4 FUNGSI PENGARAHAN DAN KEPEMIMPINAN.....	69
A. Konsep Dasar Pengarahan	69
B. Teori dan Gaya Kepemimpinan.....	72
C. Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional	

D.	Komunikasi dalam Fungsi Pengarahan.....	81
E.	Motivasi Kerja	84
F.	Manajemen Konflik dan Negosiasi.....	103
BAB 5	FUNGSI PENGENDALIAN.....	121
A.	Konsep Dasar Pengendalian	121
B.	Jenis-jenis Sistem Pengendalian	124
C.	Proses dan Alat Pengendalian Manajerial	128
D.	Balanced Scorecard dan KPI	131
E.	Audit Internal dan Eksternal	136
F.	Tantangan Pengendalian di Era Teknologi	139
BAB 6	MANAJEMEN STRATEGIS.....	143
A.	Konsep Manajemen Strategis.....	143
B.	Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal	147
C.	Formulasi Strategi Bisnis	150
D.	Implementasi Strategi	153
E.	Evaluasi dan Pengendalian Strategi	156
F.	Studi Kasus Strategi Organisasi Modern	160
BAB 7	MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.....	167
A.	Peran Manajemen SDM dalam Organisasi.....	167
B.	Proses Rekrutmen dan Seleksi	170
C.	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	174
D.	Manajemen Kinerja dan Evaluasi	178
E.	Kompensasi dan Benefit.....	183
F.	Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan	
	188	
BAB 8	MANAJEMEN OPERASIONAL.....	191
A.	Pengertian Manajemen Operasi.....	191
B.	Desain Proses Produksi dan Operasi.....	194
C.	Penjadwalan Produksi dan Pengendalian Mutu	199
D.	Manajemen Rantai Pasokan (Supply Chain).....	202

E. Lean Management dan Just-In-Time.....	205
F. Transformasi Digital dalam Operasi.....	208
BAB 9 MANAJEMEN KEUANGAN.....	211
A. Fungsi dan Peran Manajemen Keuangan.....	211
B. Penganggaran dan Perencanaan Keuangan	214
C. Analisis Laporan Keuangan	217
D. Manajemen Kas dan Modal Kerja.....	221
E. Investasi dan Pembiayaan Jangka Panjang	225
F. Risiko dan Pengendalian Keuangan	227
BAB 10 MANAJEMEN PEMASARAN	231
A. Konsep dan Fungsi Pemasaran	231
B. Segmentasi, Targeting, dan Positioning	234
C. Strategi Produk dan Harga.....	237
D. Promosi dan Komunikasi Pemasaran	241
E. Distribusi dan Saluran Pemasaran	245
F. Pemasaran Digital dan Perilaku Konsumen	247
BAB 11 INOVASI DAN MANAJEMEN PERUBAHAN	253
A. Konsep Inovasi dalam Organisasi	253
B. Proses dan Jenis Inovasi.....	256
C. Manajemen Perubahan Organisasi.....	260
D. Resistensi terhadap Perubahan	264
E. Strategi Implementasi Perubahan	267
F. Transformasi Bisnis Berbasis Teknologi	271
BAB 12 ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM MANAJEMEN	275
A. Konsep Etika Bisnis	275
B. Etika dalam Pengambilan Keputusan Manajerial	278
C. Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR).....	281
D. Manajemen Berbasis Nilai dan Integritas.....	284
E. Etika Global dan Tantangan Lintas Budaya	287

F. Regulasi dan Kepatuhan Bisnis	289
BAB 13 MANAJEMEN INTERNASIONAL DAN GLOBALISASI.....	293
A. Pendahuluan.....	293
B. Strategi Bisnis Global dan Multinasional	296
C. Budaya Organisasi dalam Konteks Global	300
D. Adaptasi Manajerial Lintas Negara.....	305
E. Tantangan Manajemen dalam Perdagangan Internasional.....	310
F. Isu-isu Terkini dalam Manajemen Global	313
BAB 14 TREN DAN MASA DEPAN MANAJEMEN.....	317
A. Manajemen 5.0 dan Human-Centered Management 317	
B. Artificial Intelligence dalam Pengambilan Keputusan 321	
C. Sustainability dan Green Management	323
D. Manajemen Berbasis Data dan Big Data Analytics...326	
E. Agile Management dan Organisasi Fleksibel.....	329
F. Peran Manajer di Era Ketidakpastian dan Disrupsi	332
DAFTAR PUSTAKA.....	336



BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN

A. Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang sistematis dan terencana yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Definisi ini mencakup berbagai aspek penting yang terkait dengan bagaimana sumber daya, baik itu manusia, finansial, maupun material, dimanfaatkan dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan. Manajemen tidak hanya terbatas pada pengelolaan organisasi, tetapi juga mencakup pengelolaan waktu, informasi, serta proses yang ada di dalamnya. Secara lebih luas, manajemen mencakup pengambilan keputusan yang berlandaskan pada data dan informasi yang akurat untuk memastikan kelangsungan dan kemajuan organisasi dalam jangka panjang.

Teori manajemen pertama kali diperkenalkan oleh ilmuwan seperti Frederick Taylor dan Henri Fayol pada awal abad ke-20. Frederick Taylor mengembangkan teori manajemen ilmiah yang menekankan pentingnya efisiensi dalam pekerjaan dan penggunaan metode yang lebih terstruktur. Sementara itu, Henri Fayol dengan teori manajemennya memperkenalkan konsep dasar manajerial yang mencakup lima fungsi utama: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan koordinasi (Fayol, 1949). Kedua pendekatan ini menjadi dasar bagi banyak teori dan praktik manajerial yang berkembang pada masa berikutnya.

Dalam perkembangan lebih lanjut, manajemen telah mengalami transformasi yang signifikan, terutama dengan



BAB 2

FUNGSI PERENCANAAN DALAM MANAJEMEN

A. Konsep Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Sebagai langkah awal dalam pengelolaan organisasi, perencanaan memungkinkan manajer untuk menetapkan arah yang jelas dan tujuan yang terukur untuk memastikan efisiensi serta efektivitas operasional. Konsep dasar perencanaan dapat dijelaskan melalui serangkaian kegiatan yang melibatkan penetapan tujuan, identifikasi cara untuk mencapainya, dan penentuan sumber daya yang dibutuhkan. Proses ini meliputi pengumpulan informasi, analisis situasi, serta penyusunan langkah-langkah tindakan yang akan diambil dalam jangka pendek maupun panjang.

Pentingnya perencanaan terletak pada kemampuannya untuk mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Dalam teori perencanaan strategis, Henry Mintzberg (1994) menyatakan bahwa perencanaan bukan hanya tentang menetapkan tujuan tetapi juga tentang fleksibilitas untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi di luar kontrol organisasi. Mintzberg menekankan bahwa perencanaan harus diimbangi dengan kemampuan untuk adaptasi, mengingat lingkungan bisnis yang dinamis dan penuh ketidakpastian. Hal ini tercermin dalam banyak studi yang menunjukkan bahwa perencanaan yang efektif dapat meminimalkan risiko serta mengoptimalkan sumber daya yang ada.



BAB 3

FUNGSI PENGORGANISASIAN

A. Konsep Dasar Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah salah satu fungsi manajerial yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Konsep pengorganisasian merujuk pada proses penataan dan pengaturan berbagai sumber daya organisasi, baik itu manusia, material, maupun informasi, agar dapat bekerja secara terkoordinasi dan terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam arti yang lebih luas, pengorganisasian melibatkan pembuatan struktur yang jelas, penetapan tugas dan tanggung jawab, serta alur komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Teori-teori dasar pengorganisasian yang berkembang, seperti teori organisasi klasik, kontingensi, dan teori sistem, memberikan landasan untuk memahami kompleksitas pengorganisasian dalam konteks yang lebih dinamis dan kontemporer.

Menurut Fayol (1949), yang dikenal dengan prinsip-prinsip manajerialnya, pengorganisasian adalah tahap kedua dari proses manajemen, setelah perencanaan. Fayol menyatakan bahwa pengorganisasian mencakup penataan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah dirumuskan. Poin utama dari pengorganisasian adalah menciptakan struktur yang efisien, dengan penugasan yang jelas pada setiap individu dalam organisasi, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya tumpang tindih tugas dan peran yang dapat mengganggu kinerja organisasi. Lebih lanjut, pengorganisasian bukan hanya soal pembagian tugas tetapi juga mencakup penciptaan hubungan yang jelas antar posisi, serta menetapkan sistem komunikasi yang mendukung kelancaran aliran informasi di dalam organisasi.



BAB 4

FUNGSI PENGARAHAN DAN KEPEMIMPINAN

A. Konsep Dasar Pengarahan

Pengarahan dalam manajemen adalah proses yang penting dalam mengelola organisasi, yang berfokus pada pengaruh terhadap perilaku individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Konsep dasar pengarahan tidak hanya melibatkan pemberian arahan dan instruksi, tetapi juga mencakup motivasi, komunikasi, pengawasan, dan kepemimpinan dalam konteks organisasi. Pengarahan berperan sebagai jembatan yang menghubungkan perencanaan dan pengendalian dengan pelaksanaan strategi dan kegiatan operasional di tingkat organisasi. Oleh karena itu, pengertian pengarahan lebih dari sekadar memberikan arahan; ia juga melibatkan upaya untuk membentuk dan memelihara perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi.

Pengarahan dalam manajemen sering kali dikaitkan dengan pemberian instruksi atau bimbingan kepada anggota organisasi untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins & Judge (2019), pengarahan mencakup proses motivasi dan komunikasi untuk mempengaruhi perilaku individu agar mereka dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pengarahan juga merujuk pada tindakan pemimpin untuk memberi petunjuk, meningkatkan semangat kerja, dan memastikan bahwa semua pihak bekerja menuju tujuan yang sama dengan cara yang terkoordinasi.



BAB 5

FUNGSI PENGENDALIAN

A. Konsep Dasar Pengendalian

Pengendalian dalam konteks manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan dan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi tercapai dengan cara yang efisien dan efektif. Pengendalian adalah langkah yang melibatkan penetapan standar kinerja, pengukuran hasil aktual, dan tindakan korektif jika terdapat perbedaan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Pengendalian tidak hanya bertujuan untuk mengoreksi penyimpangan yang terjadi, tetapi juga untuk memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi unsur yang sangat penting dalam sistem manajerial karena memastikan bahwa proses operasional tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

1. Tujuan Pengendalian

Tujuan utama dari pengendalian adalah untuk menjaga organisasi tetap berada di jalur yang benar dalam mencapai tujuannya. Dalam kerangka manajerial, tujuan pengendalian dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama yang saling berkaitan satu sama lain.

a. Memastikan Kinerja Sesuai dengan Rencana

Tujuan pertama pengendalian adalah untuk memastikan bahwa kinerja organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Hal ini melibatkan pengukuran secara terus-menerus terhadap hasil yang dicapai dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Misalnya, dalam



BAB 6

MANAJEMEN STRATEGIS

A. Konsep Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan proses yang sangat penting dalam setiap organisasi karena mencakup perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Sebagai konsep inti dalam teori manajemen, manajemen strategis bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam menghadapi tantangan yang ada di pasar yang dinamis. Manajemen strategis melibatkan serangkaian aktivitas yang terorganisir, termasuk perumusan, implementasi, serta evaluasi strategi yang tepat untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Manajemen strategis dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh para manajer puncak untuk mengembangkan strategi yang memadai guna membawa organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Proses ini mencakup berbagai langkah, dimulai dengan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi, perumusan strategi yang relevan, implementasi strategi yang direncanakan, dan evaluasi hasil implementasi tersebut untuk memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan. Konsep ini tidak hanya berfokus pada perencanaan jangka panjang, tetapi juga pada bagaimana organisasi mampu merespons perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga.

Terdapat berbagai teori yang mendasari penerapan manajemen strategis, salah satunya adalah teori *competitive advantage* yang dikemukakan oleh Michael Porter (1998). Porter berpendapat bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif, organisasi harus memilih antara dua strategi utama: biaya rendah



BAB 7

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Peran Manajemen SDM dalam Organisasi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Sebagai bagian integral dari strategi organisasi, manajemen SDM tidak hanya bertugas mengelola tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang tepat, produktif, dan berkompeten. Pembahasan tentang peran manajemen SDM ini bertujuan untuk mengungkapkan secara rinci kontribusi dan fungsinya dalam berbagai aspek operasional dan strategis organisasi, serta mengaitkan konsep-konsep dasar dan teori-teori yang relevan dalam konteks ini.

Manajemen SDM adalah suatu pendekatan sistematis yang bertujuan untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi. Menurut Armstrong (2023), manajemen SDM mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pengelolaan kinerja karyawan yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM berfokus pada penciptaan hubungan yang harmonis antara organisasi dan karyawan, serta peningkatan kinerja keduanya secara bersamaan.

Peran utama manajemen SDM adalah untuk memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi. Oleh karena itu, fungsi manajemen SDM sangat terkait dengan perencanaan strategis organisasi, yang memerlukan keselarasan antara tujuan organisasi dan potensi manusia yang ada.



BAB 8

MANAJEMEN OPERASIONAL

A. Pengertian Manajemen Operasi

Manajemen operasi (*operational management*) merupakan bidang dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan dan pengawasan kegiatan yang berkaitan dengan produksi barang dan jasa. Secara lebih mendalam, manajemen operasi mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian sumber daya yang terlibat dalam proses produksi dan penyampaian produk kepada konsumen. Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif, manajemen operasi memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan efisiensi, efektivitas, dan kelancaran proses produksi. Tujuan utama dari manajemen operasi adalah untuk menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi dengan biaya yang optimal dan dalam waktu yang efisien.

Pada dasarnya, manajemen operasi bertanggung jawab atas proses yang melibatkan penggunaan sumber daya manusia, material, dan teknologi untuk mengubah input menjadi output yang bernilai tambah. Oleh karena itu, keputusan yang diambil dalam manajemen operasi berpengaruh langsung terhadap daya saing organisasi. Manajer operasi tidak hanya mengawasi proses produksi, tetapi juga harus berupaya untuk terus memperbaiki kualitas, meningkatkan produktivitas, serta meminimalkan biaya dan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan produk atau layanan.

Salah satu konsep utama dalam manajemen operasi adalah sistem produksi yang mengacu pada cara organisasi mengorganisasikan proses-proses produksi dan penyampaian produk atau layanan. Dalam konteks ini, terdapat beberapa jenis



BAB 9

MANAJEMEN KEUANGAN

A. Fungsi dan Peran Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan merupakan bagian integral dari setiap organisasi yang bertujuan untuk mengelola sumber daya finansial agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, manajemen keuangan tidak hanya terbatas pada pengelolaan dana perusahaan, tetapi juga mencakup berbagai keputusan penting yang berhubungan dengan investasi, pendanaan, dan pengelolaan risiko keuangan. Pengelolaan keuangan yang baik akan memastikan keberlanjutan organisasi, peningkatan profitabilitas, serta pengelolaan risiko yang optimal.

1. Konsep dan Teori Manajemen Keuangan

Pada dasarnya, manajemen keuangan berfokus pada tiga area utama: keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan keputusan dividen. Keputusan investasi berkaitan dengan bagaimana perusahaan mengalokasikan sumber daya finansialnya untuk proyek-proyek yang dapat memberikan return yang optimal. Keputusan pendanaan berfokus pada bagaimana perusahaan memperoleh dana, baik melalui utang, ekuitas, maupun kombinasi keduanya, untuk mendanai kegiatan operasional dan investasi. Terakhir, keputusan dividen menentukan bagaimana laba yang dihasilkan perusahaan dibagikan kepada pemegang saham atau diinvestasikan kembali dalam perusahaan.

Beberapa teori klasik dalam manajemen keuangan termasuk Teori Modigliani & Miller (1958) yang menyatakan bahwa, dalam pasar yang sempurna, struktur modal tidak mempengaruhi nilai perusahaan. Namun, teori ini berpendapat bahwa dalam dunia



BAB 10

MANAJEMEN PEMASARAN

A. Konsep dan Fungsi Pemasaran

Pemasaran, dalam perspektif bisnis dan ekonomi, merupakan salah satu elemen yang sangat vital dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Secara umum, pemasaran dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk memahami kebutuhan dan keinginan pasar, serta untuk merancang dan mengkomunikasikan produk atau layanan yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut, dengan tujuan menciptakan nilai yang berkelanjutan bagi pelanggan dan perusahaan. Konsep pemasaran ini memiliki cakupan yang luas, yang melibatkan berbagai aspek seperti riset pasar, pengembangan produk, promosi, distribusi, dan strategi harga.

1. Konsep Pemasaran

Pemasaran dapat dipandang dari berbagai sudut pandang teoritis. Salah satu teori yang mendasari pemasaran adalah teori pemasaran klasik, yang menyatakan bahwa pemasaran adalah suatu aktivitas yang melibatkan penyampaian produk atau jasa kepada konsumen untuk memenuhi kebutuhan mereka. Konsep ini pertama kali dipopulerkan oleh Philip Kotler. Kotler mengidentifikasi pemasaran sebagai sebuah proses sosial dan manajerial untuk menciptakan, mengkomunikasikan, dan menyampaikan nilai bagi pelanggan.

Menurut Kotler & Keller (2021), pemasaran modern berkembang seiring dengan evolusi konsep yang lebih luas, dari orientasi pada produk (*product-oriented*) menuju orientasi pada konsumen (*consumer-oriented*). Pemasaran bukan hanya sekadar



BAB 11

INOVASI DAN MANAJEMEN PERUBAHAN

A. Konsep Inovasi dalam Organisasi

Inovasi adalah elemen penting dalam dunia organisasi modern yang terus berkembang. Inovasi bukan hanya tentang menciptakan sesuatu yang baru atau teknologi canggih, tetapi lebih merupakan pendekatan yang melibatkan perubahan dalam cara organisasi beroperasi, berinteraksi dengan pasar, dan memenuhi kebutuhan konsumen. Konsep inovasi telah berkembang seiring dengan dinamika global yang semakin cepat, terutama dengan munculnya teknologi baru, perubahan perilaku konsumen, dan globalisasi yang mendorong organisasi untuk lebih adaptif dan kreatif. Dalam konteks organisasi, inovasi dapat mencakup berbagai aspek seperti produk, proses, model bisnis, hingga pendekatan dalam manajemen dan sumber daya manusia.

Inovasi dalam organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori besar: inovasi inkremental dan inovasi radikal. Inovasi inkremental merujuk pada peningkatan bertahap atau perbaikan atas produk atau proses yang sudah ada, sementara inovasi radikal mencakup penciptaan sesuatu yang benar-benar baru yang mengubah struktur industri atau pasar secara signifikan. Menurut Christensen (2016), inovasi radikal seringkali berasal dari ide yang awalnya dianggap kurang menjanjikan, tetapi pada akhirnya mampu mendisrupsi pasar yang telah ada. Kedua jenis inovasi ini memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.



BAB 12

ETIKA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DALAM MANAJEMEN

A. Konsep Etika Bisnis

Etika bisnis merujuk pada prinsip-prinsip moral dan standar perilaku yang diterapkan dalam dunia bisnis. Konsep ini mencakup cara-cara organisasi dan individu dalam menjalankan kegiatan bisnisnya secara adil, bertanggung jawab, dan sesuai dengan norma-norma yang diakui oleh masyarakat. Etika bisnis tidak hanya terbatas pada kepatuhan terhadap hukum dan regulasi, tetapi juga meliputi pengambilan keputusan yang mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, serta kesejahteraan para stakeholder. Seiring dengan semakin kompleksnya dunia bisnis modern, pentingnya etika dalam menciptakan keberlanjutan, kepercayaan publik, dan hubungan yang saling menguntungkan menjadi semakin jelas.

Dalam membahas etika bisnis, banyak teori yang dapat digunakan untuk memandu perusahaan dalam menentukan keputusan yang bertanggung jawab. Di antaranya adalah teori deontologi, utilitarianisme, dan etika kebajikan.

a. Teori Deontologi

Teori deontologi, yang dikembangkan oleh Immanuel Kant, menekankan pentingnya kewajiban moral dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks bisnis, ini berarti perusahaan harus beroperasi berdasarkan kewajiban moral tertentu, seperti kejujuran, keadilan, dan penghormatan terhadap hak individu, tanpa memperhitungkan akibat atau manfaat yang dihasilkan. Prinsip ini mengarahkan organisasi



BAB 13

MANAJEMEN INTERNASIONAL DAN GLOBALISASI

A. Pendahuluan

Manajemen internasional merujuk pada proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dalam konteks global. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan keragaman budaya, ekonomi, hukum, dan politik antar negara yang berbeda. Istilah ini muncul seiring dengan berkembangnya globalisasi yang mendorong perusahaan untuk beroperasi tidak hanya di pasar domestik, tetapi juga di pasar internasional. Manajemen internasional merupakan disiplin yang memfokuskan pada bagaimana perusahaan beradaptasi dengan tantangan dan peluang yang muncul dalam konteks global, dan bagaimana mereka mengelola operasi yang tersebar di berbagai negara.

Salah satu aspek yang paling menonjol dalam manajemen internasional adalah pengelolaan perbedaan budaya. Sebuah organisasi yang beroperasi di beberapa negara harus memahami dan menghormati perbedaan budaya yang ada di setiap negara. Misalnya, pendekatan dalam pengambilan keputusan atau komunikasi yang diterima di satu negara mungkin tidak efektif di negara lain. Oleh karena itu, manajer internasional dituntut untuk memiliki kemampuan interkultural yang baik, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dan beradaptasi dengan baik dalam situasi lintas budaya (Hofstede, 2001). Pengelolaan perbedaan budaya ini melibatkan pemahaman terhadap nilai-nilai, norma, dan sikap

BAB 14

TREN DAN MASA DEPAN MANAJEMEN

A. Manajemen 5.0 dan Human-Centered Management

Manajemen 5.0 adalah paradigma baru dalam dunia manajemen yang menempatkan manusia sebagai pusat dari semua proses bisnis (Ramírez-Gordillo, et al., 2024). Konsep ini berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang semakin pesat dan kebutuhan organisasi untuk beradaptasi dalam menghadapi tantangan global yang kompleks. Secara umum, Manajemen 5.0 adalah integrasi antara teknologi canggih dan pemahaman manusiawi dalam menjalankan organisasi. Meskipun teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), internet of things (IoT), dan big data berperan penting, inti dari Manajemen 5.0 tetap menekankan pada aspek kemanusiaan, seperti empati, keterlibatan karyawan, dan penciptaan nilai bagi semua pihak yang terlibat.

Human-Centered Management adalah konsep yang mengusung prinsip dasar bahwa organisasi harus berfokus pada karyawan dan pihak-pihak terkait lainnya (seperti pelanggan, mitra bisnis, dan masyarakat) dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi bisnis. Dengan pendekatan ini, perusahaan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang seimbang, di mana teknologi dan manusia dapat bekerja berdampingan untuk mencapai tujuan bersama. Human-Centered Management memberikan perhatian lebih pada kesejahteraan karyawan, pengembangan keterampilan, dan keseimbangan kerja-hidup, serta menciptakan sistem yang menghargai kontribusi setiap individu di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies*. Wiley.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Strategic leadership effectiveness and its influence on organizational effectiveness. *International Journal of Electrical, Electronics and Computers*, 6(2), 11-24.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2015). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*. Routledge.
- Armstrong, M. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Baumol, W. J. (1952). The transactions demand for cash: An inventory theoretic approach. *The Quarterly journal of economics*, 66(4), 545-556. <https://doi.org/10.2307/1882104>
- Bennett, N., & Lemoine, J. (2014). What VUCA really means for you. *Harvard business review*, 92(1/2).
- Brealey, R. A., Myers, S. C., & Allen, F. (2014). *Principles of corporate finance*. McGraw-hill.
- Bridges, W. (2009). *Managing transitions: Making the most of change*. Da Capo Press.
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2016). *Financial management: Theory & practice*. Cengage Learning.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, 17(6), 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McElheran, K. (2016). The rapid adoption of data-driven decision-making. *American Economic Review*, 106(5), 133-139. <https://doi.org/10.1257/aer.p20161016>

- Buelens, M., & Van den Broeck, H. (2007). An analysis of differences in work motivation between public and private sector organizations. *Public administration review*, 67(1), 65-74. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00697.x>
- Burns J. (1978). *Leadership*. Harper and Row.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Chaturvedi, S., & Chakrabarti, D. (2017). Operational efficiency in manufacturing process using design of experiments. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 7(2), 249-261. <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2017.083111>
- Christensen, C. M. (2016). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press.
- Christopher, M. (2016). *Logistics and supply chain management: Logistics & supply chain management*. Pearson UK.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- COSO. (2013). *Internal Control - Integrated Framework*. Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission.
- Davenport, T. (2014). *Big data at work: Dispelling the myths, uncovering the opportunities*. Harvard Business Review Press.
- Davenport, T., & Harris, J. (2017). *Competing on analytics: Updated, with a new introduction: The new science of winning*. Harvard Business Review Press.
- De Bruyn, A., & Lilien, G. L. (2008). A multi-stage model of word-of-mouth influence through viral marketing. *International journal of research in marketing*, 25(3), 151-163. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2008.03.004>
- De Dreu, C. K. W., & Gelfand, M. J. (Eds.). (2008). *The psychology of conflict and conflict management in organizations*. Taylor & Francis Group/Lawrence Erlbaum Associates.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Delmas, M. A., & Burbano, V. C. (2011). The drivers of greenwashing. *California management review*, 54(1), 64-87. <https://doi.org/10.1525/cmr.2011.54.1.64>

- Deloof, M. (2003). Does working capital management affect profitability of Belgian firms?. *Journal of business finance & Accounting*, 30(3-4), 573-588. <https://doi.org/10.1111/1468-5957.00008>
- Deming, W. E. (2000). *Out of the Crisis*. MIT Press.
- Deutsch, M. (1973). The resolution of conflict: Constructive and destructive processes. *American Behavioral Scientist*, 17(2), 248-248. <https://doi.org/10.1177/000276427301700206>
- Donald, J. B., David, J. C., M Bixby, C., & John, C. B. (2020). Supply chain logistics management. McGraw-Hill Education.
- Donaldson, L. (2001). *The contingency theory of organizations*. Sage.
- Donaldson, T. (1989). *The ethics of international business*. Oxford University Press.
- Dunlop, J. T. (1958). *Industrial relations systems*. Holt.
- Errida, A., & Lotfi, B. (2021). The determinants of organizational change management success: Literature review and case study. *International Journal of Engineering Business Management*, 13, 1-15. <https://doi.org/10.1177/18479790211016273>
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management*. Pitman Publishing.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
- Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Penguin.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman Publishing.
- Gawel, J. E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. ERIC/AE Digest.
- Ghemawat, P. (2018). *The new global road map: Enduring strategies for turbulent times*. Harvard Business Press.
- Gupta, M., & George, J. F. (2016). Toward the development of a big data analytics capability. *Information & Management*, 53(8), 1049-1064. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.07.004>
- Hartmann, F., Kraus, K., Nilsson, G., Anthony, R., & Govindarajan, V. (2020). *Management control systems*. McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2016). *Strategic Management: Concepts and Cases: Competitiveness and Globalization*. Cengage Learning.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill.

- Hornsgren, C. T., Sundem, G. L., Stratton, W. O., & Schatzberg, J. (2014). *Introduction to management accounting*. Pearson.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of applied psychology*, 89(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Kant, I. (1997). *Groundwork for the metaphysics of morals*. Cambridge University Press.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2005). *Blue ocean strategy: How to create uncontested market space and make the competition irrelevant*. Harvard Business School Press.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*. Sage Publications.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing management*. Pearson Education.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kotter, J. P., & Schlesinger, L. A. (2008). *Choosing strategies for change*. Harvard Business Review, 86(7-8), 130-139.
- Kramer, E. M. (2019). Cultural fusion theory. In *Oxford Research Encyclopedia of Communication*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228613.013.679>
- Kraus, A., & Litzenberger, R. H. (1973). A state-preference model of optimal financial leverage. *The journal of finance*, 28(4), 911-922. <https://doi.org/10.2307/2978343>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel psychology*, 49(1), 1-49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Kubler-Ross, E. (1969). *On death and dying*. Macmillan.
- Kurniasih, D., Alam, S., & Bahrudin, U. (2025). The role of social media in creating brand awareness and purchase intention. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1), 144-152. <https://doi.org/10.35335/jmas.v8i1.635>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). Differentiation and integration in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 1-47. <https://doi.org/10.2307/2391211>
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper & Row.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

- Lowe, B., & Alpert, F. (2010). Pricing strategy and the formation and evolution of reference price perceptions in new product categories. *Psychology & Marketing*, 27(9), 846-873. <https://doi.org/10.1002/mar.20361>
- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. *Human resource management review*, 23(1), 18-36. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.06.002>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mayer, B. S. (2010). *The dynamics of conflict resolution: A practitioner's guide*. John Wiley & Sons.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society*. D. Van Nostrand Company, Inc.
- McGehee, W., & Thayer, P. W. (1961). *Training in business and industry*. Wiley.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. McGraw-Hill.
- McKinsey & Company. (2020). *The next normal: The future of sustainability in a Post-Pandemic world*. Retrieved from mckinsey.com.
- McKinsey & Company. (2020). *The future of work: Benefits and flexibility in the Post-COVID Era*. McKinsey Insights.
- McKinsey & Company. (2020). *The role of digital transformation in global business*. McKinsey Insights.
- Mentzer, J. T., DeWitt, W., Keebler, J. S., Min, S., Nix, N. W., Smith, C. D., & Zacharia, Z. G. (2001). Defining supply chain management. *Journal of Business logistics*, 22(2), 1-25. <https://doi.org/10.1002/j.2158-1592.2001.tb00001.x>
- Miller, M. H., & Orr, D. (1966). A model of the demand for money by firms. *The Quarterly journal of economics*, 80(3), 413-435. <https://doi.org/10.2307/1880728>
- Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1994). *The rise and fall of strategic planning*. Free Press.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Miotto, R., Wang, F., Wang, S., Jiang, X., & Dudley, J. T. (2018). Deep learning for healthcare: review, opportunities and challenges. *Briefings in bioinformatics*, 19(6), 1236-1246. <https://doi.org/10.1093/bib/bbx044>
- Modigliani, F., & Miller, M. H. (1958). The cost of capital, corporation finance and the theory of investment. *The American economic review*, 48(3), 261-297.

- Morgan, S. (2022). Cybersecurity Statistics. Top 10 Cybersecurity Predictions and Statistics For 2023. *Cybersecurity Ventures*. <https://cybersecurityventures.com/stats/>
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training & Development*. McGraw-Hill.
- Obuba, M. O. (2022). Leadership strategy and organizational outcomes: A review of literature. *Open Journal of Leadership*, 11(2), 111-139. <https://doi.org/10.4236/ojl.2022.112008>
- Ohno, T. (2019). *Toyota production system: beyond large-scale production*. Productivity press. <https://doi.org/10.4324/9780429273018>
- Ouchi, W. G. (1979). A conceptual framework for the design of organizational control mechanisms. *Management science*, 25(9), 833-848. <https://doi.org/10.1287/mnsc.25.9.833>
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Porter, M. E. (1998). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors*. Free Press.
- Porter, M. E. (2008). *The five competitive forces that shape strategy*. Harvard Business Review, 86(1), 78-93.
- Rahim, M. A. (2023). *Managing conflict in organizations*. Routledge.
- Rawls, J. (1999). *A theory of justice: The idea of public reason revisited*. Harvard University Press.
- Reim, W., Åström, J., & Eriksson, O. (2020). Implementation of artificial intelligence (AI): a roadmap for business model innovation. *AI*, 1(2), 180-191. <https://doi.org/10.3390/ai1020011>
- Ricardo, D. (1817). *On the principles of political economy and taxation*. John Murray.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations*. Free Press.
- Russell, S., & Norvig, P. (2021). *Artificial intelligence: A modern approach*. Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb00609.x>
- Scott, W. R., & Davis, G. F. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. Routledge.
- Smith, A. (1776). *The wealth of nations*. Methuen & Co. Ltd.
- Stahl, G. K., Maznevski, M. L., Voigt, A., & Jonsen, K. (2010). Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. *Journal of international business studies*, 41, 690-709. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.85>

- Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *The Journal of psychology*, 25(1), 35-71. <https://doi.org/10.1080/00223980.1948.9917362>
- Sumarjo, W., Haerofiatna, H., Wirtadipura, D., & Tajudin, T. (2025). Compensation and employee performance: mediation of work motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 15(2), 43-51. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v15i2.2252>
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Teece, D. J. (2016). Dynamic capabilities and entrepreneurial management in large organizations: Toward a theory of the (entrepreneurial) firm. *European economic review*, 86, 202-216. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.11.006>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z)
- Thomas, D. C., & Peterson, M. F. (2016). *Cross-cultural management: Essential concepts*. Sage Publications.
- Thomas, K. W., & Kilmann, R. H. (1974). *Thomas-Kilmann conflict mode instrument*. Xicom.
- Uhl-Bien, M., & Marion, R. (2009). Complexity leadership in bureaucratic forms of organizing: A meso model. *The Leadership Quarterly*, 20(4), 631-650. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.04.007>
- Verma, S. (2019). Weapons of math destruction: how big data increases inequality and threatens democracy. *Vikalpa*, 44(2), 97-98. <https://doi.org/10.1177/0256090919853933>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wahyudi, W., Kurniasih, D., Haryadi, D., & Haquei, F. (2022). Strategy To Improve Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3543-3548. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i5.838>
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. The Free Press.
- Williamson, O. E. (1979). Transaction-cost economics: the governance of contractual relations. *The journal of Law and Economics*, 22(2), 233-261. <https://doi.org/10.1086/466942>
- Wirtadipura, D., & Wahyudi. (2025). Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior: Moderating the Organizational Climate. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 4(2), 420-428. <https://doi.org/10.55826/jtmit.v4i2.689>
- World Economic Forum. (2023). *Future of jobs report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.

Tentang Penulis



Wahyudi, S.M., M.M., CPMP., CPHRM., adalah dosen tetap Universitas Primagraha yang bergabung mulai tahun 2020 s.d. sekarang. Beliau memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari STIE Bina Bangsa pada tahun 2017 dengan peminatan Manajemen SDM, dan melanjutkan pendidikan hingga memperoleh gelar Magister Manajemen dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa pada tahun 2019 dengan konsentrasi Manajemen SDM. Pada tahun 2023 beliau diberi amanah untuk mengemban tugas sebagai Koordinator Pusat Penelitian, HKI, dan Publikasi Ilmiah, sekaligus pada tahun yang sama beliau dipercaya untuk mengemban tugas sebagai Direktur UPG Press. Selanjutnya melalui surat Keputusan Rektor Universitas Primagraha Nomor 094/KP.9.2/01-UPG/IX/2024 beliau ditugaskan sebagai Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) periode 2024-2028, sekaligus sebagai Anggota Senat Universitas.

Dede Kurniasih, S.E., M.M., CPM., merupakan dosen tetap Universitas Primagraha. Pada tahun 2000 beliau memperoleh gelar Ahli Madya (D3) dari Universitas Padjadjaran, dan pada tahun 2009 memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Primagraha. Tidak cukup sampai disitu, beliau kemudian melanjutkan ke jenjang magister dan memperoleh Magister Manajemen (M.M) dari Universitas Sultan Ageng Tirtayasa pada tahun 2018. Tidak berhenti disana, pada tahun 2023 beliau tercatat sebagai mahasiswa Doktorat di Universitas Merdeka Malang. Kepiawaiannya dalam mengelola SDM dan keuangan, selama dua periode yaitu 2020 s.d 2023 dan 2024 s.d 2028 beliau dipercaya untuk memegang jabatan sebagai Wakil Rektor II bidang Umum, Kepegawaian dan Keuangan.



H. Wahid Sumarjo, S.T., M.M., lahir di Metro pada tanggal 22 Maret 1967. Beliau adalah seorang profesional dengan latar belakang teknik dan manajemen, serta pengalaman yang luas di dunia industri dan pendidikan tinggi. Beliau menyelesaikan pendidikan Sarjana Teknik Industri di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa (UNTIRTA) Serang pada tahun 2005. Kemudian, beliau memperoleh gelar Magister Manajemen dari STIE-ISM pada tahun 2017, dan saat ini beliau tercatat sebagai mahasiswa Doktorat di Universitas Merdeka Malang. Dalam perjalanan kariernya, beliau banyak berkarya di lingkungan industri, khususnya di PT Krakatau Steel. Selain pengalaman di industri, beliau juga memiliki komitmen terhadap dunia pendidikan. Beliau turut mengambil peran dalam pengembangan fisik institusi sebagai Ketua Pembangunan Sarana & Prasarana Kampus, secara bersamaan saat ini beliau menjabat sebagai Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Primagraha periode 2024-2028.

PENGANTAR MANAJEMEN

**"MANAJEMEN ADALAH SENI DAN ILMU
MENGGERAKKAN ORGANISASI MENUJU TUJUAN."**

Dalam dunia yang penuh ketidakpastian, perubahan cepat, dan disrupsi teknologi, kemampuan untuk mengelola sumber daya secara efektif menjadi penentu keberhasilan organisasi. Buku Pengantar Manajemen ini hadir sebagai panduan komprehensif yang menjembatani teori klasik dengan praktik manajerial modern.

Disusun secara sistematis dan menyeluruh, buku ini membahas berbagai aspek manajemen mulai dari konsep dasar, fungsi-fungsi inti (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian), hingga manajemen strategis, sumber daya manusia, keuangan, pemasaran, dan operasional. Tidak hanya itu, pembaca juga akan diajak memahami peran etika, tanggung jawab sosial, globalisasi, serta tren masa depan seperti Manajemen 5.0, kecerdasan buatan, dan green management.

Dengan bahasa yang lugas dan didukung oleh pembahasan studi kasus serta konteks kekinian, buku ini sangat cocok digunakan oleh mahasiswa, dosen, pelaku bisnis, hingga pembelajar mandiri yang ingin membangun fondasi manajerial yang kokoh.

Jika Anda ingin memahami bagaimana keputusan manajerial dibuat, dijalankan, dan berdampak—buku ini adalah titik awal yang tepat.