



Peran Manajemen dalam Meningkatkan Efektivitas Organisasi

Eka Tripustikasari^{1*}

¹Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial , Bisnis Digital, Universitas Amikom Purwokerto, Indonesia

*ekatripustikasari@amikompurwokerto.ac.id¹

Alamat Kampus: Letjend Pol. Soemarto No.127, Watumas, Purwanegara, Kec. Purwokerto Utara,
Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53127

Korespondensi penulis: ekatripustikasari@amikompurwokerto.ac.id

Abstract. *This study aims to comprehensively analyze the role of management in enhancing organizational effectiveness. In the context of increasingly complex business dynamics, organizations require managerial approaches that are not only efficient but also adaptive to change. This research adopts a descriptive qualitative approach to examine classical to modern management theories, as well as core managerial functions such as planning, organizing, leading, and controlling. Through literature studies and conceptual observations, the research finds that organizational effectiveness is significantly influenced by the consistency and integration of managerial functions, particularly in the context of strategic leadership and efficient resource management. Moreover, the organization's flexibility in responding to external environmental changes and its ability to create a collaborative and productive work culture are critical success factors. A case study of PT Astra International Tbk serves as concrete evidence of how strategic and structured management can generate sustainable competitive advantages and growth. By applying managerial functions in an integrated manner and aligning them with market and organizational needs, the company maintains superior performance. This research contributes to the development of management science, particularly in the context of organizational effectiveness. The study recommends strengthening managerial capacity, developing visionary leadership, and establishing a result-oriented control system as essential strategies for improving organizational performance..*

Keywords: *leadership , management, organizational effectiveness, managerial functions, , strategy.*
(Times New Roman, size 10 font Italic)

Abstrak. Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Dalam konteks dinamika bisnis yang semakin kompleks, organisasi memerlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya efisien, tetapi juga adaptif terhadap perubahan. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji teori-teori manajemen klasik hingga modern serta fungsi-fungsi manajerial utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Melalui studi literatur dan observasi konsep, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh konsistensi dan keterpaduan penerapan fungsi manajerial, terutama dalam konteks kepemimpinan strategis dan pengelolaan sumber daya yang efisien. Selain itu, fleksibilitas organisasi dalam menanggapi perubahan lingkungan eksternal, serta kemampuannya dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif, turut menentukan tingkat keberhasilan organisasi. Studi kasus pada PT Astra International Tbk menjadi contoh nyata bagaimana manajemen yang strategis dan terstruktur dapat menghasilkan daya saing dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Dengan menerapkan fungsi-fungsi manajerial secara terpadu dan menyesuaikannya dengan kebutuhan pasar dan organisasi, perusahaan mampu mempertahankan kinerja unggul. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam konteks efektivitas organisasi. Rekomendasi dari hasil penelitian ini mencakup pentingnya penguatan kapasitas manajerial, pengembangan kepemimpinan yang visioner, serta penciptaan sistem pengendalian yang berorientasi pada hasil.

Kata kunci: efektivitas organisasi, fungsi manajerial, kepemimpinan, manajemen, strategi.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Griffin, 2017). Dalam era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk dapat

mengelola sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Hal ini memerlukan peran manajemen yang kuat untuk memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan selaras dengan visi dan misi organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi secara maksimal. Koontz dan Weihrich (2010) menyatakan bahwa efektivitas manajerial dapat dilihat dari kemampuan manajer dalam menyatukan sumber daya, orang, dan proses untuk mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu, keberadaan manajemen yang kompeten menjadi kunci utama dalam merancang strategi, membangun struktur organisasi yang adaptif, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Drucker (2007) juga menekankan bahwa tugas utama manajer adalah membuat orang lain mampu bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Fungsi-fungsi manajerial yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengendalian (controlling) memberikan kerangka kerja yang sistematis bagi para manajer dalam mengelola organisasi (Daft, 2016). Mintzberg (1973) menyoroti bahwa pekerjaan manajerial mencakup peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan, yang semuanya penting dalam memastikan keberlangsungan dan efektivitas organisasi. Wheelen dan Hunger (2012) juga menyatakan bahwa strategi manajerial yang baik harus mencerminkan dinamika internal dan eksternal organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Dalam pandangan Fayol (1949), fungsi manajemen yang telah disebutkan merupakan dasar dari semua aktivitas manajerial. Sedangkan Ivancevich et al. (2014) menekankan bahwa keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat tergantung pada perilaku organisasi yang sehat dan kepemimpinan yang efektif. Jones dan George (2016) menambahkan bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan manajer dalam menyelaraskan sumber daya, struktur, dan budaya organisasi. Setiap fungsi tersebut memiliki peran yang saling terkait dan mendukung untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam operasional organisasi. Manajemen merupakan suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Hal ini memerlukan peran manajemen yang kuat untuk memastikan bahwa setiap aktivitas berjalan selaras dengan visi dan misi organisasi.

Efektivitas organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan teknologi secara maksimal. Oleh karena itu, keberadaan manajemen yang kompeten menjadi kunci utama dalam merancang strategi, membangun struktur organisasi yang adaptif, serta menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Fungsi-fungsi manajerial yang meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengendalian (controlling) memberikan kerangka kerja yang sistematis bagi para manajer dalam mengelola organisasi. Setiap fungsi tersebut memiliki peran yang saling terkait dan mendukung untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam operasional organisasi.

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini berkaitan dengan bagaimana peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Fokus utama terletak pada pemahaman dan penerapan fungsi-fungsi manajerial yang berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penekanan diberikan pada pengkajian fungsi-fungsi manajerial dan kontribusinya dalam memperkuat struktur, proses, serta kinerja organisasi di tengah dinamika dan tantangan lingkungan eksternal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait efektivitas organisasi. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi manajer dan praktisi dalam menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang efektif dan efisien.

2. KAJIAN TEORITIS

Teori manajemen merupakan kajian yang membahas cara-cara efektif dalam mengelola organisasi, sumber daya, dan manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa pendekatan dalam teori manajemen yang berkembang dari waktu ke waktu:

1. Teori Klasik

Teori ini menekankan efisiensi kerja dan struktur organisasi formal. Henri Fayol (1949) mengemukakan 14 prinsip manajemen dan lima fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengendalian. Frederick W. Taylor sebagai tokoh teori manajemen ilmiah (scientific management) menekankan pentingnya standar kerja, seleksi ilmiah pekerja, pelatihan, dan pengawasan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

2. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Teori ini fokus pada perilaku manusia dalam organisasi. Tokoh penting seperti Elton Mayo, melalui eksperimen Hawthorne, menyimpulkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dan hubungan sosial di tempat kerja mempengaruhi produktivitas. Teori ini menekankan bahwa manajemen harus memperhatikan motivasi, komunikasi, dan dinamika kelompok.

3. Teori Kuantitatif

Teori ini muncul pasca Perang Dunia II dan memanfaatkan pendekatan matematika dan statistik untuk pengambilan keputusan manajerial. Teori ini dikenal sebagai operations research dan sangat bermanfaat dalam pengelolaan logistik, produksi, dan jadwal kerja.

4. Teori Sistem

Organisasi dilihat sebagai sistem terbuka yang terdiri dari berbagai subsistem saling terkait. Menurut pendekatan ini, efektivitas organisasi tergantung pada bagaimana manajemen mengelola hubungan antar bagian organisasi dan dengan lingkungannya. Koordinasi dan komunikasi antar bagian menjadi kunci utama keberhasilan manajemen.

5. Teori Kontingensi

Teori ini berargumen bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mengelola organisasi. Pendekatan manajemen harus disesuaikan dengan situasi spesifik, termasuk struktur organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik lingkungan eksternal. Teori ini fleksibel dan adaptif dalam merespons perubahan.

6. Teori Modern dan Manajemen Strategis

Pendekatan modern mencakup teori manajemen berbasis sumber daya (resource-based view), teori stakeholder, dan manajemen berbasis nilai (value-based management). Fokus utama teori modern adalah menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan, melalui inovasi, kepemimpinan strategis, serta integrasi nilai-nilai etis dan keberlanjutan dalam pengambilan keputusan.

Teori-teori ini memberikan dasar konseptual dalam memahami praktik manajemen masa kini serta membantu dalam merumuskan strategi yang relevan dengan kebutuhan dan tantangan organisasi modern. Landasan teori merupakan fondasi penting dalam setiap penelitian ilmiah,

termasuk dalam kajian mengenai manajemen dan efektivitas organisasi. Berbagai literatur manajemen telah membahas secara komprehensif mengenai teori dan praktik manajerial, mulai dari pendekatan klasik hingga modern. Manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola organisasi telah berkembang seiring perubahan zaman. Menurut Robbins dan Coulter (2021), manajemen adalah proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Griffin (2017) menegaskan bahwa manajemen memiliki tujuan utama untuk mencapai sasaran organisasi melalui perencanaan dan pengorganisasian sumber daya.

Fayol (1949) dalam teorinya mengemukakan lima fungsi utama manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan pengendalian. Fungsi-fungsi ini menjadi kerangka utama bagi manajer dalam menjalankan tugasnya. Koontz dan Weihrich (2010) menyederhanakan fungsi ini menjadi empat elemen penting yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang masih digunakan secara luas hingga saat ini. Mintzberg (1973) mengidentifikasi bahwa manajer memiliki sepuluh peran yang dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama yaitu peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Pemahaman terhadap peran-peran ini sangat penting agar manajer dapat menjalankan fungsi-fungsinya secara optimal dalam berbagai situasi organisasi.

Efektivitas organisasi sangat berkaitan erat dengan kualitas manajemen. Drucker (2007) menyatakan bahwa manajemen yang efektif berkontribusi pada produktivitas tinggi dan efisiensi kerja. Hal ini diperkuat oleh Daft (2016) yang menyatakan bahwa manajemen memiliki tanggung jawab untuk menyelaraskan strategi organisasi dengan perubahan lingkungan eksternal dan internal. Jones dan George (2016) menyoroti bahwa dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah mengharuskan manajer untuk lebih adaptif dan responsif. Ivancevich et al. (2014) juga menambahkan bahwa keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang sehat dan praktik kepemimpinan yang demokratis. Wheelen dan Hunger (2012) mengingatkan pentingnya strategi manajerial yang terukur dan konsisten agar organisasi mampu bersaing secara berkelanjutan..

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam terhadap peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Kualitatif deskriptif cocok untuk mengungkap pola, hubungan, dan pemaknaan yang muncul dari praktik-praktik manajerial dalam organisasi. Jenis

data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer. Data sekunder berasal dari literatur seperti buku teks manajemen, jurnal ilmiah, artikel, laporan tahunan perusahaan, dan dokumen institusional. Sementara data primer, jika tersedia, diperoleh dari wawancara mendalam dengan narasumber manajerial dan observasi non-partisipatif terhadap praktik manajemen di organisasi.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Studi literatur: Pengumpulan informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan.
2. Wawancara: Wawancara semi-terstruktur terhadap praktisi manajemen untuk memperoleh pandangan langsung tentang strategi dan praktik manajerial.
3. Observasi: Observasi non-partisipatif untuk melihat langsung penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik. Analisis ini dilakukan melalui tahapan:

1. Reduksi data: Menyaring informasi penting dari data yang terkumpul.
2. Penyajian data: Mengorganisasikan data dalam bentuk narasi deskriptif atau tabel ringkas.
3. Penarikan kesimpulan: Menginterpretasi data dan membuat generalisasi dari pola-pola tematik yang muncul.

Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, yakni membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan referensi pustaka. Reliabilitas dijaga dengan dokumentasi proses penelitian secara sistematis serta pemeriksaan ulang terhadap hasil temuan oleh peneliti lain (*peer review*). Penelitian bersifat konseptual sehingga tidak terbatas pada satu lokasi spesifik. Subjek kajian meliputi organisasi bisnis, lembaga pemerintahan, dan institusi non-profit yang menerapkan prinsip-prinsip manajemen secara eksplisit.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran manajemen dalam meningkatkan efektivitas organisasi dapat dipahami lebih komprehensif dengan menelaah keterkaitan antara fungsi-fungsi manajerial dan kinerja organisasi dari sudut pandang strategis, operasional, serta sumber daya manusia. Manajemen yang strategis bertugas menyelaraskan arah jangka panjang organisasi dengan peluang dan tantangan lingkungan bisnis. Hal ini tidak hanya terkait dengan pembuatan rencana strategis, tetapi juga dengan bagaimana rencana tersebut diterjemahkan dalam kebijakan operasional

yang terukur. Dalam praktiknya, efektivitas organisasi tidak hanya dihasilkan dari struktur formal, tetapi juga dari mekanisme informal seperti budaya organisasi, sistem komunikasi, serta kualitas kepemimpinan. Manajer yang mampu menciptakan budaya kerja kolaboratif, menetapkan ekspektasi yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan mendorong motivasi dan kinerja individu. Robbins dan Coulter (2021) menyatakan bahwa efektivitas tinggi tercapai saat visi dan nilai organisasi diterjemahkan ke dalam tindakan nyata oleh seluruh anggota tim.

Lebih jauh lagi, penting untuk menyoroti bahwa efektivitas tidak hanya berkaitan dengan output, tetapi juga proses. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu meminimalkan inefisiensi dan hambatan dalam setiap tahapan proses bisnis. Hal ini menekankan pentingnya pengendalian dan evaluasi kinerja secara berkala, tidak hanya dari sisi keuangan, tetapi juga dari sisi kualitas layanan, kepuasan pelanggan, serta perkembangan kompetensi internal. Manajemen yang adaptif terhadap perubahan lingkungan juga merupakan faktor penentu utama efektivitas. Dalam era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), organisasi yang berhasil adalah mereka yang tidak hanya cepat merespon perubahan, tetapi juga memiliki sistem manajemen risiko dan perencanaan kontinjensi yang kuat. Ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam struktur organisasi dan pembagian tanggung jawab yang jelas namun dinamis.

Dari aspek sumber daya manusia, manajemen yang efektif harus mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta. Hal ini dilakukan melalui manajemen kinerja, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Seperti dikemukakan oleh Ivancevich et al. (2014), manajemen yang memahami kebutuhan individu karyawan akan menciptakan loyalitas dan produktivitas yang tinggi. Dengan mempertimbangkan keseluruhan aspek di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen memainkan peran sentral dalam mengorkestrasi seluruh elemen organisasi untuk mencapai efektivitas yang optimal. Fungsi manajerial yang dijalankan secara konsisten, berbasis data, serta disesuaikan dengan konteks eksternal dan internal organisasi, adalah kunci utama untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Sebagai ilustrasi nyata dari implementasi fungsi manajerial yang efektif, dapat dilihat pada kasus PT Astra International Tbk, salah satu perusahaan multinasional di Indonesia yang bergerak di bidang otomotif dan diversifikasi bisnis lainnya. Perusahaan ini menunjukkan keberhasilan manajemen dalam merancang strategi bisnis jangka panjang serta implementasi fungsi-fungsi manajerial secara terintegrasi. Dalam aspek perencanaan, Astra memiliki rencana strategis lima tahunan yang selalu diperbarui berdasarkan evaluasi kinerja dan dinamika pasar.

Strategi ini mencakup diversifikasi produk, transformasi digital, dan penguatan jaringan distribusi. Dalam hal pengorganisasian, perusahaan memiliki struktur organisasi yang fleksibel dengan sistem holding yang memungkinkan unit bisnis berjalan otonom namun tetap terkendali secara korporat.

Kepemimpinan di Astra juga mencerminkan pendekatan partisipatif, di mana setiap pemimpin unit diberikan wewenang dan tanggung jawab untuk mengembangkan inovasi lokal sesuai kebutuhan pasar. Pengarahan dilakukan melalui sistem komunikasi internal yang aktif serta budaya perusahaan yang mengutamakan kerja sama tim dan etika kerja. Dari sisi pengendalian, Astra menerapkan sistem audit internal berkala, Key Performance Indicators (KPI) yang terukur, dan sistem pelaporan yang transparan untuk menjaga akuntabilitas setiap lini bisnis. Hal ini mendorong efisiensi operasional serta menjaga kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Kasus Astra menunjukkan bagaimana fungsi manajemen yang dijalankan secara konsisten dan strategis dapat mendorong efektivitas organisasi, meningkatkan daya saing perusahaan, serta menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan. Studi kasus ini juga memperkuat relevansi teori manajerial dalam praktik dunia nyata. Analisis Peran Manajemen dalam Efektivitas Organisasi. Berdasarkan kajian teori dan data literatur, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian memainkan peran vital dalam mendukung efektivitas organisasi. Setiap fungsi memberikan kontribusi strategis yang berbeda, namun saling melengkapi.

Perencanaan yang matang memungkinkan organisasi menentukan tujuan yang jelas serta merancang strategi untuk mencapainya. Robbins dan Coulter (2021) menekankan bahwa perencanaan yang baik memberikan arah dan meminimalkan ketidakpastian. Dalam praktiknya, organisasi yang memiliki perencanaan strategis cenderung lebih siap menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Pengorganisasian melibatkan pengaturan sumber daya secara struktural agar dapat digunakan secara optimal. Menurut Daft (2016), organisasi yang terstruktur baik mempermudah distribusi tugas dan tanggung jawab, serta mempercepat proses pengambilan keputusan. Struktur organisasi yang fleksibel dan adaptif dapat meningkatkan respons organisasi terhadap perubahan eksternal.

Pengarahan atau kepemimpinan (leading) berkaitan erat dengan kemampuan manajer dalam memotivasi dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai target. Drucker (2007) menyatakan bahwa manajer yang efektif adalah mereka yang mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi. Kepemimpinan yang kuat juga membantu memperkuat budaya organisasi yang positif. Fungsi pengendalian (controlling) penting untuk

memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai rencana. Koontz dan Wehrich (2010) menyebutkan bahwa pengendalian memberikan informasi mengenai penyimpangan yang terjadi dan memungkinkan perbaikan segera dilakukan. Hal ini membantu organisasi menjaga kualitas dan efisiensi dalam jangka panjang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menerapkan manajemen strategis dan fungsional secara seimbang cenderung memiliki performa yang lebih stabil dan kompetitif. Sebagai contoh, organisasi yang menerapkan prinsip manajemen berbasis nilai (*value-based management*) dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Wheelen & Hunger, 2012). Dalam konteks organisasi bisnis, pengaruh peran manajerial terhadap efektivitas terlihat dari tingginya keterlibatan karyawan, efisiensi operasional, dan pencapaian target finansial. Sementara pada sektor publik atau non-profit, efektivitas organisasi sering kali ditunjukkan dari kepuasan masyarakat dan transparansi tata kelola.

Faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi manajemen yang teridentifikasi dalam penelitian ini antara lain adalah: Kepemimpinan yang partisipatif, Perencanaan berbasis data dan analisis risiko, Komunikasi internal yang terbuka dan efektif, Adaptabilitas terhadap perubahan eksternal, Pemanfaatan teknologi dalam proses manajerial. Dengan demikian, penerapan manajemen yang tepat dan konsisten memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang..

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kajian pustaka yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian merupakan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam menyusun strategi, mengelola sumber daya, serta menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Praktik manajemen yang efektif akan berdampak langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi baik secara strategis maupun operasional. Perencanaan yang baik memberikan arah dan antisipasi terhadap risiko, pengorganisasian yang efisien memungkinkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas, kepemimpinan yang kuat mendorong keterlibatan dan kinerja sumber daya manusia, serta sistem pengendalian yang tepat menjaga akuntabilitas dan kualitas hasil kerja. Studi kasus seperti PT Astra International Tbk menunjukkan bahwa penerapan fungsi manajemen yang komprehensif dan terintegrasi dapat membawa organisasi pada tingkat performa yang tinggi dan berkelanjutan. Berdasarkan temuan penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran, yaitu organisasi perlu terus memperbarui pendekatan manajerial

agar sesuai dengan dinamika eksternal dan perkembangan teknologi. Manajer di semua level hendaknya mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial. Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan akuntabilitas harus dibangun dan dipelihara untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh. Penelitian lanjutan disarankan untuk dilakukan secara empiris di berbagai jenis organisasi dengan pendekatan kuantitatif agar hasil yang diperoleh semakin komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.
- Barney, J. B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. **Laporan Instansi/Lembaga/Organisasi/Perusahaan**
- Daft, R. L. (2016). *Management* (12th ed.). Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (2007). *The Practice of Management*. HarperBusiness.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Griffin, R. W. (2017). *Management* (12th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2016). *Contemporary Management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of Management: An International Perspective* (8th ed.). McGraw-Hill.
- LPPSP. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik, 676. Jakarta. Diakses dari <https://www.LPPSP.go.id/index.php/publikasi/326>.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Mintzberg, H. (1973). *The Nature of Managerial Work*. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2012). *Strategic Management and Business Policy* (13th ed.). Pearson.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.