

## KONFIGURASI STRATEGI DAN IMPLEMENTASI EKONOMI MANAJERIAL DALAM EKSISTENSI ORGANISASI BISNIS

Harmawan Teguh Saputra<sup>\*1)</sup>Setiyo Adi<sup>2)</sup>

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Argopuro Jember

\*Email Corresponding Author: wa0n3.saputra@gmail.com

### Abstrak

Ekonomi manajerial yaitu ilmu dan seni yang menggabungkan teori ekonomi dan teknik pengambilan keputusan. Ilmu ini bermanfaat agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana Organisasi Bisnisdapat mengelola ekonomi manajerial agar kelak sebuah perusahaan tersebut dapat diatasi dengan baik. Manfaat penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan dan informasi sebagaimana sangat berguna bagi seorang manager untuk tau cara mengelola dan mengurangi resiko terhadap perusahaan yang akan diteliti. Dalam penelitian ini Organisasi Bisnisdapat mengelola ekonomi manajerial dengan melakukan identifikasi resiko-resiko dari semua bidang, kemudian mengukur tingkat resiko tersebut serta membuat strategi untuk mencegah resiko-resiko yang akan terjadi dimasa mendatang.

**Kata kunci:** Ekonomi; Manajemen; Organisasi Bisnis

### Abstract

*Managerial economics is a science and art that combines economic theory and decision-making techniques. This knowledge is useful so that an organization can achieve its goals effectively and efficiently. The aim of the research is to find out how Organisasi Bisniscan manage the managerial economy so that in the future the company can be managed well. The benefit of this research is to gain knowledge and information which is very useful for a manager to know how to manage and reduce risks for the company to be studied. In this research, Organisasi Bisniscan manage the managerial economy by identifying risks from all areas, then measuring the level of risk and creating strategies to prevent risks that will occur in the future.*

**Keywords :** Economy; Management; Business Organization

## PENDAHULUAN

Permasalahan manajerial dalam suatu organisasi timbul karena ada keterbatasan atau kendala yang dihadapi organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah manajerial yang demikian dihadapi oleh semua organisasi, baik organisasi berorientasi laba (seperti Organisasi Bisnis) maupun organisasi nirlaba (seperti rumah sakit, yayasan, universitas, dan lembaga pemerintah). Ada banyak keterbatasan yang dihadapi oleh sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya, mulai dari keterbatasan material maupun non material. Keterbatasan material antara lain mencakup keterbatasan dalam modal yang dimiliki, jumlah faktor produksi penting yang dapat diperoleh, luas lahan pabrik, atau tingkat teknologi produksi yang digunakan. Sedangkan keterbatasan non material antara lain meliputi keterbatasan skill/ketrampilan dan motivasi pekerja, pengalaman dan orientasi pengambil keputusan, budaya organisasi, atau peraturan pemerintah. Untuk menggambarkan masalah keterbatasan ini dapat dilihat dari contoh sebuah organisasi bisnis yang mencoba memperluas pasar bagi produknya. Organisasi Bisnis tersebut mungkin menghadapi keterbatasan modal atau jumlah input yang dapat diperoleh untuk meningkatkan produksi guna memenuhi kebutuhan pasar yang lebih luas.

Organisasi Bisnis mungkin juga menghadapi kendala terbatasnya jumlah tenaga penjual yang dimiliki saat ini, sehingga upaya perluasan pasar harus diikuti dengan penambahan tenaga penjual yang baru. Sebuah universitas yang mencoba meningkatkan penerimaan jumlah mahasiswa baru mungkin menghadapi kendala keterbatasan jumlah ruang kuliah, jumlah dosen, dan fasilitas belajar mengajar yang lain yang tidak memungkinkan pihak Universitas menampung jumlah mahasiswa yang lebih banyak.

Keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki organisasi dengan demikian dapat menjadi kendala dalam mencapai tujuan yang ditetapkan secara maksimal. Guna mengatasi hal ini, pihak berwenang dalam organisasi akan berupaya untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan dapat tercapai secara maksimal. Dengan kata lain, tiap organisasi menghadapi masalah pengambilan keputusan yang terkait dengan upaya mengalokasikan sumber dayanya yang terbatas untuk mencapai tujuan secara maksimal. Apabila tidak ada kendala keterbatasan sumber daya yang dimiliki, tujuan yang ditetapkan pasti akan dapat dicapai dengan relatif mudah. Yang menjadi masalah adalah bagaimana keputusan mengalokasikan sumber daya yang terbatas untuk mencapai tujuan secara maksimal tersebut dilakukan

Untuk meningkatkan nilai organisasi bisnis, maka harus ada kerja sama antara pihak manajemen dengan shareholder (*stakeholder*). Namun pada kenyataan yang terjadi selama ini dalam menyatukan kepentingan kedua belah pihak tersebut sering menyebabkan masalah agensi. Nilai Organisasi Bisnis dilihat dari *price to book value* (PBV), merupakan suatu nilai yang dapat digunakan untuk membandingkan apakah sebuah saham lebih mahal atau lebih murah dibandingkan saham lainnya. Hampir semua keputusan investasi di pasar modal didasarkan pada perkembangan PBV. PBV yang tinggi akan membuat investor percaya atas prospek Organisasi Bisnis ke depan dan merupakan peningkatan kemakmuran pemegang saham. Astriani (2014) menyatakan bahwa kekayaan pemegang saham dan pemegang saham dipresentasikan oleh harga pasar dari saham yang merupakan cerminan dari keputusan investasi pendanaan dan manajemen asset.

Bisnis saat ini dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan yang semakin kompleks. Ini termasuk tantangan seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan ekonomi, ketidakstabilan geopolitik, dan masalah kesehatan global seperti pandemi COVID-19. Semua masalah ini memengaruhi cara pemerintah dan bisnis beroperasi di seluruh dunia. Selain itu, dinamika bisnis yang cepat berubah dan persaingan global yang semakin sengit menjadi tantangan bagi ekonomi. Untuk tetap relevan dan kompetitif, Organisasi Bisnis di seluruh dunia berusaha untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja bisnis mereka.

Bisnis saat ini dihadapkan pada berbagai masalah dan tantangan yang semakin kompleks. Ini termasuk tantangan seperti perubahan iklim, ketidaksetaraan ekonomi, ketidakstabilan geopolitik, dan masalah kesehatan global seperti pandemi COVID-19. Semua masalah ini memengaruhi cara pemerintah dan bisnis beroperasi di seluruh dunia. Selain itu, dinamika bisnis yang cepat berubah dan persaingan global yang semakin sengit menjadi tantangan bagi ekonomi. Untuk tetap relevan dan kompetitif, Organisasi Bisnis di seluruh dunia berusaha untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan meningkatkan kinerja bisnis mereka.

Proses operasi bisnis telah berubah dengan cepat sebagai akibat dari kemajuan teknologi, terutama digitalisasi. Organisasi Bisnis harus cepat menyesuaikan diri dengan tren seperti e-commerce, big data, dan kecerdasan buatan. Ini mengubah cara bisnis berhubungan dengan pelanggan, mengawasi rantai pasokan, dan mengoptimalkan proses bisnis mereka. Semakin banyak organisasi bisnis yang beroperasi di pasar global, semakin sengit persaingan.

Organisasi Bisnis harus bersaing dengan pesaing dari seluruh dunia untuk mendapatkan pangsa pasar, sumber daya, dan talenta terbaik. Hal ini mendorong Organisasi Bisnis untuk terus meningkatkan inovasi, efisiensi, dan kualitas produk atau layanan mereka. Nilai Organisasi Bisnis tercermin pada harga saham Organisasi Bisnis yang meningkat. Nilai Organisasi Bisnis dapat dipengaruhi oleh kepemilikan manajerial yang mana pengelolaan Organisasi Bisnis sering diserahkan kepada manajer profesional yang bukan merupakan pemilik Organisasi Bisnis. Pemilik tidak mampu lagi karena keterbatasannya mengendalikan Organisasi Bisnis yang menjadi semakin besar dan kompleks. Para manajer diberi kekuasaan oleh para pemilik Organisasi Bisnis yaitu pemegang saham untuk mengambil keputusan, dimana hal ini akan menciptakan potensi konflik kepentingan yang dikenal sebagai teori keagenan (*agency theory*). Dalam proses nilai Organisasi Bisnis yang lebih maksimal akan muncul masalah kepentingan antara manajer dan pemegang saham yang sering disebut *agency problem*.

Problem antara manajer dan pemegang saham dapat dikurangi dengan suatu prosedur pengawasan yang dapat mensejajarkan kepentingan-kepentingan tersebut sehingga timbul biaya keagenan. Ada beberapa alternatif untuk mengurangi biaya keagenan, salah satunya dengan adanya kepemilikan manajerial. Para manajer memiliki kepentingan yang dipenuhinya dibandingkan dengan pencapaian tujuan Organisasi Bisnis secara keseluruhan. nilai Organisasi Bisnis dipengaruhi oleh manajemen laba, Salah satu informasi yang terdapat dalam laporan keuangan adalah informasi mengenai laba Organisasi Bisnis. Laba dapat digunakan untuk mengukur kinerja operasional Organisasi Bisnis, dengan melakukan *earning power*, dan memprediksi laba pada masa yang akan datang. Proses manajemen laba tersebut dilakukan manajer Organisasi Bisnis dengan tujuan agar investor terpengaruh dan tertarik dalam melakukan investasi. Organisasi Bisnis yang mempunyai kemampuan dalam menghasilkan laba, cenderung harga sahamnya juga akan meningkat. Jika Organisasi Bisnis memperoleh laba yang semakin besar, maka secara teoritis Organisasi Bisnis akan mampu membagikan dividen yang semakin besar dan akan berpengaruh secara positif terhadap nilai Organisasi Bisnis (Antula, 2017). Dalam mengurangi terjadinya tindakan manajemen laba, maka Organisasi Bisnis perlu menerapkan mekanisme *good corporate* dalam sistem pengendalian dan pengelolaan Organisasi Bisnis.

Dunia usaha yang tidak mampu bersaing dengan para pesaingnya berisiko mengalami kerugian besar, yang pada gilirannya dapat mengancam stabilitas keuangan mereka. Ketika sebuah bisnis menghadapi krisis atau tidak berada dalam keadaan finansial yang baik, kondisi tersebut disebut sebagai kesulitan keuangan. Kesulitan keuangan mencerminkan masalah yang dialami oleh organisasi bisnis dalam mengelola aspek keuangannya, terutama ketika mereka tidak dapat memenuhi kewajiban finansial yang ada. Penting untuk mengantisipasi dan memantau kesulitan keuangan secara ketat, karena kondisi ini dapat mengganggu operasional organisasi bisnis (Carolina et al. , 2017). Agar manajemen dapat secara efektif menilai catatan keuangan organisasi dan menentukan status keuangannya, pengelolaan catatan keuangan harus dilakukan dengan baik. Tujuan dari pengelolaan yang efektif ini adalah untuk mengendalikan dan meminimalisir potensi kesulitan keuangan yang mungkin dihadapi. Semakin baik tata kelola suatu organisasi, semakin baik pula kinerjanya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik tata kelola yang buruk merupakan salah satu penyebab utama kegagalan organisasi bisnis dalam mengatasi tantangan keuangan yang ada.

Fondasi penting dalam membangun struktur usaha yang efektif adalah tata kelola Organisasi Bisnis (*corporate governance*). Sistem ini memungkinkan para pemangku kepentingan untuk memantau bahwa jajaran manajemen dan pihak internal lainnya bekerja sesuai dengan kepentingan semua pihak. Di sisi lain, kinerja keuangan menjadi indikator kesuksesan Organisasi Bisnis, mencerminkan hasil dari berbagai upaya dan aktivitas yang telah dilaksanakan (Putri & Munfaqiroh, 2020). Kepemilikan institusional dan manajerial membentuk struktur kepemilikan. Salah satu strategi untuk membantu manajemen dan pemegang saham dalam menghindari konflik kepentingan adalah dengan mengendalikan struktur kepemilikan. Kepemilikan manajerial yang memungkinkan manajer memilih saham di suatu Organisasi Bisnis yang terbukti efektif dalam menurunkan konflik kepentingan antara manajer dan pemangku kepentingan lainnya.

Kepemilikan suatu Organisasi Bisnis oleh manajemennya disebut kepemilikan manajerial. Kemampuan suatu Organisasi Bisnis untuk sukses sangat ditentukan oleh sifat manajerial dan strategisnya. Manajer yang memiliki saham di Organisasi Bisnis tempatnya bekerja disebut sebagai kepemilikan manajerial. Kondisi ini dianggap dapat memotivasi para manajer untuk mengoptimalkan performa Organisasi Bisnis, mengingat mereka juga akan mendapat manfaat sebagai pemegang saham. Ketika tujuan manajer sejalan dengan keinginan pemegang saham, diharapkan manajer akan mengambil langkah-langkah yang menguntungkan para investor. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan nilai Organisasi Bisnis. Dalam proses pengambilan keputusan penting terkait strategi dan operasional Organisasi Bisnis, peran badan pengawas seperti direksi dan dewan komisaris sangat krusial (Dewi & Abundanti, 2019). Seberapa baik manajemen dalam mempertahankan hidup Organisasi Bisnis dipengaruhi oleh struktur kepemilikan saham Organisasi Bisnis.

Ketika pemilik suatu organisasi bisnis juga berperan sebagai pengelola atau manajer, hal ini dapat memperbaiki efisiensi serta kejelasan dalam komunikasi perintah kerja. Keadaan ini dapat mendorong penerapan teknik manajemen yang baik oleh para manajer, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada peningkatan penjualan dan membantu melindungi organisasi dari masalah keuangan. Di sisi lain, para manajer yang memiliki saham di organisasi tempat mereka bekerja perlu lebih berhati-hati dalam pengambilan keputusan. Ini penting karena jika organisasi mengalami kerugian, mereka pun akan bertanggung jawab atas dampaknya. Jika kepemilikan saham oleh manajer berfungsi efektif dalam mengawasi kinerja mereka, pengawasan terhadap direksi terkait kebijakan keuangan organisasi dapat diminimalisir. Dengan memiliki persentase saham yang lebih besar, manajemen akan lebih termotivasi untuk berupaya keras mengatasi tantangan keuangan dan mengarahkan organisasi ke arah yang lebih menguntungkan. Hal ini terjadi karena manajemen memiliki insentif untuk memajukan usaha yang juga akan menguntungkan diri mereka sendiri, mengingat mereka turut berperan sebagai pemilik organisasi bisnis tersebut (Darmiasih et al., 2022).

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian memberikan panduan berpikir dalam penelitian, sehingga penelitian berjalan efektif dan sistematis. Metode penelitian digunakan untuk memandu peneliti tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan, sehingga peneliti dapat memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tinjauan literatur kualitatif. Penelitian kualitatif adalah pendekatan interpretatif dan naturalistik yang didasarkan pada pengamatan dan interpretasi persepsi masyarakat terhadap peristiwa yang berbeda dalam. Literature Review adalah metode penelitian yang melibatkan studi menyeluruh terhadap berbagai referensi seperti jurnal, buku, dan publikasi lain yang berkaitan dengan topik penelitian. Tujuan dari metode ini adalah untuk menghasilkan tulisan yang membahas topik atau isu tertentu dengan cara membaca dan menganalisis referensi yang ada

## PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data menggunakan studi literatur Observasi digunakan untuk mengamati kinerja Organisasi Bisnis dan penerapan ekonomi manajerial berbasis keislaman. Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi langsung dari informan penelitian. Sedangkan studi dokumentasi dipergunakan untuk menganalisis dokumen berkenaan dengan data penelitian.

## ANALISIS DATA

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan, perencanaan SDM yang efektif sangat penting bagi Organisasi Bisnis untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Proses perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) pada Organisasi Bisnis melibatkan perencanaan strategi yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dengan mempertimbangkan perkembangan teknologi, digitalisasi, dan transformasi sosial yang terjadi dan pengembangan sumber daya manusia perusahaan. Proses perencanaan SDM (Sumber Daya Manusia) pada Organisasi Bisnis di era Society 5.0 melibatkan :

1. Analisis Kebutuhan : Organisasi Bisnis akan melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM yang dibutuhkan dalam konteks Society 5.0. Hal ini melibatkan identifikasi perubahan teknologi dan tren sosial yang akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.

2. Penentuan Kompetensi : Berdasarkan analisis kebutuhan, Organisasi Bisnis akan menentukan kompetensi yang diperlukan dari para karyawan untuk menghadapi tantangan di era Society 5.0. Ini melibatkan penilaian terhadap keterampilan teknis dan non-teknis yang relevan.

3. Pemilihan dan Pengembangan Karyawan: Perusahaan akan melaksanakan proses seleksi yang teliti untuk memilih calon karyawan yang memiliki potensi dalam pengembangan keterampilan yang dibutuhkan. Dalam upaya ini, organisasi bisnis telah menyediakan program pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk mencapai keseimbangan dalam distribusi sumber daya manusia.

Program pelatihan kerja ini terdiri dari dua tahap. Pada *Tahap Pertama*, perusahaan di Indonesia akan menerapkan proses seleksi yang cermat untuk mengidentifikasi calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan keterampilan yang diperlukan. Setelah proses seleksi, calon karyawan akan ditempatkan di lingkungan kerja nyata, di mana mereka akan mendapatkan pelatihan terkait pekerjaan yang sesuai dan bimbingan dari mentor yang berpengalaman.

*Tahap kedua* melibatkan sesi ceramah atau kuliah yang membahas berbagai aspek karier di dalam Organisasi Bisnis. Secara umum, pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di perusahaan ini dapat digolongkan ke dalam tiga kategori: pengadaan (yang mencakup rekrutmen dan orientasi karyawan), penggunaan (sinkronisasi antara kemampuan sumber daya manusia dan tugas yang diemban), serta pemeliharaan (menciptakan lingkungan kerja yang nyaman). Selain itu, perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan kepada para karyawan agar mereka mampu menghadapi tantangan di era Society 5.0. Dalam konteks ini, Organisasi Bisnis memberikan pelatihan yang tidak hanya fokus pada pengembangan kecerdasan dan keterampilan, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dalam bekerja. Perusahaan sangat menekankan pentingnya kualitas tenaga kerja mereka untuk mendukung keberhasilan jangka panjang.

Pelatihan ini juga memiliki tingkatan yang berbeda. Tingkatan pertama adalah manajer muda, di mana pelatihan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong mereka keluar dari zona nyaman. Tingkatan kedua adalah manajer senior, di mana tujuan pelatihan ini adalah memotivasi, mengenali diri sendiri, memahami kepribadian, dan memberikan pembelajaran dan pembinaan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

4. Perencanaan Karir : Organisasi Bisnis akan merancang jalur karir yang jelas dan fleksibel bagi karyawan untuk memotivasi dan mempertahankan mereka. Perusahaan ini memiliki bukti nyata dalam mendorong kinerja karyawan melalui program pengembangan yang membantu memahami kebutuhan karyawan dan mendorong retensi karyawan. Perusahaan juga akan mempertimbangkan pengembangan karir non- tradisional, seperti pengembangan keterampilan lintas disiplin dan mobilitas lintas departemen.

5. Manajemen Kinerja : Organisasi Bisnis akan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk mengukur dan mengelola kinerja karyawan. Dalam pelatihan ini, terdapat sejumlah kriteria penilaian yang mencakup kualitas kerja, keterampilan, dan tingkat kehadiran. Di dalam Organisasi Bisnis Indonesia, juga terdapat fokus pada perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Tujuannya adalah untuk membangun sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong pertumbuhan bisnis di Indonesia, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai posisi yang lebih baik. Proses ini melibatkan penetapan sasaran yang sejalan dengan tujuan perusahaan dan memberikan umpan balik konstruktif untuk secara kolektif meningkatkan kinerja individu.

6. Pengelolaan Perubahan : Organisasi Bisnis akan memastikan karyawan siap menghadapi perubahan dengan mengkomunikasikan dan mengedukasi mereka tentang Society 5.0 serta mengikutsertakan mereka dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan terkait perubahan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Secara keseluruhan, Perencanaan dan pengembangan bisnis yang dilakukan oleh Organisasi Bisnis mencerminkan komitmen yang teguh dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti analisis lingkungan bisnis, perencanaan pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan teknologi, serta etika bisnis, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya di pasar yang kompetitif. Selain itu, tingginya kepatuhan terhadap etika bisnis menjadi landasan krusial dalam setiap aktivitas operasional, menegaskan komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial dan keberlanjutan.

Untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan, Organisasi Bisnis harus terus memperkuat strategi perencanaan dan pengembangan bisnisnya. Ini mencakup fokus pada inovasi produk, pemasaran yang efektif, pengembangan sumber daya manusia, serta pemanfaatan teknologi dengan optimal. Perusahaan juga dianjurkan untuk lebih mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan ke dalam seluruh aspek operasionalnya sebagai langkah proaktif dalam menanggapi tantangan lingkungan dan sosial yang semakin kompleks.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dr. Adnyana I Made, S.E., M.M. (2021). *Ekonomi Manajemen*. ISBN : 978-6237-376-86-6  
Buku Ajar Ekonomi Manajerial. (2018). oleh Usep Sudrajat dan Suwaji,  
Buku Ekonomi Manajerial. (2022). oleh Fachrurazi dan teman-teman,  
Padilah, Siti. (2023). *Organisasi Bisnis: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus pengembangan SDM*.  
Agustini, Maria Y.D Hayu. (2018). *Ekonomi Manajerial: Pembuatan Keputusan Berdasar Teori Ekonomi*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Adnyana, I Made. (2020). *Bahan Kuliah Pasca Sarjana Magister Manajemen “Managerial Economics”*. Jakarta: Universitas Nasional.
- Gaspersz, Vincent. (2008). *Ekonomi Manajerial Pembuatan Keputusan Bisnis*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Boediono, 1982. *Ekonomi Mikro, Seri Sinopsis Pengantar Ilmu Ekonomi No 1, Edisi Kedua*, Yogyakarta: BPFE.
- Irawan, N. C. (2023). *Kewirausahaan Era Society 5.0. Kewirausahaan Era Societ5.0*, 185-201. Salvatore, Dominick. (2016). *Ekonomi Manajerial dalam Perekonomian Global. Buku 1 Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, Henri Faizal. (2008). *Ekonomi Manjerial*. Jakarta : Raja Grafindo Perasada.
- Hirschey, M., & Bentzen, E. (2016). *Managerial Economics (14 ed.)*. Cengage Learning EMEA.