



### SURAT PERNYATAAN

Nomor : 323/SP.HCP/LPPM/UNIJA/XI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Anik Anekawati, M.Si  
Jabatan : Kepala LPPM  
Instansi : Universitas Wiraraja

Menyatakan bahwa :

1. Nama : Moh. Kurdi, S.P., M.M., C.HRA  
Jabatan : Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah melakukan cek plagiarisme ke LPPM menggunakan *software turnitin.com* untuk artikel dengan judul **"PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM ORGANISASI"** dan mendapatkan hasil similarity sebesar 4%

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk digunakan dengan sebaik-baiknya.

Sumenep, 23 November 2022

Kepala LPPM,

Dr. Anik Anekawati, M.Si.  
NIDN. 0714077402

# PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM ORGANISASI

*by* Moh. Kurdi

---

**Submission date:** 23-Nov-2022 01:05PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1961865721

**File name:** 0730078602-5770-Artikel-Plagiasi-19-11-2022.pdf (2.04M)

**Word count:** 2859

**Character count:** 19385

# Bab 12

## PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM ORGANISASI

### PENULIS,

**MOH.KURDI, S.P, M.M, Lahir di Kabupaten Sumenep  
Madura pada tanggal 30 Juli 1986**



Sebagai anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Ramah Abd. Basith dan Ebuh Juwairiyah. Menamatkan SD Negeri Daramista II tahun 1999, kemudian melanjutkan pendidikan di Ma'hadul Muallimien Al-Islami (MMI) Pondok Pesantren Mathlabul Ulum Jambu Lenteng lulus 2005, dan melanjutkan pendidikan pada Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Wiraraja Madura lulus tahun 2010. Pada tahun 2013 melanjutkan pendidikan S-2 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur lulus tahun 2015. Sejak di Pondok Pesantren sudah aktif dalam organisasi (Pramuka, ISMU), pada saat kuliah juga aktif di BEM Fakultas dan Universitas, ISMPI serta PMII. Sejak tahun 2018 sampai sekarang sebagai Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja Madura. Selain aktif mengajar, penulis juga aktif melakukan penelitian dan penulisan artikel baik pada jurnal nasional maupun internasional. Selain itu penulis aktif di Ansor, MWCNU, dan organisasi profesi PDMI, PDPTN, FMI, ISEI serta Perhepi.

Email Penulis: [mkurdi@wiraraja.ac.id](mailto:mkurdi@wiraraja.ac.id)

---

**P**rinsip merupakan pedoman bagi sebagian orang atau kelompok yang merupakan pernyataan tentang kebenaran secara umum maupun individu. Manajemen adalah sebuah proses dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada dalam mencapai tujuan dengan cara yang yang efisien. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang terdiri atas bagian-bagian yang mempunyai tujuan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga dapat di artikan bahwa prinsip-prinsip manajemen merupakan nilai dasar dari inti kesuksesan manajemen dalam mencapai tujuan bersama. Prinsip manajemen merupakan suatu petunjuk umum sebagai acuan dalam Sumber daya yang ada dalam melaksanakan atau menjalankan kegiatan yang telah diinginkan. Henry Fayol mengatakan bahwa prinsip manajemen harusnya bersifat lunak dan mudah disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang berubah-ubah.

Menurut Henry Fayol 14 prinsip manajemen adalah:

### **1. Pembagian Tugas**

Pembagian kerja merupakan gambaran pengelompokan tugas-tugas yang berkaitan erat satu sama lain dan dilakukan oleh para pemegang jabatan. Pembagian kerja adalah sekelompok tugas dan keistimewaan, kegiatan, atau kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit tertentu karena adanya hubungan kerja yang ada.

Pembagian kerja adalah pelaksanaan kegiatan yang diharuskan kepada setiap anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab bukan pada keseluruhan tugas. Pembagian kerja adalah tugas pekerjaan yang terperinci yang memungkinkan setiap anggota organisasi untuk bertanggung jawab melaksanakan kegiatan terbatas.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian dari pembagian kerja merupakan pengelompokan tugas-tugas dari masing-masing anggota atau karyawan dalam sebuah organisasi untuk melaksanakan tugas pada setiap anggota organisasi tersebut.

Untuk mengukur pelaksanaan pembagian kerja dapat digunakan indikator sebagai berikut:

1. Penempatan Pegawai
2. Beban Kerja
3. Spesialisasi Pekerjaan

Pembagian kerja pada suatu organisasi atau perusahaan dilakukan untuk membedakan seseorang dalam organisasi atau perusahaan tersebut baik dari tanggung jawab dan

wewenangnya sehingga akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan.

Pembagian kerja harus di sesuaikan dengan bidang <sup>4</sup> dari masing-masing anggota organisasi atau perusahaan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Saat menempatkan anggota, perlu memperhatikan prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat. Juga perlu memastikan bahwa pembagian kerja didasarkan pada alasan rasional atau objektif, bukan pada dasar emosional subjektif berdasarkan suka dan tidak suka. Dengan memperhatikan prinsip pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan spesifikasi dari masing-masing anggota akan memberikan kemudahan dan efisiensi serta kerja. Pembagian kerja yang bergantung kepada prinsip Kebenaran akan memberikan kemudahan dan menimbulkan kebaikan dalam pencapaian tujuan dari organisasi . Penempatan dan pembagian kerja yang tidak sesuai dengan bidang keahlian dari masing-masing anggota akan berdampak buruk bahkan akan menimbulkan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan sehingga ditempatkan atau dilakukan pembagian kerja sesuai dengan prinsip "*the right man in the right place*".Setiap karyawan memiliki spesialisasi dalam bidang tertentu dan memiliki keterampilan yang berbeda, sehingga pengetahuan dapat membedakan hal yang berbeda (dari generalis ke spesialis).

Perkembangan pribadi dan profesionalisme yang dimiliki oleh anggota dapat mendukung dalam setiap pelaksanaan kegiatan. Spesialisasi akan mempromosikan efisiensi Penggunaan tenaga kerja dan sumber daya yang ada dalam meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu spesialisasi tenaga kerja juga dapat memberikan peningkatan yang signifikan dan kecepatan kerja dalam pelaksanaan kegiatan.

## **2. Wewenang dan Tanggung Jawab**

Wewenang hanya dapat dimiliki oleh manusia dikarenakan manusia selalu melakukan peran aktif dalam setiap kegiatan. Tanpa adanya peran dari manusia secanggih apapun alat-alat yang dimiliki tidak akan ada gunanya. Pengantun proses manajemen itu dilakukan oleh manusia sehingga manusia merupakan unsur penting dalam pelaksanaan manajemen. Setiap kegiatan dalam mencapai tujuan yang akan dicapai

selalu membutuhkan tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan tersebut. Tontonan dan tanggung jawab dari setiap orang yang ada dalam perusahaan tidak akan bisa berbuat apa-apa. Dalam wewenang selalu terdapat kekuatan dan hak tetapi kekuatan belum tentu terdapat dalam wewenang dan hak.

Jenis-jenis wewenang, yaitu:

1. Wewenang Garis
2. Wewenang Staf
3. Wewenang Fungsional

Wewenang Wibawa

Tanggung jawab merupakan kewajiban yang harus dilakukan akibat dari tugas dan wewenang dibebankan atau yang dimiliki. Setiap Wewenang yang dimiliki akan memberikan hak dan tanggung jawab serta kewajiban untuk melaksanakan setiap tanggung jawab dengan benar. Tanggung jawab harus diimbangi dengan baik sesuai dengan Wewenang yang dimiliki. Pertanggungjawaban pada Orang atau lembaga dengan mendelegasikan wewenang tersebut kepada orang yang diberikan tanggung jawab.

Kuasa ataupun wewenang yang dimiliki seseorang memberikan hak dalam melakukan perintah terhadap bawahannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat kembali dari hasil pengujian yang dilakukan oleh bawahan yang didasari dari hasil kesepakatan bersama. Dengan kata lain wewenang dan tanggung jawab berjalan secara beriringan bagaikan dua sisi mata uang yang sama.

Setiap pemimpin<sup>2</sup> dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki wewenang dan tanggung jawab. Wewenang dan tanggung jawab menjadi hak pada setiap pemimpin dalam melakukan pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaan dan kegiatan dalam organisasi atau perusahaan.

Setiap anggota maupun karyawan dilengkapi dengan wewenang dan tanggung jawab yang melekat dalam melaksanakan setiap kegiatan, Setiap wewenang dan tanggung jawab yang melekat juga diikuti dengan pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus berjalan secara seimbang. Pertanggungjawaban pekerjaan harus dilakukan pada setiap pelaksanaan kegiatan sesuai

dengan wewenang yang ada. Semakin kecil wewenang yang dimiliki semakin pula pertanggungjawaban yang harus dilakukan

Tanggung jawab merupakan kekuasaan yang ada pada pimpinan sebagai penanggung jawab dari setiap kegiatan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Kegagalan pelaksanaan kegiatan bukan berada pada karyawan melainkan pada pimpinan sebagai pemegang wewenang. Sehingga pimpinan harus mempunyai keahlian dan jiwa kepemimpinan dalam melaksanakan organisasi.

### 3. Disiplin

Kata disiplin berasal dari kata Latin "*Disciplina*". Artinya kegiatan belajar mengajar. Kata disiplin juga berasal dari kata bahasa Inggris "*discipline*." Ini berarti mengikuti orang untuk belajar dengan seorang pemimpin atau di bawah pengawasan seorang pemimpin. Dalam kegiatan pendidikan dan pembelajaran, bawahan dilatih untuk mengikuti petunjuk pimpinannya.

Disiplin adalah kesadaran diri yang berupa suatu aturan. Dari definisi ini ada point penting yaitu pengendalian diri dan kesadaran akan aturan. Konsep disiplin dalam pengendalian diri harus dilakukan dengan melatih secara sadar terhadap aturan yang ada dalam mengendalikan diri.

Disiplin meliputi semua implikasi yang telah ditunjukkan dalam mendukung siswa memahami dan menyesuaikan diri dengan lingkungan serta dalam melakukan pemenuhan tuntutan yang diharapkan. Disiplin merupakan cara mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dilakukan dengan membentuk tindakan.

Disiplin adalah bentuk tindakan kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin mendeskripsikan kekuatan dalam menjalankan aturan pada organisasi atau perusahaan. Semua pihak yang terlibat dalam lembaga harus bekerja secara disiplin dan mematuhi aturan yang ditetapkan oleh lembaga. Manajer harus dapat memberi contoh bagi bawahannya dengan mengikuti aturan dan kesepakatan yang telah disepakati sebelumnya. Disiplin adalah rasa ketaatan yang menjadi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Disiplin sangat erat kaitannya dengan otoritas. Disiplin hilang jika izin tidak bekerja dengan benar. Oleh karena itu, penguasa harus mampu mendisiplinkan dirinya agar dapat dipertanggungjawabkan dengan baik sesuai dengan kewenangannya.

#### **4. Kesatuan Perintah**

Prinsip "Kesatuan perintah" berarti bahwa atasan memberikan perintah kepada bawahannya dan bawahan wajib mempertanggungjawabkan pelaksanaan perintah kepada atasan. Ketika beberapa manajer menetapkan peran dan tanggung jawab yang tidak sesuai kepada karyawan, kebingungan dan potensi konflik karyawan dapat terjadi. Prinsip ini memudahkan untuk membenarkan tanggung jawab atas kesalahan.

Perintah terpadu dari atasan kepada bawahan diperlukan untuk membantu mencapai tujuan, atau karyawan menerima perintah dari atasan. Dalam bekerja, pegawai harus berpegang pada prinsip kesatuan komando agar pekerjaan dapat dilakukan dengan itikad baik. Karyawan perlu mengetahui kepada siapa bertanggung jawab, sesuai dengan prosedur yang ada. Menugaskan seorang karyawan dari manajer lain merusak otoritas, tanggung jawab, dan pembagian kerja.

#### **5. Kesatuan Arah**

Kesatuan arah menjadi merupakan kesamaan persepsi yang dilakukan oleh karyawan terhadap kegiatan yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan yang berkaitan dengan tujuan bersama. Setiap kegiatan dilakukan secara bersama dalam kelompok dengan membentuk sebuah tim. Setiap rencana kegiatan harus dilakukan dengan baik dan tanggungjawab kegiatan berada pada pimpinan. Pimpinan harus melakukan pemantauan terhadap keberlangsungan kegiatan dengan melakukan koordinasi dan kontrol.

Asas penyatuan kepemimpinan berarti bahwa para pemimpin dan para pejabatnya tidak dapat saling bertentangan dalam mengejar tujuan secara keseluruhan. Karyawan harus fokus pada tujuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Penyatuan arah berkaitan erat dengan pembagian kerja. Penyatuan arah tergantung pada penyatuan perintah. Saat melakukan pekerjaan, dua perintah mungkin berlawanan

arah. Oleh karena itu, karyawan harus diberdayakan untuk melakukan pekerjaan dan memiliki proses yang jelas di mana perlu mengetahui batas wewenang dan tanggung jawab agar tidak terjadi kesalahan. Terwujudnya kesatuan kepemimpinan tidak terlepas dari pengembangan kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin dan kesatuan kepemimpinan.

#### **6. Mengutamakan Kepentingan Organisasi di Atas Kepentingan Pribadi**

Organisasi selalu memiliki kepentingan yang berbeda. Agar suatu organisasi dapat berfungsi dengan baik, maka harus bisa membedakan antara kepentingan kelompok dan kepentingan pribadi. Henri Fayol mengemukakan bahwa kepentingan individu bergantung pada kepentingan organisasi dengan menekankan pada pencapaian tujuan organisasi bukan pada tujuan individu. Prioritas kepentingan organisasi harus dilakukan oleh semua pihak pimpinan dan bawahan.

Semua karyawan harus mendedikasikan kebutuhan untuk kebutuhan organisasi. Ini adalah persyaratan yang sangat penting untuk kelancaran aktivitas apa pun, dan menjaga kebenaran dapat membantu mencapai tujuan.

Setiap karyawan dapat mendedikasikan kebutuhan pribadinya untuk kebutuhan organisasi, dengan menyadari bahwa kebutuhan individu sangat bergantung pada berhasil tidaknya kebutuhan organisasi. Prinsip pengabdian pada kebutuhan individu terhadap kebutuhan organisasi dapat tercapai jika semua karyawan nyaman bekerja dan memiliki selalu disiplin.

#### **7. Penggajian Pegawai**

Gaji merupakan kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan dan dibayarkan setiap bulan, pertengahan bulan atau mingguan. Gaji adalah kompensasi bagi karyawan kepada siapa tugas manajemen telah diberikan oleh manajer. Besarannya biasanya ditetapkan bulanan atau tahunan. Selain itu, karyawan dapat menerima tunjangan berupa tunjangan seperti tunjangan tenaga kerja, tunjangan perumahan, cuti sakit, tunjangan liburan, tunjangan transportasi dan tunjangan swasembada.

Upah atau gaji pekerja merupakan balas jasa yang menunjukkan tercapainya pelaksanaan pekerjaan dengan lancar. Karyawan yang sedang merasakan cemas akan

merasakan kesulitan untuk melakukan pekerjaan dengan dengan baik sehingga menyebabkan menurunnya kinerja. Perlu diperhatikan proses pembayaran gaji yang baik pada karyawan sehingga memberikan ketenangan dalam melakukan pekerjaan.

Sistem penggajian perlu direncanakan dengan baik untuk menciptakan kedisiplinan dan semangat kerja sehingga karyawan selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja. Asas gaji yang lebih tinggi untuk pekerjaan yang lebih tinggi dan asas gaji yang sama untuk pekerjaan yang sama harus diterapkan karena perbedaan apapun akan menyebabkan keterlambatan prestasi kerja dan dapat mengakibatkan tindakan tidak disiplin.

Dalam pembayaran upah kepada pegawai harus adil, obyektif, dan mempunyai dasar yang obyektif untuk menentukan gaji setiap pegawai. Motivasi dan produktivitas berkontribusi pada berfungsinya organisasi dengan baik.

Prinsip manajemen memberikan pernyataan bahwa kompensasi harus bisa memberikan karyawan motivasi dan produktifitas yang tinggi. Remunerasi ada dua jenis yaitu, non-moneter (kompensasi, kewajiban tambahan, kredit) dan remunerasi moneter (kompensasi, bonus atau kompensasi finansial lainnya).

#### **8. Pemusatan**

Proses pengambilan keputusan harus berdasarkan pada manajemen organisasi dan otoritas sesuai dengan tingkatan dan ukuran organisasi. Sentralisasi berarti pemusatan kekuasaan dalam pengambilan keputusan berada pada puncak pimpinan. Organisasi harus mencapai keseimbangan yang baik dalam menjalankan roda organisasi. Kewenangan dapat dipusatkan dan dapat diberikan kepada pejabat tertentu untuk memperlancar jalannya usaha. Sentralisasi otoritas menyebabkan konsentrasi tanggung jawab untuk satu pelaksanaan kegiatan. Manajer puncak atau otoritas tertinggi merupakan pemegang tanggung jawab tertinggi. Konsentrasi tidak berarti menjalankan otoritas, tetapi menghindari kesalah pahaman antara otoritas dan tanggung jawab. Pemusatan wewenang ini tidak menghalangi prinsip pendelegasian.

## **9. Hirarki**

Beberapa organisasi akan memunculkan hirarki dengan sendirinya. Hirarki pada umumnya akan memunculkan kekuasaan dari manajer puncak ketingkatan yang lebih rendah dari organisasi. Penerapan prinsip hirarki harus bisa memberikan ruang dan batasan yang jelas pada lingkup kekuasaan sehingga tidak membingungkan. Hal ini dapat dikatakan sebagai bentuk struktur dalam pelaksanaan manajemen. Pada kondisi darurat, seorang bawahan dapat langsung menghubungi manajer atau supervisor tanpa melihat hirarki yang ada.

Adanya pembagian kerja menyebabkan terjadinya atasan dan bawahan. Jika cakupan pembagian kerja sangat luas, maka menimbulkan adanya hirarki. Hirarki diukur dari otoritas yang sangat tinggi yang dimiliki eksekutif senior, dan seterusnya, secara berurutan ke bawah.

## **10. Ketertiban atau Tata Tertib**

Sumber daya yang ada dalam sebuah organisasi harus memiliki kecakapan dan loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, kemampuan sumber daya harus bisa memberikan tatanan sosial (*manager's responsibility*) yang baik, keamanan, kebersihan dan ketertiban dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan.

Dalam melaksanakan pekerjaan harus selalu memperhatikan ketertiban sebagai bentuk pedoman dan landasan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketertiban dalam pelaksanaan pekerjaan akan terjadi apabila semua karyawan berpegang pada prinsip kebenaran dan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Ketertiban dan kedisiplinan sangat diperlukan organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan.

## **11. Keadilan dan kejujuran**

Prinsip-prinsip manajemen sering muncul dalam nilai-nilai dasar organisasi. Setiap karyawan harus dipandang sebagai manusia dan dapat diperlakukan secara adil dan wajar. Penempatan karyawan harus sesuai dengan potensi dan bidang keahlian, sehingga karyawan berada pada posisi yang tepat dan benar dalam organisasi dan melakukan hal yang benar. Manajer harus bisa melakukan pengawasan dan

memantau segala proses kegiatan yang dilakukan dan memberikan perlakuan yang sama pada setiap karyawan. Perlakuan Adil yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap sikap setia bawahan kepada atasan atau organisasi. Setiap hak yang melekat pada karyawan atau bawahan harus diberikan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dalam organisasi. Apabila atasan tidak bisa memberikan keadilan terhadap bawahannya hal ini akan mengakibatkan rencana atau tujuan dari organisasi tidak dapat berjalan atau pun tercapai dengan baik. Kejujuran merupakan sikap dan moral yang ada dalam diri karyawan yang tidak dapat dipisahkan dalam melaksanakan kegiatan. Keadilan dan kejujuran harus bersama-sama dijaga dengan baik karena kedua sikap tersebut memiliki hak dan wewenang yang sangat besar. Manajer yang menggunakan kewenangan dengan jujur dan baik akan dapat menjalankan keadilan dan kejujuran kepada bawahan sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi

## **12. Stabilitas Pegawai**

Prinsip manajemen menjadi perwakilan dalam penyebaran Sebutkan manajemen personel harus dapat dibandingkan pelaksanaannya dengan mutu layanan yang diberikan oleh organisasi. Pengelolaan manajemen yang baik harus bisa meminimalkan adanya pergantian karyawan dan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya pada posisi yang tepat. Pada pelaksanaan kegiatan prioritas ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dikelola dengan baik seperti perubahan pekerjaan yang sering terjadi dan pengembangan yang tepat. Eksistensi pegawai harus tetap stabil, tidak boleh terlalu sering berubah, baik dengan mutasi maupun pemecatan. Ketidakstabilan karyawan menghasilkan biaya tambahan, baik untuk perekrutan, pelatihan, dan pengawasan.

Stabilitas karyawan harus dipastikan semaksimal mungkin untuk setiap aktivitas agar setiap pekerjaan dapat berjalan lancar. Kestabilan pegawai dapat terwujud karena adanya disiplin kerja yang berpegang teguh pada kebenaran dan ketertiban dalam beraktivitas. Orang sebagai makhluk sosial

secara budaya benar-benar memiliki keinginan, perasaan, dan kelicikan. Ketika keinginan tidak dikabulkan, tekanan dan kelicikan acak menyebabkan keributan di tempat kerja.

### **13. Inisiatif**

Prinsip manajemen harus bisa memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam berkreasi dan mengekspresikan ide-ide yang baru. Hal ini memberikan nilai tambah kepada perusahaan dengan tumbuhnya minat dan komitmen dari karyawan. Inisiatif yang dihasilkan karyawan merupakan sumber potensi dan kekuatan dalam pengembangan perusahaan kedepan. Inisiatif muncul dalam diri seseorang yang menggunakan kekuatan pikiran. Inisiatif membangkitkan keinginan untuk menciptakan sesuatu yang berguna untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik. Inisiatif mencakup kemauan, perasaan, kelicikan, pengetahuan khusus, dan profesionalisme seseorang. Sehingga setiap ide dan inovasi yang dihasilkan oleh karyawan harus di hargai dan diberikan apresiasi oleh pimpinan ataupun perusahaan.

Inisiatif dalam menghormati orang lain, jadi orang harus dihargai. Penolakan terhadap inisiatif karyawan merupakan langkah menuju penolakan terhadap semangat kerja. Untuk alasan ini, seorang manajer yang bijaksana dengan senang hati menerima hari dimana karyawannya lahir. Setiap orang atau pegawai mempunyai kesempatan untuk menyatakan atau melaksanakan prakarsa, baik dalam hal cara kerja, proses kerja maupun pelaksanaan rencana baru dalam pekerjaannya.

### **14. Semangat Jiwa Kesatuan**

Dalam manajemen ada yang namanya prinsip *Esprit De Corps* yang yang berarti selalu mengupayakan adanya keterlibatan dan semangat kesatuan yang ada dalam karyawan untuk saling bersama-sama dalam mengembangkan organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab terhadap perkembangan moral yang ada dalam organisasi atau perusahaan berada pada Manager. Semangat jiwa kesatuan memberikan kontribusi yang baik dalam pengembangan budaya organisasi, budaya lingkungan dan terciptanya suasana yang baik dan saling percaya antar karyawan. Setiap karyawan atau manajer harus menanamkan semangat persatuan atau loyalitas kepada kelompoknya, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan

orang yang berbeda untuk mencapai tujuan bersama. Rasa persatuan dan kesatuan harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga tercipta rasa senasib dan sepejuangan untuk menciptakan semangat kerja bersama-sama dengan berpegang teguh pada prinsip kebenaran dan kejujuran. Semangat persatuan akan muncul karyawan menyadari bahwa setiap karyawan saling membutuhkan satu sama lain. Dengan pola kepemimpinan yang benar akan menciptakan semangat persatuan dalam sebuah organisasi tetapi sebaliknya pola kepemimpinan yang tidak tepat akan menimbulkan perpecahan dan membawa bencana.

Prinsip-prinsip manajemen dapat dimanfaatkan dalam mengelola sebuah organisasi dan menjadi alat yang sangat tepat dalam melakukan perencanaan, peramalan, manajemen proses, pelaksanaan, pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian dan evaluasi rekomendasi.

# PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM ORGANISASI

## ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[administrasiperkantor.blogspot.com](http://administrasiperkantor.blogspot.com)

Internet Source

1%

2

[www.ilmu-ekonomi-id.com](http://www.ilmu-ekonomi-id.com)

Internet Source

1%

3

[www.makalah.co.id](http://www.makalah.co.id)

Internet Source

1%

4

[duniapendidikanilmu.blogspot.com](http://duniapendidikanilmu.blogspot.com)

Internet Source

1%

5

[bdidenpasar.kemenperin.go.id](http://bdidenpasar.kemenperin.go.id)

Internet Source

<1%

6

[conference.binadarma.ac.id](http://conference.binadarma.ac.id)

Internet Source

<1%

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 10 words

Exclude bibliography  On