P-ISSN 2623-0291 E-ISSN 2623-2774
Vol 5 No 2 Oktober 2026

The Relevance of Economic Thought to the Development of Management Theory: A Literature Review

Fahrul Hudatil Atkiyan
Akademi Bisnis Lombok
fahrulatkiyan@gmail.com

Abstrak

Teori manajemen dan ilmu ekonomi sering dipelajari sebagai dua disiplin yang terpisah, padahal keduanya memiliki akar dan pertanyaan inti yang sama: bagaimana sumber daya yang langka dikoordinasikan untuk menghasilkan nilai. Artikel ini mengkaji relevansi pemikiran ekonomi terhadap perkembangan teori manajemen melalui kajian literatur naratif atas karya fondasional dan artikel jurnal bereputasi. Analisis tematik-kronologis mengidentifikasi lima fase kontribusi: (1) ekonomi klasik yang menyediakan konsep pembagian kerja dan efisiensi bagi manajemen ilmiah; (2) ekonomi kelembagaan yang menjelaskan batas dan struktur tata kelola perusahaan melalui biaya transaksi dan hak kepemilikan; (3) ekonomi informasi dan teori keagenan yang menjelaskan insentif, kontrak, dan tata kelola; (4) ekonomi perilaku yang mengoreksi asumsi rasionalitas penuh; dan (5) ekonomi strategis, mencakup organisasi industri, pandangan berbasis sumber daya, dan kapabilitas dinamis. Kajian ini menyimpulkan bahwa pemikiran ekonomi berperan ganda dalam teori manajemen, yakni sebagai sumber konsep dan kerangka analisis, dan sebagai penantang asumsi yang mendorong revisi teori. Kajian ini juga mencatat keterbatasan pendekatan ekonomi, terutama kecenderungan reduksionis dan pengabaian dimensi sosial, kultural, dan politik organisasi, sehingga integrasi lintas disiplin tetap diperlukan.

Kata Kunci: Pemikiran Ekonomi, Teori Manajemen, Biaya Transaksi, Teori Keagenan, Rasionalitas Terbatas, Pandangan Berbasis Sumber Daya

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik perusahaan, lembaga publik, maupun organisasi nirlaba, menghadapi persoalan yang sama: sumber daya terbatas, sedangkan kebutuhan dan tujuan tidak terbatas. Ilmu ekonomi secara tradisional mendefinisikan dirinya sebagai kajian tentang alokasi sumber daya langka untuk tujuan yang bersaing. Teori manajemen, di sisi lain, berupaya menjelaskan dan mengarahkan bagaimana orang-orang dalam organisasi merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan sumber daya tersebut. Tampak jelas bahwa kedua disiplin ini menjawab persoalan yang beririsan, meskipun dari sudut pandang dan tingkat analisis yang berbeda.

Kajian sejarah pemikiran manajemen menunjukkan bahwa para perintis manajemen tidak bekerja dalam ruang hampa intelektual. Wren dan Bedeian (2018) menelusuri bagaimana gagasan manajemen berkembang seiring dengan revolusi industri, munculnya pabrik besar, dan perubahan cara masyarakat memandang produktivitas dan efisiensi. Konsep-konsep seperti pembagian kerja, spesialisasi, upah insentif, dan biaya produksi sudah lebih dulu dibahas dalam literatur ekonomi sebelum dirumuskan ulang sebagai prinsip pengelolaan pabrik dan organisasi. Dengan kata lain, sebagian besar kosakata dasar manajemen memiliki jejak ekonomi.

Namun hubungan antara ekonomi dan manajemen tidak berjalan linier maupun harmonis. Selama puluhan tahun, teori ekonomi arus utama, khususnya ekonomi neoklasik, memperlakukan perusahaan sebagai fungsi produksi, yaitu sebuah "kotak hitam" yang mengubah masukan menjadi keluaran secara optimal tanpa perlu menjelaskan apa yang terjadi di dalamnya. Perspektif ini memberikan sedikit ruang bagi persoalan yang justru menjadi

perhatian utama manajer, seperti bagaimana menyusun struktur organisasi, memotivasi karyawan, mengambil keputusan dalam ketidakpastian, atau memilih antara membuat sendiri dan membeli dari pihak luar. Ketidakpuasan terhadap "kotak hitam" ini menjadi titik awal lahirnya cabang-cabang ekonomi yang lebih dekat dengan realitas organisasi.

Sejak tulisan Coase (1937) tentang hakikat perusahaan, ekonomi mulai membuka kotak hitam tersebut. Berbagai teori kemudian bermunculan: ekonomi biaya transaksi (Williamson, 1975, 1985), teori hak kepemilikan (Alchian & Demsetz, 1972; Grossman & Hart, 1986), teori keagenan (Jensen & Meckling, 1976), ekonomi informasi (Akerlof, 1970; Spence, 1973), hingga teori perilaku perusahaan (Cyert & March, 1963) dan ekonomi perilaku (Simon, 1955; Kahneman & Tversky, 1979). Teori-teori ini bukan hanya berkembang dalam disiplin ekonomi, tetapi diadopsi luas dalam jurnal-jurnal manajemen dan menjadi bagian tak terpisahkan dari pengajaran serta riset manajemen strategis, organisasi, keuangan korporasi, dan sumber daya manusia.

Dalam beberapa dekade terakhir, kebutuhan untuk memahami fenomena baru seperti ekosistem platform, ekonomi berbagi, organisasi jaringan, dan tata kelola berkelanjutan menunjukkan bahwa konsep-konsep ekonomi terus relevan sebagai perangkat analisis manajerial. Pada saat yang sama, sejumlah penulis mengingatkan bahwa penerapan teori ekonomi yang tidak kritis dapat membawa dampak negatif pada praktik manajemen (Ghoshal, 2005), sehingga kajian tentang relevansi ekonomi terhadap manajemen perlu dilakukan secara berimbang.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan kajian literatur naratif (narrative literature review). Pendekatan ini dipilih karena tujuan kajian adalah membangun pemahaman konseptual dan historis yang luas tentang hubungan dua disiplin, bukan mengukur besaran efek atau menguji hipotesis tertentu. Kajian naratif memungkinkan penulis menelusuri evolusi gagasan, membandingkan asumsi antarteori, dan menyusun sintesis yang bersifat interpretatif.

Sumber literatur dipilih berdasarkan tiga kriteria. Pertama, karya tersebut bersifat fondasional atau sering dirujuk dalam kajian ekonomi organisasi dan manajemen. Kedua, artikel jurnal berasal dari jurnal bereputasi internasional di bidang ekonomi dan manajemen, di antaranya Economica, American Economic Review, Quarterly Journal of Economics, Journal of Political Economy, Journal of Financial Economics, Academy of Management Review, Strategic Management Journal, Journal of Management, Administrative Science Quarterly, dan Journal of Economic Perspectives. Ketiga, buku klasik dimasukkan bila merupakan sumber primer suatu gagasan yang tidak dipublikasikan dalam bentuk artikel jurnal, seperti karya Smith, Taylor, Fayol, Barnard, Penrose, dan Chandler.

Analisis dilakukan melalui tiga langkah. Langkah pertama adalah pengelompokan tematik, yaitu memilah literatur ke dalam kelompok pemikiran (klasik, kelembagaan, keagenan dan informasi, perilaku, dan strategis). Langkah kedua adalah penelusuran kronologis untuk melihat bagaimana satu kelompok gagasan muncul sebagai respons terhadap keterbatasan kelompok sebelumnya. Langkah ketiga adalah sintesis, yang mencakup pemetaan asumsi (misalnya tentang rasionalitas, informasi, dan motivasi), unit analisis (transaksi, individu, perusahaan), serta implikasi manajerial masing-masing teori.

Kajian ini memiliki keterbatasan metodologis. Karena bersifat naratif, pemilihan literatur tidak dilakukan melalui protokol sistematis seperti PRISMA dan tidak mencakup seluruh publikasi yang relevan. Oleh karena itu, temuan sebaiknya dipahami sebagai sintesis

konseptual yang perlu diperkuat oleh tinjauan sistematis lanjutan pada basis data seperti Scopus atau Web of Science.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ekonomi Klasik dan Fondasi Manajemen Ilmiah

Pemikiran ekonomi klasik memberikan fondasi awal bagi manajemen modern melalui gagasan tentang pembagian kerja. Dalam karya monumentalnya, Smith (1776) menguraikan bahwa pembagian pekerjaan ke dalam tugas-tugas khusus dapat meningkatkan produktivitas secara dramatis, melalui peningkatan keterampilan pekerja, penghematan waktu perpindahan antartugas, dan peluang penemuan mesin. Contoh pabrik peniti yang terkenal menggambarkan bahwa kinerja kolektif dapat melampaui jumlah kemampuan individu bila pekerjaan dirancang secara tepat. Gagasan ini kemudian menjadi prinsip dasar desain kerja dan organisasi produksi.

Gagasan Smith diperkuat oleh pemikir klasik lain yang menekankan pentingnya akumulasi modal, mekanisme harga, dan motif kepentingan diri dalam menggerakkan aktivitas ekonomi. Pandangan bahwa individu terutama digerakkan oleh imbalan material terbawa ke dalam pemikiran manajemen awal, yang memandang pekerja sebagai faktor produksi yang perlu diatur dan dirangsang melalui upah.

Dalam konteks inilah manajemen ilmiah Frederick W. Taylor (1911) lahir. Taylor menekankan studi waktu dan gerak, standardisasi metode kerja, seleksi dan pelatihan pekerja secara ilmiah, pemisahan perencanaan dari pelaksanaan, dan penggunaan upah insentif untuk mendorong output. Logika di balik prinsip-prinsip ini sangat ekonomis: mengurangi pemborosan, meningkatkan produktivitas per unit input, dan menyelaraskan kepentingan pekerja dan pemilik melalui pembagian hasil dari peningkatan efisiensi. Asumsi tentang pekerja sebagai pengejar imbalan ekonomi mencerminkan konsep homo economicus dalam ekonomi klasik dan neoklasik.

Paralel dengan Taylor, Fayol (1949) merumuskan prinsip administrasi umum, di antaranya pembagian kerja, kesatuan komando, kesatuan arah, sentralisasi, dan hierarki. Meski Fayol lebih berorientasi pada tingkat manajemen puncak dan fungsi administratif, kerangka pikirnya tetap berpijak pada gagasan efisiensi struktural. Weber (1947) melalui konsep birokrasi ideal menekankan aturan formal, spesialisasi, dan rasionalitas dalam struktur organisasi, sehingga organisasi dapat berfungsi secara dapat diprediksi dan efisien. Ketiga tokoh ini sering dikelompokkan sebagai aliran klasik manajemen, dengan ciri utama pencarian prinsip universal untuk mencapai efisiensi.

Kekuatan pendekatan klasik terletak pada kejelasan, kemampuan diterapkan pada proses produksi massal, dan kontribusinya pada disiplin pengukuran kerja. Kelemahannya juga jelas. Asumsi bahwa manusia hanya termotivasi oleh uang mengabaikan dimensi sosial, psikologis, dan kebutuhan aktualisasi diri. Studi Hawthorne (Roethlisberger & Dickson, 1939) dan gagasan Mayo (1933) tentang pentingnya hubungan sosial di tempat kerja menjadi koreksi awal, yang kemudian dikembangkan menjadi aliran hubungan manusia dan teori motivasi seperti Teori X dan Y McGregor (1960). Dengan demikian, sejak awal manajemen berkembang dalam dinamika meminjam, menguji, lalu mengoreksi asumsi ekonomi.

Neoklasik, "Kotak Hitam", dan Awal Kritik terhadap Rasionalitas Sempurna

Ekonomi neoklasik yang berkembang sejak akhir abad ke-19 membawa perangkat matematis yang kuat, seperti analisis marginal, fungsi produksi, dan keseimbangan pasar. Dalam kerangka ini, perusahaan dipahami sebagai agen tunggal yang memaksimalkan laba berdasarkan informasi lengkap dan teknologi yang diketahui. Perusahaan tidak memiliki struktur internal yang bermasalah; keputusan optimal dianggap otomatis tercapai. Bagi teori

manajemen, model ini bermanfaat sebagai patokan normatif (misalnya dalam penetapan harga dan keputusan produksi), tetapi kurang menjelaskan fenomena organisasi nyata.

Kritik terhadap pandangan tersebut datang dari beberapa arah. Barnard (1938) melalui The Functions of the Executive memandang organisasi sebagai sistem kerja sama yang bergantung pada kemauan berkontribusi, tujuan bersama, dan komunikasi, bukan sekadar mesin efisiensi. Simon (1947) dalam Administrative Behavior dan artikelnya tahun 1955 menunjukkan bahwa manusia tidak mampu memaksimalkan secara sempurna karena keterbatasan informasi dan kemampuan kognitif. Simon memperkenalkan konsep rasionalitas terbatas dan perilaku satisficing, yaitu memilih alternatif yang cukup memuaskan alih-alih optimal. March dan Simon (1958) serta Cyert dan March (1963) mengembangkan gagasan ini menjadi teori perilaku perusahaan, yang memandang perusahaan sebagai koalisi berbagai kepentingan dengan tujuan yang majemuk, aturan baku, dan proses pembelajaran organisasi.

Kritik-kritik ini menjadi jembatan penting. Mereka menunjukkan bahwa untuk memahami keputusan manajerial, teori ekonomi perlu diperkaya dengan realisme tentang proses organisasi. Sebaliknya, teori manajemen memperoleh landasan analitik baru untuk menjelaskan fenomena seperti prosedur operasi standar, konflik tujuan, dan pengambilan keputusan bertahap. Dalam pengertian ini, tradisi Carnegie dapat dipandang sebagai contoh awal ekonomi yang dibentuk oleh, dan sekaligus membentuk, teori organisasi.

Ekonomi Kelembagaan: Perusahaan sebagai Struktur Tata Kelola

Coase dan Hakikat Perusahaan

Titik balik teoretis yang paling sering dikutip adalah artikel Coase (1937) yang mengajukan pertanyaan sederhana namun mendasar: jika pasar mengalokasikan sumber daya secara efisien melalui mekanisme harga, mengapa ada perusahaan? Jawaban Coase adalah bahwa menggunakan mekanisme pasar tidak gratis. Ada biaya untuk menemukan harga yang relevan, bernegosiasi, dan menyusun kontrak. Perusahaan muncul ketika biaya mengoordinasikan aktivitas secara internal melalui otoritas manajerial lebih rendah daripada biaya bertransaksi melalui pasar. Batas perusahaan ditentukan oleh titik di mana biaya organisasi tambahan sama dengan biaya transaksi pasar.

Signifikansi gagasan ini bagi manajemen sulit dilebih-lebihkan. Untuk pertama kalinya, keberadaan struktur organisasi dan fungsi manajer dijelaskan secara ekonomis. Manajer bukan sekadar pelaksana, tetapi pengganti mekanisme harga dalam mengoordinasikan sumber daya. Coase (1960) kemudian mengembangkan gagasan biaya transaksi dalam konteks hak kepemilikan dan eksternalitas, yang memperluas cakupan teori kelembagaan.

Williamson dan Ekonomi Biaya Transaksi

Williamson (1975, 1985) mengoperasionalkan gagasan Coase menjadi kerangka analitik yang dapat diuji. Ia mengidentifikasi atribut transaksi yang menentukan bentuk tata kelola yang paling efisien: spesifisitas aset, ketidakpastian, dan frekuensi. Asumsi perilaku yang mendasarinya adalah rasionalitas terbatas dan oportunisme. Bila aset yang diinvestasikan untuk suatu transaksi sangat spesifik (sulit dialihkan ke penggunaan lain), pihak yang berinvestasi berada dalam posisi rentan terhadap perilaku oportunistik mitra (masalah hold-up). Dalam kondisi seperti itu, kontrak jangka panjang atau integrasi vertikal menjadi lebih efisien daripada transaksi pasar spot. Williamson (1979, 1981, 1991) memperluas kerangka ini ke berbagai bentuk tata kelola: pasar, bentuk hibrida (misalnya aliansi dan waralaba), dan hierarki.

Kontribusi ekonomi biaya transaksi terhadap manajemen tampak pada beberapa bidang. Dalam manajemen strategis, teori ini menjadi dasar bagi keputusan integrasi vertikal, diversifikasi, dan outsourcing. Dalam manajemen operasi dan rantai pasok, ia membantu menjelaskan pemilihan hubungan pemasok, kontrak jangka panjang, dan kemitraan strategis.

Dalam desain organisasi, Williamson mengaitkan struktur multidivisi (bentuk M) dengan efisiensi dalam mengalokasikan modal dan mengendalikan divisi, yang berakar pada telaah sejarah Chandler (1962) tentang hubungan strategi dan struktur perusahaan besar Amerika. Ouchi (1980) memperluas perspektif ini dengan menambahkan mekanisme "klan" di samping pasar dan birokrasi, yaitu bentuk pengendalian berbasis nilai dan norma bersama yang efektif ketika pengukuran kinerja sulit dilakukan.

Meski berpengaruh, ekonomi biaya transaksi mendapat kritik. Granovetter (1985) berargumen bahwa transaksi ekonomi "tertanam" dalam jaringan hubungan sosial, sehingga kepercayaan dan reputasi dapat mengurangi oportunisme tanpa memerlukan integrasi hierarkis. Kritik lain menyatakan bahwa teori ini terlalu fokus pada minimisasi biaya dan kurang memperhatikan penciptaan nilai serta kapabilitas. Kritik ini, sebagaimana dibahas di bagian selanjutnya, ikut mendorong lahirnya perspektif berbasis sumber daya dan kapabilitas.

Hak Kepemilikan dan Kontrak yang Tidak Lengkap

Alchian dan Demsetz (1972) memandang perusahaan sebagai bentuk produksi tim, yaitu ketika hasil kerja gabungan tidak dapat dipecah dengan mudah menjadi kontribusi masing-masing anggota. Kondisi ini menimbulkan masalah penghindaran kerja (shirking) dan kebutuhan akan pihak yang memantau. Pihak pemantau perlu diberi hak atas sisa keuntungan agar termotivasi menjalankan pemantauan secara efektif. Argumen ini memberikan landasan ekonomi bagi keberadaan pemilik atau manajer sebagai pengawas, serta bagi sistem pengendalian dalam organisasi.

Grossman dan Hart (1986) mengembangkan teori hak kepemilikan dengan berfokus pada kontrak yang tidak lengkap: karena tidak semua kontingensi dapat diantisipasi, pihak yang memiliki hak kendali residual atas aset memiliki kekuatan tawar yang lebih besar. Struktur kepemilikan aset pun memengaruhi insentif berinvestasi. Wawasan ini penting untuk memahami merger, akuisisi, dan pengaturan kepemilikan dalam perusahaan.

North (1990) dari sisi lain memperluas perhatian ke lembaga formal dan informal yang membentuk insentif ekonomi masyarakat. Bagi manajemen, pandangan ini menekankan bahwa strategi dan struktur perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan kelembagaan tempat ia beroperasi, suatu wawasan yang relevan bagi kajian manajemen di negara berkembang, termasuk Indonesia, di mana kualitas penegakan kontrak, regulasi, dan kepercayaan dapat sangat memengaruhi pilihan tata kelola.

Ekonomi Informasi, Teori Keagenan, dan Tata Kelola Perusahaan

Asimetri Informasi

Akerlof (1970) menunjukkan bahwa ketika satu pihak memiliki informasi lebih baik daripada pihak lain, pasar dapat gagal berfungsi secara efisien karena seleksi yang merugikan (adverse selection). Spence (1973) memperlihatkan bahwa pihak yang berinformasi lebih baik dapat mengirim sinyal, misalnya pendidikan dalam pasar tenaga kerja, untuk membedakan dirinya. Gagasan-gagasan ini masuk ke dalam manajemen sumber daya manusia (seleksi dan sinyal kualitas), pemasaran (jaminan dan reputasi merek), serta keuangan korporasi (sinyal melalui kebijakan dividen dan struktur modal).

Holmstrom (1979) menganalisis bagaimana kontrak dapat dirancang ketika kinerja agen tidak sepenuhnya teramati (moral hazard), dan menunjukkan nilai informasi dalam merancang insentif. Holmstrom dan Milgrom (1991) menambahkan bahwa ketika agen mengerjakan banyak tugas, insentif kuat pada tugas yang mudah diukur dapat mendistorsi upaya pada tugas yang sulit diukur. Temuan ini sangat berguna bagi para manajer yang merancang sistem penilaian kinerja, karena mengingatkan bahwa apa yang diukur akan memengaruhi apa yang dikerjakan.

Jensen dan Meckling serta Biaya Keagenan

Jensen dan Meckling (1976) merumuskan hubungan keagenan sebagai kontrak di mana satu pihak (prinsipal) mempekerjakan pihak lain (agen) untuk melakukan layanan atas namanya, termasuk pendelegasian wewenang pengambilan keputusan. Karena kedua pihak berupaya memaksimalkan utilitas masing-masing, agen tidak selalu bertindak demi kepentingan terbaik prinsipal. Prinsipal dapat membatasi penyimpangan dengan menetapkan insentif dan menanggung biaya pemantauan, sementara agen dapat mengeluarkan biaya ikatan (bonding costs). Sisa penyimpangan (residual loss) melengkapi tiga komponen biaya keagenan tersebut. Jensen dan Meckling juga menghubungkan struktur kepemilikan dengan insentif manajer serta pilihan pembiayaan, sehingga teori ini menjadi tulang punggung keuangan korporasi modern.

Eisenhardt (1989) menilai teori keagenan sebagai lensa yang berguna untuk berbagai bidang organisasi: kompensasi, integrasi vertikal, regulasi, dan hubungan kontraktual pada umumnya. Ia menekankan dua aliran, yaitu literatur positivis yang berfokus pada identifikasi mekanisme tata kelola, dan literatur prinsipal-agen yang bersifat formal-matematis. Fama (1980) menambahkan bahwa pemisahan kepemilikan dan pengendalian tidak selalu berakibat buruk karena pasar tenaga kerja manajerial, pasar modal, dan pengawasan internal dapat mendisiplinkan perilaku manajer. Shleifer dan Vishny (1997) mensurvei tata kelola perusahaan dari perspektif keagenan dan menyoroti peran perlindungan investor, konsentrasi kepemilikan, dan hukum dalam mengatasi masalah keagenan, sebuah pokok bahasan yang sangat relevan bagi negara dengan kepemilikan terkonsentrasi seperti Indonesia.

Dampak pada Praktik: Kompensasi, Dewan, dan SDM

Dampak teori keagenan pada praktik manajemen sangat luas. Kompensasi eksekutif berbasis saham dan opsi saham berkembang sebagian sebagai upaya menyelaraskan kepentingan manajer dengan pemegang saham (Jensen & Murphy, 1990). Peran dewan komisaris, komite audit, dan kewajiban pengungkapan informasi juga dilihat sebagai mekanisme pengendalian keagenan. Lazear dan Shaw (2007) menunjukkan bagaimana personnel economics menerapkan alat ekonomi pada persoalan SDM, seperti struktur gaji, promosi, dan pelatihan, dengan bukti empiris yang semakin kaya.

Bloom dan Van Reenen (2007) menunjukkan secara empiris bahwa praktik manajemen yang lebih baik (termasuk praktik pemantauan dan insentif) berkorelasi dengan produktivitas perusahaan di berbagai negara. Temuan ini mengilustrasikan bagaimana metode ekonometrik dapat dipakai untuk menguji proposisi teori manajemen, dan bahwa kualitas manajemen dapat diperlakukan sebagai variabel ekonomi yang dapat diukur.

Kritik dan Teori Alternatif

Teori keagenan tidak luput dari kritik. Asumsi oportunisme dan kepentingan diri dianggap terlalu sempit. Davis, Schoorman, dan Donaldson (1997) menawarkan teori stewardship, yang berargumen bahwa dalam kondisi tertentu manajer termotivasi oleh pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, sehingga perilaku mereka lebih kolektivis dan berorientasi organisasi. Wiseman dan Gomez-Mejia (1998) mengajukan agensi perilaku (behavioral agency), yang memadukan teori keagenan dengan teori prospek, dan memprediksi bahwa preferensi risiko eksekutif bergantung pada kerangka keuntungan atau kerugian. Bebchuk dan Fried (2003) berargumen bahwa kompensasi eksekutif di banyak perusahaan tidak semata solusi atas masalah keagenan, melainkan juga bagian dari masalah itu sendiri karena manajer memiliki pengaruh atas penentuan gajinya.

Ghoshal (2005) melangkah lebih jauh dengan mengingatkan bahwa teori yang berasumsi manusia oportunistik dapat menjadi ramalan yang memenuhi dirinya sendiri: bila organisasi dirancang dengan asumsi ketidakpercayaan, perilaku oportunistik justru dapat terdorong.

Kritik ini penting karena menyoroti tanggung jawab etis penyusun teori manajemen dalam memilih asumsi.

Dalam perdebatan tentang tujuan perusahaan, Jensen (2001) menyarankan enlightened value maximization yang menggabungkan maksimisasi nilai jangka panjang dengan perhatian pada pemangku kepentingan. Freeman (1984), Donaldson dan Preston (1995), serta Mitchell, Agle, dan Wood (1997) mengembangkan teori pemangku kepentingan sebagai alternatif normatif dan deskriptif, sementara Porter dan Kramer (2011) mengusulkan gagasan nilai bersama (shared value) yang mencoba menautkan penciptaan nilai ekonomi dengan manfaat sosial. Perdebatan ini menunjukkan bahwa teori keagenan berfungsi sebagai titik acuan yang terus dijawab, dikritik, dan diperluas oleh teori manajemen.

Ekonomi Perilaku dan Rasionalitas Terbatas

Ekonomi perilaku menantang asumsi rasionalitas penuh dengan bukti psikologis. Simon (1955) telah meletakkan dasar dengan gagasan rasionalitas terbatas, dan Cyert serta March (1963) menerapkannya ke dalam teori perusahaan. Tversky dan Kahneman (1974) menunjukkan bahwa dalam kondisi ketidakpastian, orang menggunakan heuristik seperti keterwakilan, ketersediaan, dan penjangkaran, yang dapat menghasilkan bias sistematis. Kahneman dan Tversky (1979) melalui teori prospek memperlihatkan bahwa orang menilai hasil relatif terhadap titik acuan, lebih peka terhadap kerugian daripada keuntungan (loss aversion), dan memberi bobot yang tidak linier pada probabilitas.

Implikasinya bagi manajemen sangat luas. Dalam strategi, Hambrick dan Mason (1984) mengajukan teori upper echelons, yang berargumen bahwa keputusan strategis mencerminkan latar belakang, nilai, dan kognisi para eksekutif puncak, sehingga karakteristik tim manajemen dapat memprediksi pilihan strategi dan kinerja organisasi. Dalam kajian keputusan investasi dan akuisisi, bias seperti terlalu percaya diri dan penjangkaran dijadikan penjelasan atas keputusan yang tampak irasional secara ekonomis. Dalam perancangan organisasi, pengakuan atas keterbatasan kognitif mendorong penggunaan rutinitas, aturan, dan struktur yang menyederhanakan pengambilan keputusan.

Nelson dan Winter (1982) mengembangkan teori evolusioner perubahan ekonomi yang memandang perusahaan sebagai penyimpan rutinitas, yakni pola perilaku yang berulang yang berfungsi sebagai "gen" organisasi. Rutinitas menjelaskan mengapa perusahaan sulit berubah, mengapa kapabilitas berbeda antarperusahaan, dan bagaimana inovasi muncul melalui variasi dan seleksi. Pandangan ini menjadi landasan penting bagi pengembangan perspektif kapabilitas dalam manajemen strategis.

Hayek (1945) memberi sudut pandang lain: pengetahuan yang relevan bagi keputusan ekonomi tersebar di antara banyak individu dan bersifat lokal, sehingga tidak ada satu pun pihak pusat yang dapat menguasainya. Gagasan ini relevan bagi kajian desentralisasi, pemberdayaan karyawan, dan manajemen pengetahuan. Perspektif berbasis pengetahuan tentang perusahaan (Kogut & Zander, 1992; Grant, 1996) kemudian menegaskan bahwa perusahaan ada karena kemampuannya mengintegrasikan dan mengoordinasikan pengetahuan khusus yang tersebar di antara anggotanya, sesuatu yang tidak dapat dilakukan pasar dengan biaya rendah.

Perlu dicatat bahwa ekonomi perilaku tidak menggantikan model rasional, tetapi memperkayanya. Bagi manajer, implikasi praktisnya adalah merancang lingkungan keputusan (choice architecture), sistem pengambilan keputusan yang menyaring bias, dan proses evaluasi yang mendorong pembelajaran, bukan hanya mengandalkan intuisi maupun model optimasi murni.

Jembatan Ekonomi dan Manajemen Strategis

Organisasi Industri dan Analisis Persaingan

Manajemen strategis sebagai bidang studi memperoleh landasan analitik penting dari ekonomi organisasi industri. Porter (1979) mengadaptasi kerangka struktur-perilaku-kinerja ke dalam analisis lima kekuatan persaingan: ancaman pendatang baru, kekuatan tawar pemasok, kekuatan tawar pembeli, ancaman produk pengganti, dan persaingan antarpesaing. Kerangka ini menggeser fokus dari perspektif ekonom yang menilai kesejahteraan sosial menjadi perspektif manajer yang mencari posisi menguntungkan dalam suatu industri. Dengan demikian, strategi dipahami sebagai pilihan posisi dalam lingkungan eksternal yang struktural.

Penekanan pada lingkungan eksternal mendapat pelengkap dari perspektif kelembagaan sosiologis. Meyer dan Rowan (1977) serta DiMaggio dan Powell (1983) menunjukkan bahwa organisasi juga mencari legitimasi, dan struktur organisasi dapat mengadopsi bentuk tertentu karena tekanan koersif, mimetik, dan normatif, bukan semata efisiensi. Pfeffer dan Salancik (1978) melalui teori ketergantungan sumber daya menekankan bahwa organisasi bergantung pada lingkungan untuk sumber daya kritis dan mengelola ketergantungan tersebut melalui strategi tertentu. Penelitian ini memperluas cakupan analisis di luar kerangka ekonomi murni.

Pandangan Berbasis Sumber Daya

Sebagai penyeimbang analisis eksternal, muncul perspektif yang berangkat dari kondisi internal perusahaan. Penrose (1959) dalam The Theory of the Growth of the Firm memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya produktif yang dikelola secara administratif, dan pertumbuhan perusahaan ditentukan oleh pengetahuan manajerial serta sumber daya yang belum dimanfaatkan penuh. Wernerfelt (1984) merumuskan pandangan berbasis sumber daya (resource-based view, RBV) dan mengusulkan analisis perusahaan dari sisi sumber dayanya, bukan hanya produknya. Barney (1991) mengembangkan kerangka yang kemudian dikenal sebagai VRIN: sumber daya harus bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak dapat digantikan agar menjadi sumber keunggulan bersaing berkelanjutan.

Peteraf (1993) mengintegrasikan RBV dengan logika ekonomi dengan menekankan empat kondisi keunggulan kompetitif: heterogenitas sumber daya, batasan ex post terhadap persaingan, mobilitas sumber daya yang tidak sempurna, dan batasan ex ante terhadap persaingan. Amit dan Schoemaker (1993) membedakan sumber daya dari kapabilitas, sedangkan Wernerfelt (1995) merefleksikan perkembangan RBV satu dekade kemudian. Kritik terhadap RBV juga hadir: Priem dan Butler (2001) menilai RBV bersifat tautologis dan kurang memberikan resep operasional, sedangkan Barney (2001) menanggapinya dengan membela kegunaan RBV. Kraaijenbrink, Spender, dan Groen (2010) menyintesis kritik-kritik tersebut dan menegaskan perlunya kejelasan definisi serta peningkatan pengujian empiris.

Menariknya, RBV memiliki akar ekonomi yang kuat. Gagasan tentang rente ekonomi, heterogenitas, dan hambatan imitasi sangat dekat dengan teori ekonomi tentang keuntungan di atas normal. Meski demikian, RBV membawa perspektif baru yang lebih dekat pada manajemen, sebab perusahaan tidak lagi dipandang sebagai agen yang identik, melainkan sebagai entitas dengan sejarah, aset, dan kapabilitas yang unik.

Kapabilitas Dinamis

Kritik bahwa RBV bersifat statis mendorong lahirnya kapabilitas dinamis. Teece, Pisano, dan Shuen (1997) mendefinisikannya sebagai kemampuan perusahaan mengintegrasikan, membangun, dan mengonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal untuk merespons lingkungan yang berubah cepat. Eisenhardt dan Martin (2000) menekankan bahwa kapabilitas dinamis dapat dipahami sebagai rutinitas spesifik, seperti pengembangan produk dan aliansi, yang memiliki kesamaan lintas perusahaan (best practice) namun berbeda dalam

pelaksanaannya. Teece (2007) menguraikan mikrofondasi kapabilitas dinamis dalam tiga kelompok aktivitas: mengindera (sensing), menangkap (seizing), dan mentransformasi (transforming). Augier dan Teece (2009) menegaskan peran manajer dalam kapabilitas dinamis, dan bahwa kewirausahaan manajerial merupakan elemen penting yang sering diabaikan model ekonomi standar.

Gagasan ini berakar pada Schumpeter (1942) tentang persaingan melalui inovasi dan "penghancuran kreatif" (creative destruction), serta pada teori evolusioner Nelson dan Winter (1982). Teece (1986) juga sebelumnya menunjukkan bahwa keberhasilan komersial suatu inovasi bergantung pada aset komplementer dan rezim apropriabilitas, bukan hanya pada teknologi itu sendiri. Kesemuanya memperlihatkan bahwa manajemen strategis kontemporer merupakan hasil dialog berkelanjutan dengan pemikiran ekonomi, khususnya ekonomi inovasi dan evolusi.

Hoskisson, Hitt, Wan, dan Yiu (1999) menggambarkan perkembangan teori strategi sebagai gerak ayun (pendulum) antara fokus pada lingkungan eksternal (organisasi industri) dan sumber daya internal (RBV). Gambaran ini menunjukkan bagaimana perpaduan kedua pandangan pada akhirnya menjadi kebutuhan, dan Gibbons (2005) dalam kajiannya tentang empat teori formal perusahaan menunjukkan bahwa perspektif yang berbeda menjawab pertanyaan yang berbeda dan bersifat saling melengkapi.

Ekonomi Platform, Ekosistem, dan Fenomena Kontemporer

Konsep ekonomi terus relevan untuk menganalisis fenomena baru. Rochet dan Tirole (2003) mengembangkan teori pasar dua sisi yang menjelaskan bagaimana platform menghubungkan dua kelompok pengguna yang saling bergantung dan bagaimana struktur harga memengaruhi partisipasi. Parker dan Van Alstyne (2005) menunjukkan bahwa dalam pasar dua sisi, perusahaan dapat menyubsidi satu sisi untuk menumbuhkan sisi lainnya, sehingga logika penetapan harga dan strategi berbeda dari model bisnis linier tradisional. Gawer (2014) dan Jacobides, Cennamo, dan Gawer (2018) mengembangkan kerangka tentang platform dan ekosistem yang menyoroti komplementaritas dan pengaturan tata kelola di antara banyak pihak.

Ekonomi biaya transaksi juga masih berguna untuk memahami mengapa platform digital dapat menurunkan biaya pencarian dan pencocokan sehingga memungkinkan model kerja lepas (gig economy), sementara masalah kepercayaan, reputasi, dan oportunisme tetap perlu dikelola melalui sistem peringkat dan aturan platform. Teori keagenan relevan dalam menganalisis pengawasan pekerja platform berbasis algoritma dan insentif berbasis data. Di sisi lain, tata kelola berkelanjutan (ESG) dapat dibaca melalui lensa teori pemangku kepentingan, eksternalitas, dan nilai bersama.

Dalam konteks Indonesia, perusahaan keluarga dan kelompok bisnis dengan kepemilikan terkonsentrasi, lembaga hukum yang masih berkembang, dan peran besar sektor informal memberikan ladang yang subur bagi penerapan konsep ekonomi kelembagaan dan keagenan. Masalah keagenan tidak hanya terjadi antara manajer dan pemegang saham, tetapi juga antara pemegang saham pengendali dan pemegang saham minoritas (Shleifer & Vishny, 1997). Kajian empiris dari jurnal nasional terindeks SINTA dapat memperkaya bagian ini dengan bukti lokal.

DISKUSI: SINTESIS LINTAS FASE

Pola Hubungan Ekonomi dan Manajemen

Telaah terhadap kelima fase memperlihatkan tiga pola hubungan. Pola pertama adalah peminjaman konsep. Efisiensi, pembagian kerja, biaya transaksi, insentif, dan rente ekonomi

berpindah dari teori ekonomi ke dalam bahasa manajemen. Pola kedua adalah koreksi asumsi. Setiap gelombang teori muncul karena asumsi sebelumnya dianggap tidak memadai: manajemen ilmiah dikoreksi oleh hubungan manusia, model neoklasik oleh ekonomi kelembagaan dan teori perilaku, rasionalitas penuh oleh rasionalitas terbatas, pandangan eksternal oleh pandangan internal. Pola ketiga adalah pertukaran timbal balik. Manajemen tidak hanya menerima, tetapi juga memasok pertanyaan dan fenomena bagi ekonomi. Karya Chandler (1962) tentang strategi dan struktur, misalnya, menyediakan bahan empiris bagi teori Williamson, dan tradisi Carnegie menjadi contoh bagaimana studi organisasi memperkaya teori ekonomi tentang perusahaan.

Perbandingan Asumsi dan Unit Analisis

Fase	Asumsi utama	Unit analisis	Kontribusi bagi manajemen
Klasik	Manusia digerakkan imbalan ekonomi; efisiensi lewat spesialisasi	Pekerjaan/tugas	Manajemen ilmiah, desain kerja, birokrasi
Kelembagaan	Rasionalitas terbatas, oportunisme, aset spesifik	Transaksi	Batas perusahaan, integrasi vertikal, aliansi, struktur multidivisi
Keagenan dan informasi	Kepentingan diri, asimetri informasi	Kontrak/hubungan principal-agen	Tata Kelola, kompensasi, system pengendalian
Perilaku	Kognisi terbatas, bias, rutinitas	Individu dan rutinitas organisasi	Pengambilan Keputusan, upper echelons, pembelajaran organisasi
Strategis	Heterogenitas perusahaan, sumber daya unik, evolusi	perusahaan, sumber daya, kapabilitass	Analisis industry, keunggualan bersaing, kapabilitaperusahaan, sumber daya, kapabilitass

Tabel ini menunjukkan pergeseran unit analisis dari tugas kerja, ke transaksi, ke kontrak, ke individu dan rutinitas, lalu ke perusahaan dan kapabilitas. Pergeseran tersebut menandai semakin dalamnya pemahaman tentang apa yang terjadi di dalam "kotak hitam" perusahaan.

Ketegangan dan Perdebatan yang Berlanjut

Sedikitnya ada empat ketegangan yang tersisa. Pertama, ketegangan antara efisiensi dan penciptaan nilai. Teori biaya transaksi dan keagenan berfokus pada minimisasi biaya dan konflik, sedangkan RBV dan kapabilitas dinamis menyoroti penciptaan nilai dan inovasi. Keduanya bukan pilihan eksklusif; tata kelola yang baik dan kapabilitas yang kuat saling bergantung. Kedua, ketegangan antara kepentingan diri dan kepercayaan. Teori keagenan dan biaya transaksi mengasumsikan oportunisme, sementara stewardship dan pendekatan sosial

menekankan kepercayaan dan motivasi intrinsik. Bukti menunjukkan bahwa keduanya dapat benar tergantung konteks dan desain organisasi. Ketiga, ketegangan antara model formal dan realisme. Model ekonomi menawarkan ketelitian dan kemampuan diuji, tetapi menyederhanakan realitas; kajian kualitatif menawarkan kedalaman namun kurang generalisasi. Keempat, ketegangan normatif: sejauh mana teori manajemen boleh mengajarkan asumsi tentang sifat manusia yang bisa memengaruhi perilaku (Ghoshal, 2005; Ghoshal & Moran, 1996).

Implikasi Teoretis

Bagi pengembangan teori, kajian ini menyarankan agar teori manajemen tidak memilih satu paradigma tunggal, tetapi mengintegrasikan wawasan ekonomi dan perilaku. Contohnya, analisis tata kelola dapat memadukan biaya transaksi dan keagenan dengan faktor kepercayaan dan norma (Granovetter, 1985; Ouchi, 1980); analisis strategi dapat memadukan struktur industri, sumber daya, dan kognisi eksekutif (Hambrick & Mason, 1984; Teece, 2007); dan analisis kompensasi dapat memadukan insentif dengan preferensi risiko perilaku (Wiseman & Gomez-Mejia, 1998).

Implikasi Praktis

Bagi manajer dan pembuat kebijakan, beberapa implikasi dapat ditarik. Pertama, keputusan membuat atau membeli sebaiknya mempertimbangkan spesifisitas aset, ketidakpastian, dan kemampuan mengelola hubungan, bukan sekadar perbandingan harga. Kedua, sistem insentif perlu dirancang dengan memperhatikan keterukuran tugas dan risiko distorsi (Holmstrom & Milgrom, 1991), serta dilengkapi dengan mekanisme non-moneter. Ketiga, keputusan strategis perlu dilindungi dari bias kognitif melalui proses yang beragam perspektif, pengujian asumsi, dan pembelajaran dari hasil. Keempat, perusahaan perlu membangun kapabilitas yang sulit ditiru, dengan tetap menjaga kelenturan agar dapat mengonfigurasi ulang sumber daya seiring perubahan lingkungan. Kelima, dalam lingkungan kelembagaan yang lemah, perusahaan perlu memperhitungkan biaya penegakan kontrak dan peran jejaring sosial dalam mengurangi risiko.

KESIMPULAN

Kajian ini menunjukkan bahwa pemikiran ekonomi memiliki relevansi yang mendalam dan berlapis terhadap perkembangan teori manajemen. Pertama, ekonomi berfungsi sebagai sumber konsep dasar: pembagian kerja, efisiensi, biaya, dan insentif membentuk kosakata awal manajemen ilmiah dan administrasi. Kedua, ekonomi menyediakan kerangka analisis: biaya transaksi menjelaskan batas dan bentuk tata kelola perusahaan, teori keagenan menjelaskan kontrak, insentif, dan pengawasan, sedangkan organisasi industri, RBV, dan kapabilitas dinamis menjelaskan sumber keunggulan bersaing. Ketiga, ekonomi, terutama ekonomi perilaku, berperan sebagai penantang asumsi yang mendorong revisi teori melalui pengakuan atas keterbatasan kognitif, bias, dan rutinitas.

Kajian ini juga menegaskan bahwa relevansi tidak berarti kecukupan. Pendekatan ekonomi cenderung reduksionis, kurang menangkap dimensi budaya, kekuasaan, legitimasi, dan makna dalam organisasi, serta berisiko membentuk praktik melalui asumsi yang diajarkannya. Karena itu, pertumbuhan teori manajemen yang paling menjanjikan terletak pada integrasi: memadukan ketelitian ekonomi dengan kedalaman perspektif perilaku, sosiologis, dan kelembagaan. Bagi akademisi dan praktisi Indonesia, tantangan ke depan adalah menguji dan mengontekstualisasikan teori-teori ini dalam realitas lokal, sehingga teori manajemen tidak sekadar diimpor, tetapi juga diperkaya oleh pengalaman organisasi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Akerlof, G. A. (1970). The market for "lemons": Quality uncertainty and the market mechanism. *Quarterly Journal of Economics, 84*(3), 488–500.

Alchian, A. A., & Demsetz, H. (1972). Production, information costs, and economic organization. *American Economic Review, 62*(5), 777–795.

Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal, 14*(1), 33–46.

Augier, M., & Teece, D. J. (2009). Dynamic capabilities and the role of managers in business strategy and economic performance. *Organization Science, 20*(2), 410–421.

Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Harvard University Press.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Barney, J. B. (2001). Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? Yes. Academy *of Management Review, 26*(1), 41–56.

Bebchuk, L. A., & Fried, J. M. (2003). Executive compensation as an agency problem. Journal of Economic Perspectives, 17(3), 71–92.

Bloom, N., & Van Reenen, J. (2007). Measuring and explaining management practices across firms and countries. Quarterly Journal of Economics, 122(4), 1351–1408.

Chandler, A. D. (1962). Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise. MIT Press.

Coase, R. H. (1937). The nature of the firm. Economica, 4(16), 386–405.

Coase, R. H. (1960). The problem of social cost. Journal of Law and Economics, 3, 1–44.

Cyert, R. M., & March, J. G. (1963). A behavioral theory of the firm. Prentice-Hall.

Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Donaldson, L. (1997). Toward a stewardship theory of management. Academy of Management Review, 22(1), 20–47.

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. American Sociological Review, 48(2), 147–160.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications. Academy of Management Review, 20(1), 65–91.

Eisenhardt, K. M. (1989). Agency theory: An assessment and review. Academy of Management Review, 14(1), 57–74.

Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: What are they? Strategic Management Journal, 21(10–11), 1105–1121.

Fama, E. F. (1980). Agency problems and the theory of the firm. Journal of Political Economy, 88(2), 288–307.

Fayol, H. (1949). General and industrial management (C. Storrs, Trans.). Pitman.

Freeman, R. E. (1984). Strategic management: A stakeholder approach. Pitman.

Gawer, A. (2014). Bridging differing perspectives on technological platforms: Toward an integrative framework. Research Policy, 43(7), 1239–1249.

Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. Academy of Management Learning & Education, 4(1), 75–91.

Ghoshal, S., & Moran, P. (1996). Bad for practice: A critique of the transaction cost theory. Academy of Management Review, 21(1), 13–47.

Gibbons, R. (2005). Four formal(izable) theories of the firm? Journal of Economic Behavior & Organization, 58(2), 200–245.

Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. American Journal of Sociology, 91(3), 481–510.
Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. Strategic Management Journal, 17(S2), 109–122.
Grossman, S. J., & Hart, O. D. (1986). The costs and benefits of ownership: A theory of vertical and lateral integration. Journal of Political Economy, 94(4), 691–719.
Hambrick, D. C., & Mason, P. A. (1984). Upper echelons: The organization as a reflection of its top managers. Academy of Management Review, 9(2), 193–206.
Hayek, F. A. (1945). The use of knowledge in society. American Economic Review, 35(4), 519–530.
Holmstrom, B. (1979). Moral hazard and observability. Bell Journal of Economics, 10(1), 74–91.
Holmstrom, B., & Milgrom, P. (1991). Multitask principal–agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design. Journal of Law, Economics, & Organization, 7(special issue), 24–52.
Hoskisson, R. E., Hitt, M. A., Wan, W. P., & Yiu, D. (1999). Theory and research in strategic management: Swings of a pendulum. Journal of Management, 25(3), 417–456.
Jacobides, M. G., Cennamo, C., & Gawer, A. (2018). Towards a theory of ecosystems. Strategic Management Journal, 39(8), 2255–2276.
Jensen, M. C. (2001). Value maximization, stakeholder theory, and the corporate objective function. Journal of Applied Corporate Finance, 14(3), 8–21.
Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. Journal of Financial Economics, 3(4), 305–360.
Jensen, M. C., & Murphy, K. J. (1990). Performance pay and top-management incentives. Journal of Political Economy, 98(2), 225–264.
Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. Econometrica, 47(2), 263–291.
Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. Organization Science, 3(3), 383–397.
Kraaijenbrink, J., Spender, J.-C., & Groen, A. J. (2010). The resource-based view: A review and assessment of its critiques. Journal of Management, 36(1), 349–372.
Lazear, E. P., & Shaw, K. L. (2007). Personnel economics: The economist's view of human resources. Journal of Economic Perspectives, 21(4), 91–114.
March, J. G., & Simon, H. A. (1958). Organizations. Wiley.
Mayo, E. (1933). The human problems of an industrial civilization. Macmillan.
McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill.
Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. American Journal of Sociology, 83(2), 340–363.
Mitchell, R. K., Agle, B. R., & Wood, D. J. (1997). Toward a theory of stakeholder identification and salience: Defining the principle of who and what really counts. Academy of Management Review, 22(4), 853–886.
Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). An evolutionary theory of economic change. Belknap Press of Harvard University Press.
North, D. C. (1990). Institutions, institutional change and economic performance. Cambridge University Press.
Ouchi, W. G. (1980). Markets, bureaucracies, and clans. Administrative Science Quarterly, 25(1), 129–141.

Parker, G. G., & Van Alstyne, M. W. (2005). Two-sided network effects: A theory of information product design. Management Science, 51(10), 1494–1504.
Penrose, E. T. (1959). The theory of the growth of the firm. Wiley.
Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. Strategic Management Journal, 14(3), 179–191.
Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. Harper & Row.
Porter, M. E. (1979). How competitive forces shape strategy. Harvard Business Review, 57(2), 137–145.
Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). Creating shared value. Harvard Business Review, 89(1/2), 62–77.
Priem, R. L., & Butler, J. E. (2001). Is the resource-based "view" a useful perspective for strategic management research? Academy of Management Review, 26(1), 22–40.
Rochet, J.-C., & Tirole, J. (2003). Platform competition in two-sided markets. Journal of the European Economic Association, 1(4), 990–1029.
Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). Management and the worker. Harvard University Press.
Schumpeter, J. A. (1942). Capitalism, socialism and democracy. Harper & Brothers.
Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). A survey of corporate governance. Journal of Finance, 52(2), 737–783.
Simon, H. A. (1947). Administrative behavior. Macmillan.
Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. Quarterly Journal of Economics, 69(1), 99–118.
Smith, A. (1776). An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. W. Strahan & T. Cadell.
Spence, M. (1973). Job market signaling. Quarterly Journal of Economics, 87(3), 355–374.
Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.
Teece, D. J. (1986). Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy. Research Policy, 15(6), 285–305.
Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. Strategic Management Journal, 28(13), 1319–1350.
Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18(7), 509–533.
Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. Science, 185(4157), 1124–1131.
Weber, M. (1947). The theory of social and economic organization (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). Free Press.
Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. Strategic Management Journal, 5(2), 171–180.
Wernerfelt, B. (1995). The resource-based view of the firm: Ten years after. Strategic Management Journal, 16(3), 171–174.
Williamson, O. E. (1975). Markets and hierarchies: Analysis and antitrust implications. Free Press.
Williamson, O. E. (1979). Transaction-cost economics: The governance of contractual relations. Journal of Law and Economics, 22(2), 233–261.
Williamson, O. E. (1981). The economics of organization: The transaction cost approach. American Journal of Sociology, 87(3), 548–577.

Williamson, O. E. (1985). The economic institutions of capitalism. Free Press.
Williamson, O. E. (1991). Comparative economic organization: The analysis of discrete structural alternatives. Administrative Science Quarterly, 36(2), 269–296.
Wiseman, R. M., & Gomez-Mejia, L. R. (1998). A behavioral agency model of managerial risk taking. Academy of Management Review, 23(1), 133–153.
Wren, D. A., & Bedeian, A. G. (2018). The evolution of management thought (7th ed.). Wiley