

Meningkatkan Kinerja Perusahaan Melalui Kapabilitas Organisasi, Strategi Supply Chain Management Dan Strategi Human Resource Management

Improving Company Performance Through Organizational Capabilities, Supply Chain Management Strategies And Human Resources Management Strategies

¹Yeni Sedyoningsih, ²Tuty Sariwulan, ³Usep Suhud, ⁴Siti Nurjanah, ⁵Gazali

¹²³⁴Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Negeri Jakarta

⁴Ilmu Administrasi Negara, Universitas Indonesia Timur

¹yenisedyoningsih@gmail.com

ABSTRAK

Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang serta pengiriman paket dokumen di era globalisasi saat ini menjadikan persaingan bisnis semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan untuk dapat memenangkan persaingan pasar yang bergerak di bidang yang sama. Penelitian ini adalah kinerja perusahaan dengan Strategi Human Resource Management dan Strategi Supply Chain Management melalui Kapabilitas Perusahaan di Perusahaan PT.TIKI yang berada di Wilayah Kota Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui Kuesioner yang di disebarluaskan ke 156 responden dengan memberikan bentuk pernyataan yang mewakili dimensi masing-masing variable. Dalam melaksanakan Analisa data menggunakan SEM dengan software AMOS. Dalam penelitian tersebut terdapat hasil sebagai berikut: 1. Penerapan Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapabilitas organisasi; 2. Penerapan Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Supply Chain Management ; 3. Kapabilitas organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan; 4. penerapan Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan ; 5. penerapan Strategi Supply Chain Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil kajian, disarankan agar organisasi lebih fokus mengembangkan kapabilitas organisasi, Serta strategic HRM sebagai business partner dan Strategi Supply Chain Management.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan, Kapabilitas Organisasi, Strategi Human Resource Management, Strategi Supply Chain Management

ABSTRACT

In the current era of globalization, there are many companies engaged in goods delivery services as well as document package delivery, so the business competition is getting tougher, so companies are required to improve the company's performance in order to win the market competition that is engaged in the same field. Therefore, the authors are interested in examining the company's performance with the Human Resource Management Strategy and Supply Chain Management Strategy through the Company's Capabilities at PT. TIKI Company located in the Bekasi City Region. represent the dimensions of each variable. In carrying out data analysis using SEM with AMOS software. In this study there were the following results: 1. Implementation of the Human Resource Management Strategy had a positive and significant effect on organizational capability; 2. The implementation of the Human Resource Management Strategy has a positive and significant impact on the Supply Chain Management Strategy; 3. Organizational capability has a positive and significant impact on company performance; 4. the implementation of the Human Resource Management Strategy has a positive and significant impact on the company's performance; 5. the implementation of the Supply Chain Management Strategy has a positive and significant effect on performance. From the results of the study, it is recommended that organizations focus more on developing organizational capabilities, as well as strategic HRM as a business partner and Supply Chain Management Strategy.

Keywords : Company Performance, Organizational Capability, Human Resource Management Strategy, Supply Chain Management Strategy

PENDAHULUAN

Era global (Handfield, 2002) ditandai dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif dengan perubahan yang sangat dinamis: kemajuan teknologi, sistem perdagangan global dan ekonomi, politik dunia yang dinamis. Perusahaan didorong untuk lebih mampu memahami perubahan struktural dan memilih strategi yang efektif untuk persaingan semakin ketat dengan pesaing. Persaingan di era global saat ini Era juga terjadi pada industri jasa pengiriman barang. Hal ini disebabkan oleh semakin tingginya meningkatnya permintaan terhadap terhadap jasa pengiriman barang. Perusahaan yang sudah ada dituntut untuk bersaing dengan investor baru yang memasuki pasar jasa dengan modal yang kuat. Salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan mengelola sumber daya manusianya. Strategi Human Resource Management (SHRM) dapat didefinisikan sebagai penyelarasan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan dan sasaran strategis untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi. Diharapkan inovasi dan fleksibilitas ditingkatkan melalui pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan membantu organisasi mencapai tujuannya (Dessler, 2020).

Peningkatan kinerja juga dilakukan oleh PT Pos Indonesia yang bergerak di bidang usaha yaitu pelayaran dan jasa. PT Pos Indonesia memiliki dua strategi di bidang logistik untuk menjadi perusahaan yang berkualitas dan meningkatkan profesionalisme dalam pelayanan pengiriman. Dilihat dari daya saing dalam jasa pengiriman barang, PT Pos Indonesia menggunakan strategi Supply Chain

Management dalam mengelola pengiriman barangnya dengan memanfaatkan Supply Chain Management untuk mengelola rekening pemasok. Dalam penelitian Rachbini (2017) disebutkan bahwa dimensi Supply Chain Management : Proses Berbagi Informasi, Kerjasama dan Integrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan dimensi Hubungan Jangka Panjang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Hasil tersebut diperoleh dari responden sebanyak 165 perusahaan di Indonesia dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur.

Penelitian lain menyebutkan bahwa pengaruh Kinerja Perusahaan terhadap Strategi Human Resource Management (Mesra, 2015). Hasil yang diperoleh: pelaksanaan strategis manajemen sumber daya manusia telah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Sedangkan hasil penelitian dari Dhany Iskandar (2018) memberikan bukti bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR), artinya pengaruh pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja perusahaan adalah signifikan dan positif. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: pengaruh Strategic Human Resource Management terhadap Kapabilitas Organisasi dan Strategi Supply Chain Management ; Serta pengaruh Strategic Human Resource Management, Kapabilitas Organisasi dan Strategi Supply Chain Management terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan

Menampilkan penjelasan umum dan penjelasan khusus mengenai penelitian yang dilakukan. Dengan membaca Artikel

ini diharapkan pembaca bisa memahami konsep, variabel yang dipilih, metode yang digunakan, dan kelebihan artikel dibanding yang lain. Oleh karena itu dalam hal ini muncul permasalahan pokok dan turunannya atau dari permasalahan umum ke permasalahan khusus.

METODE

Berikut ini adalah variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini: Variabel Dependen terdiri dari Kinerja Perusahaan (Y). Indikator yang digunakan adalah Prestasi Kerja, Peningkatan Jenjang Karir, Keterampilan Kerja, Penyajian Kepuasan Karyawan, Pencapaian Target Kerja, Tingkat Pencapaian Produktivitas Karyawan, Tingkat Loyalitas Karyawan. Pada variabel bebas, penelitian ini menggunakan:

- a. Kapabilitas Organisasi (X1) dengan menggunakan dimensi: Kemampuan membina moral karyawan, Tanggung jawab menangani sebelum dan sesudah penjualan, Kemampuan menjalin hubungan dengan pembeli, Kemampuan mengembangkan hubungan dengan pemasok, Disiplin karyawan, Tanggung jawab Karyawan, Pengelolaan data pelanggan dan sistem pemasokan.
- b. Strategi Human Resource Management (X2) dengan menggunakan dimensi: Kriteria Karyawan yang dibutuhkan, Jumlah Karyawan yang Dibutuhkan, Waktu Pelaksanaan Rekrutmen, Kompetensi Kerja, Pekerjaan, Produktivitas, Disiplin Kerja, Lama Kerja, Jabatan, Kemampuan Karyawan,
- c. Strategi Supply Chain Management (X3) dengan menggunakan dimensi: mengelola keluhan pelanggan, Membangun hubungan jangka panjang

dengan pelanggan, Meningkatkan kepuasan pelanggan, Efektivitas bekerjasama dengan pemasok, Tanggung jawab untuk keberhasilan produk, Taktik strategi, Kondisi pasar umum, Informasi tentang pelanggan

Teknik Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei. Sampel penelitian menggunakan teknik purposive sampling dan representative (Sugiyono, 2021:132) dan diperoleh 156 responden yaitu karyawan tetap PT TIKI Kota Bekasi. Dalam mengukur suatu variabel, data angket dalam penelitian ini diukur menggunakan skala Likert mulai dari 1 sampai 5, dengan pilihan Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).).

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji validitas ini memastikan bahwa setiap pertanyaan akan diklasifikasikan pada variabel yang telah ditentukan. Jika ukuran mewakili konstruk, maka penelitian valid. Menurut Groves dalam Silalahi Ulber (2015), validitas dinyatakan dengan angka antara 0,0 hingga 1,0. Jika jumlahnya lebih tinggi, validitasnya juga akan lebih tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu skala atau instrumen pengukuran data dan data yang dihasilkan disebut reliabel atau reliabel jika instrumen tersebut secara konsisten menghasilkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Misalnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan 0,70. Dalam hal ini ukuran instrumen menunjukkan reliabilitas konsistensi internal yang memuaskan sehingga layak digunakan sebagai

instrumen pengukuran penelitian (Hair et al. dalam Silalahi Ulber, 2015).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SEM (Structural Equation Modeling) menggunakan software statistik AMOS 22.0. Sebelum mengevaluasi model struktural, perlu dilakukan pengujian asumsi pada model sehingga model dapat dikembangkan dengan tepat dan tepat. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah normalitas univariat. Kriteria normalitas ini ditentukan dari nilai cr skewness yang diharapkan adalah + 2,58. Setelah mengevaluasi model secara keseluruhan, standar untuk menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi atau tidak, yang dapat dilakukan dengan penilaian goodness of fit atau fit test. Menurut Ghazali (2013), kriteria dalam integritas fit test adalah sebagai berikut:

Tabel Uji Kesesuaian

X Chi-Square	< Chi Sguare Tabel
Significance	≥ 0.05
Probability	
RMSEA	≤ 0.08
GFI	> 0.90
AGFI	> 0.90
CMIN/DF	≤ 2
TLI	> 0.90
CFI	> 0.90
IFI	>0.95

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item-total correlation	Keterangan
Strategi Sumber daya Manusia (X ₁)	SDM1	0,753	Valid
	SDM2	0,776	Valid
	SDM3	0,744	Valid
	SDM4	0,852	Valid
	SDM5	0,746	Valid
Strategi Supply Chain Management (X ₂)	SSM1	0.825	Valid
	SSM2	0.794	Valid
	SSM3	0.793	Valid

NFI	>0.90
Sumber .Ghozali (2013)	

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan setelah dilakukan uji SEM dengan menggunakan goodness of fit yaitu mengukur kelayakan model dan pengaruh keseluruhan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis dapat diterima jika rasio kritis adalah 1,96 pada taraf signifikan alpha 0,05 atau kriteria uji untuk nilai P diharapkan lebih kecil dari nilai alpha penelitian, yaitu 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu valid dan reliabel karena diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Pertama, uji validitas dilakukan dengan mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan pada angket. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Dalam penelitian ini validitas indikator dianalisis menggunakan df (derajat kebebasan) dengan rumus $df = nk$, dimana $n =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel bebas. Jadi df yang digunakan adalah $100-3 = 97$ pada taraf signifikan 0,05 maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,1663. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

	SSM4	0.797	Valid
	SSM5	0.782	Valid
Kapabilitas Organisasi (X ₃)	KP1	0,855	Valid
	KP2	0,874	Valid
	KP3	0,886	Valid
	KP4	0,849	Valid
	KP5	0,865	Valid
Kinerja Perusahaan (Y ₁)	KN1	0,816	Valid
	KN2	0,805	Valid
	KN3	0,788	Valid
	KN4	0,795	Valid
	KN5	0,837	Valid
	KN6	0,891	Valid
	KN7	0,896	Valid
	KN8	0,911	Valid
	KN9	0,897	Valid
	KN10	0,893	Valid

Sumber: Olah Data 2022.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r-tabel untuk nilai n-100 responden dengan nilai df 98 yaitu 0,1654. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sebagai ukuran dari masing-masing konstruk variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach dimana jumlah sampel sebanyak 100 responden. Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Strategi Sumber daya manusia (X1)	0,832	Reliabel
Strategi Supply Chain Management (X2)	0,890	Reliabel
Kapabilitas Organisasi (X3)	0,917	Reliabel

Sumber: Olah Data 2022.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Cronbach Alpha semua instrumen lebih signifikan dari 0,6. Ini menunjukkan bahwa pengukuran ini dapat memberikan hasil yang konsisten jika pengukuran berulang dilakukan pada subjek yang

sama. Hasil uji konstruk model disajikan pada tabel berikut dan dievaluasi berdasarkan indeks goodness of fit. Model dan kriteria kritis yang memiliki kesesuaian data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Uji Goodness of Fit Modifikasi

Goodness of Fit Index	Cut-off Value	Default Model	Evaluasi Model
Chi-Square	Semakin kecil, semakin baik	18,644	

Probability	> 0,05	0,051	Good Fit
CMIN/DF	< 2,00	1,606	Good Fit
GFI	> 0,90	0,973	Good Fit
AGFI	> 0,90	0,911	Good Fit
TLI	> 0,90	0,863	Mendekati fit
CFI	> 0,90	0,822	Mendekati fit
RMSEA	< 0,08	0,02	Good Fit

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan ringkasan hasil uji goodness of fit di atas, terlihat bahwa hasil uji goodness of fit setelah dilakukan modifikasi nilai mengikuti kriteria dan dinyatakan baik. Dengan demikian model dapat diterima, dan terdapat kesesuaian antara model dan data. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai CR (critical ratio) yang terdapat pada tabel keluaran Amos 22.0 .

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah HO ditolak jika Critical Value CR adalah 1,965 atau p-value kurang dari sama dengan 0,05. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Capability. Berdasarkan data pada model ilustrasi, uji validasi dalam analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh Strategi Human Resource Management terhadap Kemampuan Organisasi memiliki az hitung sebesar $3,068 > \text{nilai az tabel (5\%)} 1,965$, nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jadi semakin tinggi penerapan Strategi Human Resource Management, semakin tinggi pula kapabilitas organisasi di TIKI Indonesia Kota Bekasi. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kinerja Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kapabilitas organisasi.

H2 : Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Strategi Supply Chain Management. Berdasarkan data pada model ilustrasi, uji validasi pada analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh Strategi Human Resource Management terhadap Strategi Supply Chain Management memiliki az hitung sebesar $7,380 > \text{nilai z tabel (5\%)} 1,965$, maka nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jadi semakin tinggi implementasi Strategi Human Resource Management, semakin tinggi Strategi Supply Chain Management di PT TIKI Kota Bekasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa penerapan Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerapan Strategi Supply Chain Management.

H3 : Organizational Capability berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Berdasarkan data pada model ilustrasi, uji validasi pada analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh kapabilitas terhadap kinerja perusahaan memiliki az hitung sebesar $4,918 > \text{nilai z tabel (5\%)} 1,965$; maka nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan. Jadi semakin tinggi tingkat kapabilitas organisasi berarti semakin tinggi pula kinerja di PT TIKI Kota Bekasi. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa tingkat kemampuan organisasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap tingkat kinerja perusahaan.,

H4 : Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Berdasarkan data pada model ilustrasi, uji validasi pada analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh Strategi Human Resource Management terhadap kinerja perusahaan memiliki az hitung sebesar $2,549 >$ nilai z tabel (5%) $1,965$. Hasil Signifikansi intervensi Strategi Human Resource Management terhadap kinerja perusahaan berpengaruh Positif. Sehingga semakin tinggi penerapan Strategi Human Resource Management maka semakin tinggi tingkat kinerja pada PT TIKI di Kota Bekasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat bahwa tingkat penerapan Strategi Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja perusahaan.

H5: Strategi Supply Chain Management berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan. Berdasarkan data pada model ilustrasi, uji validasi dalam analisis jalur dapat diketahui bahwa pengaruh Strategi Supply Chain Management terhadap kinerja perusahaan memiliki az hitung sebesar $2,333 >$ nilai z tabel (5%) $1,965$, maka nilai ini menunjukkan hasil pengaruh yang signifikan pada Strategi Supply Chain Management. Dengan demikian, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa penerapan strategi supply chain management diduga berpengaruh positif terhadap kinerja Perusahaan melalui kapabilitas organisasi yang terbukti.

Hipotesis 1,dan 2 sebagian didukung oleh penelitian sebelumnya (Mesra, 2015) yang menyatakan bahwa praktik strategis manajemen sumber daya manusia

berpengaruh positif. Kebaruan dalam signifikansinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Iskandar (2018) bahwa pengelolaan SDM berpengaruh terhadap kinerja perusahaan berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR). Hipotesis 3 didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rachbini (2016) bahwa SCM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menyelesaikan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Penerapan Human Resource Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kapabilitas Organisasi serta Strategi Supply Chain Management. Untuk Kapabilitas organisasi dan Strategi Human Resource Management serta penerapan Strategi Supply Chain Management berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan .

Setelah menganalisis dan menginterpretasikan hasil penelitian ini, ditemukan beberapa kendala dan keterbatasan: 1) Responden untuk jabatan General Manager setingkat Direksi tidak dilibatkan karena sampel hanya pegawai PT TIKI Kota Bekasi. 2) Keterbatasan waktu dan interaksi mengakibatkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini tidak dilengkapi dengan observasi. 3) Referensi penelitian sebelumnya tentang variabel strategis manajemen sumber daya manusia pada kapabilitas organisasi tidak tersedia dalam jumlah dan industri yang memadai.

Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut. Penelitian tentang strategi promosi terkadang tidak sesuai dengan harapan kedua belah pihak: organisasi dan individu. Hal ini menjadi kendala dalam

pencapaian kinerja pegawai. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan terkait prestasi kerja tidak diapresiasi oleh kedua belah pihak. Dimensi karyawan yang dibutuhkan kriteria perlu diperjelas. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dari pegawai yaitu kurangnya pengetahuan tentang pemahaman dalam proses prekturan pegawai yang baik dan benar dalam menentukan kriteria pegawai yang dibutuhkan. Praktis, perlu membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Kurangnya pelatihan “hubungan kemitraan” jangka panjang kepada pelanggan perusahaan.

Karyawan belum mampu menerapkan sistem yang dapat membangun hubungan kerjasama dan cara mempertahankan pelanggan perusahaan. Sebagian besar karyawan tampaknya tidak memahami tanggung jawab masing-masing baik dalam menangani proses sebelum dan sesudah penjualan sehingga pembeli tetap melakukan pemesanan kembali ke perusahaan

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih Kepada dosen Pembimbing, Keluarga dan sahabat yang sudah membantu dalam pelaksaaan pembuatan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir M. Taufik. 2011. Manajemen Bencana Dan Kapabilitas Pemerintah Lokal, Gava Media, Yogyakarta.
- Barney, J., & Clifford, T. G. (2010). *What I Didn't Learn in Business School: How Strategy Works in the Real World.* Harvard Business Review Press.
- Bevaola Kusumasari, 2014, Manajemen bencana dan kapabilitas Pemerintah Lokal, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- David, Fred R. “Manajemen Strategis: Konsep.” (2016).
- Dessler, Garry. “Human Resource Management.” (2020).

Ghozali, Imam. (2013). Model Persamaan Struktural Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 21.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handfield, Robert B., and Ernest L. Nichols. *Supply chain redesign: Transforming supply chains into integrated value systems.* Ft Press, 2002.

Iskandar, Dhany. "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia* 12.1 (2018): 23-31.

Jebarus, felix (2001). *Supply chain management, Usahawan no : 02 Th XXX Februari. Kompas, 6 April 2006, pemasaran batik laweyan solo Kurang Agresif*

Li, Suhong, et al. "The impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance." *Omega* 34.2 (2006): 107-124.

Mesra B. Se.,Mm. "Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Perusahaan: Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Medan)." Diss. Pembangunan University, 2015.

Rachbini, Widarto J. "Supply Chain Management dan kinerja perusahaan." *Journal of Business & Banking (JBB)* 7.1 (2017).

Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sadana, Stefanus. “ Manajemen SDM bagi Non Manajer SDM.” Diss. Perbanas Institut, 2015.

Sampurno, (2011), “Manajemen Stratejik, Menciptakan Keunggulan Bersaing

yang Berkelanjutan”, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Sedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Bandung : Mandar Maju.

Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*”. Bandung : ALFABETA.

Suharto, Regina dan Devie. 2013. “Analisa Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan”. Business Accounting Review, Vol.1, No.2.

Watanabe, R., 2001, Supply Chain Management Konsep dan Teknologi, Usahawan no. 02 th XXX, Indonesia.