SUPPLY CHAIN MANAGEMENT DAN KINERJA ORGANISASI SME DI INDONESIA: PERAN MEDIASI DARI PRAKTEK HRM

Norma Rizky Kartika Sari, Sidiq Permono Nugroho
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Email: normarizky05@gmail.com

Informasi Naskah

Diterima: 28-02-2024
Revisi: 14-03-2024
Terbit: 05-05-2024

Kata Kunci:
Manajemen rantai pasok, Manajemen sumber daya manusia, Industri Kecil dan Menengah (IKM), Efek mediasi, Structural Equation Modeling (SEM), Australia

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) dan implementasi manajemen rantai pasokan (SCM) pada usaha kecil dan menengah (UKM) di Indonesia. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik purposive sampling, 100 sampel dari berbagai industri dipilih dalam survei cross-sectional untuk memastikan representasi sektor yang beragam. Penggunaan kuesioner multi-item sebagai metode pengumpulan data memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi spesifik tentang praktik SDM, implementasi SCM, dan kinerja UKM. Analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS, yang memungkinkan pemodelan persamaan struktural untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut secara cermat. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi positif dari implementasi SCM dan praktik SDM terhadap kinerja UKM di Indonesia, dengan praktik SDM diidentifikasi sebagai mediator dalam hubungan antara keduanya. Penelitian ini memberikan kontribusi orisinal dengan mengintegrasikan dampak bersamaan dari SCM dan praktik SDM pada kinerja UKM, memberikan pemahaman holistik tentang dinamika hubungan internal organisasi. Penelitian ini juga mengakui keterbatasan dalam literatur terkait eksplorasi hubungan antara SCM, SDM, dan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks UKM di Indonesia, menyoroti signifikansinya dalam mengisi kesenjangan pengetahuan tersebut.

Keywords:
Supply Chain Management, Human Resource Management, Small and Medium Enterprises (SMEs), Mediation Effect, Structural Equation Modeling (SEM), Australia

Abstract

This study explores the relationship between human resource management (HRM) practices and supply chain management (SCM) implementation in small and medium-sized enterprises (SMEs) in Indonesia. With a quantitative approach and purposive sampling technique, 100 samples from various industries were selected in a cross-sectional survey to ensure representation across diverse sectors. The use of a multi-item questionnaire as the primary data collection method enabled researchers to obtain specific information about HRM practices, SCM implementation, and SME performance. Data analysis was conducted using Smart PLS, which allowed for structural equation modeling to analyze the relationships between these variables rigorously. The findings of the study indicate a positive contribution from both SCM implementation and HRM practices to SME performance in Indonesia, with HRM practices identified as a mediator in the relationship between the two. This research provides an original contribution by integrating the simultaneous impact of SCM and HRM practices on SME performance, offering a holistic understanding of internal organizational dynamics. Additionally, this study acknowledges the limitations in the literature concerning the exploration of the relationship between SCM, HRM, and organizational performance, particularly within the context of SMEs in Indonesia, highlighting its significance in addressing this knowledge gap.

PENDAHULUAN

Industri Kecil Menengah (IKM) telah membuat substansial kontribusi terhadap pembangunan ekonomi banyak negara. IKM dianggap sebagai kontributor penting bagi pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, menghasilkan tingkat yang lebih tinggi lapangan kerja dan peluang tambahan seperti jenis usaha, kajian ini berkonsentrasi pada Industri Kecil Menengah. IKM terkendala keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan tetapi mendapat manfaat dari struktur organisasinya yang sederhana dan kemampuan untuk bereaksi cepat terhadap perubahan di pasar (Harney et al., 2022). Dengan pertumbuhan pesat ekonomi digital, IKM menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kemampuan digital mereka untuk mengikuti perubahan pasar dengan cepat. Adopsi teknologi digital menjadi kunci untuk memperkuat kinerja dan merangsang inovasi di kalangan IKM. Meskipun demikian, kendala seperti keterbatasan sumber daya keuangan dan tenaga kerja, serta resistensi internal terhadap perubahan, telah menjadi hambatan utama dalam proses digitalisasi. Oleh karena itu, penelitian baru harus meneliti strategi terkini untuk membantu IKM mengatasi tantangan ini dan memanfaatkan potensi penuh dari revolusi digital. Dengan pemahaman yang mendalam tentang dinamika ini, dapat dirumuskan pendekatan inovatif yang sesuai dengan konteks IKM untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan bisnis yang semakin terhubung secara digital.

Industri Kecil Menengah (IKM) sering kali dianggap kurang inovatif dan kurang fokus pada ekspor dibandingkan dengan perusahaan besar. Untuk meningkatkan inovasi dan kinerjanya dalam era bisnis yang semakin digital, IKM perlu mengembangkan kemampuan digital internal untuk merespons perubahan pasar dengan cepat (Ratiyah et al., 2021). Akan tetapi, mereka menghadapi berbagai hambatan terhadap digitalisasi, seperti keterbatasan sumber daya keuangan dan manusia, serta resistensi terhadap perubahan. Dalam upaya memasuki pasar, IKM sering kali bekerja sama dengan perusahaan besar untuk mendapatkan akses pada pasar yang kompetitif. Kerjasama ini juga meliputi berbagi sumber daya, seperti produksi komponen oleh perusahaan besar yang kemudian dijual kepada IKM untuk meningkatkan pangsa pasar di segmen yang kompetitif. Dalam skenario ini, perusahaan besar mendapat pendapatan dari penjualan komponen, sementara IKM memanfaatkannya untuk memproduksi produk yang lebih kompetitif dan menarik konsumen di pasar yang berpotensi kompetitif (Sukmawati et al., 2020).

Menurut Tasya et al. (2022) IKM berperan penting dalam perekonomian, terutama di negara-negara berkembang. IKM menjadi tulang punggung bisnis di seluruh dunia dan berperan krusial dalam penciptaan lapangan kerja serta pembangunan ekonomi global. Mereka mencakup sekitar 90% dari semua bisnis dan lebih dari 50% dari total tenaga kerja di seluruh dunia. Kontribusi ekonomi formal dari IKM mencapai sekitar 40% dari pendapatan nasional di negara-negara berkembang, namun angka tersebut akan lebih tinggi jika IKM informal juga diperhitungkan. Kerjasama antara IKM dan perusahaan besar seringkali menjadi solusi bagi IKM yang kurang memiliki teknologi inti dan produk untuk bersaing di pasar. Namun, perusahaan besar juga memiliki kepentingan untuk memasuki dan mendominasi pasar yang kompetitif. Penelitian terbaru dapat menggali strategi kolaborasi yang inovatif dan saling menguntungkan antara IKM dan perusahaan besar, termasuk dalam pembagian sumber daya dan pengembangan produk bersama (Skokan et al., 2013).

Diperkirakan oleh World Bank bahwa pada tahun 2030, akan diperlukan 600 juta pekerjaan baru untuk menyerap pertumbuhan tenaga kerja global yang terus meningkat, menegaskan urgensi pengembangan IKM sebagai prioritas utama bagi banyak pemerintah di seluruh dunia. Di pasar negara berkembang, sebagian besar pekerjaan formal dihasilkan oleh IKM, yang menciptakan 7 dari 10 lapangan kerja. Namun, kendala utama yang dihadapi IKM dalam mengembangkan bisnis mereka adalah akses ke sumber daya keuangan, menjadi hambatan

kedua terbesar setelah permodalan.

Dalam konteks Indonesia, evaluasi pendorong kinerja rantai pasokan dalam IKM menjadi penting dengan mempertimbangkan beberapa aspek. Pertama, Indonesia sebagai negara kepulauan dengan 17.000 pulau memerlukan rantai pasokan yang terintegrasi, khususnya mengingat kontribusi besar IKM sebesar 61,07% terhadap Produk Domestik Bruto, yang berjumlah Rp8.573,89 triliun. Oleh karena itu, pentingnya manajemen rantai pasokan yang kokoh dalam meningkatkan kinerja IKM tidak dapat disangkal. Kedua, meningkatkan kolaborasi dan kapabilitas rantai pasokan menjadi krusial, mengingat skala dan kompleksitas negara kepulauan ini, yang membutuhkan sumber daya terintegrasi untuk operasi yang lancar lintas pulau dan mencapai pasar konsumen yang tepat. Hal ini berpotensi meningkatkan ekonomi antarpulau, memperbaiki arus barang, dan memenuhi kebutuhan masyarakat secara lebih efisien. Ketiga, IKM perlu memperkuat kerjasama untuk memperbaiki kemampuan dan kinerja rantai pasokan, sehingga dapat memperoleh keunggulan kompetitif. Meskipun terbatasnya sumber daya dan kemampuan finansial, pembangunan kerjasama yang efektif akan meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas IKM. Terakhir, mengacu pada data dari Schwab (2019), Indonesia menempati peringkat rendah dalam kapabilitas rantai pasokan dan inovasi. Oleh karena itu, kolaborasi dengan perusahaan, pemasok, dan pesaing menjadi sangat penting. Dalam konteks ini, penelitian akan mengeksplorasi peran kolaborasi dalam meningkatkan kemampuan inovasi dan kinerja rantai pasok dalam IKM.

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang strategis, komprehensif dan konsisten secara internal terhadap manusia manajemen, aset organisasi yang paling berharga. Hal ini didefinisikan sebagai manajemen kegiatan untuk memastikan kepuasan, motivasi dan kinerja tinggi dari angkatan kerja dalam organisasi. Sumber daya manusia manajemen bertujuan untuk memastikan keunggulan perusahaan dengan menggabungkan keinginan individu dan organisasi tujuan karyawan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Dalam pengertian modern, sumber daya manusia manajemen meliputi kehadiran staf dan rekrutmen dan seleksi karyawan, di sisi lain, pelatihan, pengembangan, evaluasi dan pemberian hak. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada serangkaian praktik yang saling menguatkan yang ditujukan untuk membentuk perilaku karyawan dan meningkatkan keterampilan mereka (Hamouche, 2021).

Sumber daya manusia (SDM) telah diakui sebagai aset paling berharga dalam konteks organisasi, dengan dampak dari manajemen SDM terhadap kinerja organisasi dan keunggulan kompetitif mendapat perhatian yang semakin besar. Menurut Vrontis et al. (2022), HRM mencakup keputusan dan tindakan yang terkait dengan manajemen karyawan di semua tingkatan dalam sebuah bisnis, serta penerapan strategi yang bertujuan menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Fokus utama HRM adalah memastikan karyawan memberikan kinerja terbaik mereka. Namun, dalam konteks pertumbuhan IKM, akses keuangan tetap menjadi kendala utama, terutama di negara-negara berkembang. Solusi keuangan inovatif, seperti model pembiayaan berbasis teknologi dan pendekatan keuangan inklusif, dapat menjadi fokus penelitian baru untuk membantu mengatasi kendala ini (Duggan et al., 2020).

Di Indonesia, di mana kompleksitas geografis mencakup ribuan pulau, manajemen rantai pasokan yang solid sangat penting untuk meningkatkan kinerja IKM. Oleh karena itu, penelitian yang terbaru dapat mengeksplorasi bagaimana kolaborasi dan integrasi rantai pasokan dapat ditingkatkan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan IKM di negara ini. Peran HRM dalam kinerja rantai pasokan juga merupakan aspek yang krusial. Namun, penelitian yang secara langsung mengeksplorasi hubungan antara SDM dan SCM masih terbatas. Penelitian baru dapat menyelidiki bagaimana praktik SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja rantai pasokan, termasuk integrasi perilaku manusia dalam praktik SCM. Hal ini dimulai dari tahap rekrutmen

hingga pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, kompensasi, promosi, serta kesejahteraan dan kesehatan karyawan sepanjang karier mereka (Amrutha & Geetha, 2020).

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Bharthvajan (2014) dan Ou et al. (2010), telah menyoroti dampak yang signifikan dari manajemen sumber daya manusia (HRM) terhadap pencapaian tujuan bisnis, termasuk implementasi rantai pasokan (SCM). Namun, aspek penting mengenai perilaku manusia dalam konteks logistik dan SCM sering diabaikan dalam literatur, sebagaimana yang ditunjukkan oleh Tokar (2010) dan Teller et al. (2011). Akibatnya, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi peran HRM dalam SCM masih terbatas (Kitchot et al., 2020).

Rantai pasokan (SC) memiliki potensi integratif yang besar dan memainkan peran penting dalam aktivitas bisnis global. Keberhasilan manajemen rantai pasokan (SCM) sangat bergantung pada kompetensi manajer rantai pasokan (Defee et al., 2009). Oleh karena itu, manajemen yang efektif dalam rantai pasokan menjadi kunci untuk mencapai keberlanjutan (Seuring dan Müller, 2008), terutama dalam konteks dengan sumber daya yang terbatas (Cordova dan Gonzales-Perez, 2019).

Manajer rantai pasokan harus mampu mengatasi berbagai kesulitan dalam pengambilan keputusan untuk mengintegrasikan permintaan dan penawaran (Stank et al., 2012), serta memenuhi harapan dari berbagai pemangku kepentingan dalam rantai pasokan (Sanders dan Wagner, 2011), termasuk isu-isu keberlanjutan (Wolf, 2014). Namun, meskipun pentingnya, aspek perilaku manusia dan keberlanjutan dalam SCM sering diabaikan dalam literatur (Tokar, 2010; Teller et al., 2011), dengan sedikit penelitian yang secara khusus mengeksplorasi kontribusi HRM dalam konteks SCM (Kitchot et al., 2020).

Sejak awal tahun 2000-an, kebutuhan akan keberlanjutan dalam rantai pasokan semakin dipahami dengan meningkatnya globalisasi ekonomi dan persaingan antar perusahaan serta rantai pasokan (Gold et al., 2010). Meskipun demikian, sistem ekonomi saat ini masih terfokus pada aspek-aspek tradisional dalam SCM seperti biaya, kualitas, dan pengiriman (Christopher, 2005), meskipun ada tuntutan untuk adopsi praktik produksi yang lebih berkelanjutan dan konsumsi yang lebih ramah lingkungan.

Manajemen rantai pasokan (SCM) didefinisikan sebagai koordinasi strategis dari operasi bisnis untuk meningkatkan nilai tambah bagi pelanggan dan kelangsungan hidup keseluruhan rantai pasokan (Mentzer et al., 2001). Pendekatan SCM merupakan kunci penting untuk memahami kompleksitas struktur antar-organisasi, praktik, dan hubungan dalam rantai pasokan, serta untuk meningkatkan efisiensi dan keberhasilan proyek secara keseluruhan (Maylor, Meredith, Soderlund, dan Browning, 2018). Dengan demikian, manajemen rantai pasokan (SCM) menjadi semakin penting bagi keseluruhan kinerja bisnis dan pencapaian keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Gurzawska, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan perspektif multi-level untuk memahami struktur organisasi secara menyeluruh, dengan mengidentifikasi strategi SCM yang efektif dan mengusulkan kerangka kerja terintegrasi untuk memahami konfigurasi multi-level dalam organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori yang mendasari penelitian ini adalah pandangan berbasis sumber daya (RBV), yang mengemukakan hal tersebut sebuah bisnis harus fokus pada bisnisnya untuk mengetahui sumber dan pemanfaatannya secara maksimal sumber daya tersebut, khususnya sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif dan kesuksesan bisnis IJM (Voss et al., 2005). Padahal sumber daya manusia dengan keterampilan dan kemampuan yang tinggi dinyatakan sebagai sumber daya utama untuk menegakkan kesuksesan bisnis dan keunggulan kompetitif, SCM juga mendapat banyak perhatian karena diakui sebagai manajemen yang efektif dan alat strategis

untuk meningkatkan kinerja bisnis dalam jangka panjang melalui pemfokusan pelanggan untuk memberikan nilai pelanggan yang lebih besar dengan biaya lebih sedikit, yang tidak hanya membutuhkan teknologi dan integrasi antar organisasi tetapi juga sumber daya manusia yang terampil dan mampu (Ou et al., 2010; Li et al., 2006). Oleh karena itu, penelitian ini mengeksplorasi hubungan di antara keduanya Implementasi SCM, praktik HRM dan kinerja IKM Indonesia melalui teori berbasis sumber daya sebagai teori yang mendasarinya.

Pengaruh *supply chain management* terhadap *performer*

SCM adalah pendekatan yang mendukung organisasi agar berfungsi lebih gesit dan hemat biaya dengan mengintegrasikan proses di semua tingkatan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan dengan meningkatkan kemampuannya untuk memperoleh pasokan dengan kualitas yang tepat, pada waktu yang tepat dan sebanyak-banyaknya harga yang disukai (Baymout, 2015). Hong dan Jeong (2006) juga melakukan hal yang sama mengusulkan agar perusahaan besar dan IKM dapat menerapkan proses SCM yang sama di bidang manajemen layanan, manajemen permintaan, pemenuhan pesanan, manajemen kualitas dan komersialisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka. Keberhasilan implementasi SCM di IKM karena implementasi SCM yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dan juga mengusulkan bahwa perusahaan besar dan IKM dapat melakukan proses SCM yang sama di bidang manajemen layanan, manajemen permintaan, pemenuhan pesanan, manajemen kualitas, dan komersialisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka. Dengan demikian, menyarankan IKM untuk mempertimbangkan SCM sebagai sarana strategis untuk meningkatkan kinerja mereka di lingkungan bisnis yang dinamis dan pasar yang kompetitif saat ini.

H_1: SCM berpengaruh Positif terhadap *performer*

Pengaruh *supply chain management* terhadap HRM

Bharthvajan (2014) dan Ou et al. (2010) telah menyoroti hal yang signifikan pengaruh HRM dalam meningkatkan pencapaian tujuan dan aktivitas bisnis termasuk implementasi SCM, meskipun Tokar (2010) menegaskan bahwa subjeknya adalah manusia perilaku ini sebagian besar luput dari perhatian dalam penelitian logistik dan SCM. Senada dengan itu, Teller et al. (2011) berpendapat bahwa hambatan dalam penerapan SCM seringkali disebabkan oleh kurangnya penekanan dan wawasan dimensi manusia dalam SC. Oleh karena itu, hingga saat ini, sangat sedikit penelitian yang melakukan hal tersebut telah dilakukan secara langsung tentang peran HRM dalam SCM (Kitchot et al., 2020). Praktik SDM khususnya kerja sama tim dalam integrasi lintas fungsi SCM sangat penting, yang melibatkan semua pihak yang berkepentingan dalam pelaksanaannya yang mencakup pelatihan dan pengembangan memiliki efek positif terhadap keberhasilan SCM.

H_2: SCM berpengaruh positif terhadap HRM

Pengaruh HRM terhadap *performer*

HRM dapat disebut sebagai konsep payung yang melibatkan upaya untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan dengan tujuan memastikan operasi yang efektif, kinerja dan kelangsungan hidup organisasi dan stafnya melalui praktik formal seperti perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kerja tim, manajemen kinerja dan kompensasi (Lee et al., 2010; Miller, 1987). Singh et al. (2017) dan Shaharin (2012), oleh karena itu, menyoroti peran HRM formal praktek di IKM dari pembentukan IKM dan berpendapat bahwa begitu IKM mempekerjakannya karyawan pertama, masalah SDM ikut berperan untuk mempengaruhi kinerja, kesuksesan, dan kelangsungan hidup bisnis. Evaluasi kinerja adalah terkait dengan

sistem penghargaan, dan Shub dan Stonebraker (2009) telah mempelajari manusia berdampak pada SC dan menemukan bahwa implementasi SCM dapat ditingkatkan dengan kinerja evaluasi praktik HRM. Oleh karena itu, praktik HRM mendukung bisnis untuk mencapai tujuan mereka tujuan dan kinerja strategis. Praktik-praktik HRM yang penting termasuk kerja sama tim, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan evaluasi kinerja yang secara positif terkait dengan kinerja bisnis.

H_3: HRM berpengaruh positif terhadap *performer*

***Supply chain management* berpengaruh terhadap *performer* melalui HRM**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah kekuatan pendorong yang penting dan berpengaruh untuk mencapai tujuan implementasi SCM karena SCM membutuhkan semua tugas internal untuk dikoordinasikan secara efektif. SDM adalah aspek kunci dari implementasi SCM yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Praktik-praktik SDM berdampak pada SCM dalam hal kepuasan pelanggan dan kinerja organisasi bahwa manajemen staf, pelatihan dan pengembangan adalah faktor pendukung penting untuk keberhasilan implementasi SCM. Alokasi sumber daya termasuk sumber daya manusia adalah pendorong utama implementasi SCM di perusahaan besar. Praktik-praktik HRM juga ditemukan memiliki dampak langsung pada operasi dan kesuksesan IKM karena sumber daya manusia adalah promotor implementasi SCM yang efektif di perusahaan. Dampak praktik-praktik SDM terhadap keberhasilan SCM di IKM di industri jasa dan manufaktur dan menemukan bahwa praktik-praktik SDM IKM memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan SCM.

H_4: SCM berpengaruh positif terhadap *performer* melalui mediasi HRM

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, kerangka sampel mencakup Industri Kecil Menengah (IKM) di Batik Soga Inc. di Solo, Jawa Tengah, Indonesia, yang memiliki total 300 karyawan. Dari jumlah tersebut, 110 karyawan dipilih sebagai sampel menggunakan metode Simple Random Sampling. Oleh karena itu, ukuran sampel awal adalah 110 karyawan yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penggunaan kuesioner, yang diserahkan langsung kepada 110 karyawan dan dikumpulkan kembali setelah dua minggu. Sebanyak 110 kuesioner yang telah diisi berhasil diperoleh dari 110 peserta.

Metode analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), yang dijalankan menggunakan perangkat lunak SMARTPLS. Analisis data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas pada Model Pengukuran (Outer Model), yang mencakup uji validitas konvergen dan diskriminan, serta uji reliabilitas komposit dan Cronbach Alpha. Selanjutnya, estimasi koefisien jalur digunakan untuk mengestimasi uji signifikansi dan R-squared (R2) dalam model struktural. Metode ini juga digunakan untuk mengevaluasi nilai Predictive Relevance (Q2) untuk memastikan kesesuaian model dengan data pengamatan. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan, termasuk Path Coefficient untuk mengukur kekuatan hubungan antar konstruk, dan Specific Indirect Effect untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel pengaruh terhadap variabel yang dipengaruhi melalui variabel mediator.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 110 orang responden, diperoleh data responden laki-laki sebesar 57,3% dan perempuan sebesar 42,7%. Umur responden yang berada di bawah 20 tahun sebesar 3,6%, 20-25 tahun sebesar 65,5% 26-30 tahun sebanyak 26,4% serta yang berumur lebih dari 30 tahun sebesar 4,5%. Tingkat pendidikan yang ditamatkan pada level SMP terdapat 1 orang atau 0,9%,

SMA/Sederajat ada 43 responden dengan persentase senilai 39,1%, persentase responden yang menempuh pendidikan SI ada 63 orang dengan persentase senilai 57,3%.

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach yang lebih besar daripada nilai Alpha tabel. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item pertanyaan dalam setiap variabel tersebut memiliki reliabilitas yang cukup tinggi dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1.
Validitas dan reliabilitas konstruk dan variabel

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***rho_A***	***Composite Reliability***	***Average Variance Extracted***
PF	0.892	0.897	0.921	0.699
HRM	0.852	0.854	0.900	0.693
SCM	0.846	0.849	0.890	0.618

Sumber: Data primer diolah 2023

Tabel 2.
Outer Loading

	PF	***HRM***	***SCM***
HRM1		0.844	
HRM2		0.837	
HRM3		0.852	
HRM4		0.796	
Pf1	0.845		
Pf2	0.766		
Pf3	0.853		
Pf4	0.864		
Pf5	0.850		
SCM2			0.803
SCM3			0.812
SCM4			0.771
SCM5			0.786
SCM1			0.759

Sumber: Data Primer diolah 2023

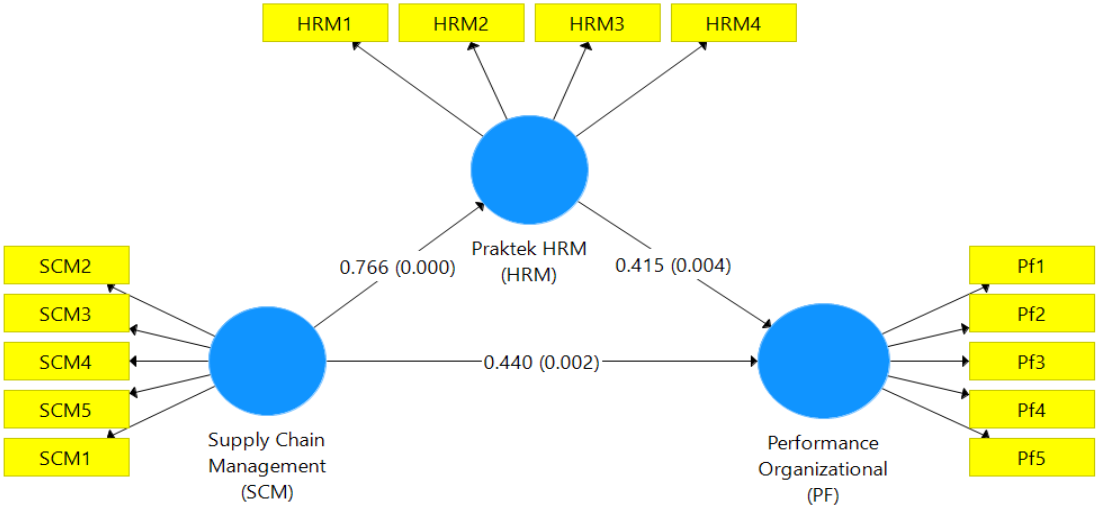
Tabel 2 menunjukkan indikator HRM1, HRM2, HRM3, HRM4, Pf1, Pf3, Pf4, dan Pf5 memiliki nilai Outer Loading yang tinggi, yang menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang sesuai. Namun, terdapat beberapa indikator yang tidak memiliki nilai Outer Loading, menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel laten tertentu. Sementara itu, Tabel 3 memperlihatkan melihat bahwa beberapa indikator memiliki Cross Loading yang baik, menunjukkan bahwa mereka efektif dalam membedakan variabel laten. Namun, ada beberapa

indikator yang memiliki Cross Loading yang rendah, menunjukkan bahwa mereka mungkin tidak cukup efektif dalam membedakan variabel laten.

Tabel 3.
Cross Loading

	PF	HRM	SCM
HRM1	0.587	0.844	0.658
HRM2	0.597	0.837	0.665
HRM3	0.676	0.852	0.650
HRM4	0.643	0.796	0.575
Pf1	0.845	0.697	0.706
Pf2	0.766	0.526	0.569
Pf3	0.853	0.664	0.593
Pf4	0.864	0.643	0.679
Pf5	0.850	0.596	0.605
SCM2	0.659	0.671	0.803
SCM3	0.635	0.607	0.812
SCM4	0.529	0.580	0.771
SCM5	0.623	0.556	0.786
SCM1	0.519	0.590	0.759

Sumber: Data Primer diolah 2023.



Gambar 1.
Model Inner

Tabel 4.
Role of Thumb

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
PF	550.000	309.581	0.437
HRM	440.000	268.530	0.390

SCM	550.000	550.000

Sumber: Data Primer diolah 2023

Nilai R Square 0,67, 0,33, dan 0,19 menunjukkan tingkat kekuatan model yang berbeda. Berdasarkan Chin (1988), model dengan nilai R Square 0,67 diklasifikasikan sebagai model yang kuat, nilai 0,33 sebagai model moderat, dan nilai 0,19 sebagai model yang lemah. Sementara menurut Hair et al. (2011), nilai R Square 0,75, 0,5, dan 0,25 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah, berturut-turut. Analisis ukuran efek (Effect Size f^2) juga penting, di mana nilai 0,02, 0,15, dan 0,35 mengindikasikan ukuran efek yang kecil, menengah, dan besar.

Ketika mengevaluasi prediksi relevansi, kita menggunakan Q^2 predictive relevance. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki prediksi relevansi, sedangkan nilai Q^2 yang kurang dari 0 menunjukkan kurangnya prediksi relevansi dalam model. Selanjutnya, dalam konteks ini, nilai Q^2 predictive relevance sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 menunjukkan tingkat kelemahan, moderasi, dan kekuatan prediksi relevansi. Dalam menentukan signifikansi, digunakan nilai t-value yang berbeda sesuai dengan tingkat signifikansi yang diinginkan. Nilai t-value yang diberikan sebagai tolak ukur adalah 1,65 (untuk tingkat signifikansi 10%), 1,96 (untuk tingkat signifikansi 5%), dan 2,58 (untuk tingkat signifikansi 1%).

Tabel 5.
Path Coeffisient

	Sample	*Mean*	*STDEV*	*T Stats.*	*Prob.*
HRM -> *PF*	0.415	0.413	0.143	2.905	0.004
SCM -> *PF*	0.440	0.438	0.140	3.150	0.002
SCM -> HRM	0.766	0.764	0.054	14.059	0.000

Sumber: Data Primer diolah 2023

Tabel 6.
Indirect Effect

	Sample	*Mean*	*STDEV*	*T Stats.*	*Prob.*
SCM -> HRM -> *PF*	0.318	0.316	0.113	2.822	0.005

Sumber: Data Primer diolah 2023

Hasil empiris dari penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi *Supply Chain Management* (SCM) tidak hanya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja bisnis Industri Kecil Menengah (IKM) di Batik Soga inc. Solo, Jawa Tengah, Indonesia, tetapi juga menegaskan komitmen IKM dalam meningkatkan kinerjanya melalui strategi SCM. Dengan fokus yang kuat pada implementasi SCM, IKM tidak hanya meningkatkan kinerja organisasinya, tetapi juga memberikan bukti konkret tentang kesungguhan mereka dalam mengadopsi prinsip-prinsip SCM untuk pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis mereka. Selain itu, temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pentingnya integrasi antara SCM dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dengan memperkuat praktik HRM sebagai pendukung strategi SCM, IKM dapat mengoptimalkan manfaat dari implementasi SCM, sehingga mampu meningkatkan kinerja bisnis secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi SCM berpengaruh positif terhadap praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dalam konteks Industri Kecil Menengah (IKM) di Batik Soga inc. Solo, Jawa Tengah, Indonesia. Hal ini terungkap dari penekanan pada beberapa aspek penting dalam implementasi SCM yang memiliki dampak signifikan terhadap praktik HRM, seperti kepemimpinan manajemen, berbagi informasi, keterlibatan pemasok, dan keterlibatan pelanggan. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa keberhasilan implementasi SCM tidak hanya tergantung pada infrastruktur dan proses SCM itu sendiri, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor manajemen yang berkaitan dengan SDM. Misalnya, kepemimpinan manajemen yang efektif diperlukan untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang dinamis, sedangkan berbagi informasi dapat membantu mengurangi risiko dan meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya integrasi antara SCM dan HRM dalam konteks IKM di Batik Soga inc. Solo. Hal ini memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana strategi SCM dapat ditingkatkan melalui peningkatan praktik HRM, dan sebaliknya, bagaimana praktik HRM dapat dioptimalkan untuk mendukung implementasi SCM yang sukses. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi praktisi dan manajer untuk merancang strategi yang holistik dan terintegrasi dalam meningkatkan kinerja bisnis mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting sebagai pengantar dalam meningkatkan kinerja organisasi Industri Kecil Menengah (IKM) di Indonesia. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan hubungan positif antara praktik HRM dan kinerja organisasi, meskipun dalam lingkungan negara yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini menguatkan argumen bahwa pengembangan praktik SDM yang spesifik sangat vital dalam meningkatkan kinerja IKM melalui penerapan SCM.

Secara teoritis, penelitian ini memberikan sumbangan penting dengan mengembangkan model implementasi SCM di IKM yang memperhitungkan peran praktik HRM sebagai pengantar dalam pengaruh SCM terhadap kinerja organisasi. Pendekatan ini selaras dengan teori *Resource-Based View* (RBV), yang menekankan peran utama sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan praktis mengenai pentingnya integrasi antara SCM dan HRM dalam IKM di Indonesia, tetapi juga memberikan landasan teoritis yang kokoh untuk mendukung temuan empiris dalam penelitian ini.

Implikasi manajerial yang muncul dari hasil penelitian ini menyoroti pentingnya mengakui peran signifikan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) dalam meraih kesuksesan bisnis melalui implementasi Supply Chain Management (SCM). Para manajer Industri Kecil Menengah (IKM) di Indonesia dan di negara lain dapat menggunakan temuan ini sebagai panduan dalam merancang strategi yang mengintegrasikan praktik HRM yang terfokus pada SCM untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kerangka praktis bagi manajer IKM dalam memanfaatkan implementasi SCM melalui praktik Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif, seperti efektivitas kepemimpinan, pertukaran informasi yang optimal, keterlibatan yang kuat dengan pemasok, dan interaksi yang berkelanjutan dengan pelanggan untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dalam era globalisasi ini, implementasi SCM dianggap sebagai elemen krusial dalam menjalankan bisnis, sementara IKM dianggap sebagai pemain kunci dalam rantai pasokan

ekonomi dan negara. Meskipun praktik HRM telah terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, hubungan antara implementasi SCM, praktik SDM, dan kinerja organisasi masih jarang dipelajari, terutama dalam konteks IKM di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah ini dengan menghubungkan dua bidang studi, yaitu SCM dan HRM, untuk mengeksplorasi dampak bersama keduanya terhadap kinerja IKM di Indonesia. Pendekatan penelitian ini bersifat eksploratif dan menggunakan survei langsung skala penuh untuk pengumpulan data, serta analisis faktor dan SEM untuk menganalisis data guna menguji hubungan antara SCM, HRM, dan kinerja IKM.

Namun, temuan penelitian ini perlu diinterpretasikan dengan hati-hati karena memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan cross-sectional yang hanya mencakup data pada satu titik waktu, sehingga studi longitudinal akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang tren implementasi SCM, praktik SDM, dan kinerja IKM di Indonesia. Kedua, penelitian ini hanya mempertimbangkan IKM tanpa memperhatikan sektor di mana mereka beroperasi, sehingga dapat menjadi subjek penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi hubungan antar sektor. Terakhir, fokus pada pandangan manajer/pemilik IKM yang disurvei dapat mempengaruhi keandalan temuan penelitian, sehingga penelitian masa depan dapat mempertimbangkan pendekatan campuran yang melibatkan wawancara dan survei dengan karyawan serta pemilik/manajer untuk mendapatkan perspektif yang lebih seimbang mengenai implementasi SCM dan praktik HRM di IKM. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman tentang peran SCM dan HRM dalam meningkatkan kinerja IKM di Indonesia, sambil memberikan arahan untuk penelitian masa depan dalam bidang ini.

Saran

Untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini, akan bermanfaat untuk menggali beberapa area yang masih belum terjamah. Pertama, penelitian mendalam tentang faktor-faktor kontekstual yang memengaruhi implementasi SCM dan praktik HRM di berbagai sektor industri di Indonesia dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya tentang dinamika yang berkembang. Dengan memperhatikan perbedaan sektor, penelitian dapat mengeksplorasi strategi yang lebih tepat dan spesifik untuk meningkatkan kinerja IKM di berbagai lingkungan operasional. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat melibatkan analisis komparatif antar-negara untuk membandingkan praktik terbaik dalam implementasi SCM dan praktik HRM di berbagai konteks global. Hal ini akan memperluas wawasan tentang strategi yang paling efektif dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan IKM di Indonesia.

Kedua, mengadopsi pendekatan kualitatif yang lebih mendalam, seperti studi kasus atau wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan IKM, akan membantu memperdalam pemahaman tentang pengalaman dan persepsi mereka terkait dengan implementasi SCM dan praktik HRM. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih holistik dan mendalam tentang tantangan, strategi, dan dampak dari perspektif yang beragam.

Terakhir, penelitian masa depan dapat memperluas fokusnya untuk memasukkan aspek keberlanjutan dalam implementasi SCM dan praktik HRM di IKM. Dengan mempertimbangkan dampak lingkungan dan sosial dari kegiatan bisnis, penelitian dapat menyelidiki bagaimana praktik SCM dan HRM yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja jangka panjang sambil mempertimbangkan dampaknya terhadap lingkungan dan masyarakat setempat. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan arahan yang berharga untuk pembangunan IKM yang berkelanjutan di Indonesia dan di seluruh dunia.

DAFTAR PUSTAKA

Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, *7*(2), 119131. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, *30*(1), 114–132. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258

Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management and Organization*, *2*(4), 799–814. https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15

Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., & Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): critical questions and future prospects. *International Journal of Human Resource Management*, *33*(16), 3175–3196. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375

Ratiyah, R., Hartanti, H., & Setyaningsih, E. D. (2021). Inovasi dan Daya Kompetitif Para Wirausahawan UMKM: Dampak dari Globalisasi Teknologi Informasi. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, *5*(2), 152–163. https://doi.org/10.31294/eco.v5i2.10582

Skokan, K., Pawliczek, A., & Piszczur, R. (2013). Strategic Planning and Business Performance of Micro, Small and Medium-Sized Enterprises. *Journal of Competitiveness*, *5*(4), 57–72. https://doi.org/10.7441/joc.2013.04.04

Sukmawati, W., Sukmawati, W., Suparno, O., & Hermawan, A. (2020). Keberlanjutan Rantai Pasok Industri Kecil Dan Menengah (IKM) Alas Kaki Di Kabupaten Dan Kota Bogor. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, *30*(1), 43–52. https://doi.org/10.24961/j.tek.ind.pert.2020.30.1.43

Tasya, R., Purnamasari, H., & Ramdani, R. (2022). Implementasi Program Pengembangan Industri Kecil Menengah (IKM) Oleh Dinas Perindustrian Kabupaten Bekasi. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, *7*(3), 42–47. https://doi.org/10.36982/jpg.v7i3.2317

Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *International Journal of Human Resource Management*, *33*(6), 1237–1266. https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398