

PRAKTIK HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIS DAN INOVASI UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN KARYAWAN PADA UD. SIDO LUHUR SURABAYA

by Abid Daniswara

Submission date: 06-Feb-2023 12:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 2007356468

File name: Abid_Jurnal_Penelitian.pdf (576.72K)

Word count: 3612

Character count: 23798

**PRAKTIK HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIS DAN
INOVASI UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF
BERKELANJUTAN KARYAWAN PADA UD. SIDO LUHUR SURABAYA**

Abid Daniswara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: abiddaniswara30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of strategic human resource management on innovation, innovation on competitive advantage and strategic human resource management on sustainable competitive advantage of employees at UD. Sido Luhur Surabaya.

The design of this study uses the applied theory method of HR management strategy (resource-bases-view). The data used in this research is quantitative data. The analytical method used is the mediation regression test, data quality test, classical assumption test, and hypothesis testing. Observations were carried out from May 2022 to June 2022

The results of this study indicate that strategic human resource management has an effect on innovation, innovation has an effect on competitive advantage strategic human resource management has an effect on increasing the sustainable competitive advantage of employees at UD. Sido Luhur Surabaya.

The strategic human resources that the company implements for employees will improve employee performance, and also the implementation of training on technological advances for employees will increase sustainable competitive advantage well for the performance carried out by employees.

Keywords: *Strategic Human Resource Management, Innovation, Competitive Advantage*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *human resource management* strategis terhadap inovasi, inovasi terhadap keunggulan kompetitif dan *human resource management* strategis terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Sido Luhur Surabaya.

Desain penelitian ini menggunakan metode teori terapan dari strategi manajemen SDM (*resource based-view*). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi mediasi, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengamatan dilaksanakan selama bulan Mei 2022 sampai dengan Juni 2022.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan *human resource management* strategis berpengaruh terhadap inovasi, inovasi berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif dan *human resource management* strategis berpengaruh meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Sido Luhur Surabaya.

Sumber daya manusia strategis yang diterapkan perusahaan terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan juga pelaksanaan penelitian terhadap kemajuan teknologi kepada karyawan akan meningkatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan baik bagi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan.

Kata Kunci: *Human Resource Management Strategis, Inovasi, Keunggulan Kompetitif*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam pengaturan perusahaan, ada dua pelaku utama dalam keberhasilan tujuan perusahaan itu sendiri, pemilik dan para tenaga kerja. Pemilik adalah pemangku kepentingan yang menyediakan kesempatan kerja bagi individu dengan kualifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan kelas perusahaan tertentu. Sementara itu, tenaga kerja adalah individu yang dapat terlibat dalam produksi barang atau jasa yang berguna bagi dirinya atau masyarakat secara keseluruhan.

Menciptakan sumber daya manusia itu sendiri yang menambah keunggulan kompetitif tidak dapat dilakukan tanpa praktik dan inovasi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh seorang manajer atau pemimpin perusahaan. Praktik dan inovasi sumber daya manusia ini akan menciptakan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja dan pada akhirnya tenaga kerja yang dimiliki perusahaan mempunyai nilai lebih dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan lain.

Salah satu cara untuk meningkatkan keunggulan kompetitif karyawan yang berkelanjutan adalah melalui praktik Manajemen Sumber Daya Manusia strategis. Menurut Porter (2001) dan Tampubolon (2016), ketika praktik manajemen sumber daya manusia diterapkan dengan benar seperti pelatihan dan pengembangan yang akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan atau pendidikan tenaga kerja, akan berdampak positif pada kinerja tersebut menghasilkan inovasi-inovasi baru pada produk atau jasa yang ditawarkan kepada konsumen yang akhirnya akan berhubungan dengan pencapaian dimensi dari keunggulan bersaing itu sendiri yaitu diferensiasi.

Selain praktik *human resource management*, inovasi juga menjadi faktor

yang meningkatkan keunggulan kompetitif karyawan dalam suatu perusahaan. Inovasi yang dimaksud adalah meminta karyawan untuk inovatif dalam menciptakan ide-ide cemerlang untuk mempromosikan apa yang akan dihasilkan perusahaan. Perusahaan tidak dapat secara mandiri dihasilkan inovasi yang mengikuti perkembangan zaman tanpa keterlibatan kemampuan pekerja.

Menurut Danang Firmainsyah (2014) menjelaskan dalam jurnalnya, inovasi adalah suatu proses transformasi ide menjadi suatu produk atau cara kerja dengan memanfaatkan yang berkelanjutan. Perusahaan yang inovatif dicirikan oleh kemampuan untuk menyalurkan mengkomunikasikan dan menggunakan kreativitasnya menjadi alat yang kemudian menghasilkan hasil yang bermanfaat dan dikonsepsikan secara sistematis. Proses inovasi menuntut karyawan untuk terus menghasilkan ide-ide segar melalui pertukaran ide, penerimaan pendapat, berbagai pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki antar individu. Karyawan yang tidak memiliki kemampuan ini tidak menghasilkan ide bagus untuk perusahaan karena mereka terisolasi dan menganggap mereka benar. Kebiasaan baik yang dikembangkan di lingkungan perusahaan menjadi budaya di dalam perusahaan, memperoleh manfaat mengembangkan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing dengan perusahaan pesaing lainnya.

Keunggulan kompetitif yang dibangun atas dasar perusahaan dapat menahan pesaing perusahaan lain yang sulit dikalahkan dalam hal produk yang dihasilkan, keterampilan karyawan, pembangunan perusahaan pemasaran. Apa arti keunggulan kompetitif itu sendiri? Seperti yang dijelaskan oleh Satyagraha (1994) dalam Welly Mulyadi (2016), keunggulan kompetitif merupakan

kemampuan suatu perusahaan untuk memberikan nilai lebih pada produk yang diciptakannya dibandingkan dengan pesaingnya, dan nilai tersebut lebih menguntungkan konsumen. Suatu perusahaan dapat dikatakan memiliki keunggulan kompetitif jika posisinya dalam hal penjualan lebih unggul dari perusahaan lain, dikatakan lebih baik dari para pesaingnya. Pada intinya keunggulan kompetitif adalah menentukan posisi perusahaan dalam suatu industri, perusahaan dapat melindungi dari tekanan persaingan dan secara aktif mengendalikan tekanan tersebut.

Penelitian ini dilakukan sebagai kelanjutan dari penelitian sebelumnya pada jurnal milik Halbats Husein Hamadamin pada tahun 2019, yang meneliti tentang pengaruh sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hasil dari penelitian tersebut adalah pengaruh linier dan positif dari HRM Strategis terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan. HRM strategis juga ditemukan secara positif mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dan komitmen karyawan terhadap institusi. Peneliti menyarankan untuk melanjutkan pengujian dengan variabel inovasi dalam mempengaruhi keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan.

Suatu perusahaan dapat mengembangkan keunggulan bersaing dengan berbagai cara, termasuk dengan meningkatkan inovasi produk di zaman modern seperti sekarang ini, namun sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan juga harus kreatif dalam mengembangkan inovasi. Oleh karena itu, seiring perusahaan juga mengembangkan keunggulan kompetitifnya, kreativitas dan kecerdikan karyawannya sangat diperlukan agar dapat mengembangkan inovasi dengan baik di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang telah diuraikan diatas, maka saya sebagai penulis ingin mengajukan penelitian dengan judul : "Pengaruh *Human Resource Management* Strategis dan Inovasi untuk Meningkatkan Kompetitif Berkelanjutan pada Karyawan UD. Sido Luhur Surabaya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah dalam penelitian ini berkaitan dengan keunggulan kompetitif yang harus dikembangkan oleh karyawan di tempat kerja, maka secara rinci permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *human resource management* strategis berpengaruh terhadap inovasi pada karyawan UD. Sido Luhur Surabaya?
2. Apakah inovasi berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Sido Luhur Surabaya?
3. Apakah *human resource management* strategis berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Luhur Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Toeri

Resource Based View Theory

Resource-Based View (RBV) merupakan teori terapan dari strategi manajemen SDM (*Strategic Human Resources Management*) yang dapat digunakan untuk mengembangkan model dan memungkinkan prediksi dan pemahaman terhadap pengaruh dari praktik sumber daya pada fungsi organisasi. Sampai saat ini, salah satu kekurangan yang paling mencolok dari strategi manajemen sumber daya manusia adalah kurangnya landasan teoritis yang kuat untuk mengevaluasi peran stragtegi dalam

organisasi yang lebih besar (Mahoney & Deckop, 1986).

Human Resource Management Strategis

Menurut Wheelen dan Hunger (2011: 4), manajemen sumber daya manusia strategik adalah seperangkat keputusan dan tindakan manajemen yang menentukan kinerja jangka panjang suatu perusahaan.

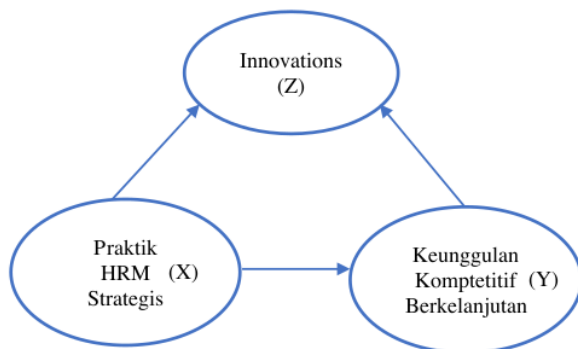
Inovasi

Inovasi adalah penemuan yang bertujuan untuk menciptakan sesuatu yang relatif baru dengan nilai tambah tinggi.

Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif adalah kemampuan bisnis untuk menciptakan keunggulan kompetitif atas pesaing.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan Pustaka yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Praktik *human resource management* strategis berpengaruh terhadap inovasi karyawan UD. Sido Luhur Surabaya.

H2 : Inovasi terhadap keunggulan

kompetitif berkelanjutan karyawan UD. Sido Luhur Surabaya.

H3 : Praktik *human resource management* strategis berpengaruh terhadap keunggulan kompetitif pada karyawan UD. Sido Luhur Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil informasi yang berkaitan dengan HRM Strategis, inovasi dan keunggulan kompetitif. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2016 : 37) penelitian asosiatif kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Cara pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan kuesioner dan jawabannya menggunakan skala *likert* lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi mediasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bernama UD. Sido Luhur Surabaya, Jl. Babatan 6H, No. 10 RT 007 RW 001, Wiyung, Surabaya. Lokasi ini dipilih sebagai pertimbangan peneliti bahwa perusahaan tersebut berupaya untuk meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan yang berhubungan dengan HRM Strategis dan inovasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei – Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Sido Luhur Surabaya dengan jumlah sampel yang ditetapkan adalah 40 karyawan.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk analisis kuantitatif dicari menggunakan bantuan program SPSS. Untuk menguji hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi mediasi.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut pemaparan dari hasil olah data diketahui bahwa masing-masing instrument pernyataan dari variabel *human resource management* strategis (X), inovasi (Y) dan keunggulan kompetitif (Y) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

5 Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan Kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.03081281
	Most Absolute	.121
Extreme Positive	.121	
Differences Negative	-.082	
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.144 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Uji normalitas bertujuan untuk mencari apakah model regresi variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini memiliki *Asymp. Sig.* sebesar 0,144. Karena *Asymp. Sig.* lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

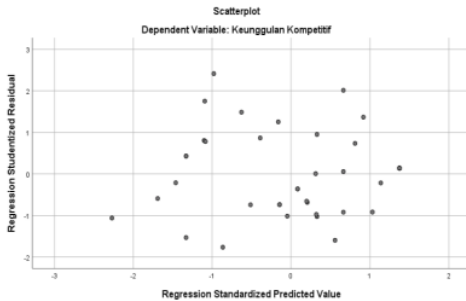
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	HRM Strategis	0,128	7,791
	Inovasi	0,128	7,791

a. Dependent Variabel: Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan tabel ditunjukkan bahwa variabel X memiliki *tolerance* 0,128 dengan VIF 7,791. Pada penelitian ini variabel Z memiliki *tolerance* 0,128 dengan VIF 7,791. Dari kedua variabel tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam

penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas



Pada gambar dapat disimpulkan bahwa hasil uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Analisis Uji Regresi Mediasi

Uji regresi mediasi digunakan untuk mengetahui apakah benar pengaruh X ke Y harus melalui Z (pengaruh *human resource management* strategis ke keunggulan kompetitif harus melalui inovasi). Untuk menganalisis peran mediator sebelumnya harus melakukan 3 kali analisis regresi berikut:

1. Analisis Regresi *Human Resource Management* Strategis (X) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-1.773	1.954		-.907	.370
HRM Strategis	.529	.037	.919	14.353	.000

a. Dependent Variable: Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien c adalah 0,529 ($\beta_a = 0,919$), dengan $t_c = 14,353$ dan n signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel *human resource management* strategis (X) secara signifikan mempengaruhi variabel keunggulan kompetitif (Y) dan kriteria pertama terpenuhi.

2. Analisis Regresi *Human Resource Management* Strategis (X) terhadap Inovasi (Z)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4.644	2.515		1.846	.073
HRM Strategis	.333	.047	.751	7.010	.000

a. Dependent Variable: Inovasi

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien a adalah sebesar 0,333 ($\beta_b = 0,751$), dengan $t_a = 7,010$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan

demikian variabel *human resource management* strategis (X) secara signifikan mempengaruhi variabel inovasi (Z) dan kriteria kedua terpenuhi.

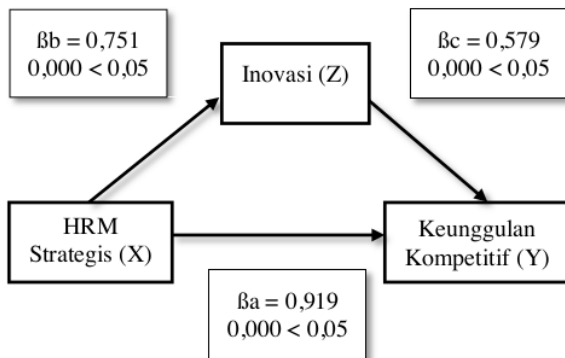
3. Analisis Regresi Inovasi (Z) terhadap Keunggulan Kompetitif (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.442	3.835		2.462 .018
	Inovasi	.753	.172	.579	4.377 .000

a. Dependent Variable: Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan tabel dapat diketahui nilai koefisien a adalah sebesar 0,753 ($\beta_c = 0,579$), dengan $t_a = 4,377$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel inovasi (Z) secara signifikan mempengaruhi variabel keunggulan kompetitif (Y) dan kriteria ketiga terpenuhi

Secara sederhana, hasil ketiga regresi tersebut dapat digambarkan dalam diagram berikut ini:



Adanya peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung. Untuk melihat besarnya pengaruh tidak langsung dan menguji signifikansinya, dapat dilakukan dengan perhitungan sobel test. Hasil perhitungan mediator dapat dikatakan signifikan apabila $t_{sobel} > 196$. Hasil perhitungan sobel test adalah sebagai berikut:

SEBUAH: 0.529
B: 0.333
SE A: 0.037
SE B: 0.047
Menghitung!

Statistik uji sobel: 6.34835734
Probabilitas satu sisi: 0,0
Probabilitas dua arah: 0,0

Dari gambar tersebut, hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai test statistis sebesar 6,34 > 196. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel inovasi (Z) dapat memediasi hubungan antara variabel *human resource management* strategis (X) dengan keunggulan kompetitif (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.912	1.488

a. Predictors: (Constant), Inovasi, Keunggulan Kompetitif

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu keunggulan kompetitif.

Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,916$ yang berarti bahwa sebesar 91,6% keunggulan kompetitif dapat dijelaskan oleh variabel *human resource management* strategis (X) dan inovasi (Z). Sedangkan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.236	1.870		1.126	.000
	HRM Strategis	.640	.051	1.110	12.489	.000
	Inovasi	.331	.116	.255	2.865	.007

a. Dependent Variable: Keunggulan Kompetitif

Kriteria:

- Jika probabilitas $> 0,05$, maka terima H_0 ditolak H_1
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka tolak H_0 terima H_1

Kesimpulan:

- Uji t pada variabel *human resource management* strategis (X)

Berdasarkan hasil perolehan data penelitian, diperoleh sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 12,489 > 2,042$, sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel *human resource management* strategis (X) mempunyai pengaruh positif terhadap inovasi (Z).

- Uji t pada variabel inovasi (Z)

Berdasarkan hasil perolehan data penelitian, diperoleh sig. sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,865 > 2,042$, sehingga

dapat disimpulkan H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel inovasi (Z) mempunyai pengaruh positif terhadap keunggulan kompetitif (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

Praktik *Human Resource Management* Strategis terhadap Inovasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh *human resource management* strategis terhadap inovasi menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha dan nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} . Dengan demikian *human resource management* strategis berpengaruh signifikan terhadap inovasi pada UD. Sido Luhur Surabaya. Selain itu nilai koefisien regresi X menunjukkan nilai alpha lebih besar dari nilai sig. sehingga dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan arah pengaruh variabel tersebut adalah positif. Hal ini berarti semakin kuat *human resource management* strategis, maka semakin maju inovasi yang dikembangkan UD. Sido Luhur Surabaya. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan *human resource management* strategis terhadap inovasi UD. Sido Luhur Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima keadannya.

Inovasi terhadap Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh inovasi terhadap keunggulan kompetitif menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha dan nilai t_{hitung} lebih besar dari dibandingkan nilai t_{tabel} . Dengan demikian inovasi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya. Selain itu nilai koefisien regresi Z menunjukkan nilai alpha lebih besar dari nilai sig. sehingga dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan arah pengaruh variabel tersebut adalah positif. Hal ini berarti semakin banyak

inovasi maka semakin maju keunggulan kompetitif yang dimiliki UD. Sido Luhur Surabaya. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan inovasi terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima keberadaannya.

Praktik Human Resource Management Strategis terhadap Keunggulan Kompetitif

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh *human resource management* strategis terhadap keunggulan kompetitif menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha dan nilai t_{hitung} lebih besar dari dibandingkan nilai t_{tabel} . Dengan demikian *human resource management* strategis berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya. Selain itu nilai koefisien regresi X menunjukkan nilai alpha lebih besar dari sig. sehingga dalam penelitian ini dinyatakan signifikan dan arah pengaruh variabel tersebut adalah positif. Hal ini berarti semakin kuat *human resource management* strategis maka semakin kuat keunggulan kompetitif yang pada UD. Sido Luhur Surabaya. Dengan demikian hipotesis menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan *human resource management* strategis terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya”, dinyatakan terbukti dan diterima keberadaannya.

Pengaruh Human Resource Management Strategis melalui Teknologi terhadap Keunggulan Kompetitif

Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa variabel *human resource management* strategis melalui mediasi variabel inovasi (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif (Y). Hal ini diketahui dari hasil analisis

hipotesis mediasi yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari inovasi lebih kecil dari nilai alpha. Sehingga dengan adanya variabel mediasi terpenuhi, ditambah lagi efek *human resource management* strategis ke keunggulan kompetitif menjadi signifikan ketika variabel inovasi dimasukkan kedalam analisis, maka terbukti bahwa inovasi menjadi mediasi hubungan *human resource management* strategis dengan keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya. Dengan demikian hipotesis penelitian berbunyi “terdapat pengaruh signifikan *human resource management* melalui mediasi inovasi terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya” dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien determinan R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel keunggulan kompetitif, hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 =$ dipengaruhi oleh keunggulan kompetitif dapat dijelaskan oleh variabel *human resource management* strategis dan inovasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis “*human resource management* strategis dan inovasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Sido Luhur Surabaya” didapatkan simpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel *human resource management* strategis berpengaruh signifikan dan positif terhadap inovasi pada UD. Sido Luhur Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi *human resource management* strategis dalam meningkatkan strategi konsep yang

mengintegrasikan kegiatan manajemen sumber daya manusia tradisional dengan perencanaan dan pelaksanaan strategis secara keseluruhan maka akan meningkatkan inovasi yang dimiliki karyawan dalam mengembangkan produk dalam perusahaan.

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel inovasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keunggulan kompetitif pada UD. Sido Luhur Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin banyak inovasi yang dikembangkan karyawan dengan cara melakukan inovasi produk-produk baru maka akan semakin berkembang inovasi yang diciptakan oleh karyawan.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilaksanakan diperoleh hasil bahwa variabel inovasi mampu memediasi antara variabel *human resource management* strategis dan keunggulan kompetitif sehingga variabel inovasi sebagai variabel mediasi dapat berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap keunggulan kompetitif berkelanjutan karyawan pada UD. Sido Luhur Surabaya.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada *human resource management* strategis dan inovasi terhadap keunggulan kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan factor-faktor lain atau variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi keunggulan kompetitif, serta peneliti selanjutnya juga dapat melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Halbats Hussein Hamadamin & Tarik Atan (2019). Dampak Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Terhadap Keunggulan Kompetitif Keberlanjutan: Mediasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Karyawan
- Adietya, K., Miyasto, & Sugiarto, Y. (2015). Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Inovasi terhadap Keunggulan Bersaing untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi pada UKM Makanan di Kota Semarang). *Undip E-Journal System Portal*.
- Ahmad, M. (2011). *Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM*. 12. Retrieved from https://www.academia.edu/17594401/Peran_Strategis_Manajer_Dalam_Manajemen_SDM?source=swp_share
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42–52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3551998>
- Fauziah, N. M., & Prasetyo, A. W. (2020). Jurnal Populika Volume 8, Nomer 1, Januari 2020 STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (SHRM) DI KEMENPAN-RB REPUBLIK INDONESIA. *Jurnal Populika*, 8(1), 34–39.
- Battour, M., Barahma, M., & Al-Awlaqi, M. (2021). The relationship between hrm strategies and sustainable competitive advantage: Testing the mediating role of strategic agility. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9). <https://doi.org/10.3390/su13095315>
- Duvnjak, B. (2021). *Peran HRM Berkelanjutan dalam Pembangunan Berkelanjutan*.
- Elya Dasuki, R. (2021). Manajemen Strategi: Kajian Teori Resource Based

View. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 447–454. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.710>

Pramudia, W., Susila, G. P. A. J., & Bagia, I. W. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).

Rabeca, O., & Nassar, I. A. (2021). *Model Bisnis Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan melalui Kemampuan dan Pengetahuan Kepemimpinan Strategis Proses Manajemen untuk Mengatasi Pandemi COVID-19*. 1–27.

Reyhan Mahsa Pratama, & Lestari, R. (2021). Pengaruh Penerapan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Keunggulan Kompetitif. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 1(1), 22–26. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v1i1.29>

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan R & G, Cetakan Ketiga. Bandung : Alfabeta.

PRAKTIK HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIS DAN INOVASI UNTUK MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF BERKELANJUTAN KARYAWAN PADA UD. SIDO LUHUR SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
2	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	2%
3	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
4	journal.uii.ac.id Internet Source	2%
5	Ninik Khuzaimah, Sigit Hermawan. "Pengaruh Tingkat Pemahaman Wajib Pajak, Kesadaran Wajib Pajak, dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Wajib Pajak", <i>JIATAX (Journal of Islamic Accounting and Tax)</i> , 2018 Publication	1%
6	repository.unugha.ac.id Internet Source	1%

7	Submitted to STIE Perbanas Surabaya Student Paper	1 %
8	proceedings.unisba.ac.id Internet Source	1 %
9	ojs.unm.ac.id Internet Source	1 %
10	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1 %
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
12	www.semestapsikometrika.com Internet Source	1 %
13	Mansur Mansur. "PENGARUH PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (SMK3) TERHADAP PENGAMANAN PROYEK KONSTRUKSI TOWER " X " DI SURABAYA", NAROTAMA JURNAL TEKNIK SIPIL, 2020 Publication	1 %
14	TEDY SYANDRIADI B2041142015. "PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA KALIMANTAN BARAT", Equator Journal of	1 %

Management and Entrepreneurship (EJME), 2019

Publication

Exclude quotes On

Exclude matches < 28 words

Exclude bibliography On