

THE MEDIATING EFFECT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON SUPPLY CHAIN MANAGEMENT AND FIRM PERFORMANCE AT PT SINAR BAHARI LAUTAN TIMUR INDONESIA

PENGARUH MEDIASI HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE TERHADAP SUPPLY CHAIN MANAGEMENT DAN FIRM PERFORMANCE PADA PT SINAR BAHARI LAUTAN TIMUR INDONESIA

Nur Izzatur Rohmah

Family Business management, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Ciputra Surabaya
chachacr@gmail.com

ABSTRACT

Fish production includes all results of catching, cultivating fish, other aquatic animals, aquatic plants that are caught or harvested from natural fisheries sources or rearing places, whether cultivated by fishing companies or fishing households (BPS.go.id, 2022). PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia is a company operating in the fisheries sector, with a main focus in the frozen fish industry. Its main domicile is in Sidoarjo (East Java) and has three company branches in Bitung City (North Sulawesi), Muara Baru (Jakarta), and Pamekasan (Madura). The aim of this research is to determine the mediating influence of human resource management practices on supply chain management and firm performance at PT Cahaya Bahari Laut Timur Indonesia. The number of samples in this study was 50 respondents who were employees at PT Sinar Bahari Laut Laut Indonesia. A survey method by distributing questionnaires online via Google Form was used in this research to carry out sampling. The sampling method uses non-probability sampling. The results of this study show that human resource management practices are able to mediate the relationship between supply chain management and firm performance.

Keywords: *Supply Chain Management, Human Resource Management Practice, Firm Performance.*

ABSTRAK

Produksi ikan mencakup semua hasil penangkapan, budidaya ikan, binatang air lainnya, tanaman air yang di tangkap atau dipanen dari sumber perikanan alami atau tempat pemeliharaan, baik yang diusahakan oleh perusahaan perikanan maupun rumah tangga perikanan (BPS.go.id, 2022). PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, dengan fokus utama di industry ikan beku. Berdomisili utama di Sidoarjo (Jawa Timur) dan memiliki tiga cabang perusahaan di Kota Bitung (Sulawesi Utara), Muara Baru (Jakarta), dan Pamekasan (Madura). Tujuan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh mediasi *human resource management practice* terhadap *supply chain management* dan *firm performance* pada PT sinar bahari lautan timur indonesia. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan pada pada PT sinar bahari lautan timur indonesia. Metode survei dengan pembagian kuesioner secara *online* melalui *google form* digunakan dalam penelitian ini untuk melakukan pengambilan sampel. Metode pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *human resource management practice* mampu memediasi hubungan antra terhadap *supply chain management* dan *firm performance*.

Kata Kunci: *Supply Chain Management, Human Resource Management Practice, Firm Performance.*

PENDAHULUAN

Sebagai Negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia memiliki laut sebesar 5,8 juta km² yang dapat dikelola dan mempunyai potensi serta keanekaragaman sumber daya kelautan dan perikanan yang sangat besar, sehingga potensi yang sangat besar tersebut dapat memberikan manfaat yang maksimal secara berkelanjutan bagi negara maupun masyarakat

Indonesia (bappenas.go.id/ 2021). Produksi ikan mencakup semua hasil penangkapan, budidaya ikan, binatang air lainnya, tanaman air yang di tangkap atau dipanen dari sumber perikanan alami atau tempat pemeliharaan, baik yang diusahakan oleh perusahaan perikanan maupun rumah tangga perikanan (BPS.go.id, 2022).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), selama caturwulan

pertama tahun 2021 ekspor komoditas kelautan dan perikanan menunjukkan kinerja yang positif mencapai 4,15% pada Januari-April 2021 (480 kode HS 8 digit), sehingga hal tersebut turut berdampak pada neraca perdagangan sektor kelautan dan perikanan hingga mencapai surplus neraca USD 1,59 miliar atau naik sebesar 3,26% dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu (Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2022). Industri perikanan memiliki peran penting dan strategis di Indonesia yang setidaknya dapat dilihat dari tiga peran yaitu sumber pertumbuhan ekonomi, sumber pangan khususnya protein hewani, dan penyedia lapangan kerja, sehingga banyak industri perikanan yang semakin hari semakin banyak dan bertumbuh (Kusdiantoro, 2019).

Pertumbuhan yang positif pada industri perikanan di Indonesia dapat menjadi peluang bagi para pelaku bisnis di lini usaha serupa, termasuk bagi PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia yang berdiri sejak tahun 2000. PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, dengan fokus utama di

industry ikan beku. Berdomisili utama di Sidoarjo (Jawa Timur) dan memiliki tiga cabang perusahaan di Kota Bitung (Sulawesi Utara), Muara Baru (Jakarta), dan Pamekasan (Madura). Dalam menjalankan perusahaan, PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia didukung dengan pabrik terstandarisasi, infrastruktur terbaik, tim atau sumber daya manusia berjumlah lebih dari 280 orang yang dibekali dengan pelatihan berkala untuk mengasah dan mempertajam kompetensi setiap anggota perusahaan. PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia juga memiliki jaringan bisnis yang luas untuk mengolah dan mengantarkan hasil laut Indonesia dengan kualitas terbaik di seluruh Indonesia maupun luar negeri. PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia berupaya secara maksimal dalam melakukan pengelolaan hasil laut hingga ke tangan konsumen, sehingga sumber daya manusia dalam pengelolaannya sangat perlu diperhatikan untuk dapat memastikan kualitas produk yang dihasilkan dalam keadaan baik. Berikut adalah contoh produk PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia:



Gambar 1. Produk PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia

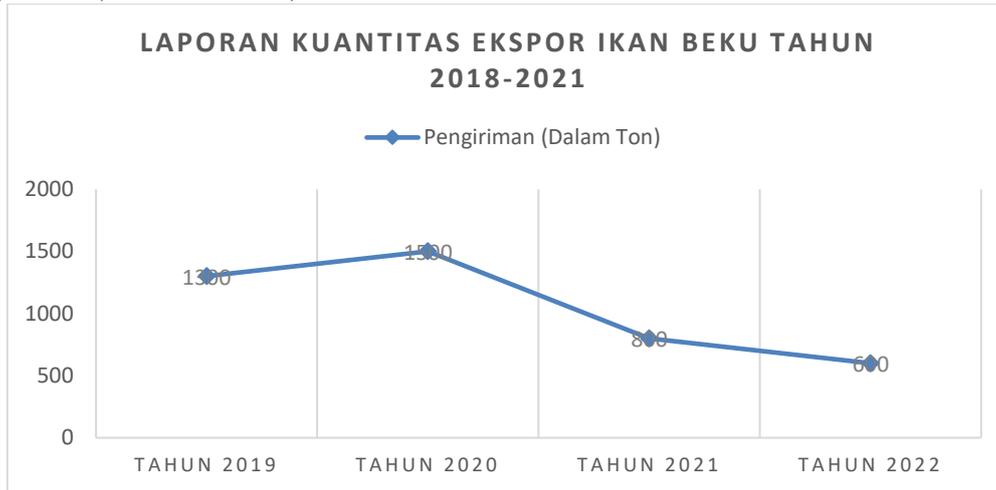
Sumber: data internal perusahaan, 2023

Pada Gambar 1 menunjukkan beberapa produk yang dijual oleh PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia. Produk-produk tersebut terdiri dari

produk unggulan ikan segar juga pengolahan ikan. Produk diperoleh dari produksi dan penangkapan atau pembelian ikan laut maupun tawar

melalui nelayan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan, setelah itu, oleh PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia melakukan tahap pengangkutan dan penyimpanan kemudian diolah menjadi produk beku atau potong sesuai dengan kebutuhan pelanggan, produk kemudian di proses pengemasan, di muat, lalu di

distribusikan atau di antar kepada pelanggan. Terdapat fenomena permasalahan yang terjadi pada PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia yaitu adanya penurunan jumlah pengiriman ekspor ikan beku dari yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Laporan Kuantitas Ekspor Ikan Beku Tahun 2018-2021 PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia

Sumber: data internal perusahaan, 2023

Pada Gambar 2 menunjukkan gambar laporan kuantitas ekspor ikan beku tahun 2019-2022 yaitu, pada tahun 2019 perusahaan mengekspor ikan beku sebanyak 1300 Ton, pada tahun 2020 meningkat sebanyak 1500 Ton, pada tahun 2021 sebanyak 800 Ton, dan pada tahun 2022 sebanyak 600 ton. Dapat diketahui pada laporan kuantitas ekspor ikan beku tahun 2019-2022 PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia mengalami penurunan yang cukup banyak. Sehingga, hal tersebut tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan adanya peningkatan jumlah ekspor yang signifikan terhadap ikan beku.

Selain penurunan pada kuantitas ekspor beku pada perusahaan 2022 PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia, terdapat pula penurunan kinerja pada organisasi perusahaan, yaitu karyawan sering tidak dapat mencapai target yang

diberikan perusahaan dan juga terdapat beberapa complain customer dikarenakan adanya beberapa produk yang dikirimkan tercampur dengan produk yang tidak memenuhi standar kualitas. Beberapa permasalahan tersebut diketahui berdasarkan laporan tim evaluasi manajemen perusahaan. Permasalahan lain yang terjadi pada perusahaan yaitu adanya banyak karyawan yang sering ber alasan untuk absen kerja yang menyebabkan kinerja perusahaan tidak maksimal. Hal tersebut tentunya dapat berdampak merugikan perusahaan, karena suatu perusahaan perlu untuk dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dan bertahan ditengah banyaknya persaingan bisnis yang semakin hari semakin dinamis, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya (Kitchot., *et al* 2021).

Manajemen rantai pasokan atau *supply chain management* (SCM) telah

ditemukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan keunggulan kompetitif khususnya bagi pelaku usaha manufaktur yang melakukan kegiatan rantai pasokan untuk memperoleh atau mendistribusikan produknya (Kitchot et al., 2021) Lebih lanjut menurut Li *et al.*, (2006), dalam (Kitchot et al., 2021) menjelaskan bahwa telah dibuktikan pengembangan dan implementasi manajemen rantai pasokan dapat memaksimalkan nilai pelanggan dan memperoleh keunggulan kompetitif di pasar dan menghasilkan keuntungan. Namun kesulitan dalam menerapkan SCM sering kali disebabkan oleh kurangnya kinerja sumber daya manusia (Hoek, 2020) Terdapat fenomena permasalahan yang terjadi pada *supply chain management* PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia yaitu, keterlibatan pemasok sangat kurang dalam bekerjasama karena pemasok tidak bisa ditargetkan dan konsisten dalam hal kuantitas, pada kegiatan logistik perusahaan, jika pengiriman jarak jauh menggunakan *container* sering terjadi kemoloran waktu pengiriman dan memakan waktu antara 10 hingga 12 hari. Permasalahan lain yaitu pada kegiatan ekspor perusahaan, pihak logistik tidak cepat tanggap dan harus menunggu hingga 7 hari dalam hal biaya pengiriman menggunakan *container* keluar negeri, padahal perusahaan selalu berupaya untuk mengurangi tingkat inventaris, waktu penyiapan dan waktu pengiriman hingga barang sampai di tangan *customer*.

Firm performance atau kinerja pada perusahaan saat ini telah menjadi konsep yang relevan dalam penelitian manajemen strategis dan sering digunakan sebagai variabel terikat (Taouab & Issor, 2019). Lebih lanjut menurut Taouab dan Issor, (2019) menjelaskan bahwa kinerja perusahaan dianggap setara dengan efisiensi

organisasi yang mewakili sejauh mana suatu organisasi sebagai sistem sosial dengan beberapa sumber daya dan sarana yang dimiliki dapat mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja perusahaan *atau firm performance* dapat dilakukan melalui beberapa aspek seperti penerapan praktik *supply chain management* dan *human resource management* yang baik dan efektif (Kitchot et al., 2021)

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi tergantung pada penggunaan yang tepat dari manajemen sumber daya manusia (Islami, 2021). Manajemen sumber daya manusia atau *human resource management* yang dilakukan dengan pemahaman yang jelas dan penerapan yang tepat menjadi syarat yang penting dalam peningkatan kinerja organisasi (Yildiz Çankaya & Sezen, 2019). Peranan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, sehingga banyak perusahaan mendorong dan menggunakan semua sumber daya manusia untuk menghasilkan keuntungan dan mendapatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Kitchot et al., 2021). Namun, terdapat beberapa fenomena permasalahan dalam penerapan praktik HRM pada PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia yaitu, adanya beberapa kesulitan-kesulitan dalam melakukan pelatihan dan pengembangan karena tidak sedikit karyawan produksi di pabrik kurang memahami teknologi dan arahan yang terlalu rumit, selain itu masih banyak beberapa karyawan yang susah di atur untuk menaati SOP sehingga masih ada pelanggaran-pelanggaran karyawan yang masih terjadi pada perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fenomena yang telah di uraikan di atas mengenai *human resource management*, *supply chain*

management, dan *firm performance* maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mediasi *human resource management practice* terhadap *supply chain management* dan *firm performance* khususnya pada objek penelitian PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia. Pada penelitian ini, pentingnya meneliti *human resource management practice* sebagai variabel mediasi, dikarenakan praktik manajemen sumber daya manusia dipercaya dapat membantu untuk mendorong dan menghasilkan keuntungan mendapatkan keunggulan kompetitif bagi perusahaan juga dalam meningkatkan pencapaian perusahaan dari tujuan dan kegiatan bisnis termasuk implementasi *supply chain management* (Kitchot et al., 2021). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Mediasi *Human Resource Management Practice* Terhadap *Supply Chain Management* dan *Firm Performance* pada PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia”

KAJIAN PUSTAKA

Theory Resource-Based View (RBV)

Landasan teori *resource-based view* (RBV) terletak pada konsep manajemen strategis (Barney, 1991). Teori ini berfokus pada perusahaan sebagai unit analisis utama (Barney, 1991). RBV menyatakan bahwa kemampuan perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang lebih baik dipengaruhi oleh identifikasi dan kepemilikan sumber daya strategis internal (Barney, 1991).

Supply Chain Management

Supply chain management (SCM) atau manajemen rantai pasokan menurut (Fauzi, 2021) adalah jaringan koordinasi yang terdiri dari pemasok, produsen,

distributor, pengecer, pelanggan, dan jaringan ini mendukung perencanaan yang matang dan koordinasi yang erat di dalam dan di luar perusahaan. Menurut (Palandeng et al., 2018) SCM adalah integrasi kegiatan pengadaan bahan dan jasa, konversi menjadi barang setengah jadi dan produk jadi, serta pengiriman ke pelanggan melalui sistem distribusi. Ross (1998, dalam (Quang et al., 2016) menjelaskan SCM sebagai partisipasi semua anggota dalam rantai pasokan untuk meningkatkan semua proses, produk, layanan, dan budaya kerja yang menghasilkan peningkatan produktivitas, daya saing dan kepuasan pelanggan.

Human Resource Management

Human resource management menurut (Armstrong, 2020) didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling berharga yaitu orang-orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.

Firm Performance

Firm performance atau kinerja perusahaan menurut (Palandeng et al., 2018) adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi, dan visi suatu organisasi, serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan dianggap setara dengan efisiensi organisasi yang mewakili sejauh mana suatu organisasi sebagai sistem dengan beberapa sumber daya dan sarana yang dimiliki dapat mencapai tujuan perusahaan (Taouab & Issor, 2019).

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam

penelitian ini ialah karyawan PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia di Sidoarjo, yang berjumlah 280 orang. Penetapan sampel pada penelitian ini dengan teknik *purposive sampling*, yang merupakan teknik pengambilan sampel *non-probability* dengan pertimbangan yang ditetapkan peneliti (Sugiyono, 2017). Sehingga, kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Responden yang merupakan karyawan tetap PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia di Sidoarjo, Responden merupakan jajaran management yang merupakan karyawan tetap PT Sinar Bahari Lautan Timur Indonesia di Sidoarjo dan Responden mengetahui betul dan berkepentingan dalam praktik *supply chain management* dan *human resource management practice* pada perusahaan. Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga pada penelitian ini sampel yang ditetapkan pada penelitian berjumlah 50 orang responden. Metode pengumpulan

data pada penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung dan diisi secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini diukur menggunakan skala *Likert* skor 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Model Pengukuran Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indicator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada Tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	AVE	Keterangan
<i>Firm Performance</i>	FP1	0.830	0.680	Valid
	FP2	0.838		Valid
	FP3	0.805		Valid
<i>Human Resource Management</i>	HRM1	0.931	0.831	Valid
	HRM2	0.904		Valid
	HRM3	0.896		Valid
	HRM4	0.914		Valid
<i>Supply Chain Management</i>	SCM1	0.817	0.678	Valid
	SCM2	0.788		Valid
	SCM3	0.906		Valid
	SCM4	0.821		Valid
	SCM5	0.780		Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7 dan nilai AVE lebih dari 0,5. Dengan demikian indikator-

indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

Uji Validitas Diskriminan

Discriminant validity digunakan untuk menguji validitas suatu model.

Discriminant validity dilihat melalui nilai cross loading dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk cross loading dan kriteria fornell-lacker yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai

square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 2. Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	<i>Firm Performance</i>	<i>Human Resource Management</i>	<i>Supply Chain Management</i>
<i>Firm Performance</i>	0.824		
<i>Human Resource Management</i>	0.620	0.911	
<i>Supply Chain Management</i>	0.819	0.512	0.823

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 3. Nilai loading silang (cross loading)

Item	<i>Firm Performance</i>	<i>Human Resource Management</i>	<i>Supply Chain Management</i>
FP1	0.830	0.573	0.682
FP2	0.838	0.482	0.755
FP3	0.805	0.477	0.572
HRM1	0.465	0.931	0.416
HRM2	0.582	0.904	0.474
HRM3	0.620	0.896	0.527
HRM4	0.570	0.914	0.431
SCM1	0.588	0.409	0.817
SCM2	0.684	0.419	0.788
SCM3	0.793	0.463	0.906
SCM4	0.671	0.495	0.821
SCM5	0.614	0.301	0.780

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 2 dan 3 nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70, dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan

membuktikan bahwa *discriminant validity* seluruh item valid.

Uji Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
<i>Firm Performance</i>	0.765	0.864
<i>Human Resource Management</i>	0.932	0.951
<i>Supply Chain Management</i>	0.881	0.913

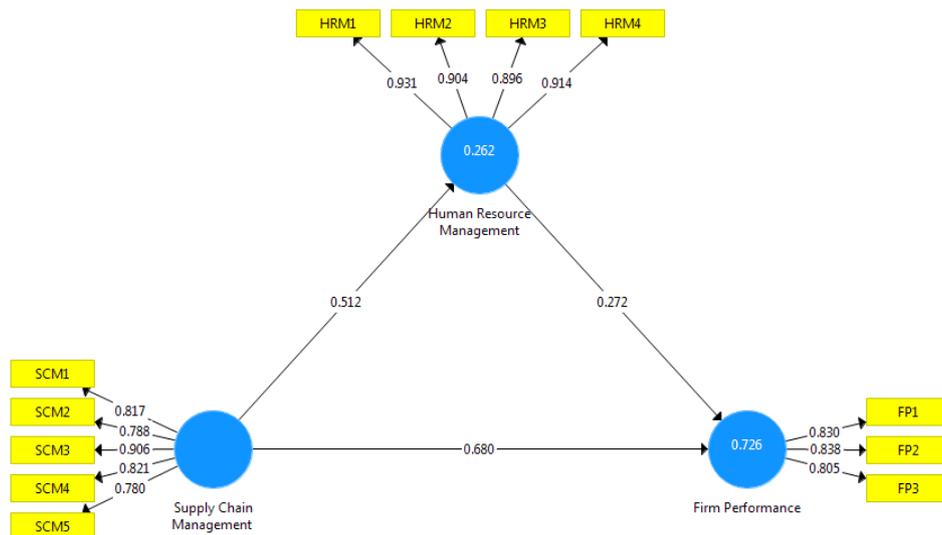
Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7 dan Cronbach Alpha > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa

goodness of fit model dengan mengevaluasi *inner model*.

Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji *outer model* maka langkah selanjutnya dengan melakukan uji *inner model*. Pengujian *inner model* atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 3. Model Struktural

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Evaluasi model structural PLS diawali dengan melihat *R-square* setiap variable laten dependen. Tabel 5.

merupakan hasil perkiraan *R-square* dengan menggunakan PLS.

R-Square

Tabel 5. Hasil Pengujian R Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Firm Performance</i>	0.726	0.714
<i>Human Resource Management</i>	0.262	0.247

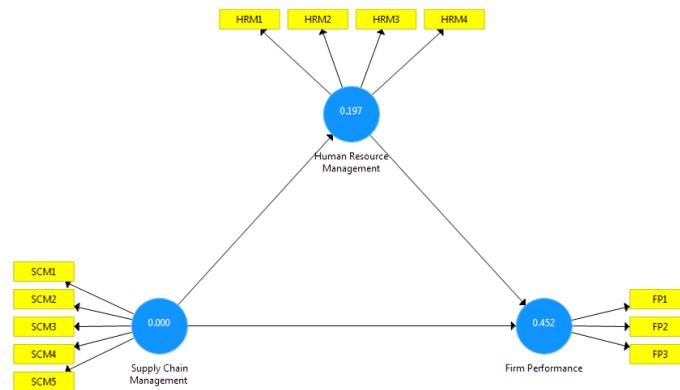
Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 diatas menunjukkan nilai R-Square dari

variabel *Firm Performance* sebesar 0,726, nilai tersebut artinya bahwa variabel *Firm Performance* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Sedangkan nilai *R-Square* dari variabel *Human Resource Management* sebesar 0,262, nilai tersebut artinya bahwa variabel *Human Resource Management* dapat dijelaskan dengan variabel bebas sebesar 26,2% dan sisanya 73,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square. Jika nilai Q square > 0 maka dapat dikatakan memiliki nilai observasi yang baik, sedangkan jika nilai Q square < 0 maka dapat dinyatakan nilai observasi tidak baik. Q-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.



Gambar 4. Predictive Relevance
 Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan Gambar diatas maka dapat disimpulkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
<i>Firm Performance</i>	0.452	Memiliki nilai predictive relevance
<i>Human Resource Management</i>	0.197	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS (v.3.2.9)

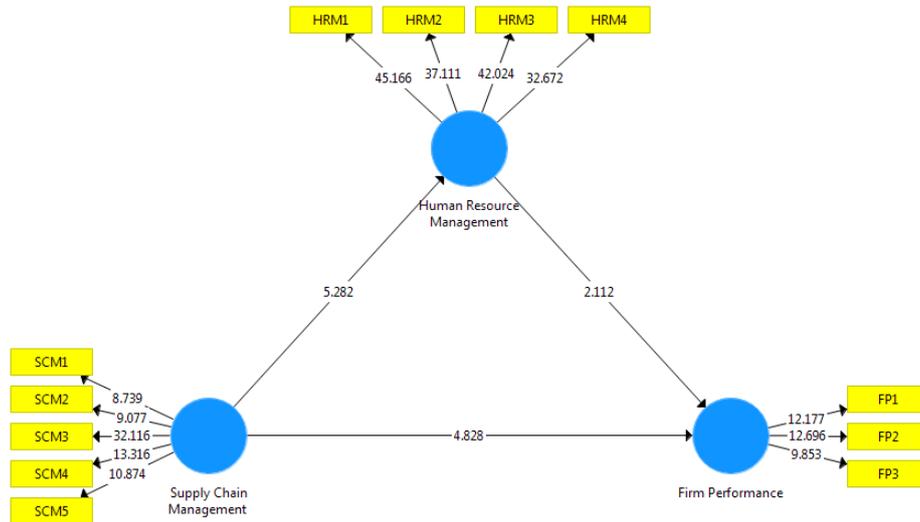
Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Q square pada variabel dependen > 0. Dengan melihat pada nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai observasi yang baik/bagus karena nilai Q square > 0 (nol).

Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural adalah untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji menggunakan software PLS. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output *pathcoefficients*.

Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung adalah jika $p\text{ value} < 0,05$ (*significance level*= 5%) dan nilai T statistic $> 1,960$, maka dinyatakan adanya pengaruh signifikan variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikatakan hipotesis

dapat diterima. Nilai T-Statistic yang lebih besar dari T-Tabel (1.96) melambangkan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 5. Pengujian Hipotesis
 Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Tabel 7. Pengujian Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Human Resource Management -> Firm Performance</i>	0.272	2.112	0.035
<i>Supply Chain Management -> Firm Performance</i>	0.680	4.828	0.000
<i>Supply Chain Management -> Human Resource Management</i>	0.512	5.282	0.000
<i>Supply Chain Management -> Human Resource Management -> Firm Performance</i>	0.139	2.028	0.043

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 7 melalui hasil *path coefficients* dapat diketahui hubungan antara variabel laten dengan variabel penelitian sebagai berikut:

Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance*, Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.680 nilai *p-values*

sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4.828 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “*Supply Chain Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*” diterima.

Pengaruh *Human Resource Management* Terhadap *Firm*

Performance. Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Pengaruh *Human Resource Management* Terhadap *Firm Performance* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.272 nilai *p-values* sebesar $0,035 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.112 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Human Resource Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “*Human Resource Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*” diterima.

Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance* Dengan Dimediasi Oleh *Human Resource Management*. Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance* Dengan Dimediasi Oleh *Human Resource Management* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.139 nilai *p-values* sebesar $0.043 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.028 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dengan Dimediasi Oleh *Human Resource Management*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “*Human Resource Management* Mampu Memediasi Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance*” diterima.

Pembahasan

Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan tetap pada PT Bahari Lautan Indonesia, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.680 nilai *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $4.828 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance*. Hal

tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kitchot (2020). Pada penelitiannya menunjukkan bahwa ketika sebuah perusahaan memutuskan untuk meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan *Supply Chain Management* sebagai tujuan manajemen strategis, ia juga harus mengembangkan *Human Resource Management*.

Supply Chain Management menjadi factor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin baik perusahaan melakukan penerapan *Supply Chain Management* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan. Lebih lanjut, Kitchot dalam penelitiannya menegaskan, faktor penentu keberhasilan dalam mengembangkan dan menerapkan strategi dan praktik SCM secara efektif bagi produsen mencakup pembagian informasi yang akurat di antara setiap stakeholder yang dapat dipercaya melalui seluruh stakeholder rantai pasokan

Pengaruh *Human Resource Management* Terhadap *Firm Performance*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan tetap pada PT Bahari Lautan Indonesia, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.272 nilai *p-values* sebesar $0,035 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $2.112 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Human Resource Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance*. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa “*Human Resource Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*”. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kitchot (2020) yang pada penelitiannya menemukan bahwa *Human Resource Management*

Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*

Keterlibatan sumber daya manusia memiliki hubungan positif dengan kinerja perusahaan. Hasil penelitian kami konsisten dengan Kitchot (2020) yang menyatakan bahwa faktor penting dalam keterlibatan SDM adalah memilih sumber daya manusia untuk menjadi bagian dari sumber daya kompetitif suatu perusahaan, dan pemasok tersebut fokus pada perbaikan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa HRM dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan dapat menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung implementasi SCM di perusahaan untuk meningkatkan performa. Menerapkan secara efektif, kerja tim, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja dan penghargaan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan yang dihasilkan melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa SDM secara strategis penting bagi kesuksesan perusahaan.

Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance* dengan Dimediasi oleh *Human Resource Management*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Karyawan tetap pada PT Bahari Lautan Indonesia, menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.139 nilai *p-values* sebesar $0.043 < 0,05$ dan *t-statistik* sebesar $2.028 > 1,960$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Supply Chain Management* Berpengaruh Terhadap *Firm Performance* Dengan Dimediasi Oleh *Human Resource Management*.

Human Resource Management sering diabaikan dalam setiap rencana strategis dan juga dalam implementasi

Supply Chain Management. Sebagian besar perusahaan akan merasa kelangsungan bisnisnya ada pada persaingan sebagai. Rata-rata perusahaan cenderung hanya mementingkan persyaratan wajib atau persyaratan pelanggan sehubungan dengan sistem dan teknologi tanpa melibatkan karyawan, yaitu meminta pendapat orang-orang di perusahaan ketika mereka mungkin tidak ingin perubahan terjadi atau menolak perubahan tersebut. Berdasarkan temuan ini maka penerapan *Supply Chain Management* memerlukan perubahan dalam praktik *Human Resource Management* agar berdampak pada kinerja perusahaan.

Praktik *Human Resource Management* sepenuhnya memediasi pengaruh penerapan *Supply Chain Management* terhadap kinerja organisasi. Artinya, hal tersebut berdampak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan, keterlibatan karyawan, dan kinerja operasional perusahaan. Oleh karena itu, agar perubahan operasional strategis ini efektif, perusahaan perlu mengintegrasikan praktik *Human Resource Management* mereka ke dalam strategi perusahaan seperti penerapan *Supply Chain Management*. Sumber daya manusia perlu dikenali oleh pengusaha perusahaan sebagai kondisi penting yang mendukung tujuan perusahaan dalam penerapan *Supply Chain Management*.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Supply Chain Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*

2. *Human Resource Management* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap *Firm Performance*
3. *Human Resource Management* Mampu Memediasi Pengaruh *Supply Chain Management* Terhadap *Firm Performance*

Dalam menerapkan *Supply Chain Management*, perusahaan harus menekankan “kepemimpinan manajemen” sebagai prioritas, diikuti dengan keterlibatan seluruh Sumber daya manusia. Berdasarkan hasil statistik kami, *Supply Chain Management* mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Praktik *Supply Chain Management* ditemukan berhubungan secara signifikan dan positif dengan kinerja perusahaan. Dengan demikian, praktik *Human Resource Management* secara signifikan memediasi hubungan antara *Supply Chain Management*, dan kinerja Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Agyabeng-Mensah, Y., Ahenkorah, E., Afum, E., Agyemang, A., Agnikpe, C., & Rogers, F. (2020). Examining the influence of internal green supply chain practices, green human resource management and supply chain environmental cooperation on firm performance. *Supply Chain Management: An International Journal*, ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/SCM-11-2019-0405>
- Alzgoool, M. R. H., Ahmed, U., Shah, S. M. M., Alkadash, T., & Almaamary, Q. (2021). Going green during covid-19: Examining the links between green hrm, green supply chain and firm performance in food industry of bahrain: The moderating role of lockdown due to covid-19. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 79–88. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.11.007>
- Armstrong. (2020). *The SAGE handbook of human resource management. The SAGE Handbook of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*.
- BPS. (2021). Badan Pusat Statistika Perikanan. Retrieved from <https://www.bps.go.id/subject/56/perikanan.html>
- Fauzi, T. H. (2021). Impact of enterprise resource planning systems on management control systems and firm performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 745–754. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.4.003>
- Hoek, R., Sankararaman, V., Udesen, T., Geurts, T., & Palumbo-Miele, D. (2020). Where We Are Heading and the Research That Can Help Us Get There – Executive Perspectives on the Anniversary of the Journal of Purchasing and Supply Management. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 26, 100621. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2020.100621>
- Islami, X. (2021). How to integrate organizational instruments? The mediation of HRM practices effect on organizational performance by SCM practices. *Production and Manufacturing Research*, 9(1), 206–240. <https://doi.org/10.1080/21693277.2021.1978007>
- Kaur, M., Singh, K., & Singh, D. (2019). Synergetic success factors of total quality management (TQM) and

- supply chain management (SCM): A literature review. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 36(6), 842–863. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2017-0228>
- Kementrian Kelautan dan Perikanan. (2022). Kementrian Kelautan dan Perikanan. Retrieved from <https://kkp.go.id/djpdspkp/artikel/31077-naik-4-15-ekspor-kelautan-dan-perikanan-selama-caturwulan-i-2021-tunjukkan-tren-positif>
- Khan, W. A., Hassan, R. A., Wafa, S. A., & Arshad, M. Z. (2020). Does innovation affect the firm performance in developing countries? A conceptual framework. *Jurnal Pengurusan*, 59(October). <https://doi.org/10.17576/pengurusan-2020-59-11>
- Kitchot, S., Siengthai, S., & Sukhotu, V. (2021). The mediating effects of HRM practices on the relationship between SCM and SMEs firm performance in Thailand. *Supply Chain Management*, 26(1), 87–101. <https://doi.org/10.1108/SCM-05-2019-0177>
- Kusdiantoro, K., Fahrudin, A., Wisudo, S., & Juanda, B. (2019). PERIKANAN TANGKAP DI INDONESIA: POTRET DAN TANTANGAN KEBERLANJUTANNYA. *Jurnal Sosial Ekonomi Kelautan Dan Perikanan*, 14, 145. <https://doi.org/10.15578/jsekp.v14i2.8056>
- Madison, K., Daspit, J. J., Turner, K., & Kellermanns, F. W. (2018). Family firm human resource practices: Investigating the effects of professionalization and bifurcation bias on performance. *Journal of Business Research*, 84(March), 327–336. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.06.021>
- Palandeng, I. D., Kindangen, P., Tumbel, A., & Massie, J. (2018). Influence analysis of supply chain management and supply chain flexibility to competitive advantage and impact on company performance of fish processing in Bitung City. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 10(1), 1783–1802. Retrieved from <http://scitecresearch.com/journals/index.php/jrbem/article/view/1356/990>
- Ploenhad, J., Laoprawatchai, P., Thongrawd, C., & Jermstittiparsert, K. (2019). Mediating role of competitive advantage on the relationship of supply chain management and organizational performance on the food industry of Thailand. *International Journal of Supply Chain Management*, 8(4), 216–226.
- Quang, H. T., Sampaio, P., Carvalho, M. S., Fernandes, A. C., Binh An, D. T., & Vilhenac, E. (2016). An extensive structural model of supply chain quality management and firm performance. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 33(4), 444–464. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-11-2014-0188>
- Ray, G., Barney, J. B., & Muhanna, W. A. (2004). Capabilities, business processes, and competitive advantage: Choosing the dependent variable in empirical tests of the resource-based view. *Strategic Management Journal*, 25(1), 23–37. <https://doi.org/10.1002/smj.366>
- Soares, A., Soltani, E., & Liao, Y.

- (2017). The influence of supply chain quality management practices on quality performance: an empirical investigation. *Supply Chain Management: An International Journal*, 22. <https://doi.org/10.1108/SCM-08-2016-0286>
- Suyono, E., & Farooque, O. Al. (2019). Auditors' professionalism and factors affecting it: insights from Indonesia. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 543–558. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0073>
- Taouab, O., & Issor, Z. (2019). Firm Performance: Definition and Measurement Models. *European Scientific Journal ESJ*, 15. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n1p93>
- Yildiz Çankaya, S., & Sezen, B. (2019). Effects of green supply chain management practices on sustainability performance. *Journal of Manufacturing Technology Management*. <https://doi.org/10.1108/JMTM-03-2018-0099>
- Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., & Kole, M. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 372–381. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.045>