

The Effect of Human Resource Management Practice Mediation on The Relationship Between Supply Chain Management and MSME Performance In Ambon City

Pengaruh Mediasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Hubungan Antara Manajemen Rantai Pasok Dengan Kinerja UMKM di Kota Ambon

Zainuddin Latuconsina^{1*}, Harvey Hiariey², Evelin Watumlawar³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pattimura, Indonesia

zainuddin.fekon@gmail.com

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource management practices in mediating the relationship between supply chain management and MSME performance. This research is a survey research using an instrument designed in the form of a list of questions (questionnaire) to obtain primary data from MSME owners in Ambon City. The number of samples used is 65 MSME owners in Ambon City. The analysis method used is Partial Least Square (PLS). The results of the research show that supply chain management has a positive effect on the performance of MSMEs. Then supply chain management also has a positive effect on human resource management practices. Furthermore, the results of the study show that it has a positive effect on the performance of MSMEs. Human resource management practices have an effect on the performance of MSMEs. As well as human resource management practices mediate the influence of supply chain management on the performance of MSMEs. Then the mediation model of human resource management practice is Partially Mediated which means that human resource management practices can be exogenous constructs and can also be mediation constructs.

Keywords : *supply chain management, human resource management practices, MSME performance*

1. Introduction

Kota Ambon merupakan salah satu daerah yang memiliki latar belakang agama dan budaya yang kaya, serta ekonomi yang tergantung pada sektor perdagangan dan usaha kecil (Solemede et al., 2020). UMKM merupakan salah satu pilar dalam perekonomian nasional, tetapi masalah sosial dan ekonomi, seperti pengangguran tinggi, kemiskinan, dan rendahnya pendidikan di masyarakat, terutama di negara-negara yang sedang berkembang, mempengaruhi kinerja UMKM.

Pemerintah Kota Ambon mencatat peningkatan jumlah pelaku UMKM dari sekitar 14 ribu sebelum pandemi menjadi 60 ribu UMKM saat ini (Tiara et al., 2023). Pertumbuhan UMKM yang signifikan menunjukkan peran penting UMKM dalam menciptakan lapangan kerja dan berpotensi untuk mengembangkan perekonomian di Kota Ambon.

Kinerja UMKM mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, pendapatan negara, dan perekonomian nasional (Apip Alansori & Erna Listyaningsih, 2020). Pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan di UMKM melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.

Praktik manajemen sumber daya manusia mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi, dan hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM (Trianingrum et al., 2019). Pengaruh mediasi praktik manajemen sumber daya manusia terhadap hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM di Kota Ambon akan mempengaruhi kinerja UMKM secara positif.

Manajemen sumber daya manusia hijau dapat meningkatkan kinerja keberlanjutan suatu organisasi atau perusahaan (Siswanto et al., 2022). Praktik manajemen sumber daya manusia hijau mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja berkelanjutan, dimana kinerja lingkungan mempunyai koefisien jalur tertinggi

UMKM merupakan salah satu pilar dalam perekonomian nasional, tetapi masalah sosial dan ekonomi, seperti pengangguran tinggi, kemiskinan, dan rendahnya pendidikan di masyarakat, terutama di negara-negara yang sedang berkembang, mempengaruhi kinerja UMKM (Ramadhan, 2023). Pengaruh mediasi praktik manajemen sumber daya manusia terhadap hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM di Kota Ambon akan mempengaruhi kinerja UMKM secara positif. Praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat membantu UMKM untuk mengembangkan keterampilan karyawan, memperkuat motivasi, dan memperbaiki hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM.

Dengan pertumbuhan yang signifikan, keterbatasan sumber daya manusia, dan dampak sosial-ekonomi yang besar, penting untuk memahami dan mengukur kinerja UMKM di Kota Ambon guna mendukung pengembangan dan pertumbuhan sektor UMKM secara berkelanjutan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja UMKM

Menurut (Lengkong et al., 2019) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

(Pramesti et al., 2019) menuturkan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh seseorang dengan tugasnya dalam organisasi tersebut dan pada periode tertentu, untuk selanjutnya dihubungkan dengan ukuran nilai dan standart tempat usaha tersebut (Chalimah et al., 2021). Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap organisasi, karena kinerja mencerminkan besarnya kemampuan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki. Kinerja diukur dengan menggunakan pengukuran subyektif berdasarkan pada persepsi atas berbagai dimensi pengukuran kinerja. Dimensi pengukuran kinerja yang lazim digunakan dalam berbagai penelitian adalah pertumbuhan (*growth*), kemampuan laba (*profitability*) dan efisiensi (Pratiwi & Sulastiningsih, 2019).

Kinerja dapat diukur dari segi keuangan dan non keuangan. Dari sisi keuangan untuk mengetahui hasil tindakan yang telah dilakukan dimasa lalu, sedangkan sisi non keuangan untuk mengetahui tentang kepuasan pembeli, produktivitas dan *cost effectiveness* proses bisnis/intern serta produktivitas dan komitmen personel yang akan menentukan kinerja keuangan masa yang akan datang (Lestari, 2023).

Dari defisini-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* adalah suatu capaian yang dapat diukur dengan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan untuk mengukur suatu capaian dapat berupa nilai keuangan dan non keuangan.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia menurut ahli mencakup beragam aspek. Menurut (Putri et al., 2022), manajemen sumber daya manusia melibatkan aktivitas seperti perekrutan, pengangkatan, pelatihan, pengembangan, dan kompensasi untuk semua jenis tenaga kerja. Selain itu, praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan meliputi kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan

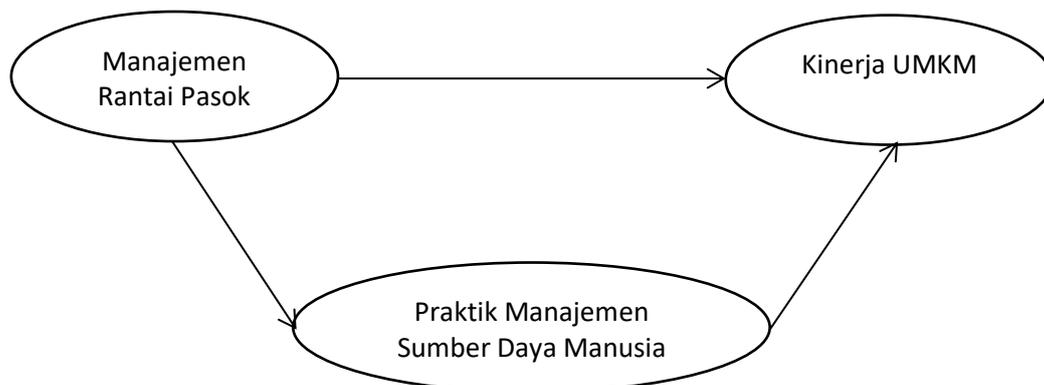
karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang.

Praktik manajemen sumber daya manusia juga melibatkan perencanaan sumber daya manusia, pengembangan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, serta pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2012).

Manajemen Rantai Pasok

Menurut (Tunjang, 2022), manajemen rantai pasok ialah rangkaian pendekatan yang digunakan untuk mengintegrasikan pemasok, produsen, gudang dan juga toko secara efektif agar persediaan barang bisa diproduksi serta didistribusikan dengan jumlah yang tepat, ke lokasi yang tepat, serta di waktu yang tepat sehingga biaya keseluruhan sistem bisa diminimalisir dengan tujuan untuk memuaskan kebutuhan dan layanan. Sedangkan menurut (Sopyana, 2022; Wakil et al., 2022) manajemen rantai pasok yaitu jaringan dari organisasi-organisasi yang saling berhubungan serta saling membutuhkan satu sama lain dan juga mereka bekerjasama untuk mengatur, mengawasi, serta meningkatkan arus komoditi dan informasi semenjak dari titik pemasok hingga ke pengguna akhir. Lalu menurut (Anggraini, 2020) manajemen rantai pasok merupakan rangkaian kegiatan yang dibutuhkan untuk merencanakan, mengendalikan, dan menjalankan arus produk dengan cara seefisien mungkin dan hemat biaya.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen rantai pasokan adalah sebuah cara yang digunakan untuk mengelola, mengawasi, serta mengendalikan rantai suplai mulai dari pengadaan, persediaan hingga pengiriman produk, dengan memperhatikan ketepatan waktu, ketepatan lokasi, biaya yang seminimal mungkin, serta jumlah produk yang akan dihasilkan.



Gambar 2.1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian survei dengan menggunakan instrumen yang didesain dalam bentuk daftar pertanyaan (kuesioner) untuk memperoleh data primer dari pemilik UMKM yang ada di Kota Ambon.

Menurut (Latuconsina, 2021b) populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh pemilik UMKM yang ada di Kota Ambon.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Latuconsina, 2021a) mengatakan bahwa sampel adalah subset dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus terdapat hal tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu diperlukannya membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Pengambilan jumlah sampel ditentukan

berdasarkan Roscoe (1975) dalam (Yamin, 2011) memberikan acuan dalam pengambilan jumlah sampel, yaitu ukuran sampel lebih dari 20 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Teknik penentuan sampel adalah dengan metode *non probability sampling*. Jenis metode *non probability sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling* kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel ini yaitu : umur usaha lebih dari 5 tahun dengan alasan usia usaha pada umur tersebut sudah memiliki laporan keuangan yang lengkap. Jumlah sampel yang digunakan adalah 65 pemilik UMKM di Kota Ambon.

Metode analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). *Partial Least Square* (PLS) pertama kali dikembangkan oleh Herman O. A. Wold dalam bidang ekonometrik pada tahun 1960-an dalam (Martadisastra, 2017). PLS merupakan model analisis yang *powerful* karena dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval dan rasio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS dapat juga dikatakan sebagai metode pendekatan PLS untuk pemodelan persamaan struktural. Dalam komunitas PLS, istilah "*Path Modeling*" lebih disukai dari pada *Structural Equation Modeling*. Meskipun demikian, kedua istilah tersebut dapat ditemukan dalam literatur PLS.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi realibilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability yang dihasilkan dengan perhitungan PLS untuk masing-masing konstruk. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability $> 0,70$ (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Latent variable | Dimensions | Cronbach's alpha | D.G. rho (PCA) |
|---------------------------------------|------------|------------------|----------------|
| Manajemen Rantai Pasok | 16 | 0,922 | 0,932 |
| Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 | 0,958 | 0,963 |
| Kinerja UMKM | 13 | 0,920 | 0,931 |

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Nilai keandalan komposit konstruk manajemen rantai pasok adalah 0,932. Nilai ini di atas 0,70 sebagai nilai kritis, maka semua pertanyaan tentang manajemen rantai pasok dapat diandalkan. Nilai keandalan komposit dari konstruk praktik manajemen sumber daya manusia adalah 0,963 (di atas nilai kritis), semua pertanyaan tentang praktik manajemen sumber daya manusia dapat diandalkan. Selanjutnya, nilai keandalan komposit dari konstruk kinerja UMKM adalah 0,931 (di atas nilai kritis), sehingga semua pertanyaan tentang kinerja UMKM dapat diandalkan.

Selanjutnya, uji validitas dilakukan dengan menggunakan evaluasi model pengukuran (outer) yaitu dengan menggunakan convergent validity. Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstraknya (Ghozali, 2018). Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur, namun menurut Chin (1998) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap cukup.

Tabel 2. Hasil Convergent Validity

| | Manajemen Rantai Pasok | Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | Kinerja UMKM |
|-------|------------------------|---------------------------------------|--------------|
| BI1 | 0,727 | 0,710 | 0,509 |
| BI3 | 0,603 | 0,604 | 0,509 |
| BI4 | 0,547 | 0,404 | 0,423 |
| BI5 | 0,712 | 0,629 | 0,491 |
| PLI3 | 0,655 | 0,550 | 0,655 |
| PLI5 | 0,698 | 0,501 | 0,492 |
| KM1 | 0,815 | 0,705 | 0,557 |
| KM3 | 0,766 | 0,741 | 0,629 |
| KM4 | 0,707 | 0,685 | 0,493 |
| KPel1 | 0,565 | 0,321 | 0,467 |
| KPel2 | 0,603 | 0,411 | 0,597 |
| KPel3 | 0,657 | 0,367 | 0,478 |
| KPel4 | 0,638 | 0,527 | 0,592 |
| KPem1 | 0,667 | 0,556 | 0,457 |
| KPem2 | 0,692 | 0,443 | 0,499 |
| KPem3 | 0,786 | 0,575 | 0,468 |
| PDP1 | 0,694 | 0,814 | 0,618 |
| PDP2 | 0,608 | 0,815 | 0,552 |
| PDP3 | 0,541 | 0,785 | 0,535 |
| PDP4 | 0,620 | 0,821 | 0,600 |
| KT1 | 0,567 | 0,804 | 0,652 |
| KT2 | 0,662 | 0,875 | 0,754 |
| KT3 | 0,711 | 0,894 | 0,692 |
| KT4 | 0,690 | 0,842 | 0,634 |
| Ev1 | 0,570 | 0,601 | 0,583 |
| Ev2 | 0,708 | 0,788 | 0,603 |
| Ev3 | 0,773 | 0,915 | 0,663 |
| Ev4 | 0,810 | 0,879 | 0,673 |
| SP1 | 0,636 | 0,683 | 0,717 |
| SP2 | 0,624 | 0,737 | 0,712 |
| PUD1 | 0,365 | 0,475 | 0,663 |
| PUD2 | 0,516 | 0,498 | 0,808 |
| PUD3 | 0,552 | 0,621 | 0,747 |
| PUD4 | 0,570 | 0,642 | 0,769 |
| PUD5 | 0,473 | 0,442 | 0,733 |
| KKer1 | 0,516 | 0,543 | 0,620 |
| KKer2 | 0,677 | 0,688 | 0,750 |
| KKer3 | 0,678 | 0,711 | 0,698 |
| KKer4 | 0,471 | 0,591 | 0,718 |
| KKar1 | 0,586 | 0,666 | 0,757 |
| KKar2 | 0,422 | 0,410 | 0,613 |
| KKar3 | 0,524 | 0,412 | 0,645 |
| KKar4 | 0,635 | 0,562 | 0,739 |

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Korelasi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk manajemen rantai pasok berkisar antara 0,547 hingga 0,815 melebihi nilai yang direkomendasikan yaitu 0,500, menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk manajemen rantai pasok dapat

dikatakan valid. Rentang korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk praktik manajemen sumber daya berkisar antara 0,601 hingga 0,915 lebih dari nilai yang direkomendasikan yaitu 0,500, yang menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk praktik manajemen sumber daya dapat dikatakan valid. Rentang korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kinerja UMKM adalah antara 0,613 dan 0,808, lebih besar dari yang direkomendasikan 0,500, yang menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk kinerja UMKM dapat dikatakan valid.

Pemeriksaan selanjutnya dari evaluasi discriminant validity adalah membandingkan nilai AVE dari setiap konstruk dengan kuadrat korelasi antar konstruk.

Tabel 3. Hasil Discriminant Validity

| | Manajemen Rantai Pasok | Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | Kinerja UMKM | Mean Communalities (AVE) |
|---------------------------------------|------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------------------|
| Manajemen Rantai Pasok | 1 | 0,476 | 0,490 | 0,664 |
| Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | 0,476 | 1 | 0,441 | 0,653 |
| Kinerja UMKM | 0,490 | 0,441 | 1 | 0,511 |
| Mean Communalities (AVE) | 0,464 | 0,653 | 0,511 | 0 |

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan hasil tabel, nilai AVE konstruk manajemen rantai pasok adalah 0,664, dan kuadrat korelasi konstruk manajemen rantai pasok dengan konstruk lain (baris pertama pada tabel) lebih kecil dari AVE manajemen rantai pasok. Nilai AVE struktur praktik manajemen sumber daya manusia adalah 0,653, kuadrat korelasi konstruk praktik manajemen sumber daya manusia dengan konstruk lain (baris kedua pada tabel) lebih kecil dibandingkan AVE praktik manajemen sumber daya manusia. Nilai AVE konstruk kinerja UMKM adalah 0,511, kuadrat korelasi konstruk kinerja UMKM dengan konstruk lain (baris ketiga pada tabel) lebih kecil dari AVE kinerja UMKM.

Koefisien Determinasi (R^2)

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap konstruk endogen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap konstruk endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel berikut ini merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel 4. Nilai R Square (R^2) (Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia)

| R^2 | F | Pr > F |
|-------|---------|--------|
| 0,676 | 129,426 | 0,000 |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 konstruk praktik manajemen sumber daya manusia adalah 0,676. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh dari manajemen rantai pasok terhadap praktik manajemen sumber daya manusia adalah sebesar 67,6%, sisanya 32,4% dipengaruhi oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Tabel 5. Nilai R Square (R^2) (Kinerja UMKM)

| R^2 | F | Pr > F |
|-------|--------|--------|
| 0,678 | 64,321 | 0,000 |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 konstruk kinerja UMKM adalah 0,678. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh dari manajemen rantai pasok dan praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM adalah sebesar 67,8%, sisanya 32,2% dipengaruhi oleh konstruk lain diluar penelitian ini.

Koefisien Jalur

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa manajemen rantai pasok berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Manajemen rantai pasok berpengaruh pada kinerja UMKM. Pengaruh konstruk manajemen rantai pasok terhadap kinerja UMKM adalah positif (0,340) dan signifikan pada 0,010 ($2,665 > 1,658$).

Tabel 6. Hasil Inner Weights (Manajemen Rantai Pasok)

| Latent Variable | Value | t | Pr > t | Hipotesis |
|---------------------------------------|-------|-------|---------|-----------|
| Manajemen Rantai Pasok → Kinerja UMKM | 0,340 | 2,665 | 0,010 | Diterima |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa manajemen rantai pasok berpengaruh positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia. Manajemen rantai pasok berpengaruh pada praktik manajemen sumber daya manusia. Pengaruh konstruk manajemen rantai pasok terhadap praktik manajemen sumber daya manusia adalah positif (0,822) dan signifikan pada 0,000 ($11,377 > 1,658$).

Tabel 7. Hasil Inner Weights (Manajemen Rantai Pasok)

| Latent Variable | Value | t | Pr > t | Hipotesis |
|--|-------|--------|---------|-----------|
| Manajemen Rantai Pasok → Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | 0,822 | 11,377 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Hipotesis 3

Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja UMKM. Pengaruh konstruk praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM adalah positif (0,521) dan praktik manajemen sumber daya manusia signifikan pada 0,000 ($4,083 > 1,658$).

Tabel 8. Hasil Inner Weights (Kinerja UMKM)

| Latent Variable | Value | t | Pr > t | Hipotesis |
|--|-------|-------|---------|-----------|
| Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia → Kinerja UMKM | 0,521 | 4,083 | 0,000 | Diterima |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Hipotesis 4

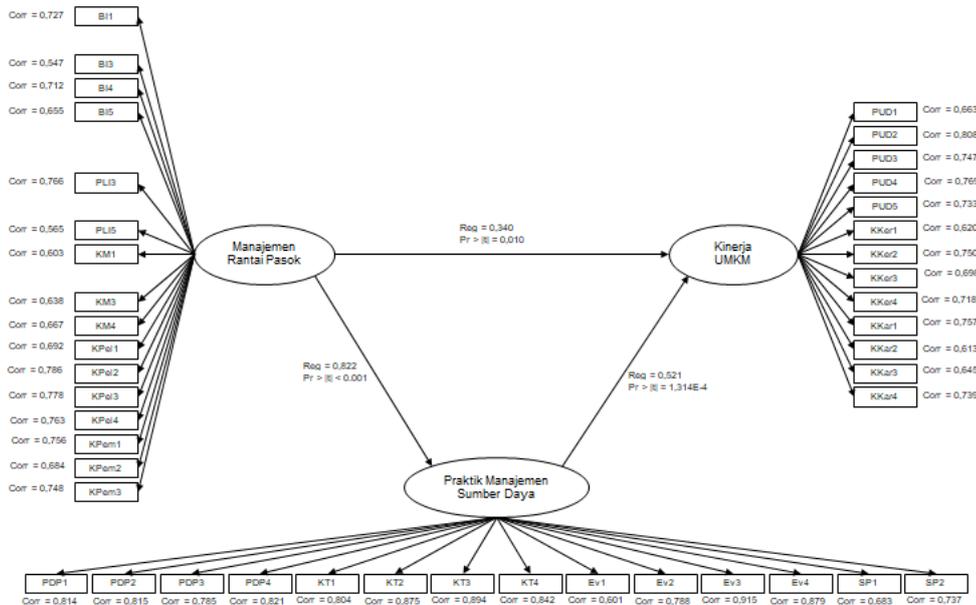
Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memediasi pengaruh manajemen rantai pasok terhadap kinerja UMKM. Karena hipotesis 1, 2 dan 3 diterima, maka konstruk praktik manajemen sumber daya manusia memediasi pengaruh manajemen rantai pasok terhadap kinerja UMKM. Kemudian model mediasi dari praktik manajemen sumber daya manusia adalah *Partially Mediated* yang artinya bahwa praktik manajemen sumber daya manusia bisa menjadi konstruk eksogen dan juga bisa menjadi konstruk mediasi.

Tabel 9. Hasil Inner Weights (Mediasi)

| Latent Variable | Sig. | Hipotesis |
|---|---------------------------|-----------|
| Manajemen Rantai Pasok → Kinerja UMKM | Sig. | Diterima |
| Manajemen Rantai Pasok → Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia | Sig. | Diterima |
| Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia → Kinerja UMKM | Sig. | Diterima |
| Manajemen Rantai Pasok → Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia → Kinerja UMKM | <i>Partially Mediated</i> | Diterima |

Sumber: Output XLSTAT PLS PM 2014.

Full Model



Gambar 2. Full Model

Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Terhadap Kinerja UMKM

Bisnis kecil dan menengah (UMKM) menguntungkan karena berbagi informasi meningkatkan inovasi, hubungan pelanggan, dan visibilitas pasar. Namun, untuk memaksimalkan keuntungan ini, pelaku UMKM harus menghadapi tantangan terkait kemampuan digital dan pemahaman teknologi. Upaya untuk meningkatkan literasi digital di kalangan pelaku UMKM sangat penting agar mereka dapat bersaing di era digital saat ini.

Praktik lean internal memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja UMKM dengan meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk. Namun, untuk mencapai hasil maksimal, pelaku UMKM harus memahami prinsip-prinsip Lean dan mengatasi kesulitan yang ada dalam menerapkannya. Pendidikan dan pelatihan dapat menjadi langkah awal yang penting dalam mendukung adopsi praktik ini di kalangan UMKM.

Untuk mencapai hasil yang optimal, pemimpin UMKM harus terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka. Ini akan membantu mereka memahami pasar dan dinamika tim, serta membantu dalam pengambilan keputusan strategis, komunikasi yang efektif, dan menciptakan budaya organisasi yang positif. Akibatnya, UMKM memiliki kemampuan untuk meningkatkan daya saing mereka dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis.

Kinerja UMKM mendapat manfaat dari keterlibatan pelanggan melalui peningkatan inovasi, kepuasan pelanggan, perluasan pangsa pasar, dan pengelolaan hubungan yang lebih baik. Untuk memaksimalkan manfaat ini, UMKM harus mengatasi masalah sumber daya dan pengetahuan teknologi. Keterlibatan pelanggan dapat menjadi alat yang kuat untuk meningkatkan daya saing dan keberhasilan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif jika digunakan dengan cara yang tepat.

Keterlibatan pemasok memengaruhi kinerja UMKM secara signifikan melalui peningkatan kualitas produk, efisiensi biaya, inovasi, stabilitas pasokan, dan pengelolaan risiko. Untuk memaksimalkan manfaat ini, UMKM perlu mengatasi masalah sumber daya dan pengetahuan tentang manajemen hubungan dengan pemasok. Dengan strategi yang tepat,

keterlibatan pemasok dapat menjadi pendorong utama untuk keberhasilan dan pertumbuhan UMKM di pasar yang kompetitif.

Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Terhadap Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen rantai pasok dan praktik manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang saling mempengaruhi, terutama dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Penerapan manajemen rantai pasok yang efektif dapat berkontribusi positif terhadap praktik MSDM, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen rantai pasok berpengaruh positif terhadap praktik manajemen sumber daya manusia di UMKM. Dengan menerapkan prinsip-prinsip MRP, UMKM dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, memperkuat hubungan internal, dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Untuk mencapai hasil optimal, penting bagi UMKM untuk mengatasi tantangan terkait sumber daya dan pengetahuan dalam implementasi kedua aspek ini secara bersamaan.

Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM

Kinerja usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sangat dipengaruhi oleh praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik. UMKM dapat meningkatkan inovasi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja bisnis secara keseluruhan.

Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan. Untuk memaksimalkan manfaat ini, penting bagi UMKM untuk mengatasi tantangan terkait sumber daya dan pengetahuan dalam pengelolaan SDM. Dengan strategi MSDM yang tepat, UMKM dapat menciptakan keunggulan kompetitif di pasar serta mencapai pertumbuhan dan keberlanjutan jangka panjang.

Peran Dari Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memediasi Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Terhadap Kinerja UMKM

Praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM. Penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen rantai pasok yang efektif dapat meningkatkan kinerja UMKM melalui peningkatan praktik manajemen sumber daya manusia.

Praktik manajemen sumber daya manusia berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara manajemen rantai pasok dan kinerja UMKM. Dengan menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif, UMKM dapat meningkatkan keterampilan karyawan, menciptakan budaya kerja positif, dan mengelola kinerja dengan lebih baik. Ini semua berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi UMKM untuk fokus pada pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia seiring dengan penerapan manajemen rantai pasok untuk mencapai hasil bisnis yang optimal.

5. Penutup

Penelitian ini berisikan suatu model yang menguji pengaruh manajemen mutu terpadu terhadap proses bisnis internal dan keunggulan bersaing. Hasil pengujian SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan Partial Least Square, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Manajemen rantai pasok berpengaruh pada kinerja UMKM di Kota Ambon.
- b. Manajemen rantai pasok berpengaruh pada praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM di Kota Ambon.
- c. Praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh pada kinerja UMKM di Kota Ambon.

- d. Praktik manajemen sumber daya manusia memediasi pengaruh manajemen rantai pasok terhadap kinerja UMKM di Kota Ambon.

Daftar Pustaka

- Anggraini, E. R. (2020). *Implementasi Supply Chain Management System dalam Evaluasi Sistem Pembelian dan Sistem Persediaan (Studi Kasus Pada Bahagia Mart KPRI Kantor Kementerian Agama Jombang)*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Apip Alansori, S. E., & Erna Listyaningsih, S. E. (2020). *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat*. Penerbit Andi.
- Chalimah, C., Milasari, D., Santoso, T. B., & Sultoni, S. (2021). *KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DAN KINERJA USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN PEKALONGAN*.
- Ghozali. (2018). Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos. In *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. UNDIP.
- Latuconsina, Z. (2021a). The Effect of Information Sharing, Decision synchronization, and Incentive Alignment on Inter-Organizational Trust. *The International Journal of Business Management and Technology*, 5(6), 108–115.
- Latuconsina, Z. (2021b). The Effect of Supply Chain Integration and Competitive Advantage on Supermarket Operational Performance in Ambon City. *International Journal of Community Service & Engagement (IJCSE)*, 2(4), 138–146.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Lestari, N. S. (2023). *Pengaruh E-Commerce Terhadap Kinerja UMKM Kuliner Di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus Pada Mitra Grab Di Kota Jombang*. STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Martadisastra, D. S. (2017). *Kinerja Pemasok Dalam Rantai Pasokan Makanan Kemasan : Suatu Kajian Kasus Di Indonesia*. 12(1).
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1), 57–63.
- Pratiwi, S. R., & Sulastiningsih, S. (2019). *PENGUKURAN KINERJA FAWWAZ GLOBAL ISLAMIC SCHOOL BERBASIS BALANCED SCORECARD*. STIE Widya Wiwaha.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356.
- Ramadhan, Y. M. (2023). Peran UMKM dalam Penanggulangan Kemiskinan di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 1(2), 99–108.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Siswanto, H. T., Ridwan, M., & Ayu, I. W. (2022). Manajemen sumberdaya manusia berkelanjutan dalam organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 5(2), 39–48.
- Solemede, I., Tamanea, T., Selfany, R., Solemede, M., & Walunaman, K. (2020). Strategi pemulihan Potensi Parwisata Budaya di Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmu Sosial Keagamaan*, 1(1).
- Sopyana, D. M. (2022). *Sistem Informasi Supply Chain Management Di Cv. Annas Mulya*.
- Tiara, T., Huwae, J., Tanassy, R. M., Latupono, M., & Pelo, B. (2023). Analisis Laporan Keuangan Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Yang Ada Di Kota Ambon. *Akuntansi*, 2(3), 238–244.
- Trianingrum, A., Astuti, R., MP, S. T. P., & Miftakhurizal K, S. T. (2019). *Analisis Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Terhadap Kinerja Usaha (Studi Kasus Di UMKM Keripik Tempe*

- Sanan, Malang*). Universitas Brawijaya.
- Tunjang, H. (2022). Peran Penting Manajemen Rantai Pasokan Dalam Meningkatkan Kualitas Produksi pada Pabrik Mie di Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(3), 252–263.
- Wakil, A., Cahyani, R. R., Harto, B., Latif, A. S., Hidayatullah, D., Simanjuntak, P., Rukmana, A. Y., & Sihombing, F. A. H. (2022). *Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis*. Global Eksekutif Teknologi.
- Yamin, S. dan H. K. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta. Salemba Infotek.