

Studi Tentang Pengaruh Keunggulan Kompetitif dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Perusahaan

Didit Darmawan, Eli Retnowati, Siti Nur Halizah, Fayola Issalillah, Rafadi Khan Khayru, Rommy Hardiansah, Arif Rachman Putra

Universitas Sunan Giri, Surabaya, Indonesia

Email: dr.diditdarmawan@gmail.com

Abstrak-Kunggulan kompetitif telah menjadi fokus utama bagi banyak organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Sementara itu, MSDM memainkan peran kunci sebagai pengelola tenaga kerja perusahaan dan memastikan bahwa sumber daya manusia digunakan secara efektif. Studi ini bermaksud untuk memeriksa pengaruh antara keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dengan kinerja perusahaan. Metodologi penelitian ini melibatkan desain kuantitatif. Data dikumpulkan dari 90 karyawan sektor publik dan swasta di Kota Surabaya. Desain *purposive sampling* sebagai pengukuran pada teknik pengambilan sampel di studi ini. Analisis statistik dipergunakan sebagai evaluasi pengaruh diantara variabel-variabel ini. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan. Keunggulan kompetitif, yang mencakup strategi bisnis, inovasi, dan pelayanan pelanggan, memiliki kemampuan untuk memberikan keunggulan yang bersaing kepada perusahaan dalam lingkungan pasar yang penuh persaingan. Kemudian hasil antara MSDM yang efektif dan kinerja perusahaan yang baik memberikan pengaruh secara signifikan. Keefisienan MSDM memberikan dukungan strategi bisnis terhadap kinerja perusahaan yang baik.

Kata Kunci: Kinerja Perusahaan; Keunggulan Kompetitif; Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract-Competitive advantage has become the main focus for many organizations that want to survive and develop in an increasingly competitive business environment. Meanwhile, HRM plays a key role as managing the company's workforce and ensuring that human resources are used effectively. This study aims to examine the influence between competitive advantage and human resource management (HRM) on company performance. This research methodology involves a quantitative design. Data was collected from 90 public and private sector employees in the city of Surabaya. Purposive sampling design as a measurement of the sampling technique in this research. Statistical analysis is used to evaluate the influence between these variables. The results of this research show that there is a positive and significant influence between competitive advantage and company performance. Competitive advantage, which includes business strategy, innovation, and customer service, has the ability to provide a company with a competitive advantage in a competitive market environment. Then the results between effective HRM and good company performance have a significant influence. HRM efficiency provides business strategy support for good company performance.

Keywords: Company Performance; Competitive advantage; Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki peran sentral dalam perekonomian suatu negara, berfungsi sebagai pendorong utama dalam menciptakan pekerjaan, menghasilkan barang dan jasa, serta memberikan kontribusi penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi (Darmawan, 2014a). Perusahaan menciptakan lapangan kerja dengan merekrut karyawan yang berkontribusi pada produksi dan penyediaan layanan. Ini tidak hanya memungkinkan individu untuk memperoleh penghasilan dan meningkatkan taraf hidup mereka, tetapi juga mengurangi tingkat pengangguran dalam masyarakat (Golin, 2008; Ndubisi *et al.*, 2021). Ennew dan Binks (1999) menyatakan bahwa perusahaan berperan dalam menghasilkan barang atau jasa dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Mereka mendorong aktivitas ekonomi dengan menghasilkan produk yang dijual, menciptakan nilai tambah, dan menggerakkan siklus perdagangan. Selain itu, mereka menciptakan peluang untuk pertumbuhan dan ekspansi lebih lanjut, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan (Novita *et al.*, 2022). Keberhasilan dan kinerja perusahaan dapat memiliki efek berantai yang menguntungkan seluruh masyarakat dan membantu menciptakan lingkungan ekonomi yang lebih stabil dan sejahtera (Darmawan, 2012; Budeanu, 2015; Joyce & Paquin, 2016).

Evaluasi awal yang penting dalam bisnis perusahaan adalah sejauh mana tujuan-tujuannya tercapai dan bagaimana operasionalnya berjalan, yang mencerminkan kinerja perusahaan (Darmawan & Djaelani, 2021). Kinerja perusahaan memberikan gambaran awal yang penting dalam mengevaluasi pencapaian tujuan bisnis dan efisiensi operasionalnya (Darmawan, 2017; Mardikaningsih *et al.*, 2017; Dzinnur *et al.*, 2022). Studi dari Andayani dan Darmawan (2011), menyatakan perilaku yang kontribusi pada kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menciptakan kinerja organisasi yang superior dalam lingkungan persaingan. Kinerja perusahaan merujuk pada penilaian tingkat kesuksesan dan efektivitas entitas bisnis dalam meraih tujuannya dan mengoperasikan bisnisnya dengan efisien (Mouzaz, 2006; Lestari & Darmawan, 2014). Hal ini menggambarkan keberadaan manajemen berkualitas yang efektif dalam mencapai kinerja perusahaan (Sinambela & Darmawan, 2021; Retnowati *et al.*, 2023). Kinerja dan keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Darmawan *et al.*, 2020). Evaluasi kinerja perusahaan melibatkan pengukuran berbagai faktor yang relevan dengan tujuan dan strategi bisnis yang diterapkan (Mardikaningsih, 2014). Perusahaan dapat memanfaatkan sejumlah metrik berbeda untuk mengevaluasi pencapaian mereka dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan pelanggan (Mardikaningsih & Darmawan, 2012; Irfan *et al.*, 2023). Ini termasuk pencapaian keuangan seperti

pendapatan, laba bersih, dan pertumbuhan pendapatan, yang memberikan pandangan tentang kesehatan finansial perusahaan (Keiningham et al., 2007; Chi & Gursay, 2009; Sinambela & Mardikaningsih, 2022). Kepuasan pelanggan adalah faktor kunci yang memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja perusahaan (Saeidi et al., 2015).

Pengaruh keunggulan kompetitif terhadap kinerja organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif ini (Herrera, 2015; Jahroni & Darmawan, 2022). Keunggulan kompetitif seringkali terkait dengan produk atau layanan yang unik dan berkualitas tinggi (Handayani & Khairi, 2022; Eddine & Darmawan, 2023). Ini adalah faktor penting dalam menarik pelanggan dan mempertahankan mereka dalam jangka panjang (Morgan & Hunt, 1999). Dalam dunia bisnis yang penuh persaingan, memiliki produk atau layanan yang unik dan berkualitas tinggi adalah kunci untuk menarik perhatian pelanggan. Organisasi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif dalam hal ini cenderung mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar dan lebih setia (Andayani et al., 2010; Darmawan, 2019). Keunggulan kompetitif seringkali memunculkan perilaku inovatif dalam upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kompetitif, dengan menciptakan produk, layanan, atau proses yang lebih unggul atau berbeda dari pesaing (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Hal ini membantu organisasi untuk membedakan dirinya, meningkatkan efisiensi operasional, meningkatkan profitabilitas, memperkuat posisi dalam hubungan bisnis, dan menghadapi perubahan pasar dengan lebih baik (Srivastava et al., 2001). Perusahaan harus mempertimbangkan dampak lingkungan dalam operasi mereka (Lestari & Mardikaningsih, 2020; Munir & Arifin, 2021). Perusahaan yang peduli lingkungan dapat membangun citra positif dan memenuhi tuntutan pasar yang semakin peduli lingkungan (Mardikaningsih, 2016; Arifin, 2021; Dahar, 2022). Keunggulan kompetitif seringkali menghasilkan peningkatan profitabilitas, karena perusahaan memiliki kemampuan untuk mengurangi biaya produksi serta menetapkan harga yang lebih tinggi dibandingkan dengan pesaingnya (Amoako-Gyampah & Acquah, 2008). Kemampuan individu dalam bidang pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi untuk memberikan kontribusi positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan penciptaan nilai tambah, mengindikasikan hubungan yang kuat antara kualitas tenaga kerja dan kesuksesan organisasi (Arifin et al., 2017; Darmawan et al., 2019; Irfan, 2022; Retnowati et al., 2022). Efisiensi operasional memang seringkali terkait erat dengan keunggulan kompetitif karena dapat menghasilkan penggunaan sumber daya yang lebih efisien dan meningkatkan produktivitas (Darmawan & Grenier, 2021). Dengan kata lain, perusahaan yang dapat mengelola operasinya dengan cara yang lebih efisien cenderung memiliki keunggulan dalam menghasilkan produk atau layanan dengan biaya yang lebih rendah atau dalam jangka waktu yang lebih cepat dibandingkan dengan pesaingnya. Hal ini dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan, pada gilirannya, mempengaruhi kinerja perusahaan (Lakhal, 2009).

Manajemen sumber daya manusia, sebagai fungsi kunci dalam organisasi, memiliki peran yang signifikan dalam membentuk bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia mereka, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan, penghargaan, dan manajemen kinerja karyawan (Darmawan, 2014b; Piwowar-Sulej, 2021; Munir et al., 2022). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) terindikasi sebagai fungsi penting dalam suatu organisasi (Darmawan et al., 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan karyawan serta hubungan mereka dengan perusahaan (Becker & Smidt, 2016; Jamaluddin et al., 2016). MSDM juga bertugas untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan berhubungan dengan karyawan sesuai dengan hukum dan aturan yang berlaku (Pham et al., 2020; Djaelani & Darmawan, 2022; Sudjai & Darmawan, 2022). Ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan terkait dengan karyawan sesuai dengan peraturan dan hukum yang berlaku, dengan tujuan menjaga keadilan (Retnowati & Darmawan, 2022). Praktik manajemen sumber daya manusia ini melibatkan serangkaian tindakan dan strategi yang direncanakan dengan tujuan mengelola, meningkatkan, dan memberi motivasi kepada karyawan dalam sebuah organisasi (Sinambela & Ernawati, 2021; Infante & Darmawan, 2022; Munir et al., 2022). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dapat berdampak langsung pada produktivitas, kepuasan karyawan, dan akhirnya kinerja perusahaan (Motowidlo, 2000). Produktivitas dapat terpengaruh negatif ketika karyawan mengalami stres kerja (Issalillah & Wahyuni, 2021; Mardikaningsih & Wisnujati, 2021; Jahroni & Anjanarko, 2023). Karyawan dengan pengalaman yang lebih banyak, tingkat keterlibatan yang tinggi, dan tingkat kedisiplinan yang baik umumnya akan menunjukkan kinerja yang lebih unggul (Putra & Mardikaningsih, 2020; Hariani et al., 2021; Darmawan, 2022). Dengan pengelolaan MSDM yang optimal, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi (Bae & Lawler, 2000).

Strategi dan praktik terbaik yang dapat membantu perusahaan beradaptasi dengan tuntutan persaingan yang meningkat, serta memperoleh wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor kunci yang mempengaruhi hasil bisnis adalah kinerja perusahaan. Maka dari itu, peneliti melakukan analisis untuk mengkaji bagaimana keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia memengaruhi kinerja perusahaan, dengan maksud untuk menangkap esensi hubungan antara elemen-elemen tersebut dan bagaimana peran mereka dalam mencapai keberhasilan organisasi di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dalam perancangan studinya, yang melibatkan partisipasi 90 karyawan dari sektor publik dan swasta di Kota Surabaya. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Persyaratan ini terpenuhi dengan memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 2 tahun. Penelitian ini memeriksa dua variabel bebas, yaitu keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia, dalam hubungannya dengan variabel terikat, yaitu kinerja perusahaan.

Keunggulan kompetitif merujuk pada kapasitas suatu organisasi untuk menghasilkan produk atau layanan yang lebih unggul atau lebih efektif jika dibandingkan dengan pesaingnya (Zhou et al., 2009). Sebagai pengukuran variabel keunggulan kompetitif penelitian Kehren et al. (2011), memberikan tiga indikator yang meliputi (1) efisiensi (*efficiency*); (2) inovasi (*innovation*); dan (3) daya tanggap (*responsiveness*).

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya pengelolaan karyawan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif (Lepak et al., 2006). Terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja manajemen sumber daya manusia yang meliputi (1) seleksi dan pengangkatan (*selection and appointment*); (2) pelatihan (*training*); (3) gaji dan insentif (*salaries and incentives*); dan (4) evaluasi (*evaluation*) (Al-Kahtani, 2022).

Definisi kinerja perusahaan sebagai keefektifan yang diperoleh oleh suatu organisasi dalam mencapai sasarannya (Fuentes-Fuentes et al. 2004). Dengan demikian ada empat indikator kinerja perusahaan yang mencakup (1) profitabilitas (*profitability*); (2) likuiditas (*liquidity*); (3) pertumbuhan (*growth*); dan (4) kinerja pasar saham (*stock market performance*) (Hamann & Schiemann, 2021).

Pada studi ini, responden diberikan kuesioner yang telah disusun dengan struktur tertentu. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yang melibatkan rentang penilaian dari satu hingga lima. Setelah pengumpulan data, hasil dari kuesioner tersebut telah menjalani serangkaian proses validasi yang meliputi uji validitas, reliabilitas, serta pengujian asumsi klasik. Dengan melakukan validasi, penelitian dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan secara efektif mengukur konsep yang dimaksudkan. Reliabilitas mengukur tingkat konsistensi atau keandalan dari instrumen. Selain itu, pengujian asumsi klasik membantu memastikan bahwa data yang dikumpulkan sesuai dengan prasyarat statistik yang diperlukan untuk analisis yang lebih lanjut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Dari informasi yang diperoleh dari data yang telah terkumpul, terdapat sebanyak 90 responden yang telah diidentifikasi. Selain itu, seluruh responden yang mengisi kuesioner telah memenuhi syarat dengan memiliki pengalaman kerja lebih dari 2 tahun, yang dianggap sebagai tingkat pengalaman yang memadai. Dengan demikian, dari 90 responden ini, dapat disimpulkan bahwa semuanya memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Hasil dari kuesioner ini dianggap layak dan dapat dipergunakan sebagai sampel penelitian untuk proses analisis data selanjutnya. Berdasarkan jenis kelamin, dengan 47 responden berjenis kelamin laki-laki dan 43 responden berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar dari responden memiliki usia antara 31 hingga 40 tahun, dengan jumlah sebanyak 51 orang. Selain itu, sekitar 50 persen dari mereka memiliki pendidikan terakhir setara dengan SMA atau tingkat pendidikan yang serupa.

Hasil uji validitas instrumen memberikan pemahaman bahwa keseluruhan variabel studi yang berkoefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan yang melebihi nilai 0,3. Ini mengindikasikan bahwa keseluruhan pernyataan yang terkandung di variabel bebas seperti keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia, serta variabel terikat yaitu kinerja perusahaan pada instrumen penelitian dapat dianggap sebagai instrumen yang valid.

Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan Cronbach's Alpha pada setiap variabel lebih tinggi dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian yang digunakan dalam studi ini (keunggulan kompetitif, manajemen sumber daya manusia, dan kinerja perusahaan) memiliki tingkat reliabilitas yang layak (reliabel).

Untuk mengidentifikasi keberadaan autokorelasi, dapat menggunakan nilai Durbin-Watson (DW). Jika nilai DW berada di bawah -2, ini menandakan adanya autokorelasi positif. Jika nilai DW berada di antara -2 hingga +2, maka tidak ada autokorelasi yang signifikan. Namun, jika nilai DW melebihi +2, maka itu menandakan adanya autokorelasi negatif. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, seperti yang terlihat di tabel 1, ditemukan ada nilai hitung (Durbin-Watson) berada di rentang -2 hingga +2, yaitu antara -2 dan 1,592 yang berada di antara -2 dan +2. Dalam model regresi yang telah diuji, tidak terdapat autokorelasi yang signifikan.

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.641	4.76110	1.592

Nilai adjusted R^2 yang tercatat pada tabel 1 adalah sebesar 0,641, yang mengindikasikan bahwa sekitar 6,41 persen dari variasi kinerja perusahaan (Y) dapat dipaparkan oleh variasi variabel keunggulan kompetitif (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) yang telah diselidiki di studi ini. Sementara dengan itu, sekitar 18,3 persen dari variasi kinerja perusahaan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor selain yang tidak dimasukkan pada model di studi ini.

Tabel 2. ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4048.107	2	2024.054	89.291	.000 ^b
Residual	2198.803	97	22.668		
Total	6246.910	99			

Tabel 2 menyatakan besaran nilai F hitung yang didapatkan, yaitu 89,291 dengan indikasi signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang tertera pada tabel 2 lebih kecil (<) daripada alpha yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hal ini dapat dinyatakan dengan indikasi keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai prediktor yang efektif terhadap kinerja perusahaan. Dapat dijelaskan, keunggulan kompetitif (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) secara serempak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y).

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.719	2.550			4.988	.000
X.1	2.549	.421	.429		6.051	.000
X.2	3.307	.477	.492		6.933	.000

Setelah melalui serangkaian uji yang memenuhi syarat, langkah berikutnya ialah melakukan uji hipotesis, dengan analisis regresi linear berganda sebagai yang pertama. Hasil persamaan regresi: $Y = 12,719 + 2,549X_1 + 3,307X_2 + \varepsilon$. Dapat ditafsirkan bahwa nilai konstanta (12,719) mengindikasikan bahwa jika variabel keunggulan kompetitif (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) bernilai 0 (nol), maka variabel dependen kinerja perusahaan akan memiliki nilai sebesar 12,719. Selain itu, nilai koefisien $\beta_1 = 2,549$ menyiratkan hasil yang positif, menandakan adanya pengaruh positif antara variabel keunggulan kompetitif (X1) terhadap kinerja perusahaan (Y). Nilai koefisien $\beta_2 = 3,307$ juga menyiratkan hasil yang positif dengan adanya pengaruh positif antara variabel manajemen sumber daya manusia (X2) terhadap kinerja perusahaan (Y).

Pengujian berikutnya adalah uji-t. Dengan melakukan uji-t untuk masing-masing variabel studi, hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 3. Variabel keunggulan kompetitif (X1) dan manajemen sumber daya manusia (X2) diuji untuk pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan (Y). Variabel keunggulan kompetitif (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,051 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan signifikansi menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel studi keunggulan kompetitif (X1) memiliki efek persial secara nyata (signifikan) terhadap kinerja perusahaan (Y). Variabel studi yang kedua, yaitu manajemen sumber daya manusia (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 6,933 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil (<) dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat dinyatakan, H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa variabel manajemen sumber daya manusia (X2) memiliki efek positif yang nyata (signifikan) terhadap kinerja perusahaan (Y).

3.2 Pembahasan

Hasil analisis data yang telah dilakukan mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh para peneliti lain, seperti yang disebutkan oleh Lakhali (2009); Majeed (2011); Kuo *et al.* (2017) dengan pernyataan bahwa temuan hasil analisis data mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara keunggulan kompetitif dan kinerja perusahaan. Keunggulan kompetitif dapat membantu perusahaan mendapatkan pangsa pasar yang lebih besar, baik melalui peningkatan jumlah pelanggan maupun pemeliharaan pelanggan yang sudah ada. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja perusahaan karena peningkatan pangsa pasar seringkali berarti pertumbuhan pendapatan dan profitabilitas yang lebih tinggi (Ward & Duray, 2000). Persaingan yang ketat mendorong perusahaan untuk beroperasi dengan etika dan transparansi, yang pada gilirannya dapat memperkuat reputasi mereka dan memengaruhi kinerja yang berkelanjutan (Darmawan & Mardikaningsih, 2021; Djaelani *et al.*, 2022). Perusahaan yang mendapat kepercayaan dan reputasi positif dari pelanggan menunjukkan kinerja yang lebih unggul (Hariyani, 2021; Retnowati & Darmawan, 2022). Untuk itu perlunya manajer berfokus pada pengembangan dan pemeliharaan keunggulan kompetitif perusahaan. Ini melibatkan identifikasi faktor-faktor yang membuat perusahaan unik dan berbeda dari pesaing, seperti produk atau layanan berkualitas tinggi, efisiensi operasional, atau inovasi (Sulaksono & Mardikaningsih, 2021; Darmawan *et al.*, 2023). Manajer harus berupaya untuk mempertahankan faktor-faktor ini dan bahkan meningkatkannya seiring waktu.

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya tingkat signifikansi dalam pengaruh antara manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja perusahaan. Temuan ini memberikan indikasi yang positif karena konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bae dan Lawler (2000); Harris dan Ogbonna (2001); Akhtar et al. (2008) yang menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki dampak positif pada kinerja perusahaan. Penelitian Amrutha dan Geetha (2020) menyatakan perusahaan yang menerapkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif seringkali berhasil mencapai kinerja yang lebih baik. Ini dapat terjadi karena manajemen sumber daya manusia yang efektif membantu mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, meningkatkan produktivitas serta etos kerja yang kuat (Darmawan et al., 2021; Mardikaningsih & Sinambela, 2021). Terlebih lagi, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan keunggulan kompetitif (Hutomo & Darmawan, 2011). Karyawan yang menunjukkan dedikasi dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan biasanya akan berkomitmen kuat terhadap perusahaan (Darmawan et al., 2020; Al Hakim & Hariani, 2021; Mardya, 2021; Arifin & Darmawan, 2022; Ernawati et al., 2022). Karyawan yang bertahan lama dalam perusahaan memiliki lebih banyak kesempatan untuk berkontribusi dengan ide-ide baru dan pemikiran inovatif (Putra & Mardikaningsih, 2022). Ini dapat memicu perkembangan dan perbaikan yang berkelanjutan dalam perusahaan (Darmawan et al., 2021; Putra, 2022). Dengan rekrutmen yang cermat, pelatihan yang memadai, sistem penghargaan yang adil, dan pengelolaan kinerja yang terarah, perusahaan dapat menciptakan tim kerja yang lebih terampil, termotivasi, dan berkomitmen (Darmawan, 2022). Hasilnya adalah peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan kemampuan bersaing di pasar (Cahyono & Mardikaningsih, 2021). Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah faktor kunci dalam kesuksesan dan pertumbuhan berkelanjutan suatu perusahaan.

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Investasi dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif bukan hanya merupakan strategi jangka pendek, melainkan juga fondasi untuk kesuksesan jangka panjang dan pertumbuhan berkelanjutan suatu perusahaan (Fuady et al., 2022; Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memungkinkan karyawan untuk berkembang, dan mengelola sumber daya manusia dengan bijak, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai kinerja yang lebih baik secara keseluruhan (Eddine et al., 2023; Mardikaningsih & Darmawan, 2023; Retnowati et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif tidak hanya menjadi kebutuhan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam membentuk masa depan yang sukses dan berkelanjutan bagi perusahaan (Darmawan et al., 2022; Wulandari et al., 2022; Bangsu et al., 2023). Dengan memprioritaskan SDM, perusahaan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan, inovasi, dan keunggulan kompetitif di pasar yang terus berubah.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari studi ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja perusahaan. Keunggulan kompetitif, yang mencakup strategi bisnis, inovasi, dan pelayanan pelanggan, memiliki peran penting untuk memberikan keunggulan kompetitif kepada perusahaan di lingkungan bisnis yang kompetitif. Di sisi lain, manajemen SDM yang efektif, termasuk praktik rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan, mendukung perusahaan dalam mengoptimalkan potensi karyawan dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan bisnis. Lebih penting lagi, penelitian ini memberikan sinergi antara keunggulan kompetitif dan manajemen SDM yang efektif dapat menjadi kunci kesuksesan perusahaan. Saran dari penelitian ini adalah pentingnya mengintegrasikan strategi bisnis yang kuat dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Keunggulan kompetitif dan manajemen SDM yang bekerja bersama-sama dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus memastikan bahwa SDM yang berkualitas mendukung visi dan strategi bisnis mereka, termasuk dengan menginvestasikan pada pengembangan karyawan, inovasi, dan layanan pelanggan. Kesinergian antara keunggulan kompetitif dan manajemen SDM yang baik akan membantu perusahaan tetap relevan dan bersaing dalam pasar yang terus berubah dan semakin ketat.

REFERENCES

- Akhtar, S., D. Z. Ding, & G. L. Ge. (2008). Strategic HRM Practices and their Impact on Company Performance in Chinese Enterprises. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(1), 15-32.
- Al Hakim, Y. R. & M. Hariani. (2021). The Influence of Transformational Leadership Style on Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 2(2), 19-24.
- Al-Kahtani, S. M. (2022). The Main Dimensions of Human Resource Management and its Role in the Efficiency and Development of Administrative Performance in Industrial and Productive Companies in the Republic of Yemen. *Albaydha University Journal*, 4(2), 561-574.
- Amoako-Gyampah, K., & M. Acquah. (2008). Manufacturing Strategy, Competitive Strategy and Firm Performance: An Empirical Study in a Developing Economy Environment. *International Journal of Production Economics*, 111(2), 575-592.
- Amrutha, V. N., & S. N. Geetha. (2020). A Systematic Review on Green Human Resource Management: Implications for Social Sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 1-65.
- Andayani, D. & D. Darmawan. (2011). Determinan Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan Sebagai

- Kontributor Perilaku dan Kinerja Organisasi Berbasis Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 35-54.
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi & D. Darmawan. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Arifin, S. (2021). The Effect of Employability, and Organizational Climate on Employee Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 33-42.
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Arifin, S., & D. Darmawan. (2022). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Bae, J., & J. J. Lawler. (2000). Organizational and HRM Strategies in Korea: Impact on Firm Performance in an Emerging Economy. *Academy of Management Journal*, 43(3), 502-517.
- Bangsu, M., D. Darmawan, & B. Handayani. (2023). The Implications of Remuneration, Procedural Justice Principles, and Work Environment Factors on Employee Retention Rate, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(3), 26–32.
- Becker, K., & M. Smidt. (2016). A Risk Perspective on Human Resource Management: A Review and Directions for Future Research. *Human Resource Management Review*, 26(2), 149-165.
- Budeanu, A. (2005). Impacts and Responsibilities for Sustainable Tourism: A Tour Operator's Perspective. *Journal of Cleaner Production*, 13(2), 89-97.
- Cahyono, H. & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 11-20.
- Chi, C. G., & Gursoy, D. (2009). Employee Satisfaction, Customer Satisfaction, and Financial Performance: An Empirical Examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 245-253.
- Dahar, D. (2022). The Influence of Compensation and Work Environment on the Performance of Sub-District Employees. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 28–32.
- Darmawan et al. (2021). Motivation and Role on Employee Performance with the Work Environment as a Moderating Variable. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 29-40.
- Darmawan, D. & E. Grenier. (2021). Competitive Advantage and Service Marketing Mix. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 75-80.
- Darmawan, D. (2012). *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2014a). *Peranan Komunikasi Kerja, Kedisiplinan, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan*, Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2014b). Studi Tentang Hubungan Pengawasan Kerja, Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 17-24.
- Darmawan, D. (2017). The Effects of The Big Five Personality on Job Performance. *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 36 - 42
- Darmawan, D., M. Hariani, E. A. Sinambela. (2018). *Dasar Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Metromedia, Surabaya.
- Darmawan, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Efikasi Diri, dan Kompetensi Diri terhadap Kinerja Pegawai dan Loyalitas Kerja melalui Keterlibatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5(3), 229-236.
- Darmawan, D., S. Arifin, R. Mardikaningsih, & M. Irfan. (2019). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ebis Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 35-47.
- Darmawan, D., R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela, S. Arifin, A.R. Putra, M. Hariani, M. Irfan, Y. R. Al Hakim, & F. Issalillah. (2020). The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- Darmawan, D., E. A. Sinambela, M. Hariani & M. Irfan. (2020). Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai, *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58-70.
- Darmawan, D., & M. Djaelani. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55-59.
- Darmawan, D., & R. Mardikaningsih. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(2), 290-296.
- Darmawan, D., D. Iriandha., D. Indrianto, D. S. Sigita., D. Cahyani. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*. 1(4), 129-133.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(1), 18-29.
- Darmawan, D., A. H. R. Fuady, R. Mardikaningsih, & E. Retnowati. (2022). Tiga Pilar Sukses: Perilaku Kewirausahaan, Etika Bisnis, dan Modal Sosial Untuk Meningkatkan Kinerja Bisnis. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 185-192.
- Darmawan, D. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 31-40.
- Darmawan, D., P. N. L. Sari, J. Jahroni, S. N. Halizah & R. Mardikaningsih. (2023). Digitalization of Kedai Industry: Analysis of The Role of Internet Marketing Orientation and Innovation on Marketing Performance. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 21-31.
- Djaelani, M. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1 (4), 15-27.
- Djaelani, M., Sudja'i., M. Munir, & D. Darmawan. (2022). The Effect of Supervision, Compensation Systems, and Organizational Commitments on The Performance of Employees in Construction Services Companies. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 110-118.
- Dzinnur, C. T. I., M. Febriani & S. Arifin. (2022). The Influence of Occupational Safety and Health (OSH) Factors on Worker Performance PT Waskita Beton Precast, Tbk Plant-Prambon. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 31–35.
- Eddine, B. A. S., D. Darmawan, R. Mardikaningsih, E. A. Sinambela. (2023). The Effect of Knowledge Management and Quality

- of Work Life on Employee Commitment, *Journal of Human Sciences*, 10(1), 87-100.
- Eddine, B. A. S. & D. Darmawan. (2023). Sales Performance Improvement Through Monitoring of Work Experience and Quality Work of Life. *Journal of Marketing and Business Research*, 3(1), 71-80.
- Ennew, C. T., & M. R. Binks. (1999). Impact of Participative Service Relationships on Quality, Satisfaction and Retention: An Exploratory Study. *Journal of Business Research*, 46(2), 121-132.
- Ernawati, E., E. A. Sinambela., R. Mardikaningsih, D. Darmawan. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Fuady, A.H.R., F. Maghfiroh, D. Darmawan, E. Masnawati, Y. Kurniawan. (2022). The Effect of Individual Characteristics and Managerial Ability on Entrepreneurship Skill Development, *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 33–37.
- Fuentes-Fuentes, M. M., C. A. Albacete-Sáez, & F. J. Lloréns-Montes. (2004). The Impact of Environmental Characteristics on TQM Principles and Organizational Performance. *Omega*, 32(6), 425-442.
- Gollin, D. (2008). Nobody's Business But My Own: Self-Employment and Small Enterprise in Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 55(2), 219-233.
- Hamann, P. M., & F. Schiemann, F. (2021). Organizational Performance as a Set of Four Dimensions: An Empirical Analysis. *Journal of Business Research*, 127, 45-65.
- Handayani, S. & M. Khairi. (2022). Study on the Role of Quality of Work Life and Leadership on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 24 – 27.
- Hariani, M. (2021). Organizational Culture and Self-Efficiency that form Employee Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(2), 23-32.
- Hariani, M., M. Irfan, E. Retnowati & U. P. Lestari. (2021). Discipline and Employee Performance Improvement in the Covid-19 Pandemic Era. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 41-50.
- Harris, L. C., & E. Ogbonna. (2001). Strategic Human Resource Management, Market Orientation, and Organizational Performance. *Journal of Business Research*, 51(2), 157-166.
- Herrera, M. E. B. (2015). Creating Competitive Advantage by Institutionalizing Corporate Social Innovation. *Journal of Business Research*, 68(7), 1468-1474.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Infante, A. & D. Darmawan. (2022). Women in Human Resource Management Practice. *Journal of Social Science Studies*, 2(1), 27-30.
- Irfan, M. (2022). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(1), 31–36.
- Irfan, M., D. S. Sigita & M. Hariani. (2023). Optimizing Employee Performance through Work Motivation and Job Satisfaction: A Case Study in a Surabaya-based Company. *Bulletin of Science, Technology and Society*, 2(1), 12-15.
- Issalillah, F. & S. Wahyuni. (2021). Analisis Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1-8.
- Jahroni, J. & D. Darmawan. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis (JTIMB)*, 5(2), 95-106.
- Jahroni, J. & T. S. Anjanarko. (2023). Driving Performance Excellence: Exploring the Impact of Leadership and Job Stress on Employee Performance. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(1), 6–10.
- Jamaluddin, A., L. C. Hoe, A. A. Mohamed, D. Darmawan, A.T. Hannan, M. Ismail & N. Ahmad. (2013). Human Resource Management Implications of Technology-Based Organizational Forms. *Academy of Management Journal*, 23(2), 83-94.
- Joyce, A., & Paquin, R. L. (2016). The triple layered business model canvas: A tool to design more sustainable business models. *Journal of cleaner production*, 135, 1474-1486.
- Kahre, M. S., H. Ahmadi, & A. Hashemi. (2011). Achieving Competitive Advantage Through Empowering Employees: An Empirical Study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 3(2), 26-37.
- Keiningham, T. L., B. Coolil, L. Aksoy, T. W. Andreassen, & J. Weiner. (2007). The Value of Different Customer Satisfaction and Loyalty Metrics in Predicting Customer Retention, Recommendation, and Share-Of-Wallet. *Managing Service Quality: An International Journal*, 17(4), 361-384.
- Kuo, S. Y., P. C. Lin, & C. S. Lu. (2017). The Effects of Dynamic Capabilities, Service Capabilities, Competitive Advantage, and Organizational Performance in Container Shipping. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 95, 356-371.
- Lakhal, L. (2009). Impact of Quality on Competitive Advantage and Organizational Performance. *Journal of the Operational Research Society*, 60(5), 637-645.
- Lepak, D. P., H. Liao, Y. Chung, & E. E. Harden. (2006). A Conceptual Review of Human Resource Management Systems in Strategic Human Resource Management Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 25, 217-271.
- Lestari, U. P. & D. Darmawan. (2014). Studi Tentang Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 1-6.
- Lestari, U. P. & R. Mardikaningsih. (2020). Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Majeed, S. (2011). The Impact of Competitive Advantage on Organizational Performance. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 191-196.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2012). Studi Tentang Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kompensasi, Organizational Citizenship Behavior, dan Budaya Organisasi Untuk Membentuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 7-25.
- Mardikaningsih, R. (2014). Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang memengaruhinya. *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(2), 73-84.
- Mardikaningsih, R. (2016). Variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 1(1), 55-62.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents. *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.

- Mardikaningsih, R. & E. A. Sinambela. (2021). Performance Development of Agricultural Extenders Through Interpersonal Skills and Work Ethic. *Journal of Science, Technology and Society*, 2(1), 35-44.
- Mardikaningsih, R. & N. S. Wisnujati. (2021). Apakah Stres Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki Hubungan yang Signifikan? *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(1), 53-64.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). The Influence of Working Conditions and Employee Motivation on Job Performance. *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 2(2), 1-10.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- Mardikaningsih, R. & D. Darmawan. (2023). Analysis of Financial Literacy and Risk Tolerance on Student Decisions to Invest. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 3(2), 7–12.
- Mardya, D. (2021). Pengaruh Kondisi Kerja, Spiritualitas Kerja, Komitmen Organisasi dan Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Tenaga Medis di RS Dharma Husada Ngoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1-10.
- Morgan, R. M., & S. Hunt. (1999). Relationship-Based Competitive Advantage: The Role of Relationship Marketing in Marketing Strategy. *Journal of Business Research*, 46(3), 281-290.
- Motowidlo, S. J. (2000). Some Basic Issues Related to Contextual Performance and Organizational Citizenship Behavior in Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 10(1), 115-126.
- Mouzas, S. (2006). Efficiency Versus Effectiveness in Business Networks. *Journal of Business Research*, 59(10-11), 1124-1132.
- Munir, M. & S. Arifin. (2021). Organizational Culture and Impact on Improving Employee Performance. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 65-68.
- Munir, M. Djaelani, & R. Ali. (2022). Information Technology and Repositioning of Human Resource Management Functions. *Journal of Social Science Studies*, 2(2), 50–55.
- Munir, M., S. Arifin, D. Darmawan, F. Issalillah & R. K. Khayru. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88-99.
- Ndubisi, N. O., X. A. Zhai, & K. H. Lai. (2021). Small and Medium Manufacturing Enterprises and Asia's Sustainable Economic Development. *International Journal of Production Economics*, 233, 1-20.
- Novita, D., A. N. Hidayatulloh, J. M. Renwarin, R. Santoso, & R. Mardikaningsih. (2022). Relationship Between Eco Transformational Leadership, Eco Training, and Employee Eco Behavior on Sustainable Corporate Performance of SMEs. *Frontiers in Psychology*, 13, 900787.
- Pham, N. T., H. T. Hoang, & Q. P. T. Phan. (2020). Green Human Resource Management: A Comprehensive Review and Future Research Agenda. *International Journal of Manpower*, 41(7), 845-878.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Core Functions of Sustainable Human Resource Management. A Hybrid Literature Review with the Use of H-Classics Methodology. *Sustainable Development*, 29(4), 671-693.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3 (1), 186-197.
- Putra, A. R. & R. Mardikaningsih. (2022). Study on Employee Performance Reviewing from Leadership, Innovative Behavior and Work Engagement. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(3), 4–10.
- Putra, A. R. (2022). Improving Employee Performance through the Implementation of Total Quality Management and the Effectiveness of the Remuneration System. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 1–5.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Efforts to Increase Employee Performance Through Quality of Work Life and Strengthening Self-Efficiency. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 8–14.
- Retnowati, E. & D. Darmawan. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja dan Penegakan Keadilan Organisasi. *Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219-226.
- Retnowati, E., M. Hariani, M. Irfan, D. Darmawan, A. R. Putra, T. S. Anjanarko & M. Munir. (2023). Work Effectiveness Examined through the Aspects of Workload and Burnout. *Sustainable Environmental and Optimizing Industry Journal*, 5(1), 1-10.
- Retnowati, E., D. Darmawan, A. R. Putra, R. S. Putra, & F. Issalillah. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 31-38.
- Retnowati, E., M. Kemarauwana, U. P. Lestari, R. Mardikaningsih & B. Purwantiningsih. (2022). Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 1(1), 11 – 15.
- Saeidi, S. P., S. Sofian, P. Saeidi, S. P. Saeidi, & S. A. Saeidi. (2015). How Does Corporate Social Responsibility Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Competitive Advantage, Reputation, and Customer Satisfaction. *Journal of Business Research*, 68(2), 341-350.
- Sinambela, E. A. & D. Darmawan. (2021). Pengaruh Total Quality Management dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 1 (4), 1–12.
- Sinambela, E. A. & E. Ernawati. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. *Journal of Social Science Studies*, 1(2), 69-74.
- Sinambela, E. A., & R. Mardikaningsih. (2022). The Influence of Accounting Information Systems, Work Motivation and Utilization of Information Technology on Employee Performance. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 32–41.
- Srivastava, R. K., L. Fahey, & H. K. Christensen. (2001). The Resource-Based View and Marketing: The Role of Market-Based Assets in Gaining Competitive Advantage. *Journal of Management*, 27(6), 777-802.
- Sudjai, S. & D. Darmawan. (2022). Penghargaan vs Hukuman, Pengukuran Dampak terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics and Accounting (ARBITRASE)*, 2(3), 94-97.
- Sulaksono & R. Mardikaningsih. (2021). Studi Tentang Kedisiplinan dan Pengembangan Karir yang Membentuk Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan*, 1(2), 149-158.

- Ward, P. T., & R. Duray. (2000). Manufacturing Strategy in Context: Environment, Competitive Strategy and Manufacturing Strategy. *Journal of Operations Management*, 18(2), 123-138.
- Wulandari, W., R. Nuraini, F. Maghfiroh, D. Darmawan, S. N. Halizah, & R. Mardikaningsih. (2022). Pengaruh Kemampuan Interpersonal, Modal Psikologi, dan Dukungan Supervisor Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(4), 123-131.
- Zhou, K. Z., J. R. Brown, & C. S. Dev. (2009). Market Orientation, Competitive Advantage, and Performance: A Demand-Based Perspective. *Journal of Business Research*, 62(11), 1063-1070.