

Pengembangan Keunggulan Kompetitif sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Berkelanjutan

Asih Handayani^{1*}, Aris Eddy Sarwono²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email: asihhandayani@unisri.ac.id

Abstrak

Kinerja organisasi berkelanjutan merupakan sebuah capaian yang menjadi tolok ukur atas keberhasilan sebuah sistem pengelolaan organisasi yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan. Populasi dalam penelitian ini adalah manajemen PT. Indo Acidatama Karanganyar yang berjumlah 114 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik *total sampling*, sehingga secara keseluruhan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 114 karyawan PT. Indo Acidatama Karanganyar. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *moderated regression analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang berkelanjutan serta perencanaan sumber daya berpengaruh signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan.

Kata Kunci: Keunggulan kompetitif, perencanaan sumber daya, kinerja berkelanjutan.

Abstract

Sustainable organizational performance is an achievement that becomes a benchmark for the success of a sustainable organizational management system. This study aims to determine the effect of resource planning in increasing competitive advantage as a strategy for improving sustainable organizational performance. The population in this study is the management of PT. Indo Acidatama Karanganyar, amounting to 114 people. The sample in this study was taken by total sampling technique, so that the total number of samples who became respondents in this study were 84 employees of PT. Indo Acidatama Karanganyar. Data analysis in this study was carried out with moderated regression analysis. The results showed that competitive advantage has an effect on sustainable organizational performance and resource planning has a significant effect on increasing competitive advantage as a strategy to improve sustainable organizational performance.

Keywords: Competitive advantage, resource planning, sustainable performance.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah aspek strategis dalam sebuah organisasi perusahaan. Optimalisasi performa SDM menjadi kunci terjadinya peningkatan kinerja yang berkelanjutan (Chang et al., 2017). Keberlanjutan kinerja dalam sebuah organisasi menjadi perhatian utama dalam pengelolaan perusahaan, karena konsep berkelanjutan (*sustainability*) banyak diadopsi oleh perusahaan dan pemangku kebijakan perusahaan (Staniškis & Arbačiauskas, 2019). Kinerja

*Korespondensi: Asih Handayani (asihhandayani@unisri.ac.id)

Sitasi: Handayani, A., & Sarwono A. E., (2023): Pengembangan Keunggulan Kompetitif sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Berkelanjutan, *Jurnal Manajemen dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 16(2), 12-26.

Submit: 20 Oktober 2023, **Revisi:** 14 Nopember 2023, **Diterima:** 8 Desember 2023, **Publish:** 18 Desember 2023



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

organisasi yang berkelanjutan mencakup tiga dimensi yang harus terpenuhi, yaitu kinerja pada aspek ekonomi, lingkungan dan sosial (Nuryanto et al., 2020).

Organisasi perusahaan senantiasa berusaha untuk mempertahankan operasional di tengah perkembangan era globalisasi, karena persaingan yang terjadi di era globalisasi, dengan tantangan yang semakin kompetitif, dan perkembangan teknologi menjadi ancaman kinerja organisasi perusahaan yang berkelanjutan (Aina & Atan, 2020). Organisasi yang dapat melakukan pengelolaan terhadap SDM dengan efektif serta efisien mempunyai peluang besar dalam meraih keberhasilan sebagaimana tujuan organisasi, dan dapat merealisasikan capaian organisasi yang berupa kinerja yang berkelanjutan. Organisasi dapat mengalami kegagalan disebabkan oleh keterbatasan potensi yang dimiliki oleh SDM daripada keterbatasan pada aspek permodalan. SDM yang kompeten mampu mengembangkan potensi 3-5% dari semua personil pada sebuah organisasi. Faktor utama dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai peningkatan dan pertahanan kinerja sebuah organisasi adalah potensi SDM (Farndale et al., 2018), yang mana potensi merupakan kumpulan dari berbagai kompetensi, pengalaman, pengetahuan, kecerdasan dan kemampuan individu yang disertai dengan kualifikasi dalam tumbuh dan belajar (Nafei, 2019).

SDM yang mempunyai kompetensi tinggi dapat tercapai dengan adanya perencanaan sumber daya. Organisasi memandang bahwa perencanaan sumber daya sebagai strategi penting dalam mendukung keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan. Berdasarkan hal itu, perencanaan sumber daya yang dapat memenuhi kebutuhan globalisasi menjadi fokus utama sebuah organisasi dalam mengimplementasikan manajemen strategi (Agarwal, 2016). Kesuksesan dalam penerapan strategi bisnis tergantung pada bagaimana metode yang digunakan untuk melakukan perencanaan SDM, yaitu dengan melakukan identifikasi dari potensi yang dimiliki SDM, perencanaan pada sistem kompensasi yang unggul, pelatihan dan pengembangan potensi serta penilaian yang berbasis pada kinerja, sehingga organisasi mempunyai kemampuan dalam menghadapi persaingan dan eksis dalam dunia kerja.

Kinerja organisasi yang berkelanjutan dapat dicapai apabila memperhatikan perencanaan SDM dan keunggulan kompetitif. Penelitian Purnama et al (2018) menunjukkan bahwa perencanaan SDM dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan performa organisasi perusahaan (Purnama et al., 2019), sementara perencanaan sumber daya menjadi pedoman dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Ong & Mahazan, 2020), begitu juga dengan pengembangan dan manajemen karir bagi SDM berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Aina & Atan, 2020). Kinerja organisasi yang berkelanjutan menjadi kunci dari eksistensi sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga penting untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang strategi peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja Organisasi yang Berkelanjutan

Organisasi memainkan peran penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan, sehingga, pengelolaan organisasi senantiasa melakukan inovasi dalam upaya melakukan perkembangan, peningkatan serta pertahanan dari persaingan, utamanya pada kondisi ketidakpastian ekonomi. (Richard et al., 2019), Banyak pendekatan yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti sumber daya manusia, strategi, dan operasi dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendekatan tersebut terhadap kinerja organisasi berkelanjutan (Anom & Safii, 2022; Safii & Anom, 2021).

Kinerja didefinisikan sebagai kompetensi atau potensi yang dimiliki oleh seseorang dalam mencapai keberhasilan kerja, dan keberhasilan yang diperoleh melebihi dari harapan (Pradhan & Jena, 2017). Organisasi yang mempunyai kinerja berkelanjutan dapat diketahui berdasarkan pada kemampuannya dalam mengoptimalkan kinerja berdasarkan pada aspek pengelolaan keuangan dan bukan keuangan (Tseng, 2018). Faktor utama yang menjadi indikator penilaian pada kinerja adalah kemampuan dalam mengelola keuangan, masyarakat

sebagai pelanggan atau pangsa pasar, peningkatan kompetensi SDM, proses kerja serta orientasi masa depan. Dyer dan Reeves dalam (Aina & Atan, 2020) mengkategorisasikan indikator pengukuran kinerja pada tiga aspek, yaitu kemampuan dalam menghasilkan laba dan memperluas pangsa pasar (kinerja keuangan), kemampuan dalam melakukan efisiensi produksi, kualitas hasil produksi dan tingkat produktivitas kerja (kinerja organisasi), serta kemampuan dalam memberikan kepuasan, perbaikan sikap dan perilaku serta komitmen karyawan (kinerja SDM).

Kinerja dari sebuah organisasi yang berkelanjutan didefinisikan sebagai sebuah kompetensi organisasi dalam melakukan pemenuhan terhadap berbagai kebutuhan *stakeholder*, melalui peningkatan nilai investasi, penerapan manajemen strategis dalam menjamin keuntungan jangka panjang, kesejahteraan masyarakat serta kepedulian terhadap lingkungan (Pantelica et al., 2016). Kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara berkelanjutan apabila manajemen dapat melakukan perencanaan strategis dalam upaya meperluas pasar, potensi serta profitabilitas bagi para stakeholder serta dapat melakukan efisiensi pada pembiayaan dan menurunkan *turnover* pada karyawan. Organisasi yang berkelanjutan senantiasa berusaha untuk mempertahankan eksistensi dengan berbagai persaingan dari luar dan perubahan dalam organisasi (Banker et al., 2018).

Keunggulan Kompetitif

Keunggulan kompetitif didefinisikan sebagai pengembalian yang banyak yang berkaitan dengan kinerja pasar modal dan ekspektasi. Keunggulan kompetitif menyebabkan pendapatan meningkat melebihi biaya (Farinha et al., 2018). Organisasi yang mempunyai keunggulan bersaing apabila memperoleh laba ekonomi yang optimal dibandingkan dengan nilai rata-rata tingkat laba umum di pasar. Untuk mencapai keunggulan bersaing, organisasi harus memperhatikan posisi eksternalnya serta kapabilitas internal. Organisasi harus mempertimbangkan kapabilitas internal dan posisi kompetitifnya di pasar sebagai elemen interaktif sebagai sumber untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan strategi pemasaran (Ibrahim & Harrison, 2020). Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan merupakan strategi dalam mengembangkan dan tetap bertahan dengan keunggulan pada masa depan. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah besarnya pangsa pasar, kompetensi sumber daya dalam menjangkau pelanggan, serta menutup perkembangan pesaing. Organisasi yang mempunyai keunggulan dalam bersaing umumnya mempunyai pimpinan dengan strategi yang tidak mudah ditiru oleh pesaing (Salguero et al., 2019).

Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat diciptakan apabila pelanggan dapat mengenali perbedaan antar perusahaan, terutama tentang produk dan produk pesaing. Sumber daya yang mempunyai keunggulan dalam bersaing menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam bersaing di pasar. Organisasi perusahaan yang senantiasa meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM sesuai dengan kompetensi kerja niscaya dapat meraih keberhasilan dalam bersaing (Cross & Israelit, 2021). Faktor yang perlu diperhatikan dapat meraih keberhasilan bersaing secara berkelanjutan adalah pengelolaan pada sumber daya yang heterogen pada organisasi, stabilisasi mobilitas SDM, dan persaingan yang sehat. Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat tercapai melalui penyusunan struktur organisasi yang rasional, peningkatan reputasi organisasi, inovasi yang berkelanjutan serta penempatan aset yang strategis (Minja, 2020).

Perencanaan Sumer Daya

Perencanaan sumber daya ("*enterprise resource planning*") merupakan sistem informasi yang terintegrasi yang berjalan secara otomatis dalam sistem organisasi sehingga mempengaruhi aspek operasi, produktivitas dan distribusi. Perencanaan sumber daya terbagi dalam enam tahap strategi pelaksanaannya, yaitu perencanaan, analisa, desain, kontruksi, penerapan dan tindakan setelah penerapan (Costa et al., 2016). Perencanaan sumber daya diartikan sebagai sebuah perbaikan dalam proses yang dilakukan dengan penambahan proses,

penghilangan proses, penyederhanaan proses, penyatuan proses dan otomatisasi proses (Zafary, 2020).

Hipotesis Penelitian

Keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi berkelanjutan

Kinerja organisasi berkelanjutan merupakan sebuah capaian yang menjadi tolok ukur atas keberhasilan sebuah sistem pengelolaan organisasi yang berkelanjutan (Nuryanto et al., 2020). Kinerja organisasi yang berkelanjutan bergantung pada keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh SDM. Keunggulan kompetitif merupakan usaha yang dilakukan oleh organisasi perusahaan dalam meningkatkan dan bertahan pada keunggulan di masa depan dengan senantiasa fokus pada besarnya pangsa pasar, kompetensi sumber daya dalam menjangkau pelanggan, serta menutup perkembangan pesaing (Safii & Rahayu, 2020; Salguero et al., 2019). Keunggulan kompetitif yang berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan performa organisasi perusahaan (Purnama et al., 2019). Berdasar uraian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah:

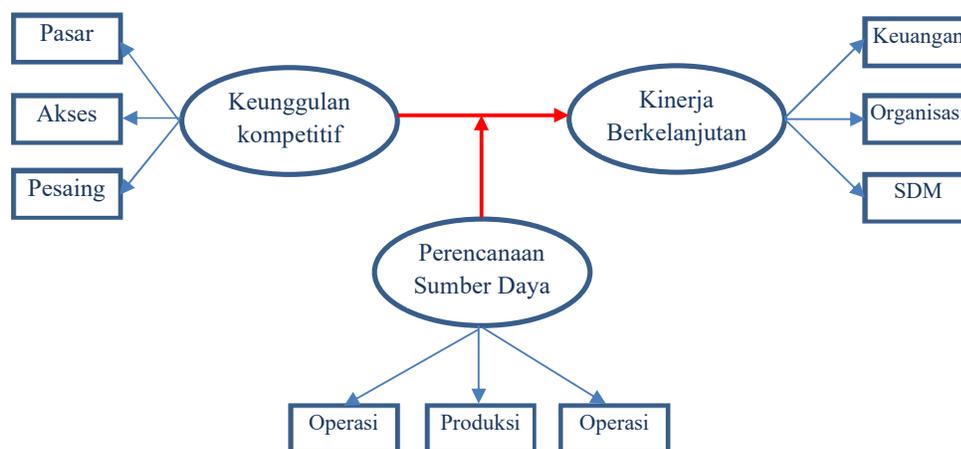
H₁ : Keunggulan kompetitif berpengaruh terhadap kinerja organisasi berkelanjutan.

Organisasi memandang bahwa perencanaan sumber daya sebagai strategi penting dalam mendukung keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan (Safii & Rahayu, 2021). Berdasarkan hal itu, sebuah organisasi perusahaan harus mempunyai fokus dalam mengimplementasikan strategi yang tepat dalam perencanaan sumber daya sumber daya yang relevan dengan kebutuhan pasar di era globalisasi. Kinerja organisasi yang berkelanjutan dapat dicapai apabila memperhatikan perencanaan SDM dan keunggulan kompetitif (Agarwal, 2016). Perencanaan SDM dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan performa organisasi perusahaan, (Purnama et al., 2019) sementara perencanaan sumber daya menjadi pedoman dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan untuk mencapai keunggulan kompetitif, (Ong & Mahazan, 2020) begitu juga dengan pengembangan dan manajemen karir bagi SDM berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan (Aina & Atan, 2020). Berdasar uraian tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H₂ : Perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan.

Kerangka Pemikiran

Kinerja organisasi yang berkelanjutan menjadi kunci dari eksistensi sebuah organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga kerangka pemikiran tentang strategi peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Desain ini mempunyai tujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel. Desain penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini dilakukan dalam rangka menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan.

Batasan Penelitian

Penelitian terkait dengan kinerja organisasi berkelanjutan ini dilakukan pada manajemen PT. Indo Acidatama yang beralamat Jl. Raya Solo-Sragen, Km. 11,4 Karanganyar. Adapun untuk lebih fokus dalam melakukan pembahasan, maka penelitian ini dibatasi pada pengaruh perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan di PT. Indo Acidatama.

Identifikasi Variabel

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi, sehingga variabel yang terdapat pada penelitian yaitu:

1. Variabel Bebas merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain, adapun variabel independen pada penelitian adalah keunggulan kompetitif (X).
2. Variabel terikat adalah variabel-variabel yang tergantung dengan adanya variabel bebas, adapun variabel terikat pada penelitian adalah kinerja organisasi yang berkelanjutan (Y)
3. Variabel moderating merupakan variabel yang mempunyai fungsi melemahkan atau menguatkan hubungan diantara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel moderating pada penelitian adalah perencanaan sumber daya (M).

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan nilai atau sifat dari obyek penelitian yang mempunyai variasi untuk dikaji secara mendalam peneliti, Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Keunggulan kompetitif adalah kemampuan manajemen PT. Indo Acidatama perusahaan dalam memproduksi barang yang menurut pelanggan lebih berharga daripada yang diproduksi oleh pesaing lain. Indikator pengukuran keunggulan besarnya pangsa pasar, kompetensi sumber daya dalam menjangkau pelanggan, serta menutup perkembangan pesaing. Keunggulan kompetitif diukur dengan menggunakan skala *likert*.
2. Kinerja organisasi yang berkelanjutan adalah kemampuan manajemen PT. Indo Acidatama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat peningkatan nilai investasi, penerapan manajemen strategis dalam menjamin keuntungan jangka panjang, kesejahteraan masyarakat serta kepedulian terhadap lingkungan. Indikator pengukuran kinerja organisasi yang berkelanjutan adalah kemampuan dalam menghasilkan laba dan memperluas pangsa pasar (kinerja keuangan), kemampuan dalam melakukan efisiensi produksi, kualitas hasil produksi dan tingkat produktivitas kerja (kinerja organisasi), serta kemampuan dalam memberikan kepuasan, perbaikan sikap dan perilaku serta komitmen karyawan (kinerja SDM). Kinerja organisasi yang berkelanjutan diukur dengan menggunakan skala *likert*.
3. Perencanaan sumber daya adalah segala aktivitas yang berbasis pada teknologi informasi dengan membutuhkan berbagai aktivitas input dan memperoleh output yang dapat memberikan manfaat atau nilai bagi konsumen. Indikator pengukuran perencanaan sumber daya adalah aspek operasi, produktivitas dan distribusi. Perencanaan sumber daya diukur dengan skala *likert*.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Data

Populasi merupakan obyek dan subyek yang mempunyai potensi untuk dilakukan pengkajian pada penelitian. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT. Indo Acidatama Karanganyar yang berjumlah 114 orang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga secara keseluruhan sampel penelitian ini yaitu 114 karyawan PT. Indo Acidatama Karanganyar.

Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA), yaitu sebuah aplikasi yang berbasiskan pada regresi linear yang pada persamaannya terdapat unsur interaksi.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya berpengaruh dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan. Penelitian ini melibatkan 114 responden yang merupakan karyawan PT. Indo Acidatama Karanganyar. Karakteristik responden penelitian merupakan latar belakang yang melekat pada setiap responden, berdasarkan distribusi data responden dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	63	55,3
Perempuan	51	44,7
Umur		
26 - 35 Tahun	37	32,5
36 - 45 Tahun	53	46,5
Lebih dari 45 Tahun	24	21,1
Pendidikan		
S1 (Sarjana)	21	18,4
Diploma	29	25,4
SMA/SMK	64	56,2
Pengalaman Kerja		
5 - 10 Tahun	49	43,0
11 - 15 Tahun	65	57,0

Sumber: Data Kueioner, diolah,

Distribusi karakteristik responden diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Indo Acidatama yang merupakan responden dalam penelitian ini sebagai berikut: laki-laki dengan usia antara 36-45 tahun dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dan telah berpengalaman dalam bekerja antara 11-15 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Indo Acidatama mempunyai pengalaman dalam bekerja sudah cukup lama sehingga mendukung untuk terwujudnya kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh keunggulan kompetitif terhadap kinerja organisasi berkelanjutan

Pengaruh keunggulan kompetitif terhadap peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear sederhana. Berdasar perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2. Pengaruh Keunggulan Kompetitif terhadap Kinerja Organisasi Berkelanjutan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.023	3.306		4.544	.000
	X	.418	.053	.599	7.910	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Ouput Analisis Statistik

Hasil perhitungan untuk pengaruh keunggulan kompetitif terhadap peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 15,023; hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya keunggulan kompetitif, maka kinerja organisasi yang berkelanjutan tetap mengalami peningkatan, sedangkan koefisien regresi (b₁) sebesar 0,418 menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan keunggulan kompetitif memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja organisasi berkelanjutan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,910 (p= 0,000 < 0,05), sehingga H₁ diterima, artinya keunggulan kompetitif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi berkelanjutan.

Pengaruh perencanaan sumber daya dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan

Pengujian hipotesis untuk mengetahui perencanaan sumber daya dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan dilakukan dengan *Moderated Regression Analysis* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Moderated Regression Analysis

Persamaan	Keterangan
Persamaan 1 $Y = 15,023 + 0,418 + e$ (7,910)**	Persamaan Pertama Signifikan
Persamaan 2 $Y = -127,089 + 2,478 + 5,832 - 0,085 + e$ (4,201)** (3,938)** (-3,539)**	Persamaan Kedua Signifikan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa persamaan pertama diperoleh nilai koefisien regresi untuk keunggulan kompetitif (b₁) sebesar 0,418; menunjukkan bahwa keunggulan kompetitif memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Persamaan kedua menunjukkan bahwa koefisien keunggulan kompetitif (b₁) sebesar 2,478, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan pada keunggulan kompetitif akan memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan, begitu juga dengan koefisien regresi perencanaan sumber daya (b₂) sebesar 5,832 yang berarti bahwa perencanaan sumber daya memberikan kontribusi positif meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Hasil *moderated regression analysis* menunjukkan bahwa persamaan pertama pada keunggulan kompetitif menunjukkan hasil yang signifikan (p < 0,01); begitu juga dengan persamaan kedua menunjukkan bahwa seluruh variabel mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan (p < 0,01). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya menjadi *quasi moderator* dalam hubungan antara keunggulan kompetitif dengan kinerja organisasi yang berkelanjutan, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, perencanaan sumber daya berpengaruh signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Kinerja dari sebuah organisasi yang berkelanjutan merupakan sebagai sebuah kompetensi organisasi dalam melakukan pemenuhan terhadap berbagai kebutuhan *stakeholder*, melalui peningkatan nilai investasi, penerapan manajemen strategis dalam menjamin keuntungan jangka panjang, kesejahteraan masyarakat serta kepedulian terhadap lingkungan. Kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara berkelanjutan apabila manajemen dapat melakukan perencanaan strategis dalam upaya meperluas pasar, potensi serta profitabilitas bagi para stakeholder serta dapat melakukan efisiensi pada pembiayaan dan menurunkan *turnover* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa keunggulan kompetitif berpengaruh terhadap kinerja organisasi berkelanjutan dan perencanaan sumber daya berpengaruh signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan.

Perencanaan sumber daya adalah mekanisme kerja yang dijalankan secara sistematis untuk mendapatkan hasil yang lebih efektif, efisien serta lebih cepat. Perencanaan sumber daya diartikan sebagai sebuah perbaikan dalam proses yang dilakukan dengan penambahan proses, penghilangan proses, penyederhanaan proses, penyatuan proses dan otomatisasi proses (Zafary, 2020). Faktor utama dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai peningkatan dan pertahanan kinerja sebuah organisasi adalah potensi SDM (Farndale et al., 2018), yang mana potensi merupakan kumpulan dari berbagai kompetensi, pengalaman, pengetahuan, kecerdasan dan kemampuan individu yang disertai dengan kualifikasi dalam tumbuh dan belajar (Nafei, 2019). SDM yang berpotensi mempunyai peran penting dalam meraih keberhasilan organisasi yang efektif dan efisien melalui kinerja yang berkualitas serta mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi, sebab memiliki motivasi tinggi dalam pelaksanaan tugas, akhirnya mempunyai tingkat keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui perencanaan sumber daya berpengaruh signifikan dalam meningkatkan keunggulan kompetitif sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi berkelanjutan, sehingga ada sebuah temuan bahwa kinerja organisasi yang berkelanjutan menjadi kunci keberlangsungan sebuah organisasi, untuk itu sebuah organisasi harus mempunyai prinsip keunggulan kompetitif yang dapat ditingkatkan melalui perencanaan sumber daya manusia.

SARAN

Strategi keunggulan kompetitif dapat ditingkat melalui perencanaan sumber daya dalam mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan, sehingga diharapkan organisasi terus kompetitif dalam persaingan usaha dengan melakukan inovasi dalam perencanaan sumber daya, sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal, P. (2016). Fitting talent management strategy into national culture. *Indian Institute of Management*, 1-11.
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>

- Anom, L., & Safii, A. A. (2022). Enhancing MSME Performance through Market Sensing Capability, Innovation Capability, and Iconic Ethnic Product Development. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.30741/adv.v6i1.778>
- Banker, R. D., Mashruwala, R., & Tripathy, A. (2018). Does a differentiation strategy lead to more sustainable financial performance than a cost leadership strategy? *Management Decision*, 52(5), 872–896. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2013-0282>
- Chang, R. D., Zuo, J., Zhao, Z. Y., Zillante, G., Gan, X. L., & Soebarto, V. (2017). Evolving theories of sustainability and firms: History, future directions and implications for renewable energy research. In *Renewable and Sustainable Energy Reviews* (Vol. 72, pp. 48–56). <https://doi.org/10.1016/j.rser.2017.01.029>
- Costa, C. J., Ferreira, E., Bento, F., & Aparicio, M. (2016). Enterprise resource planning adoption and satisfaction determinants. *Computers in Human Behavior*, 63, 659–671. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.090>
- Cross, R. L., & Israelit, S. (2021). The Core Competence of the Corporation. In *Strategic Learning in a Knowledge Economy* (pp. 21–40). <https://doi.org/10.4324/9780080517889-6>
- Farinha, L., Nunes, S., Ferreira, J. J., & Fernandes, A. (2018). Understanding the foundations of global competitive advantage of nations. *Competitiveness Review*, 28(5), 503–517. <https://doi.org/10.1108/CR-10-2016-0063>
- Farndale, E., E. Beijer, S., J.P.M. Van Veldhoven, M., Kelliher, C., & Hope-Hailey, V. (2018). Work and organisation engagement: aligning research and practice. *Journal of Organizational Effectiveness*, 1(2), 157–176. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2014-0015>
- Ibrahim, E. B., & Harrison, T. (2020). The impact of internal, external, and competitor factors on marketing strategy performance. *Journal of Strategic Marketing*, 28(7), 639–658. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2019.1609571>
- Minja, D. (2020). Strategic Philosophy and Competitive Advantage: Conceptual Understanding and Application in Public Sector Organisations. *East African Journal of Business and Economics*, 2(1), 10–19. <https://doi.org/10.37284/eajbe.2.1.140>
- Nafei, W. A. (2019). Talent Management and Health Service Quality from the Employee Perspective: A Study on Teaching Hospitals in Egypt. *American International Journal of Social Science*, 4(1), 91–110.
- Nuryanto, U. W., Djamil, M., Sutawidjaya, A. H., & Saluy, A. B. (2020). Keunggulan Bersaing dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Berkelanjutan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 1–22.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>

- Pantelica, D., Sakalb, M., & Zehetner, A. (2016). Marketing and sustainability from the perspective of future decision makers. *South African Journal of Business Management*, 47(1), 37-47. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v47i1.51>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Purnama, D., Purwanto, B., & Irwanto, A. K. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Berdasarkan Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dan Perencanaan Sumber Daya. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 9(1), 22-34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v1i1.25337>
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2019). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. In *Journal of Management* (Vol. 35, Issue 3, pp. 718-804). <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Safii, A. A., & Anom, L. (2021). Peran Moderasi Financial Access Pada Pengaruh Human Capital dan Social Capital Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi (JUMPA)*, 14(1), 40-54.
- Safii, A. A., & Rahayu, S. (2020). The Role Of Social Capital And Owner Cosmopolitanism On Marketing Performance of Jonegoroan Batik MSMEs. *Proceeding 1st International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*, 1-10.
- Safii, A. A., & Rahayu, S. (2021). Human Capital and Social Capital as Determining Factors of The MSMEs Surviving Ability. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 5(1), 1-9. <https://doi.org/10.58431/jumpa.v14i1.225>
- Salguero, G. C., Gámez, M. Á. F., Fernández, I. A., & Palomo, D. R. (2019). Competitive intelligence and sustainable competitive advantage in the hotel industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/su11061597>
- Staniškis, J. K., & Arbačiauskas, V. (2019). Sustainability Performance Indicators for Industrial Enterprise Management. *Institute Environmental Engineering, Kaunas University of Technology, Lithuania*, 2(2), 42-50.
- Tseng, S. M. (2018). The impact of knowledge management capabilities and supplier relationship management on corporate performance. *International Journal of Production Economics*, 154, 39-47. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2014.04.009>
- Zafary, F. (2020). Implementation of business intelligence considering the role of information systems integration and enterprise resource planning. *Journal of Intelligence Studies in Business*, 10(1), 59-74. <https://doi.org/10.37380/JISIB.V11I1.563>