

Peran Sumber Daya Manusia dan Organisasi dalam Menciptakan *Competitive Advantage* PTPN IV Regional III

The Role of Human Resources and Organization in Creating Competitive Advantage PTPN IV Regional III

T. Heriansyah

Universitas Riau, Riau

Corresponding author : direktorat.jendral@gmail.com

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan dan dukungan yang diberikan kepada karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan daya saing perusahaan. Dengan melibatkan seluruh karyawan PTPN IV Regional III (N=168), penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM-PLS dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0 untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan SDM yang efektif meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan keterampilan dan kompetensi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dukungan organisasi, yang mencakup penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, terbukti meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi memungkinkan perusahaan menghasilkan produk dan layanan berkualitas tinggi serta berinovasi secara berkelanjutan, sehingga meningkatkan daya saing di pasar global.

Kata Kunci : Pengembangan SDM, Dukungan Organisasi, Kinerja Karyawan, *Competitive Advantage*.

PENDAHULUAN

PT Perkebunan Nusantara IV (PTPN IV) Regional III, sebuah perusahaan perkebunan milik negara dengan area tanam yang luas, menghadapi tantangan yang semakin kompleks dalam lingkungan bisnis global. Untuk tetap relevan dan kompetitif, perusahaan ini perlu melakukan berbagai upaya peningkatan kinerja, termasuk investasi yang signifikan dalam pengembangan sumber daya manusia. SDM yang kompeten dan berkualitas dapat menjadi aset strategis dalam mencapai tujuan organisasi (Wahyunanto & Gilang, 2020). Pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek seperti pendidikan dan pelatihan, manajemen karir, serta peningkatan keterampilan dan kompetensi karyawan. Langkah-langkah ini bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga untuk membentuk tim kerja yang solid dan sinergis. Di sisi lain, dukungan organisasi juga memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan. Dukungan ini dapat berupa penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, serta kepemimpinan yang efektif

(Fitriani et al., 2022). Organisasi yang mampu memberikan dukungan yang optimal kepada karyawan akan lebih mudah mencapai tujuan-tujuan strategisnya (Fauzi, 2022).

Dalam konteks industri perkebunan yang semakin kompetitif, PTPN IV Regional III perlu terus berinovasi dan meningkatkan efisiensi operasional untuk mempertahankan posisinya di pasar (Ningrum & Djastuti, 2022). Penelitian ini secara khusus memfokuskan pada peran pengembangan SDM dan dukungan organisasi sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini menganalisis data empiris yang diperoleh dari perusahaan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengembangan sumber daya manusia dan dukungan organisasi yang dapat diadopsi oleh perusahaan-perusahaan serupa. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan kebijakan pemerintah terkait industri perkebunan di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mendukung perusahaan-perusahaan perkebunan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja individu dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (Mangkunegara, 2015). Secara umum, kinerja karyawan dapat dievaluasi melalui 5 dimensi utama: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Robbins & Judge, 2019).

1. *Competitive Advantage*

Menurut (Porter, 2015) Keunggulan kompetitif merupakan kapabilitas unik yang dimiliki oleh suatu organisasi yang memungkinkannya mencapai kinerja yang superior dibandingkan dengan para pesaingnya dalam industri yang sama Menurut (Izuchukwu et al., 2014) Beberapa indikator yang sering digunakan untuk mengukur keunggulan kompetitif antara lain komitmen karyawan, prospek karir, kepuasan kerja, remunerasi, dan stabilitas pekerjaan.

2. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*

Menurut (Krismiyati, 2017) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap. Indikator keberhasilan pengembangan SDM, menurut (Krismiyati, 2017) dapat diukur melalui motivasi kerja, karakteristik kepribadian, dan tingkat keterampilan karyawan.

3. Dukungan Organisasi

(Guntoro & Dudija, 2020) dukungan organisasi adalah salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Rosyiana, 2020), mengusulkan tiga indikator untuk mengukur tingkat dukungan organisasi, yaitu persepsi keadilan dalam organisasi, tingkat dukungan yang dirasakan dari atasan, serta adanya penghargaan dan kondisi kerja yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk secara sistematis menggambarkan fakta-fakta yang berkaitan dengan variabel penelitian pada populasi karyawan PTPN IV Regional III. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga semua anggota populasi yang berjumlah 168 orang dilibatkan dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan metode statistik inferensial PLS-SEM dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Nilai *loading factor* pada setiap indikator akan menunjukkan seberapa kuat hubungan antara indikator tersebut dengan konsep yang diwakilinya. Dengan demikian, nilai *loading factor* ini menjadi acuan untuk menilai validitas konvergen dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Convergent* Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
Pengembangan SDM	PSDM1	0,949	0,856
	PSDM2	0,922	
	PSDM3	0,904	
Dukungan Organisasi	DO1	0,757	0,680
	DO2	0,885	
	DO3	0,827	
	DO4	0,825	
Kinerja Pegawai	KP1	0,828	0,720
	KP2	0,773	
	KP3	0,844	
	KP4	0,891	
	KP5	0,900	
Competitive Advantage	CA1	0,878	0,734
	CA2	0,873	
	CA3	0,864	

Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE
	CA4	0,809	

Sumber: Data Hasil Olahan, 2024

2. Uji Realibilitas

Ada dua kriteria yang digunakan untuk mengukur atau mengevaluasi reliabilitas, yaitu sebagai berikut:

Indicator Reliability

Konsistensi suatu indikator dalam mengukur konstruk laten disebut reliabilitas. (Ghozali & Latan, 2014:93). Tabel *Cronbach's Alpha* yang disajikan di bawah ini menyajikan hasil pengujian reliabilitas seluruh indikator penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ukuran	Keputusan
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0,916	0,7	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,842	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,902	0,7	Reliabel
Competitive Advantage	0,879	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2024

Hasil uji reliabilitas menggunakan kriteria konsistensi internal dapat dilihat pada tabel *composite reliability* berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability Konstruk Variabel Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Ukuran	Keputusan
Pengembangan SDM	0,947	0,7	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,895	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,928	0,7	Reliabel
Competitive Advantage	0,917	0,7	Reliabel

Sumber : Data Hasil Olahan, 2024

Pengujian Model Struktur (Inner Model)

1. Uji Koefisien Determinasi

Hasil nilai Adjusted R-squared dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Struktur	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,596	0,591
Competitive Advantage	0,489	0,486

Sumber : Data Hasil Olahan, 2024

2. Uji Hipotesis

Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	Koefisien Path	T Statistics	P Values
Direct			
Pengembangan SDM → Kinerja Pegawai	0,451	6,674	0,000
Dukungan Organisasi → Kinerja Pegawai	0,380	5,324	0,000
Kinerja Pegawai → Competitive Advantage	0,700	19,766	0,000
Pengembangan SDM → Competitive Advantage	0,306	4,068	0,000
Dukungan Organisasi → Competitive Advantage	0,373	5,887	0,000
Indirect			
Pengembangan SDM → Kinerja Pegawai → Competitive Advantage	0,316	6,001	0,000
Dukungan Organisasi → Kinerja Pegawai → Competitive Advantage	0,266	5,191	0,000

Sumber : Data Hasil Olahan, 2024

Dari Tabel 5 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM → Kinerja Pegawai

Analisis statistik menunjukkan bahwa upaya pengembangan SDM memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,451 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel pengembangan SDM dikaitkan dengan peningkatan 0,451 satuan pada variabel kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh nilai t-statistik yang sangat signifikan ($t = 6,674$, $p < 0,05$), yang berarti bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut sangat kecil kemungkinannya terjadi secara kebetulan.

2. Dukungan organisasi → Kinerja Pegawai
Nilai koefisien regresi sebesar 0,380 menunjukkan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan kinerja pegawai. Selain itu, nilai t-statistik yang jauh di atas nilai kritis ($5,324 > 1,96$) dan nilai p yang sangat kecil ($p = 0,000$) mengindikasikan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kita dapat sangat yakin bahwa dukungan organisasi memang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Kinerja Pegawai → *Competitive Advantage*
Nilai koefisien regresi sebesar 0,700 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kinerja pegawai dan keunggulan kompetitif perusahaan. Nilai t-statistik yang sangat tinggi ($19,766$) dan nilai p yang sangat kecil ($0,000$) mengindikasikan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Artinya, kita dapat sangat yakin bahwa peningkatan kinerja pegawai akan berdampak positif dan signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk bersaing.
4. Pengembangan SDM → *Competitive Advantage*
Nilai koefisien regresi sebesar 0,306 mengindikasikan adanya hubungan positif antara pengembangan SDM dan keunggulan kompetitif perusahaan. Nilai t-statistik yang lebih besar dari nilai kritis ($4,068 > 1,96$) dan nilai p yang sangat kecil ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kita dapat sangat yakin bahwa investasi dalam pengembangan SDM berkontribusi nyata terhadap peningkatan daya saing perusahaan.
5. Dukungan Organisasi → *Competitive Advantage*
Nilai koefisien regresi sebesar 0,373 mengindikasikan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan keunggulan kompetitif perusahaan. Nilai t-statistik yang jauh di atas nilai kritis ($5,887 > 1,96$) dan nilai p yang sangat kecil ($p = 0,000$) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kita dapat sangat yakin bahwa dukungan organisasi yang kuat berkontribusi nyata terhadap peningkatan daya saing perusahaan.
6. Pengembangan SDM → Kinerja Pegawai → *Competitive Advantage*
Nilai koefisien regresi sebesar 0,316 mengindikasikan adanya hubungan positif antara pengembangan SDM dan keunggulan kompetitif perusahaan melalui variabel perantara kinerja pegawai. Nilai t-statistik yang sangat tinggi ($6,001$) dan nilai p yang sangat kecil ($0,000$) menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kita dapat sangat yakin bahwa investasi dalam pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan daya saing perusahaan.
7. Dukungan Organisasi → Kinerja Pegawai → *Competitive Advantage*
Hasil analisis menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan keunggulan kompetitif perusahaan, dimediasi oleh kinerja pegawai.

Koefisien regresi sebesar 0,266 serta nilai t-statistik 5,191 dan nilai p 0,000 mendukung temuan ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tabel menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki koefisien path sebesar 0,451, yang berarti setiap kenaikan satu unit dalam pengembangan SDM akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,451 unit. Hal ini menekankan betapa pentingnya investasi dalam pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) meliputi berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, *workshop*, dan program pengembangan karier. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan pegawai agar mereka bisa bekerja lebih efisien dan efektif. Ketika pegawai mendapatkan pelatihan yang tepat, mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan produktivitas. Sebagai contoh, pelatihan tentang teknologi baru memungkinkan pegawai untuk menggunakan alat-alat terbaru secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien path sebesar 0,380 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,380 unit. Ini menggarisbawahi pentingnya dukungan dari organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai. Dukungan organisasi mencakup penyediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai. Ini bisa meliputi penyediaan peralatan kerja yang canggih, ruang kerja yang nyaman, serta program kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan cuti yang cukup. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dukungan dalam bentuk mentoring dari atasan dapat membantu pegawai mengatasi hambatan dalam pekerjaan dan berkembang lebih cepat.

3. Pengaruh Kinerja Terhadap *Competitive Advantage*

Kinerja pegawai yang tinggi berarti pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, menghasilkan output berkualitas tinggi, dan mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Ini mencakup efisiensi kerja, kreativitas dalam memecahkan masalah, dan kontribusi terhadap inovasi. Kinerja pegawai yang baik meningkatkan daya saing perusahaan karena produk atau layanan yang dihasilkan lebih

berkualitas, pengiriman lebih cepat, dan layanan pelanggan lebih memuaskan. Pegawai yang produktif dapat menyelesaikan proyek lebih cepat, memberikan perusahaan keunggulan waktu di pasar. Dengan koefisien path sebesar 0,700, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan sebesar 0,700 satuan. Ini menunjukkan betapa pentingnya kinerja pegawai dalam menentukan posisi kompetitif perusahaan

4. Pengaruh pengembangan SDM Terhadap *Competitive Advantage* melalui Kinerja Pegawai

Dengan meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai melalui pengembangan SDM, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang lebih baik ini berdampak langsung pada kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, sehingga perusahaan mampu bersaing lebih efektif di pasar. Koefisien path sebesar 0,316 mengkonfirmasi bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dan keunggulan kompetitif perusahaan.

5. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Competitive Advantage* melalui Kinerja Pegawai

Koefisien path sebesar 0,266 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai, yang kemudian berdampak pada peningkatan keunggulan kompetitif sebesar 0,266 unit. Dengan kata lain, dukungan organisasi memperbaiki kinerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif. Dukungan yang baik dari organisasi menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan optimal, meningkatkan produktivitas dan inovasi. ketika pegawai mendapatkan dukungan yang memadai seperti fasilitas kerja yang lengkap dan kebijakan kerja yang fleksibel, mereka dapat bekerja lebih efisien dan berkontribusi lebih banyak pada perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan.

6. Pengaruh pengembangan SDM Terhadap *Competitive Advantage*

Koefisien path sebesar 0,306 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan SDM akan meningkatkan keunggulan kompetitif sebesar 0,306 unit. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan SDM sebagai bagian dari strategi jangka panjang perusahaan untuk tetap bersaing. Pengembangan SDM secara langsung mendukung keunggulan kompetitif dengan memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang terampil dan kompeten. Ini memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi. Perusahaan yang secara rutin melatih pegawainya dalam teknologi terbaru dapat lebih cepat mengadopsi inovasi dan meningkatkan efisiensi operasional, sehingga memperkuat daya saingnya.

7. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap *Competitive Advantage*

Koefisien path sebesar 0,373 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang efektif akan meningkatkan keunggulan kompetitif sebesar 0,373 satuan. Ini menggarisbawahi pentingnya dukungan organisasi dalam strategi untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Dukungan organisasi yang baik, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan kebijakan yang mendukung, tidak hanya meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga langsung meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Organisasi yang menyediakan teknologi canggih dan lingkungan kerja yang nyaman akan memungkinkan pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, yang secara langsung meningkatkan *competitive advantage*.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa investasi perusahaan dalam pengembangan karyawan dan dukungan organisasi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan daya saing perusahaan. Pelatihan, fasilitas kerja yang memadai, serta kebijakan yang mendukung karyawan, berhasil meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan motivasi kerja. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang tinggi secara langsung meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Kinerja pegawai yang baik menunjukkan bahwa perusahaan dapat menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas tinggi, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, serta terus berinovasi. Dengan demikian, perusahaan yang memiliki pegawai berkinerja tinggi dapat lebih mudah bersaing di pasar dan mempertahankan posisinya di tengah persaingan yang ketat. Pengembangan SDM dan dukungan organisasi adalah dua sisi mata uang yang sama dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif. Dengan menciptakan sinergi antara kedua faktor ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawannya, meningkatkan produktivitas, dan pada akhirnya meraih kesuksesan bisnis yang berkelanjutan. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan dukungan organisasi adalah dua faktor kunci yang saling terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai dan keunggulan kompetitif perusahaan. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan kedua aspek ini dalam strategi manajemennya akan memiliki peluang lebih besar untuk sukses di pasar yang kompetitif. Dengan demikian, perusahaan perlu terus berinvestasi dalam pengembangan SDM dan memastikan dukungan organisasi yang kuat untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis mengajukan saran sebagai berikut:

- a. Organisasi disarankan untuk terus meningkatkan program pengembangan SDM. Perluasan pelatihan, pendidikan, dan peluang pengembangan karir dapat diterapkan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap efektivitas program pengembangan SDM dapat membantu dalam penyesuaian dan peningkatan yang lebih lanjut.
- b. Organisasi perlu memperkuat mekanisme dukungan organisasi yang komprehensif, mencakup pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir, dan dukungan emosional. Mekanisme ini harus diintegrasikan secara sistematis dalam budaya organisasi dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya.
- c. Fokus organisasi harus ditempatkan pada peningkatan kinerja pegawai. Inisiatif yang mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan inovasi karyawan dapat diterapkan. Pengakuan atas kinerja yang baik dan insentif dapat menjadi motivator tambahan untuk mendorong kinerja yang tinggi.
- d. Organisasi disarankan untuk melibatkan karyawan dalam program pengembangan SDM yang lebih menyeluruh. Hal ini dapat mencakup dukungan untuk menghadiri seminar, workshop, atau pelatihan industri terkait. Monitoring efek pengembangan SDM pada kinerja pegawai perlu dilakukan untuk menilai dampaknya secara langsung pada keunggulan bersaing.
- e. Penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa dukungan organisasi diterapkan secara konsisten. Peningkatan mekanisme dukungan seperti program pengakuan, pengembangan karir, dan dukungan emosional dapat meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi berkala terhadap efektivitas dukungan organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing juga perlu dilakukan.
- f. Penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dengan mengeksplorasi variabel-variabel kontekstual yang spesifik pada industri atau perusahaan tertentu. Selain itu, penggunaan metode analisis yang lebih canggih dapat membantu mengidentifikasi hubungan yang lebih kompleks antara variabel-variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzi, M. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Multiguna International Persada Kantor Region Jawa Timur.

Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256–2262.
- Guntoro, Y. H., & Dudija, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (studi Kasus: Pt. Paripurna Swakarsa Minamas Plantation Kalimantan Selatan). *EProceedings of Management*, 7(2).
- Izuchukwu, O.-O., Long, W., Shehu, A. A., & Olufemi, E. A. (2014). Employee's perception of change effect as a competitive advantage on Nigeria banking industry: An empirical analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 281–290.
- Krismiyati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43–50.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, A. T. S., & Djastuti, I. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Tuntunan Pekerjaan Terhadap OCB Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Perawat Rumah Sakit Islam Banjarnegara)*. UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Porter, M. (2015). The competitive advantage of the inner city. In *The city reader* (pp. 358–371). Routledge.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*(Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta.
- Rosyiana, I. (2020). *Perilaku Inovatif Ditinjau Dari Budaya Inovasi, Persepsi Dukungan Organisasi, Kompetensi Inovasi Dan Kontrak Psikologis Dengan Mediator Efikasi Diri Pada Karyawan Sales Marketing Hotel*. UNIVERSITAS AIRLANGGA.
- Wahyunanto, F. D., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *EProceedings of Management*, 7(2).