

Pengaruh Strategic Human Resources Management, Knowledge Management, dan Kapabilitas Inovasi Terhadap Performa Inovasi Pada Perusahaan Farmasi di Indonesia = The Role of Strategic Human Resources Management, Knowledge Management, and Innovation Capability on Innovation Performance on Pharmaceutical Company in Indonesia

Gerald Kevin Bonifacius H, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920519691&lokasi=lokal>

Abstrak

Ireland (2003) menjelaskan bahwa pada pendekatan RBV yang digagas oleh Barney (1991), perusahaan atau organisasi perlu mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai dan mendapatkan keunggulan kompetitif khususnya dalam menghadapi lingkungan bisnis yang begitu dinamis seperti adanya Covid19. Ireland (2003) menjelaskann model strategic entrepreneurship sebagai upaya dalam menghadapi ketidakpastian dengan cara menggabungkan entrepreneurship dan strategic management secara bersamaan sehingga menghasilkan inovasi dalam menghadapi ketidakpastian. Dalam penelitiannya Ireland (2003) menjelaskan terdapat tiga sumber daya pada perusahaan atau organisasi yang perlu dikelola secara strategis salah satunya adalah sumber daya manusia. Sehingga dalam hal ini perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik sebagai strategi dalam menciptakan inovasi. Tujuan penelitian ini mengkaji secara empiris mengenai pengaruh strategic human resources management (SHRM), knowledge management, dan kapabilitas inovasi terhadap performa inovasi pada perusahaan farmasi di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode single cross-sectional dan melakukan survey terhadap 296 perusahaan farmasi yang memiliki sertifikat CPOB (cara pembuatan obat yang baik) dan menggunakan analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesisnya. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara SHRM terhadap performa innovasi baik secara langsung maupun melalui kapabilitas inovasi. Di sisi lain, knowledge management tidak berpengaruh positif terhadap performa innovasi. Hal ini justru bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh knowledge management terhadap kinerja inovasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dengan menguatkan pola hubungan pengaruh langsung SHRM terhadap kinerja innovasi. Pengaruh langsung tersebut lebih kuat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kapabilitas inovasi dalam konteks perusahaan farmasi di Indonesia. Penelitian ini membuktikan bahwa dalam menghadapi ketidakpastian pada lingkungan bisnis, SHRM merupakan alternatif strategi yang mampu meningkatkan kinerja inovasi. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa staffing, penilaian performa, dan partisipasi merupakan strategic human resources management yang mampu meningkatkan kinerja inovasi.

.....Ireland (2003) explains that in the RBV approach initiated by Barney (1991), companies or organizations need to manage their resources to achieve and gain a competitive advantage, especially in the face of a business environment that is so dynamic as Covid19. Ireland (2003) describes the strategic entrepreneurship model as an effort to deal with uncertainty by combining entrepreneurship and strategic management together so as to produce innovation in dealing with uncertainty. In her research, Ireland (2003) explains that there are three resources in a company or organization that need to be managed strategically,

one of which is human resources. So that in this case the company needs to manage human resources well as a strategy in creating innovation. The purpose of this research is to examine empirically the influence of strategic human resources management (SHRM), knowledge management, and innovation capability on innovation performance in pharmaceutical companies in Indonesia. This research is a quantitative study using a single cross-sectional method and conducted a survey of 296 pharmaceutical companies that have GMP (good drug manufacturing practices) certificates and used Structural Equation Modeling (SEM) analysis with the Partial Least Square (PLS) method to test the hypothesis. The results of the study prove that there is a significant positive effect between SHRM on innovation performance both directly and through innovation capability. On the other hand, knowledge management has no positive effect on innovation performance. This actually contradicts several previous studies regarding the effect of knowledge management on innovation performance. This study makes a theoretical contribution by strengthening the pattern of the direct influence of SHRM on innovation performance. This direct effect is stronger than the indirect effect through innovation capability in the context of pharmaceutical companies in Indonesia. This research proves that in dealing with uncertainty in the business environment, SHRM is an alternative strategy that can improve innovation performance. This study also explains that staffing, performance appraisal, and participation are strategic human resources management that can improve innovation performance.