

Editorial Team

Director

Praningrum Praningrum, Universitas Bengkulu, Indonesia
Chairil Afandy, Universitas Bengkulu, Indonesia

EDITOR IN CHIEF

Intan Zoraya, Universitas Bengkulu, Indonesia

EDITORIAL BOARD

Trisna Murni, Universitas Bengkulu, Indonesia
Dewi Rahmayanti, Universitas Bengkulu, Indonesia
Fachri Eka Saputra, Universitas Bengkulu, Indonesia
Harmanda Berima Putra, Universitas Stikubank, Indonesia
Febzi Fiona, Universitas Bengkulu, Indonesia

MANAGING EDITOR AND INFORMATIONS TECHNOLOGY SUPPORT

M Yasser Iqbal Daulay, Universitas Bengkulu, Indonesia

Secretariat

Betta Puspita, Universitas Bengkulu, Indonesia

EDITORIAL OFFICE

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bengkulu, Indonesia
Gedung L, Lantai 1, WR Supratman, No 38 A, Kandang Limun, Bengkulu
Telp: +62 736 21396
email: mgt_insight@unib.ac.id



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



ACCREDITATION



QUICK MENU

[EDITORIAL TEAM](#)
[REVIEWER BOARD](#)
[FOCUS & SCOPE](#)
[AUTHOR GUIDELINES](#)
[PUBLICATION ETHIC](#)
[OPEN ACCESS POLICY](#)
[TUTORIAL MENDELEY](#)
[ONLINE SUBMISSION](#)
[DOWNLOAD STATEMENT OF ORIGINALITY](#)
[REGISTER](#)
[PEER REVIEW PROCESS](#)
[GUIDE TO THE REVIEW PROCESS](#)
[SCREENING FOR PLAGIARISM](#)
[JOURNAL ORDER](#)
[AUTHOR FEE](#)
[JOURNAL HISTORY](#)
[VISITOR STATISTIC](#)

ARTICLE TEMPLATE



People

REVIEWER

Lizar Alfansi, Universitas Bengkulu, Indonesia

Willy Abdillah, Universitas Bengkulu, Indonesia

Suharnomo Suharnomo, Universitas Diponegoro Semarang

Berto Usman, Universitas Bengkulu, Indonesia

Moeljadi Moeljadi, Universitas Brawijaya Malang, Indonesia

Asmai Ishak, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia

Jaka Sriyana, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Indonesia

Kamaludin Kamaludin, Universitas Bengkulu, Indonesia

Fahrudin JS Pareke, Universitas Bengkulu, Indonesia

EDITORIAL OFFICE

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bengkulu, Indonesia
Gedung L, Lantai 1, WR Supratman, No 38 A, Kandang Limun, Bengkulu
Telp: +62 736 21396
email: mgt_insight@unib.ac.id



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



ACCREDITATION



QUICK MENU

EDITORIAL TEAM

REVIEWER BOARD

FOCUS & SCOPE

AUTHOR GUIDELINES

PUBLICATION ETHIC

OPEN ACCESS POLICY

TUTORIAL MENDELEY

ONLINE SUBMISSION

DOWNLOAD STATEMENT OF ORIGINALITY

REGISTER

PEER REVIEW PROCESS

GUIDE TO THE REVIEW PROCESS

SCREENING FOR PLAGIARISM

JOURNAL ORDER

AUTHOR FEE

JOURNAL HISTORY

VISITOR STATISTIC

ARTICLE TEMPLATE



[Home](#) / [Archives](#) / Vol. 12 No. 1 (2017): Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen

Vol. 12 No. 1 (2017): Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen



Published: 2017-04-26

Articles

Human Capital dan Keunggulan Bersaing Ritel Minimarket: Strategi Sebagai Pemedias

Ardianus Laurens Paulus

1-11

ANALISIS TINGKAT KESEHATAN BANK DENGAN MENGGUNAKAN METODE RISK PROFILE, GOOD CORPORATE GOVERNANCE, EARNING, CAPITAL (RGEC)

Auliya Rokhmatika, Chairil Afandy

12-27



ANALISIS PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI BEI TAHUN 2010-2014

Farianita Lestari, Dewi Rahmayanti

24-40



PENGARUH KODE ETIK, KOMPETENSI, DAN PENGALAMAN TERHADAP SKEPTISME PROFESIONAL AUDITOR (STUDI KASUS PADA INSPEKTORAT PROVINSI BENGKULU)

Asmil Darafni, Fadli, Praningrum

41-57



IDENTIFIKASI PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KESEIMBANGAN HIDUP -KERJA

Yuki Fitria

58-67

 PDF

ANALISIS SISTEM ANTRIAN PELAYANAN ADMINISTRASI PASIEN RAWAT JALAN PADA RUMAH SAKIT PADMALALITA MUNTILAN

Mimi Kurnia Nengsih, Mimi Vera Yustanti

68-78

 PDF

nt Insight, 12(1): 79-97 79 ANALISIS KEMAMPUAN KERJA SEBAGAI VALUE DARI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu)

Slamet Widodo, Effed Darta Hadi

79-97

 PDF

ANALISIS KORELASI KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN DENGAN HARGA SAHAM (STUDI KASUS BANK MANDIRI Tbk)

Meiffa Herfianti

98-112

 PDF

PENGARUH EXPERIENTIAL MARKETING TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN RESTORAN ORIENTAL DI BENGKULU

Yayuk Winarsih, Sularsih Anggarawati

113-123

KUANTITAS PEMESANAN EKONOMIS BAHAN BAKU TEPUNG PADA USAHA ROTI SURYA BAKERY KOTA BANGKULU

Virda Palupi, Trisna Murni, Syamsul Bachri, Sri Warsono

124-140

 PDF

Accreditation



Human Capital dan Keunggulan Bersaing Ritel Minimarket: Strategi Sebagai Pemediasi

Ardianus Laurens Paulus

Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Manajemen
Universitas Katolik Widya Mandala Madiun
ardianus@staff.widyamandala.ac.id

Abstract. *This research aims to examine the influences of human capital toward competitive advantage mediating by strategy. This research employs quantitative approach using survey method. Data collection was conducted at 42 minimarket managers located in Madiun City, East Java, Indonesia. The data were analyzed using measurement model of structural equation modeling supported by Smart PLS 3.0 software. The results of the research find out that human capital has significant and positive influences towards strategy and competitive advantage. In addition, strategy has significant and positive influences toward competitive advantage. Whereas, strategy has partially mediated the influence of human capital toward competitive advantage.*

Keywords: *strategy, mediation, human capital, and competitive advantage.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era persaingan yang semakin dinamis kemampuan sumberdaya internal perusahaan sangatlah penting untuk memunculkan keunggulan bersaing. Sumberdaya internal perusahaan yang terdiri dari semua aset seperti kapabilitas, kompetensi, proses organisasi, informasi, dan pengetahuan dapat digunakan untuk mengimplementasikan strategi yang telah dirumuskan oleh perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing. Sumberdaya internal perusahaan yaitu modal intelektual menurut Jardon dan Martos (2012) terdiri dari modal manusia. Modal manusia atau human capital memiliki karakteristik dan kemampuan yang dapat meningkatkan reputasi dan prestasi perusahaan. Menurut Barney (2007:134), peran sumberdaya yang terdiri dari human capital bertujuan untuk mencapai sustainable competitive advantage perusahaan dengan menciptakan nilai yang bermanfaat bagi konsumennya, sulit ditiru oleh para pesaingnya dan didukung oleh manajemen perusahaan.

Konteks human capital pada negara-negara barat sangat berbeda dengan negara-negara asia yakni budaya. Menurut Ching et al., (2007) ; Ngah dan Ibrahim (2009) perbedaan budaya yang cukup signifikan menyebabkan pemanfaatan teknologi yang belum begitu meluas dinegara asia jika dibandingkan dengan negara-negara barat sehingga mempengaruhi kemampuan individu-individu yang dimiliki oleh organisasi untuk memunculkan keunggulan bersaing. Selain itu, human capital banyak diterapkan serta dipraktikkan diberbagai sektor industri dengan melihat kekuatan dan kelemahan sumberdaya internal perusahaan untuk mencapai

keunggulan bersaing (Bontis et al., 2000 : Sharabati et al., 2010). Lebih lanjut lagi, menurut Bontis et al., (2000) pemanfaatan human capital sangat tergantung jenis industri. Terdapat perbedaan yang signifikan antara industri yang bergerak dibidang jasa maupun non jasa. Sehingga modal manusia saja tidak cukup dalam meraih keunggulan bersaing karena strategi juga merupakan faktor penting dalam suatu industri, terutama untuk meningkatkan sustainable competitive advantage. Menurut David (2011) strategi sangat menentukan keunggulan bersaing yang dapat diraih oleh perusahaan melalui sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan yakni sumberdaya pengetahuan, teknologi dan manusia.

Penelitian ini mengambil setting pada sektor ritel minimarket di Wilayah Kota Madiun. Hasil pengamatan peneliti, para pelaku ritel minimarket di Wilayah Kota Madiun masih kurang menyadari hal terkait sumberdaya intelektual yakni human capital. Hal ini dikarenakan cakupan bisnis mereka yang masih kecil dan terbatas sehingga mereka tidak menyadari akan pentingnya memanfaatkan sumberdaya intelektual yakni human capital yang merupakan nilai tambah dan berharga bagi kelangsungan bisnis mereka. Namun terkait dengan minimarket, sumberdaya di minimarket mengenai human capital bersifat langka dan pengetahuan akan pelanggan oleh individu-individu di minimarket adalah akibat kontak antara anggota perusahaan dengan pelanggannya, maka dengan itu dibutuhkan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing ritel minimarket-minimarket terkait.

Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Modal Manusia (Human Capital)

Human capital menurut Abhayawansa dan Abeysekera (2008), sebagai aset yang mengarah kepada keahlian, pengetahuan, talenta, kompetensi maupun pengalaman yang dimiliki oleh karyawan maupun manajer yang diperlukan untuk melakukan aktivitas dalam pekerjaannya. Bontis dan Fitz-enz (2002), mengatakan human capital terdiri dari kepuasan karyawan, komitmen karyawan terhadap perusahaan, pelatihan dan pengembangan karyawan, menyelaraskan nilai-nilai dalam perusahaan serta berbagi dan mengintegrasikan pengetahuan individu-individu dalam perusahaan.

Strategi

Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumberdaya perusahaan. Selain itu, strategi mempengaruhi perkembangan jangka panjang perusahaan dan berorientasi ke masa yang akan datang. Strategi perlu mempertimbangkan baik faktor eksternal maupun internal yang dihadapi perusahaan. Menurut David (2011:13), strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, pengembangan pasar, penetrasi pasar, divestasi, likuiditas dan joint venture.

Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing (competitive advantage) adalah segala sesuatu yang dapat dilakukan dengan jauh lebih baik oleh sebuah perusahaan bila dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan pesaing. Ketika suatu perusahaan dapat melakukan

sesuatu yang tidak dapat dibuat oleh perusahaan pesaing, atau memiliki sesuatu yang amat diinginkan oleh perusahaan pesaing maka itu dapat merepresentasikan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat diraih secara berkelanjutan dengan cara (1) terus-menerus beradaptasi pada perubahan dalam tren serta kegiatan eksternal dan kemampuan, kompetensi, serta sumberdaya internal, dan dengan (2) efektif merumuskan, menerapkan, dan menilai berbagai strategi yang semakin menguatkan faktor-faktor tersebut (David, 2011:9).

Modal Manusia dan Strategi

Modal manusia harus benar-benar langka, sulit ditiru dan tidak dapat digantikan agar dapat mengimplementasikan strategi yang baik untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas strategi itu sendiri. Human Capital atau modal manusia merupakan keahlian, pengetahuan dan talenta maupun pengalaman yang dimiliki oleh individu. Hasil penelitian Bontis et al., (2000) menjelaskan human capital sangat penting karena merupakan sumber inovasi yang dapat membuat strategi perusahaan menjadi baru. Selain itu, menurut hasil temuan Abhayawansa dan Abeyssekera (2008), modal manusia yakni modal insani dalam level perusahaan dapat memberikan dampak positif karena modal insani merupakan penggerak ekonomi, kompetisi dan kemakmuran. Kemampuan manusia dalam menerapkan pengetahuan dan keahlian dapat meningkatkan kemampuan perilaku, pengembangan diri dan merupakan elemen penting dalam implementasi strategi.

Modal Manusia dan Keunggulan Bersaing

Benevise dan Cortini (2010) menyatakan bahwa modal manusia atau modal insani merupakan konstruk yang ada dalam level individu. Modal ini dianggap oleh banyak peneliti (misalnya : Carter dan Carter, 2009 ; Ismail et al., 2012 ; Kam, 2005) merupakan modal yang paling penting dalam modal intelektual karena modal ini merupakan sumber dari keunggulan bersaing perusahaan. Kemudian de Pablos (2004) menyatakan dari pengetahuan yang ada dalam organisasi seperti competitive intelligence akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan daya saing perusahaan. Lebih lanjut Bontis (1998) menjelaskan human capital merupakan aset organisasi yang darinya akan muncul sumber untuk mencapai keunggulan bersaing.

Strategi dan Keunggulan Bersaing

Implementasi strategi yang baik akan menjadikan perusahaan lebih unggul dari pesaingnya. Ketika strategi dapat diterapkan dengan baik akan meningkatkan daya saing maka total nilai perusahaan akan meningkat. Hitt et al. (2001) dengan jelas menunjukkan bahwa strategi sangat diperlukan perusahaan untuk mencapai keunggulan bersaing, ini adalah karena strategi dan keunggulan bersaing meliputi ruang lingkup ekonomi yang terdiri dari pembagian aktivitas perusahaan dan mentransfer kompetensi inti dari anggota. Dalam melakukan strategi, keunggulan bersaing merupakan elemen penting karena dengan keunggulan bersaing yang diperoleh akan membuat perusahaan terhindar dari kehilangan sebagian nilainya dan juga sumber daya yang dimiliki.

Strategi Memediasi Modal Manusia dan Keunggulan Bersaing

Masih sedikit penelitian mengenai peran strategi dalam memediasi pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing. Menurut Barney (2007) strategi sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam meraih competitive advantage. Namun peran sumberdaya intelektual yakni modal manusia sangat menentukan untuk mencapai keunggulan bersaing berdasarkan strategi yang diimplementasikan. Perumusan strategi yang baik akan menentukan posisi perusahaan yang baik pula dalam menghadapi pesaing. Selain itu, untuk mencapai strategi yang terbaik para penyusun strategi yakni manajer level atas merupakan individu yang mempunyai kapabilitas dan kompetensi serta keahlian dalam membaca peluang pasar serta didukung oleh kemampuan human capital agar tercapainya keunggulan bersaing perusahaan.

H1 : Modal manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap strategi

H2 : Modal manusia berpengaruh signifikan dan positif terhadap keunggulan bersaing.

H3 : Strategi berpengaruh signifikan dan positif terhadap keunggulan bersaing

H4 : Strategi memediasi pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei. Analisis data dilakukan menggunakan model pengukuran persamaan struktural dengan pendekatan Smart Part Least Square (PLS) 3.0 (Ghozali, 2008). Responden penelitian ini adalah para pelaku usaha bisnis ritel minimarket di wilayah Kota Madiun dengan unit analisis adalah pemilik atau pimpinan minimarket. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling yang berupa self report dengan menggunakan kuesioner dan pengukuran skala likert (Cooper dan Schindler, 2011). Kuesioner yang dibagikan kepada minimarket-minimarket di Kota Madiun yang masuk dalam sampel penelitian adalah sebanyak 63 kuesioner berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Madiun tahun 2016. Namun hanya 52 jumlah kuesioner yang dikembalikan dan setelah dilakukan proses seleksi (10 kuesioner tidak memenuhi syarat untuk diuji). Hanya 42 kuesioner yang memenuhi syarat dan layak untuk dianalisis.

Temuan dan Diskusi

Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan software PLS versi 3.0 dan dilakukan uji pada outer model terdiri dari uji convergent validity, dengan melihat nilai pada average variance extracted (AVE) masing-masing konstruk berada diatas 0,5.

Tabel 1 : AVE dan AVE Square Roots

Construct	AVE	Akar AVE
<i>Competitive Advantage</i> (KB)	0.641	0.801
<i>Human Capital</i> (MM)	0.511	0.712
<i>Strategic</i> (S)	0.596	0.772

Sumber : Data diolah

Kemudian uji *discriminant validity* adalah dengan melihat *cross loading* dari masing-masing item terhadap konstraknya lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya yakni diatas 0,5. Dari hasil analisa *cross loading* tidak terdapat permasalahan *discriminant validity* sehingga bisa dilakukan analisa berikutnya yakni *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

Tabel 2 : Composite Reliability dan Cronbachs Alpha

Construct	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
<i>Competitive Advantage</i> (KB)	0.925	0.905	Reliabel
<i>Human Capital</i> (MM)	0.804	0.677	Reliabel
<i>Strategic</i> (S)	0.897	0.862	Reliabel

Sumber : Data Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *alpha cronbach* di atas 0,6. Oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan reliabilitas atau *unidimensionality* pada model yang dibentuk.

Uji berikutnya adalah uji pada *inner model* yakni model struktural dengan menguji hubungan antara konstruk laten (Ghozali,2008). Uji untuk model struktural terdiri

dari *r square* pada konstruk endogen (koefisien determinasi) yang merupakan uji *goodness of fit* model. Kemudian *estimate for path coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten (dilakukan dengan prosedur *bootstrapping*).

Tabel 3 : Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Value	Keterangan
MM -> KB	0.380	0.362	0.227	1.678*	0.095	Diterima
MM -> S	0.790	0.808	0.055	14.425***	0.000	Diterima
S -> KB	0.478	0.495	0.203	2.356***	0.019	Diterima
R Square:	KB = 0.68	S = 0.66				
Signifikansi:	t = 1.65(sig.10%*); 1.97(sig.5%**); 2.60(sig.1%***)					

Sumber : Data Diolah

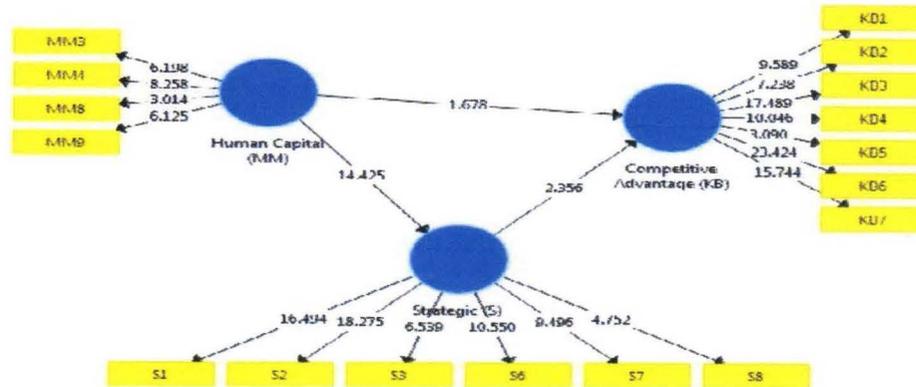
Dari hasil *estimation* dapat dilihat bahwa pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing memiliki koefisien jalur sebesar 0.362. Dimana pengaruhnya adalah signifikan ($t=1.678$; $<p 0,095$). Hasil analisa data yang dilakukan memberikan hasil bahwa modal manusia berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing. Modal manusia atau modal insani merupakan konstruk yang ada dalam level individu. Modal ini merupakan modal yang paling penting dalam modal intelektual karena modal ini merupakan sumber dari keunggulan bersaing perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan oleh Carter dan Carter (2009), Benevise dan Cortini (2010), Kam (2005) serta Ismail et al. (2012).

Hasil analisa data yang dilakukan juga memberikan hasil bahwa modal manusia berpengaruh positif terhadap strategi berdasarkan hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 0.808 (signifikan: $t=14.425$; $p < 0,000$). *Human capital* atau modal manusia merupakan keahlian, pengetahuan dan talenta maupun pengalaman yang dimiliki oleh individu. Modal manusia atau modal insani dalam level perusahaan dapat memberikan dampak positif karena modal insani merupakan penggerak ekonomi, kompetisi dan kemakmuran. Kemampuan manusia dalam menerapkan pengetahuan dan keahlian dapat meningkatkan kemampuan perilaku, pengembangan diri dan merupakan elemen penting dalam implementasi strategi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Abhayawansa dan Abeysekera (2008).

Kemudian strategi juga berpengaruh positif terhadap keunggulan bersaing berdasarkan hasil estimasi pada koefisien regresi dengan koefisien jalur sebesar 0.495 (signifikan: $t=2.356$; $p < 0,019$). Hasil analisa data yang dilakukan memberikan hasil bahwa strategi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keunggulan bersaing. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumberdaya perusahaan. Selain itu, strategi mempengaruhi perkembangan jangka panjang perusahaan dan berorientasi ke masa yang akan datang. Implementasi strategi yang baik memainkan peran penting dalam mencapai keunggulan bersaing karena dengan keunggulan bersaing yang diperoleh akan membuat perusahaan terhindar dari kehilangan sebagian nilainya dan juga sumber daya yang dimiliki. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Hitt et al. (2001) dan Barney (2007).

Dari hasil pengujian hipotesa ini dapat dijawab rumusan masalah 1, 2, dan 3. Sedangkan untuk menguji pengaruh mediasi dapat dilakukan dengan cara menggunakan teori yang dirumuskan oleh Baron dan Kenny (1986).

Gambar 1 : Pengujian Mediasi & Model Struktural dengan Metode *Bootstrapping*



Langkah keempat adalah melihat pengaruh prediktor (modal manusia) terhadap kriteria (keunggulan bersaing) dengan tetap memasukkan pengaruh mediator (strategi). Dari pengujian tampak bahwa ketika pengaruh dari mediator dimasukkan pada model terlihat modal manusia tetap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan bersaing. Dengan demikian strategi memediasi sebagian (*partial*) pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing. Hasil analisa data yang dilakukan memberikan hasil bahwa strategi memediasi pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing. Dengan demikian peran sumberdaya intelektual yakni modal manusia sangat menentukan untuk mencapai kunggulan bersaing berdasarkan strategi yang di diimplementasikan. Berdasarkan penelitian ini pengaruh mediasi strategi hanya memediasi sebagian (*parsial*) pengaruh modal manusia terhadap keunggulan bersaing. Perusahaan dengan modal manusia masih dapat mencapai keunggulan bersaing namun apabila perusahaan dapat menggunakan dan menerapkan strategi dengan baik maka akan lebih kuat pengaruhnya terhadap keunggulan bersiang perusahaan.

Dari hasil analisis juga dapat diketahui nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.66 untuk strategi dan 0,68 untuk keunggulan bersiang. Nilai R^2 yang diperoleh lebih dari 0,5 menunjukkan bahwa model memiliki ukuran *goodness of fit* yang baik.

Simpulan, Implikasi Manajerial, Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan beberapa hal yaitu, empat hipotesis yang diajukan, diterima dan didukung oleh hasil penelitian ini. Efek mediasi strategi yang diajukan memberikan pengaruh mediasi hanya sebagian (parsial). Secara teoritik, *human capital* sangat mutlak diperlukan di *minimarket* di kota Madiun. Modal manusia atau *human capital* memiliki karakteristik dan kemampuan yang dapat meningkatkan reputasi dan prestasi perusahaan. Peran sumberdaya yang terdiri dari *human capital* bertujuan untuk mencapai *sustainable competitive advantage* perusahaan dengan menciptakan nilai yang bermanfaat bagi konsumennya, sulit ditiru oleh para pesaingnya dan didukung oleh manajemen perusahaan melalui pengimplementasian strategi yang baik. Penelitian ini juga memberikan hasil bahwa strategi dan keunggulan bersaing *minimarket-minimarket* di kota Madiun sangat dipengaruhi oleh *human capital* yang dimiliki oleh *minimarket* tersebut. Beberapa implikasi yang dapat dijadikan rujukan bagi pelaku/pemilik *minimarket* di kota Madiun yang menjadi sampel penelitian adalah, pelaku/pemilik *minimarket* di kota Madiun perlu memanfaatkan sumberdaya manusia yakni *human capital* yang dimiliki semaksimal mungkin. *Human capital* sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan untuk meraih keunggulan bersaing karena ide-ide kreatif muncul dari individu-individu yang dimiliki. Kemudian, para pelaku/pemilik *minimarket* di kota Madiun perlu merumuskan strategi yang baik dan perlu disesuaikan dengan kemampuan individu-individu yang dimiliki (*human capital*) agar dapat mencapai keunggulan bersaing melalui pengimplementasian strategi-strategi yang telah dirumus sebelumnya dengan melihat potensi ke dalam (internal) dan ke luar (eksternal) perusahaan untuk di eksploitasi agar menghasilkan *benefit* dan *value added* bagi perusahaan. Disamping itu, peneliti menyadari dalam penelitian ini tidak luput dari berbagai macam keterbatasan dan kekurangannya tersendiri. Hal yang disadari oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian ini tidak mempunyai *sample frame* yang akurat dan jumlah sampel yang banyak sehingga tidak dapat menjangkau hasil penelitian yang lebih *robust*. Penelitian ini masih sebatas pengujian teori yang belum kuat dari segi konstruk dan *theoretical gap* serta *empirical gap* yang masih kurang

dari penelitian sebelumnya. Keterbatasan ruang lingkup penelitian ini juga mempengaruhi hasil penelitian dan temuan yang belum kuat. Perlu menambah jumlah sampel penelitian lagi sehingga memberikan hasil *goodness of fit* yang semakin baik. Dengan demikian, berdasarkan hasil dari penelitian ini maka peneliti ingin memberikan saran dan masukan bagi penelitian berikutnya yakni dengan melakukan *depth interview* yang lebih dalam dan banyak lagi agar dapat mensinkronisasikan teori yang ada dengan kondisi di lapangan. Kemudian, penelitian berikutnya disarankan untuk melakukan penelitian pada beberapa organisasi yang berbeda supaya dapat meningkatkan generalisasi hasil penelitian, sehingga kemampuan prediksi tidak hanya terbatas pada satu organisasi saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhayawansa, and Abeysekera, Indra. (2008). "An Explanation of Human Capital Disclosure from the Resource-Based Perspective". *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, Vol. 12 No. 1, pp.51-64.
- Barney, B., Jay. (2007). "Gaining and Sustaining Competitive Advantage". 3ed. Pearson International Education Inc., Publishing as Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, 07458, USA.
- Baron, R. M. and D. A. Kenny (1986). 'The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations'. *Journal of Personality and Social Psychology*: Vol. 51, 1173-1182.
- Benevene, P. and Cortini, M. (2010). "Interaction Between Structural Capital and Human Capital in Italian NPOs: Leadership, Organizational Culture and Human Resource Management". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 11 Iss: 2 pp. 123-139.
- Bontis, N. (1998). "Intellectual Capital: An Exploratory Study That Develops Measures and Models". *Management Decision*, pp. 63-76. MCB University Press (ISSN 0025-1747).
- Bontis, N. and Fitz-enz, J. (2002), "Intellectual capital ROI: A Causal Map of Human Capital Antecedents and Consequents". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 3 No. 3, pp. 223-47.
- Bontis, N., Keow William C. and Richardson S. (2000). "Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 1 No. 1, 2000, pp. 85-100.

- Carter, T. and Carter, B. (2009). "(In)tangible Resource as Antecedents of a Company's Competitive and Performance". *Journal for East European Management Studies*, Vol. 14, Issue. 2, pp. 186-209.
- Cooper, D. R. and Schindler, P. S. (2011), '*Business Research Methods*'. 9th Edition McGraw-Hill.
- David, R. Fred. (2011). "*Strategic Management : Concept and Cases*" 13ed. Pearson Education Inc., Publishing as Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, 07458, USA.
- de Pablos, P., O. (2004). "*Measuring and Reporting Structural Capital: lessons from European Learning Firms*". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 5 Iss: 4 pp. 629-647.
- Fahy, John. (2000). "*The Resource View of the Firm : Some Stumbling-Blocks on the Road to Understanding Sustainable Competitive Advantage*". *Journal of European Industrial Training*, 24/2/3/4, pp.94-104.
- Ghozali, I. (2008). "*Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*". Badan Penerbit - Undip.
- Hitt, M., A., Ireland, R., D., & Hoskisson, R., E. (2001). *Manajemen Strategi (Daya Saing dan Globalisasi)*. Terjemahan - Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Empat.
- Ismail, A., I. and Rosez, R., C. and Uli, J. and Abdullah, H. (2012). "*The Relationship Between Organizational Resources, Capabilities, Systems and Competitive Advantage*". *Asian Academy of Management Journal*, Vol. 17, No. 1, 151-170.
- Jordon, C. M., and Martos, M., S. (2012). "*Intellectual Capital as Emerging Clusters in Latin America*". *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 13, No. 4 pp. 462-481.
- Kam, Jugdev. (2005). "*The VRIO Framework of Competitive Advantage : Preliminary Research Implication for Organizational Innovations as Drawn from a Project Management Study*". *Portland International Conference on Management of Engineering and Technology: A unifying discipline for melting the boundaries*, Portland, Oregon, pp.1-29.
- Ngah, Rohana and Ibrahim, Abdul Razak, (2009). "*The Relationship of Intellectual Capital, Innovation dan Organizational Performance: A Preliminary Study in Malaysian SMEs*". *International Journal of Management Innovation Systems* Vol. 1 No. 1:E1, pp. 1-13.
- Sharabati, Abdel-Aziz, A., Jawad Shawqi N., and Bontis, N. (2010). "*Intellectual Capital and Business Performance in The Pharmaceutical Sector of Jordan*". *Management Decision* Vol. 48 No. 1, pp. 105-131.
- Wong, K. K. (2010). "*Handling small survey sample size and skewed dataset with partial least square path modelling*". *Vue: The Magazine of the Marketing Research and Intelligence Association*, November, 20-23.