

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd>

Received: 20 September 2024, Revised: 28 September 2024, Publish: 04 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Determinasi Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk

Vera Sylvia Saragi<sup>1</sup>, Atik Budi Paryanti<sup>2</sup>, Hapzi Ali<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta, Indonesia, [vera.tioe89@gmail.com](mailto:vera.tioe89@gmail.com)

<sup>2</sup>Institut Bisnis Dan Komunikasi Swadaya, Jakarta, Indonesia, [atikbudiparyanti@gmail.com](mailto:atikbudiparyanti@gmail.com)

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta, Jakarta, Indonesia, [hapzi.ali@gmail.com](mailto:hapzi.ali@gmail.com) ;

[hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [vera.tioe89@gmail.com](mailto:vera.tioe89@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This research uses a research method with an explanatory research design (hypothesis testing) with a causality approach to explain cause and effect (influence) between variables through hypothesis testing. The variables of this research are supply chain management, supply chain integration, organizational culture, and company performance. This research data is quantitative data in the form of questionnaires and interviews. Analysis of this research data uses Structural Equation Modeling (SEM) using PLS 3 for statistical software. The SEM model is used to analyze structural models and structural relationships between measured variables and latent variables. The results of this research show that there is a direct influence of supply chain management, supply chain integration and organizational culture on company performance. The results of the indirect influence show that there is an indirect influence between supply chain management variables on company performance and organizational culture as an intervening variable. However, there is no indirect effect of supply chain integration on company performance with organizational culture as an intervening variable.*

**Keyword:** *SCM, SCM Integration, Organizational Performance, Organizational Culture.*

**Abstrak:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan desain penelitian eksplanatori (uji hipotesis) dengan pendekatan kausalitas untuk menjelaskan sebab akibat (pengaruh) antar variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel penelitian ini adalah manajemen rantai pasok, integrasi rantai pasok, budaya organisasi, dan kinerja perusahaan. Data penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa kuesioner dan wawancara. Analisis data penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan PLS 3 untuk software statistik. Model SEM digunakan untuk menganalisis model struktural dan hubungan struktural antara variabel terukur dan variabel laten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung supply chain management, supply chain integrasi dan budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Hasil pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel supply

chain management terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening. Namun tidak terdapat pengaruh tidak langsung supply chain integrasi terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci:** SCM, SCM Integrasi, Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi.

**PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis telah mengalami perubahan yang semula berkaitan dengan persaingan antar perusahaan menjadi persaingan antar jaringan. Perubahan ini menuntut perusahaan untuk menyusun strategi yang sesuai untuk dapat bertahan dipasar, dapat menghadapi persaingan, ancaman dan peluang pasar. Strategi dalam persaingan bisnis berkaitan dengan peran penting semua pihak mulai dari supplier, manufacturer, distributor, retailers, dan customer (Ariani & Dwiyanto, 2013). Oleh karenanya, dalam proses penciptaan nilai atas jaringan bisnis memerlukan dukungan peningkatan efisiensi dan efektivitas operasi bisnis internal melalui supply chain management untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan adalah suatu kemampuan yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan dan meraih tujuan yang ditetapkan dengan memaksimalkan oemakaian sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien serta menggambar seberapa jauh suatu perusahaan mencapai hasil (Tampubolon & Surjasa, 2022). Tabel ini bawah ini mencerminkan kinerja perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya, tbk mengalami peningkatan dari tahun 2020 hingga 2022. Pernyataan ini dapat di lihat pada tabel di bawah ini .

**Tabel 1. Kinerja Perusahaan 2020-2022**

	2020	2021	2022
Net Revenue (million rupiah)	75.826.880	84.904.301	96.924.686
Net Profit Margin (%)	1,72	2,31	3,00

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya, 2023

Supply chain managemen adalah seperangkat pendekatan untuk mengefisiensikan integrasi supplier,manufaktur, gudang dan penyimpanan sehingga barang diproduksi dan didistribukan dalam jumlah yang tepat, lokasi yang tepat, waktu yang tepat untuk meminalkan biaya dan memberikan kepuasan layanan terhadap konsumen (Suharto, 2018). Konsep dari supply chain manajemen berkaitan dengan pertukaran indormasi , hubungan dalam jangka panjang dan proses integrasi (Ansori, 2017). Adapun Jumlah supplier pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, tbk dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 2. Supplier Alfamart**

Supplier Type	Merchandise Procurement		Non Merchandise Procurement		Service Procurement	
	Total Supplier	Procurement Value (Billion Rupiah)	Total Supplier	Procurement Value (Billion Rupiah)	Total Supplier	Procurement Value (Billion Rupiah)
Domestic Supplier	1.693	77.299	1.327	1.431	32	1560

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya, 2023

Dalam rangka mengkoordinasikan mitra supply chain diperlukan proses integrasi sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja perusahaan (Rusmana & Setyawan, 2021). Oleh karenanya, untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik dibutuhkan Kerjasama dengan semua pihak dalam jangka Panjang. Kerjasama tersebut dinamakan adalah proses integrasi. Proses integrasi adalah bagian dari factor- factor yang mempengaruhi kinerja

supply chain management pada perusahaan. Proses supply chain integrasi dilakukan oleh perusahaan baik secara internal, external serta dengan pelanggan sehingga memberikan informasi yang diharapkan akan membawa pengaruh dalam proses rantai pasokan (Tampubolon & Surjasa, 2022). Informasi-informasi yang mengalir dalam rantai pasokan mencerminkan pola budaya organisasi dan strategi rantai pasok. Komunikasi yang dilakukan mencerminkan ciri budaya dan praktek strategis nyata.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh supply chain manajemen, supply chain integrasi terhadap kinerja perusahaan melalui budaya organisasi pada PT Sumber Alfaria Trijaya, Tbk.

Tujuan dari supply chain management adalah mengintegrasikan proses yang terjadi dari pemasok (supplier) yang memasok bahan baku hingga kepada pembeli (Ansori, 2017). Oleh karenanya penelitian ini dirumuskan beberapa rumusan masalah diantaranya:

- 1) Apakah ada pengaruh supply chain management terhadap budaya organisasi?
- 2) Apakah ada pengaruh supply chain management terhadap kinerja perusahaan?
- 3) Apakah ada pengaruh supply chain integrasi terhadap budaya organisasi?
- 4) Apakah ada pengaruh supply chain integrasi terhadap kinerja perusahaan?
- 5) Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan?
- 6) Apakah ada pengaruh supply chain management terhadap kinerja perusahaan melalui budaya organisasi?
- 7) Apakah ada pengaruh supply chain integrasi terhadap kinerja perusahaan melalui budaya organisasi?

## **METODE**

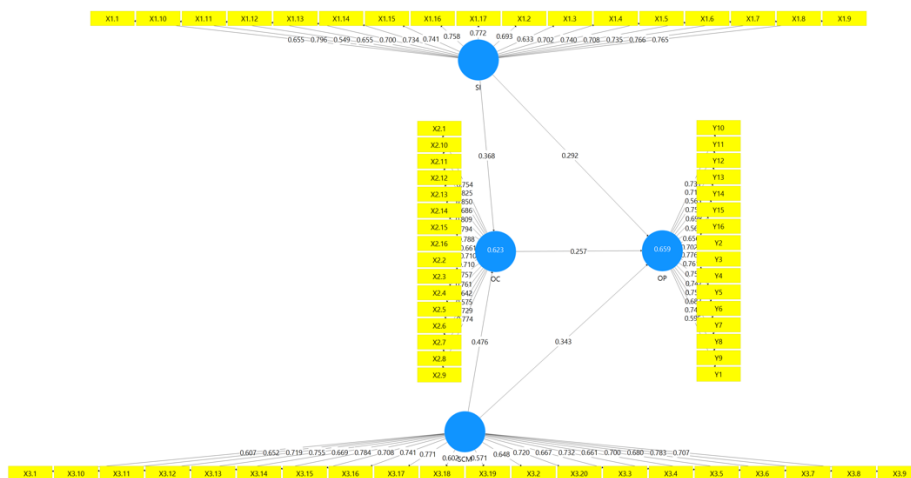
Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah pendekatan kuantitatif dan purposive (Library Research). Menggunakan teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel atau data lain untuk menganalisis keragaman buku dan artikel jurnal baik offline maupun online yang bersumber dari Mendeley, Google Scholar, dan media online lainnya. Teknik pengumpulan data primer tersebut dengan memberikan kuesioner penelitian yang akan diisi oleh responden. Data yang digunakan biasanya berbentuk angka/skor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (path analysis) dan teknik analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang dibantu dengan aplikasi SMARTPLS 3.0 untuk menguji hipotesis. Karena diantara variabel eksogen dengan variabel endogen terdapat variabel intervening yang mempengaruhi. Penelitian ini dilakukan terhadap staf Alfamart di Distribution Center Bekasi Timur dengan melakukan mengisi kuesioner melalui google form. Dalam penelitian menggunakan sampel accidental sampling sebanyak 100 responden. Instrument penelitian dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas yang digunakan metode uji Outer Model (Model Pengukuran) dan Inner Model (Model Struktural) yang berdasarkan dengan SEMPLS. Teknik analisis data berupa hasil analisis deskriptif dan analisis path. Dan uji hipotesis yaitu: pengaruh secara langsung dan tidak langsung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Evaluasi Pengukuran Model (*Outer Model*) menunjukkan bagaimana variabel yang diteliti (*observed*) mempresentasikan variabel laten untuk diukur. Dalam analisis model ini menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Pengukuran outer model dimaksudkan untuk indikator reflektif dengan kriteria.

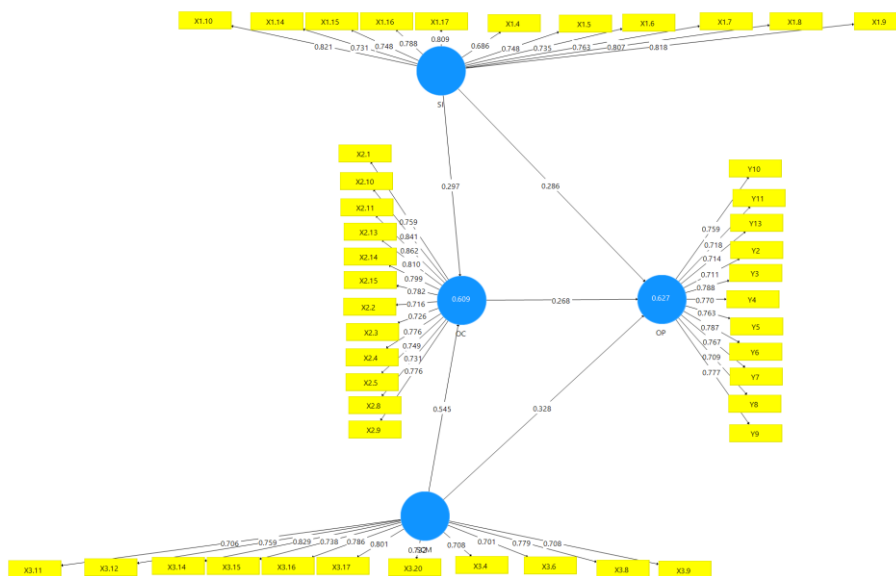
Proses pengukuran evaluasi measurement outer model dilakukan dengan melalui 3 tahapan setelah melakukan drop beberapa variabel yang tidak memenuhi kriteria uji dimana

nilainya harus lebih besar dari  $> 0,6$ . Evaluasi outer model tahap 1 seperti gambar di bawah ini :



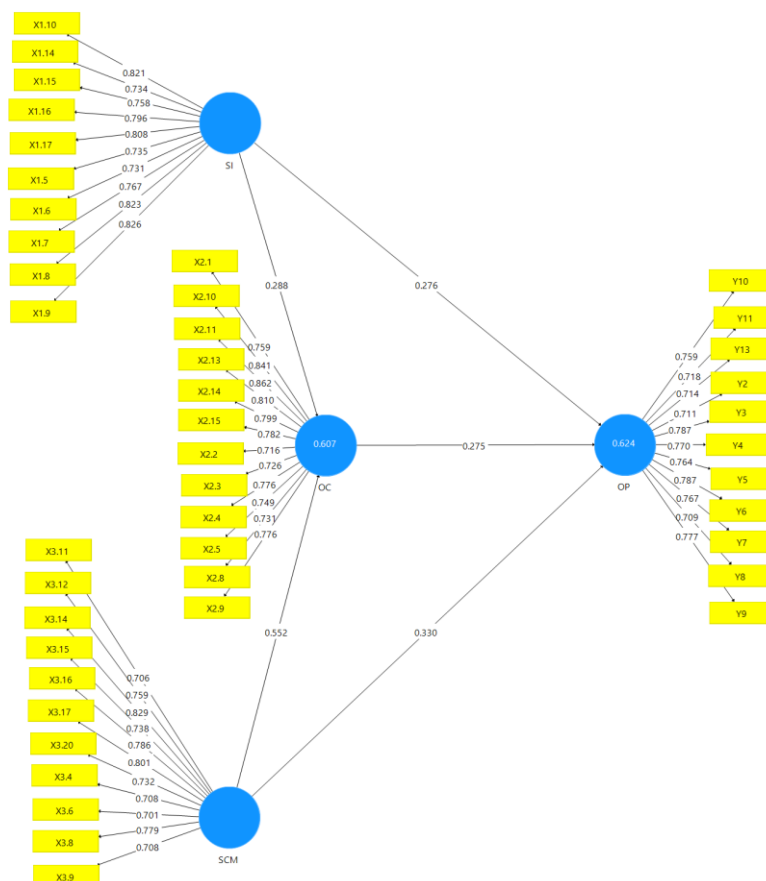
Gambar 1. Outer Model 1

Evaluasi outer model tahap 2 dikarenakan masih terdapat nilai indikator yang  $< 0,6$



Gambar 1. Outer Model 2

Adapun pengukuran yang memenuhi evaluasi outer model yang telah memenuhi kriteria pengujian yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, reliabilitas.



Gambar 2. Outer Model 3

**Convergent Validity**

Analisis *convergent validity* digunakan untuk mengukur nilai koreksi antar variabel konstruk dengan variabel laten. Kriteria uji yang harus dipenuhi adalah nilai *outer loading* > 0,6 untuk penelitian explanatory (Ghozali, 2014). Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Digunakan untuk menguji validitas tiap indikator di suatu variabel, ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi >0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun Demikian untuk tahap pengembangan yaitu pada penelitian yang belum berkembang dapat menggunakan skala pengukuran nilai loading >0,5 dianggap cukup untuk memenuhi syarat.

Berdasarkan hasil uji convergent validity terdapat beberapa indikator yang dieliminasi karena memiliki nilai *outer loading* < 0,6. Tabel 6.2 menunjukkan indikator – indikator yang meminili nilai *outer loading* > 0,6. Hal ini menyatakan bahwa indikator – indikator dibawah ini dapat menerangkan variasi yang ada didalam indikator

**Tabel 3. Loading Faktor**

	OC	CP	SCM	SI
X1.9				0.826
X1.8				0.823
X1.10				0.821
X1.17				0.808
X1.16				0.796
X1.7				0.767
X1.15				0.758

X1.5	0.735
X1.14	0.734
X1.6	0.731
X2.1	0.759
X2.10	0.841
X2.11	0.862
X2.13	0.810
X2.14	0.799
X2.15	0.782
X2.2	0.716
X2.3	0.726
X2.4	0.776
X2.5	0.749
X2.8	0.731
X2.9	0.776
X3.11	0.706
X3.12	0.759
X3.14	0.829
X3.15	0.738
X3.16	0.786
X3.17	0.801
X3.20	0.732
X3.4	0.708
X3.6	0.701
X3.8	0.779
X3.9	0.708
Y10	0.759
Y11	0.718
Y13	0.714
Y2	0.711
Y3	0.787
Y4	0.770
Y5	0.764
Y6	0.787
Y7	0.767
Y8	0.709
Y9	0.777

Sumber : Data primer diolah 2024

Keterangan :

OC : Organization Culture (Budaya organisasi)

CP : Company performance (kinerja perusahaan)

SCM : Supply chain management (manajemen rantai pasok)

SI : Supply chain Integration (integrasi manajemen rantai pasok)

Selain itu, persyaratan uji untuk *convergent validity* dapat dilihat dari nilai *average variance extracted* (AVE). Dalam penelitian explanatory ketentuan syarat uji yang harus dipenuhi adalah nilai AVE > 0,5 (Hair, J.F, 2014). Tabel menunjukkan nilai AVE. yang mana

telah memenuhi syarat uji  $> 0.5$  . Hal ini dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dilakukan untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
OC	0.940	0.943	0.948	0.606
OP	0.923	0.925	0.935	0.565
SCM	0.922	0.925	0.934	0.564
SI	0.929	0.930	0.940	0.610

Sumber: Data primer diolah 2024

**Discriminant Validity**

*Discriminant validity* dilakukan untuk mengevaluasi indikator- indikator pada variael laten dengan membandingkan nilai AVE dengan kuadrat. Persyaratan uji yang harus dipenuhi adalah dengan nilai *cross loading* dengan kriteria  $> 0,7$  dalam satu variabel. Tabel menunjukkan nilai *cross loading* yang mana telah memenuhi persyaratan uji yaitu  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki korelasi tertinggi pada dirinya sendiri dibandingkan dengan korelasi pada variabel lain. Hasil uji discriminant validity telah memenuhi untuk syarat penelitian.

**Tabel 5. Discriminant Validity**

	OC	CP	SCM	SI
OC	0.778			
CP	0.707	0.752		
SCM	0.751	0.727	0.751	
SI	0.669	0.688	0.690	0.781

Sumber : Data primer diolah 2024

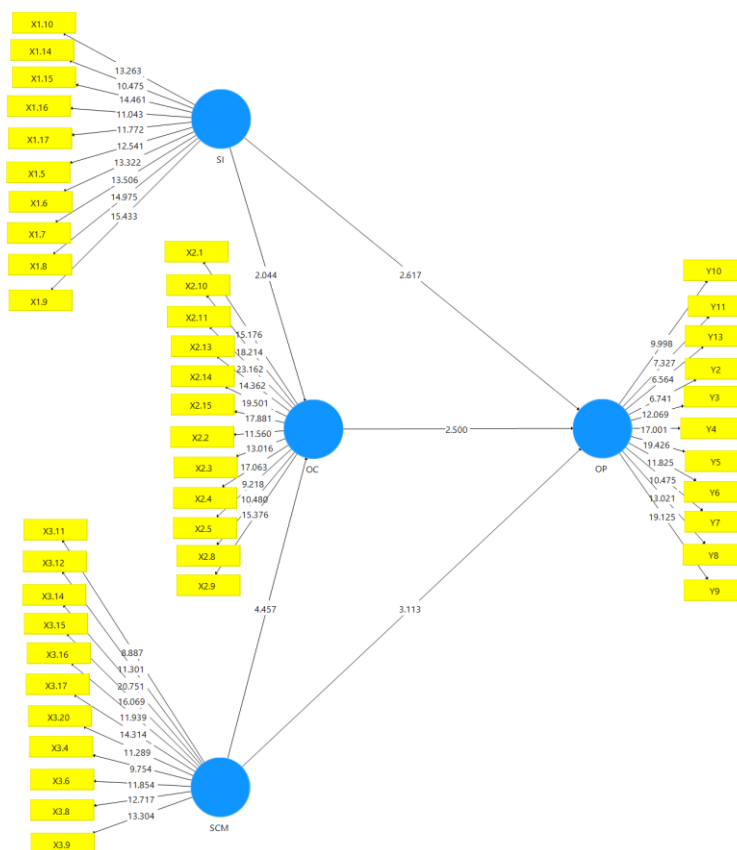
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukurna yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran . Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan *composite reliability* dan *Cronbach Alpha* (Malhotra, 2006). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat lebih jelas pada tabel dibawah ini.

**Composite Reliability**

Composite reliability digunakan untuk melihat reliabilitas konstruk, Hasil uji *composite reliability* yang harus dipenuhi pada uji analisis SEM PLS adalah  $> 0,7$ . Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability*  $> 0,7$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model pengukuran semua variabel memiliki nilai yang reliabel.

**Cronbach Alpha**

Hasil uji *Cronbach Alpha* yang harus dipenuhi adalah  $> 0,6$ . Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha semua variabel laten memiliki nilai  $> 0,6$ . dapat disimpulkan bahwa model pengukuran pada variabel Supplya chain management, suplly chain integration, budaya organisasi dan kinerja perusahaan memiliki nilai yang reliabel. Namun untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach’s Alpha  $< 0,6$  yang artinya tidak reliable.



Gambar 4. Inner model

**Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan data tersebut yang dilakukan analisis, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Untuk melihat hasil dari uji hipotesis penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat hasil dari t statistic dan P Values. Hipotesis ini dapat dikatakan diterima apabila P Values < 0,05. Dalam penelitian ini juga memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap masing-masing variabel karena didalamnya terdapat variabel independent, variabel dependen dan variabel intervening. Untuk hasil dari pengolahan hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel path coefficient yang berada pada bootstrapping Smartpls. Hasil uji dapat dilihat melalui tabel uji bootstrapping sebagai berikut.

**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

Pengujian hipotesisi secara langsung diperoleh dari nilai output result for inner weight melalui proses boothstrapping. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji – t pada tiap jalur pengaruh antara variabel bebas atau variabel terikat.

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values	Hypotheses
OC -> CP	0.275	0.110	2.500	0.013	H1a diterima
SCM -> OC	0.552	0.124	4.457	0.000	H2a diterima
SCM -> CP	0.330	0.106	3.113	0.002	H3a diterima
SI -> OC	0.288	0.141	2.044	0.041	H4a diterima



SI -> CP	0.276	0.105	2.617	0.009	H5a diterima
----------	-------	-------	-------	-------	--------------

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai p value  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t statistic 2,500 lebih besar 1,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan
2. *Supply chain management* berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi dimana memenuhi kriteria nilai p value  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t statistic 4,457 lebih besar 1,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan *Supply chain management* terhadap budaya organisasi.
3. *Supply chain management* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan dimana memenuhi kriteria nilai p value  $0,002 < 0,05$  dengan nilai t statistic 3,113 lebih besar 1,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan *Supply chain management* terhadap kinerja perusahaan.
4. *Supply chain integration* berpengaruh secara langsung terhadap budaya organisasi dimana memenuhi kriteria nilai p value  $0,041 < 0,05$  dengan nilai t statistic 2,044 lebih besar 1,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan *Supply chain integration* terhadap budaya organisasi.
5. *Supply chain integration* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perusahaan dimana memenuhi kriteria nilai p value  $0,009 < 0,05$  dengan nilai t statistic 2,617 lebih besar 1,66. Hal ini dapat disimpulkan bahwa menerima  $H_a$  dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan *Supply chain integration* terhadap kinerja perusahaan.

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Penelitian *explanatory research* pada umumnya dilakukan pengujian hipotesis dengan membanding nilai t statistic dan t tabel serta nilai probabilitas Pengujian hipotesis menunggnakan taraf tingkat kesalahan ada 0,05 dan nilai t tabel yang digunakan adalah 1,66.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hypotheses
SCM -> OC -> CP	0.151	0.133	0.068	2.239	0.026	H6a accepted
SI -> OC -> CP	0.079	0.079	0.052	1.529	0.127	H7o accepted

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. *Supply Chain Management* terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic dimana nilai p value  $(0,026) < 0,05$  dan nilai t statistic  $(2,239) > 1,66$ . Hipotesis H6 diterima.
2. *Supply Chain Integration* tidak terdapat pengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistic dimana nilai p value  $(0,127) < 0,05$  dan nilai t statistic  $(1,529) > 1,66$ . Hipotesis H7 diterima.

Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai *R square* yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model. Menurut (Sutanto & Setiawan, 2018) nilai *R square* terdiri dari < 0,67 (kuat); < 0,33 moderat , dan < 0,19 ( lemah ) Tabel 6 menunjukkan nilai *R square*:

**Tabel 8. Hasil R Square**

	R Square	R Square Adjusted
OC	0.607	0.599
CP	0.624	0.612

Sumber: Data primer yang diolah 2024

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan**

Budaya organisasi merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan karena mudah untuk mengidentifikasi pekerjanya. Melalui budaya, nilai dan keyakinan menjadi mudah dipahami serta metode yang menjadi ciri perusahaan (Xi et al., 2019). Nilai mengacu pada apa yang diyakini penting tentang bagaimana orang dan organisasi berperilaku (Armstrong, 2006). Kuatnya budaya, diasumsikan bahwa kuatnya budaya akan berkorelasi langsung dengan tingkat keuntungan perusahaan (Hsu, Tan, Kannan, & Keong Leong, 2009). Ada banyak studi empiris yang menunjukkan bahwa kesesuaian budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap hasil kinerja (Selldin & Olhager, 2003)

### **Pengaruh *Supply Chain Management* terhadap Kinerja Perusahaan**

Manajemen rantai pasok dalam suatu perusahaan mempunyai arti yang penting karena tujuan dari rantai pasok adalah untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan memaksimalkan keuntungan (Hafi, 2021). Rantai pasok memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan dalam proses integrasi pada tahapan-tahapan dalam rantai pasok seperti arus informasi, hubungan jangka panjang antar pemasok dan kerjasama serta pihak-pihak terkait dalam rantai pasok. Penelitian sebelumnya (Hsu et al., 2009; Jamaludin, 2021) menunjukkan bahwa manajemen rantai pasokan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan.

### **Pengaruh *Supply Chain Management* terhadap Budaya Organisasi**

Manajemen rantai pasokan merupakan bagian integral untuk mengembangkan hubungan bisnis hulu dan hilir yang kuat. Manajemen rantai pasokan memberikan hubungan dan situasi win-win tercipta di antara mitra dengan menggunakan kekuatan anggota (Madani & Wajeetongratana, 2019). Organisasi yang terlibat dalam rantai pasokan mengamati koordinasi antar mitra. Budaya organisasi merupakan penentu penting dalam menghasilkan tujuan manajemen rantai pasokan dan dengan biaya yang wajar. Oleh karena itu, strategi rantai pasokan harus selaras dengan budaya organisasi agar dapat diterapkan secara efektif. Fokus strategi pada pengelolaan rantai pasokan mewakili inisiatif manajemen tingkat atas untuk mengintegrasikan aktivitas nilai tambah melintasi batas-batas fungsional dan organisasi (Hsu et al., 2009). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Krajewski & Malhotra, 2022; Xi et al., 2019) menyebutkan bahwa pengaruh manajemen rantai pasok terhadap budaya organisasi.

### **Pengaruh Integrasi Rantai Pasokan terhadap Budaya Organisasi**

Integrasi yang kuat antara perusahaan dan mengelola hubungan dengan pemasok dan pelanggan, dapat mengoordinasikan kerjasama lintas fungsi. Integrasi rantai pasokan membantu para pemimpin organisasi menyelaraskan kembali sumber daya internal dan eksternal untuk mengkonsolidasikan rantai pasokan mereka sehingga meningkatkan kinerja jangka panjang. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja bisnis yang tinggi. Budaya

kinerja tinggi untuk membangun jaringan ritel, bisnis jasa yang berkembang, dan perusahaan produk konsumen (Armstrong, 2006). Penelitian sebelumnya (Aćimović et al., 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan prediktor signifikan dalam menghasilkan integrasi rantai pasokan yang efisien.

### **Pengaruh Integrasi Supply Chain Terhadap Kinerja Perusahaan**

Integrasi rantai pasokan adalah salah satu indikator kualitatif utama kinerja perusahaan (Aćimović et al., 2021). Organisasi selalu mencari perbaikan sehingga perusahaan dapat dipertahankan oleh inisiatif jenis pengembangan apa pun (Nickson, 2007). Kehadiran pelanggan yang lebih aktif dan tingkat kebiasaan yang lebih tinggi (Hendijani & Saeidi Saei, 2020)

### **Pengaruh Supply Chain Management Terhadap Kinerja Perusahaan dan Budaya Organisasi Sebagai Intervensi**

Dalam industri ritel, tantangan rantai pasokan terkait dengan beberapa faktor seperti operasi yang responsif, strategi ritel, pengendalian inventaris yang ketat, ketersediaan produk yang berkelanjutan, manajemen biaya yang tepat, dan harga ritel (Sarma & Mouli, 2017). Elemen organisasi yang penting seperti kerja tim, partisipasi, konsensus, prosedur, aturan merupakan rangkaian yang baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Ada dua kemungkinan alasan di balik pentingnya budaya organisasi seperti budaya organisasi yang lebih kompleks dibandingkan faktor lain seperti informasi dan teknologi dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap manajemen rantai pasokan. Temuan dari penelitian menunjukkan organisasi-organisasi dalam rantai pasokan berkinerja tinggi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening (Cadden et al., 2013).

### **Pengaruh Integrasi Supply Chain terhadap Kinerja Perusahaan dan Budaya Organisasi sebagai intervening**

Hubungan dalam integrasi rantai pasokan harus melampaui tingkat diadik pembeli dan pelanggan atau pembeli dan pemasok mencakup semua entitas dalam rantai pasokan (Porter, 2019). Melalui budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku internal perusahaan dalam hal kepercayaan dan keterampilan hubungan (Madani & Wajeetongratana, 2019). Budaya organisasi juga memperhatikan pelanggan, tujuan, identitas, faktor diferensiasi, nilai-nilai perusahaan, produk, pasar, kepedulian terhadap kelangsungan hidup, pertumbuhan, profitabilitas, filosofi perusahaan dan kepedulian karyawan dan sosial (Nickson, 2007). Kuatnya budaya, diasumsikan bahwa kekuatan budaya akan berkorelasi langsung dengan tingkat keuntungan perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi rantai pasokan berpengaruh secara tidak langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan serta budaya organisasi sebagai variabel intervening.

### **KESIMPULAN**

1. Budaya Organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
2. Supply Chain Management berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
3. Supply Chain Management mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.
4. Integrasi Rantai Pasokan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi.

5. Integrasi Rantai Pasokan mempunyai pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan.
6. Supply Chain Management mempunyai pengaruh positif tidak langsung dan signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dan Budaya Organisasi sebagai Intervening.
7. Integrasi Rantai Pasokan tidak mempunyai pengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Perusahaan dan Budaya Organisasi sebagai intervening.

## REFERENSI

- Acimović, S., Mijušković, V. M., & Spasenić, A. T. (2021). The Influence of Organizational Culture on Supply Chain Integration. *Serbian Journal of Management*, 16(1), 161–180. <https://doi.org/10.5937/sjm16-30007>
- Ansori, M. (2017). ANALISIS IMPLEMENTASI SUPPLY CHAIN MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN MEBEL (Studi Pada Pada Himpunan Industri Mebel Dan Kerajinan Indonesia, Komisi Daerah Jepara Raya). *Wahana*, 20(2), 45–52.
- Ariani, D., & Dwiyanto, B. M. (2013). ANALISIS PENGARUH SUPPLY CHAIN MANAGEMENT TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (Studi Pada Industri Kecil dan Menengah Makanan Olahan Khas Padang Sumatera Barat). *Diponegoro Journal of Management*, 2(3), 1–10. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/3203>
- Armstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice 10 th Edition*. USA: Kogan Page Limited.
- Cadden, T., Marshall, D., & Cao, G. (2013). Opposites Attract: Organisational Culture and Supply Chain Performance. *Supply Chain Management*, 18(1), 86–103. <https://doi.org/10.1108/13598541311293203>
- Chandrasekaran, N. and G. R. (2014). *Agribusiness Supply Chain Management*. United Stated: Taylor and Francis Group.
- Chiles, C. R., & Dau, M. T. (2005). An Analysis of Supply Chain Best Practices in The Retail Industry With Case Studies of Wal-Mart and Amzon.com. *Chiles and Dau*, 1–14.
- Chileshe, M. J., & Phiri, J. (2022). The Impact of Supply Chain Management Practices on Performance of Small and Medium Enterprises in Developing Countries: A Case of Agro-Dealers in Zambia. *Open Journal of Business and Management*, 10(02), 591–605. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.102033>
- Fawcett, F. and M. G. M. (2022). The Rhetoric And Reality Of Supply Chain Integration. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 32(2), 339–361.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Sqaure (PLS) Dilengkapi Software SmartPLS 3.0 XLstat 2014 dan WarpPLS 4.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafi, M. (2021). The Influence Of Supply Chain Management On Company Performance Through Competitive Advantange An Intervening Variabel (Study at PT Berlian Gresik - Indonesian). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(3), 696–704. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.4.009>
- Hair, J.F, et al. (2014). *A Primer On Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Unites States of America: SAGE.
- Hendijani, R., & Saeidi Saei, R. (2020). Supply Chain Integration And Firm Performance: The Moderating Role of Demand Uncertainty. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1760477>
- Hsu, C. C., Tan, K. C., Kannan, V. R., & Keong Leong, G. (2009). Supply Chain

- Management Practices As A Mediator of The Relationship Between Operations Capability And Firm Performance. *International Journal of Production Research*, 47(3), 835–855. <https://doi.org/10.1080/00207540701452142>
- Jamaludin, M. (2021). The Influence Of Supply Chain Management On Competitive Advantage And Company Performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(3), 696–704. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2021.4.009>
- Krajewski, L. J., & Malhotra, M. K. (2022). *Operations Management Processes and Supply Chains Thirteenth Edition*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Madani, M., & Wajeetongratana, P. (2019). The Effects of Culture And Human Resource Management Policies On Supply Chain Management Strategy. *Polish Journal of Management Studies*, 19(1), 235–248. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.1.18>
- Malhotra, N. K. (2006). *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: Indeks.
- Meitriana, M. A., & Irwansyah, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada KSU Tabungan Nasional, Singaraja). *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 34–44. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v5i1.15570>
- Nesti, L., Shoffiyati, P., & Chairun, N. (2016). Pemodelan Praktik Manajemen Rantai Pasok Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Rantai Pasok Dengan Studi Kasus: Sub Sektor Industri Makanan Ringan Berbasis Umbi-Umbian Di Kota Padang. *Jurnal Agroteknologi*, 10(02), 153–159.
- Nickson, D. (2007). *Human Resource Management For the Hospitality And Tourism Industries*. USA: Elsevier Ltd.
- Olson, D. (2014). Supply Chain Risk Management: Tools for Analysis. In *Supply Chain Risk Management: Tools for Analysis*. <https://doi.org/10.4128/9781606493311>
- Porter, M. G. (2019). Supply Chain Integration: Does Organizational Culture Matter? *Operations and Supply Chain Management*, 12(1), 49–59. <https://doi.org/10.31387/oscm0360222>
- Prastia, D. O., & Nursyamsiah, S. (2016). The Impact Of Supply Chain Operational Capability On Business Performance: Empirical Finding from Small And Medium Enterprises In Yogyakarta. *Jurnal Siasat Bisnis*, 20(1), 90–100. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol20.iss1.art8>
- Rusmana, A. W., & Setyawan, I. (2021). Pengaruh Integrasi Supply Chain Terhadap Kinerja Supply Chain. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 1(2), 67–76. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v1i2.329>
- Sarma, K. S. R., & Mouli, S. C. (2017). A Factor Analysis of Retail Supply Chain Developments and Strategies in Managing Retail Stores in India With Special Reference to Hyderabad City\*. *Academia.Edu*, 8(9), 297–306. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/354330205>
- Selldin, E., & Olhager, J. (2003). Supply Chain Integration: Direction, Extent And Balance. *IFIP Advances in Information and Communication Technology*, 129(1997), 73–81. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-35698-3>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Ke-26*.
- Suharto, R. (2018). Analisa Pengaruh Supply Chain Management terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal BUSINESS ACCOUNTING REVIEW*, 1(2), 1–10. Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/akuntansi-bisnis/article/view/857/753>
- Sung, H., & Kim, S. (2019). The Effect of Organizational Culture On Supply Chain Management In Uncertain Environments. *Asia Pacific Journal of Marketing Logistics*. <https://doi.org/10.1108/APJML-04-2018-0159>
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust

- Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–10.
- Tampubolon, V. R., & Surjasa, D. (2022). Pengaruh Manajemen Rantai Pasok Dan SDM Terhadap Kinerja Pada Perusahaan Gas Bumi. *Kinerja*, 19(3), 603–613. Retrieved from <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/11392%0Ahttps://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/download/11392/2322>
- Xi, W. C., Ramzani, S. R., & Shahzad, I. A. (2019). The Effects of Organisational Cultures On Supply, Chain Performance. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 9(1), 142–148. <https://doi.org/10.35940/ijitee.A3955.119119>