

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Jamu adalah obat tradisional Indonesia yang terbuat dari bahan-bahan alami tanpa kandungan bahan kimia sintesis. Penggunaannya telah berlangsung sejak zaman dahulu dan khasiatnya terbukti efektif untuk berbagai kebutuhan kesehatan (Subagyo et al., 2022). Selain sebagai obat penyembuh penyakit, jamu juga memiliki manfaat lain, seperti mencegah kambuhnya penyakit dan menjaga kecantikan, terutama bagi wanita. Sebagai salah satu warisan budaya, jamu memiliki nilai tradisi yang kuat dan perlu dikembangkan serta dilestarikan agar tetap menjadi kebanggaan bangsa Indonesia (Solehah et al., 2022).

Pulau Madura merupakan pulau yang dikenal sebagai pusat produksi garam dan tembakau, tetapi juga sebagai daerah penghasil ramuan jamu tradisional yang khas. Meskipun terkenal sebagai daerah dengan iklim kering, Madura memiliki kekayaan warisan budaya berupa jamu tradisional yang telah diakui khasiatnya, baik tingkat regional, nasional, maupun internasional. Namun, pengakuan luas tersebut belum cukup untuk menjamin perkembangan industri jamu Madura secara optimal. Seiring dengan kemajuan modernisasi, industri jamu tradisional kini harus bersaing dengan perusahaan besar yang memproduksi produk serupa. Perusahaan besar ini memiliki efisiensi yang lebih tinggi karena didukung oleh manajemen yang lebih terstruktur dan teknologi peralatan yang lebih canggih, yang memberikan tantangan tersendiri bagi industri jamu Madura dalam menjaga daya saingnya (Solehah et al., 2022).

Madura memiliki banyak industri kecil dan menengah (UMKM) yang memproduksi jamu tradisional. Salah satu kabupaten di Madura yang memiliki potensi besar dalam produksi dan pengembangan jamu adalah Kabupaten Pamekasan. Di kabupaten ini, tersebar usaha-usaha jamu tradisional dalam bentuk UMKM di seluruh kecamatannya. Meskipun memiliki potensi besar, industri jamu di Pamekasan masih menghadapi beberapa tantangan yang membutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM). Tantangan tersebut mendorong adanya modernisasi yang membutuhkan peningkatan kinerja pembuat jamu sehingga dapat menciptakan efisiensi dan memperkuat eksistensi industri atau UMKM jamu di Pamekasan di industri pasar jamu.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk meraih pencapaian kerja individu sekaligus mendukung keberhasilan perusahaan (Sejati et al., 2019). Ketika kinerja karyawan terus meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu, pencapaian tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi akan menjadi lebih mudah (Nurjanatun Ibrahim et al., 2022). Kinerja pegawai mencerminkan sikap dan perilaku mereka dalam organisasi, yang sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan, serta mewujudkan melalui tindakan maupun perilaku nyata (Ritonga, 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam memperbaiki performa dalam sebuah perusahaan. SDM perlu dikembangkan untuk menciptakan tenaga kerja yang unggul dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang memiliki kualitas tinggi biasanya menunjukkan sikap yang positif dan keterampilan yang mumpuni, sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang unggul (Risalatul Ummah, 2023). Karena itu, seorang manajer harus memastikan

bahwa perusahaan merekrut karyawan yang tepat, menempatkan mereka di posisi yang sesuai, dan memastikan kehadiran mereka pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan aktivitas kerja dengan efisien dan efektif, sehingga mendukung kesuksesan bisnis secara keseluruhan.

Perusahaan dapat tumbuh dengan optimal jika mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, kemajuan teknologi, dan perkembangan pengetahuan. Organisasi sering menghadapi tantangan yang beragam dan cenderung rumit, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Untuk itu, perusahaan perlu memastikan tenaga kerja mereka dapat beradaptasi dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang beragam. Agar organisasi dapat terus berkembang dan bertahan, perusahaan perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawannya. Salah satu strategis yang dapat dilakukan ialah meningkatkan kompetensi serta keahlian karyawan melalui program pengembangan SDM (Risalatul Ummah, 2023).

Menurut (Noe, Hollenbeck, 2011) konsep pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi pada dasarnya adalah upaya untuk meningkatkan daya saing dalam menghadapi ancaman dari lingkungan eksternal serta mendorong inovasi untuk menciptakan peluang baru. Pengembangan SDM ini menjadi kebutuhan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan SDM memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Pauzi et al., 2022). Menurut (Hidayat, 2018) pengembangan SDM sebaiknya diarahkan untuk memperkuat *Human Capital Management* dalam suatu organisasi, karena hal ini memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara berkelanjutan.

Selain fokus pada pengembangan SDM, organisasi juga perlu meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui penyediaan program yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif (Nurjanatun Ibrahim et al., 2022). Menurut (Nitisemito, 2008) lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut (Sedamayanti, 2015) lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut (Sedamayanti, 2015) dalam (Pangestu et al., 2017) faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan atau cahaya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan. Sedangkan faktor mengenai lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan antara karyawan (Hariandja, 2002). Lingkungan kerja fisik maupun non fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena berhubungan langsung dengan karyawan.

Menurut (Rivai, 2014) Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal dan mencapai hasil terbaik jika didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja juga mencerminkan suasana yang dapat dirasakan sebagai menyenangkan atau kurang menyenangkan bagi individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa pengembangan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sucipto et al.,

2021) (Pauzi et al., 2022). Namun demikian, ada juga penelitian yang menyatakan sebaliknya seperti lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Ulfan et al., 2018).

Berdasarkan pemaparan dan hasil-hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pembuat Jamu pada Industri Jamu di Pamekasan”**

1. 2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Apakah pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan?
3. Apakah pengembangan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan?

1. 3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengembangan SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan.

1. 4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori yang diperoleh selama ini berada di bangku kuliah sehingga diharapkan akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.
- b. Bagi industri, diharapkan dapat mengukur kepengaruhan pengembangan SDM dan lingkungan kerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan sehingga dapat meningkatkan kinerja.
- c. Bagi pihak akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang telah ada di Universitas Trunojoyo Madura dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberi gambaran mengenai pengembangan SDM dan pentingnya lingkungan kerja di dalam masyarakat.