

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara penghasil berbagai jenis rempah-rempah di wilayah Nusantara. Rempah-rempah ini mempunyai khasiat dan manfaat yang tinggi untuk kesehatan tubuh dan sebagai penyedap makanan, karena itulah masyarakat Indonesia sangat suka mengkonsumsi rempah-rempah, baik sebagai bahan tambahan penyedap makanan maupun minuman. Ada kurang lebih 40 jenis tumbuhan rempah di Indonesia dari 100 jenis tumbuhan rempah yang ada di dunia, seperti kapulaga, kayu manis, cengkeh, jahe, pala, lada hitam dan lainnya. Tumbuhan ini sudah dikenal sejak abad IV sebelum masehi. Rempah Indonesia telah dikenal diseluruh dunia karena kualitasnya yang sangat tinggi dan rasanya yang tidak bisa tergantikan dengan rasa dari negara lain (Mudjijono, dkk 2014).

Secara umum rempah-rempah adalah tumbuhan yang berkhasiat bagi kesehatan, dan penyembuhan dari berbagai penyakit. Pemanfaatan tumbuh-tumbuhan sebagai tanaman obat sedang berkembang terutama di dunia Timur. Pengetahuan bagian dunia timur dalam penggunaan bahan-bahan khas untuk menjaga kesehatan dan menyembuhkan infeksi dikenal sangat luas. Eksplorasi potensi rempah sebagai tanaman obat saat ini semakin mengukuhkan peran penting rempah sebagai bagian dari tanaman herba dalam pengobatan modern saat ini. Bukan hanya rempah, namun berbagai tanaman herba. Saat ini, telah banyak penelitian yang memberikan informasi terkait manfaat dari jamu akan kesehatan dan berperan penting sebagai tanaman obat. (Hakim, 2015). Dengan demikian peluang untuk menggunakan tanaman herba sebagai bahan dasar pengobatan saat ini cukup besar.

Pemanfaatan tumbuhan dalam dunia kesehatan dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu jamu, obat herbal dan fitofarmaka (Murdopo, 2014). Jamu merupakan ramuan kesehatan tradisional yang telah dikenal sejak zaman dahulu dan digunakan oleh masyarakat Indonesia untuk memenuhi kebutuhan kesehatannya.

Jamu dikenal sebagai pengobatan konvensional oleh masyarakat yang dibuat dengan bahan-bahan alami warisan leluhur yang telah diturunkan dari generasi ke generasi untuk kesejahteraan (Mudjijono, dkk 2014).

Jamu dalam istilah Jawa adalah obat tradisional yang terbuat dari bahan herbal khas yang tidak menggunakan bahan kimia sebagai bahan tambahannya. Istilah "jamu" berasal dari bahasa Jawa Kuno "Jampi" atau "Usodo" yang digunakan sebagai ramuan obat (Mudjijono, dkk 2014). Di Pertengahan abad ke 15 hingga abad ke 16 Masehi, sebutan usodo hampir tidak pernah digunakan. Sebutan "jamu" dipublikasikan secara terbuka oleh "dukun" atau tabib pengobatan alternatif. (Aditama, 2014).

Indonesia mempunyai keunikan tersendiri dalam hal mengembangkan jamu dengan 9.600 jenis tanaman herba yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Indonesia sebagai bahan dasar pembuatan jamu. Selain itu, pihak dari pemerintah juga telah mengelompokkan tanaman herba sebagai bahan baku dalam pembuatan jamu masuk dalam sepuluh produk yang memiliki pendapatan baik untuk dikembangkan. (Muslimin dkk, 2009)

Indonesia merupakan negara tropis dengan potensi tanaman yang luar biasa dan telah dimanfaatkan secara turun temurun sebagai obat-obatan tradisional. Jamu yang merupakan obat tradisional Indonesia, telah menjadi budaya masyarakat Indonesia sejak berabad-abad sebelumnya sebagai bagian dari upaya menjaga kesehatan, meningkatkan kesehatan, dan menjaga kecantikan. Selain itu, jamu bukan hanya untuk dikonsumsi tetapi dapat membuka peluang usaha bagi masyarakat Indonesia secara luas. Usaha jamu dapat menjadi peluang di bidang Industri, usaha rumahan dalam subsektor obat dan kosmetika dalam negeri. (Murdopo, 2014)

Dengan potensi tersebut, Indonesia memiliki prospek untuk kemajuan farmasi dalam negeri untuk kepentingan kesejahteraan, industri produk, serta pariwisata, dengan fokus pada pasar rumah tangga atau bahkan pasar di seluruh dunia. Industri obat rumahan telah memasuki 10 produk prospektif yang harus diciptakan karena telah menunjukkan potensi yang menjanjikan di pasar lokal dan dunia. (Murdopo, 2014).

Jamu lebih banyak terkenal di pulau Jawa. Jamu Jawa digunakan sebagai obat tradisional untuk menjaga kesehatan, menyembuhkan penyakit ataupun menjaga kebugaran tubuh. (dikutip dari berita Indonesia.go.id, 2019). Jamu Jawa memiliki aroma khas, rasa yang manis dan metode pembuatan menggunakan peralatan yang modern dan diproduksi di pabrik-pabrik besar. Seperti pabrik jamu Iboe yang terletak di Surabaya, Jawa Timur (dikutip dari berita Liputan6.com, 2020).

Oleh karena jamu merupakan budaya masyarakat Indonesia, maka di setiap daerah memiliki jamu dengan ciri khasnya tersendiri. Selain berkembang di pulau Jawa, jamu yang tidak kalah terkenalnya adalah jamu Madura. Disebut jamu Madura diambil dari nama sebuah pulau di sebelah utara pulau Jawa yang luasnya hanya 425.000 ha. Walaupun termasuk pulau yang relative kecil, namun jamu Madura terkenal hampir di seluruh wilayah Indonesia bahkan luar negeri, seperti Brunei, Arab Saudi, Hongkong, Malaysia, Singapura, Korea, dan Jepang. (Mudjijono,dkk 2014).

Jamu ramuan Madura memiliki karakteristik aroma yang khas dengan rasanya pahit segar. Masyarakat Pulau Madura khususnya di empat kabupaten yaitu Bangkalan, Sampang, Pamekasan dan Sumenep telah mengenal bahwa ramuan jamu Madura mempunyai khasiat dan bermanfaat bagi kesehatan. Jamu ramuan Madura yang sangat dikenal adalah ramuan Madura untuk kewanitaan. Jamu Madura ini dikenal sangat ampuh dalam menjaga kewanitaan serta kecantikan bagi kaum wanita. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Muslimin, dkk (2009) yang mengemukakan bahwa jamu Madura dikenal dengan ramuannya yang sangat manjur untuk kesehatan, kecantikan dan keharmonisan hubungan suami istri.

Jamu Madura memiliki kekhasan lokal karena metode pembuatan, bahan yang digunakan dan cara pengolahannya masih tradisional serta resep atau komposisi bahan merupakan warisan dari leluhur. Oleh karena itu dalam pengolahannya masih bersifat *home industry*. *Home industry* maksudnya pengolahan jamu Madura diolah menggunakan tangan tangan terampil sebatas dilakukan di rumah-rumah, oleh karena itu hasil produksinya terbatas dan tidak

sebanyak olahan pabrik. Walaupun sebatas *home industry*, jamu Madura terus memerlukan pengembangan agar terjaga kelestariannya. Dalam pengembangan tersebut diperlukan pemberdayaan.

Empowerment dulu hanya dikenal dari sisi ekonomi. *Empowerment* juga menyangkut hubungan dengan sumber daya manusia. Keberhasilan pengelolaan jamu dalam *home industry* jamu Madura tidak luput dari sumber daya manusianya. Jamu Madura sampai terkenal ke berbagai kota maupun negara bukan hanya karena faktor ekonomi saja akan tetapi karena sumber daya manusianya juga mendukung. *empowerment* sumber daya manusia dalam *home industry* jamu Madura menjadi kunci utama keberhasilan dalam melestarikan jamu ini.

Empowerment sumber daya manusia merupakan alternatif yang baik dalam memaksimalkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan melalui desain pekerjaan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan dan peningkatan produksi untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah *home industry* sangat dipengaruhi oleh suasana individu individu yang melakukan pekerjaan itu. Apabila seorang individu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, dapat diharapkan tugas yang diberikan kepada mereka akan dikerjakan lebih baik dan cepat. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dalam kaitannya dengan hasil kerja dalam pencapaian tujuan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Adanya motivasi kerja pada karyawan akan sangat menguntungkan *home industry* karena karyawan menunjukkan adanya usaha yang sungguh-sungguh dalam bekerja, dan akhirnya menunjukkan hasil atau prestasi kerja yang memuaskan.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi *home industry*, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias

untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Anoraga (1995:35), motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (1994:92), motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong hasrat kerja agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan *home industry*. Masalah motivasi merupakan masalah utama yang terjadi pada setiap *home industry*, karena motivasi dalam suatu *home industry* mempunyai pengaruh terhadap efektifitas organisasi. Apabila seorang mempunyai motivasi kerja tinggi kemungkinan besar hasil kerjanya akan memuaskan. Menurut Model Porter dan Lawler (dalam Yuwono, dkk, 2005:80) menunjukkan bahwa kondisi tugas memiliki implikasi dapat memberikan karyawan motivasi instrinsik atau ekstrinsik, atau bahkan keduanya. Namun, motivasi instrinsik memiliki hubungan yang lebih erat dengan kinerja daripada motivasi ekstrinsik, karena motivasi instrinsik lebih kepada reaksi psikologis terhadap tugas pekerjaannya yang membuat terdorong untuk melakukan sesuatu. Spreitzer (1995) mendefinisikan *psychological empowerment* adalah peningkatan motivasi instrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran kerjanya. Empat kognisi ini adalah: rasa *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*. Secara bersama-sama, keempat dimensi ini mencerminkan perilaku proaktif yang berorientasi pada peran kerja seseorang. Dengan kata lain, karyawan yang diberdayakan tidak melihat situasi kerja mereka sebagai "given" melainkan sesuatu yang dapat dibentuk melalui aktivitas mereka sendiri.

Meaning adalah nilai dari suatu tujuan atau tujuan kerja, kebermaknaan (*meaningfulles*) dinilai sesuai dengan norma-norma individu sendiri atau berdasarkan prinsip-prinsip kebutuhan. Dalam hal ini, karyawan perlu berfokus pada pentingnya tujuan dari tugas atau pekerjaan. Karyawan menerima bahwa apa yang mereka lakukan adalah penting untuk pencapaian kesuksesan dalam hal pembuatan jamu dan diri mereka sendiri. Kompetensi (*competence*) menyinggung keyakinan tunggal dalam kapasitasnya untuk melakukan latihan dengan

kemampuan untuk mencapai sebuah kemajuan dalam bekerja. Determinasi diri (*self determination*) adalah dimana individu dapat melakukan hal-hal yang mengagumkan, tahu apa yang mereka lakukan dan menerima bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, determinasi diri individu menunjukkan seberapa besar individu merasa dapat diandalkan, memiliki keputusan dalam memulai dan mengawasi perilaku. Determinasi diri menyiratkan independensi yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan mereka. Jika karyawan yang bekerja di sebuah *home industry* maka mereka akan merasa memiliki kesempatan, otonomi, dan keleluasaan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, artinya individu yang melaksanakan pekerjaan, mereka dapat memberikan dampak pada pekerjaan dilihat dari sejauh mana seorang individu dapat memengaruhi hasil utama, otoritatif, atau fungsional pada pekerjaan yang dapat berdampak. Karyawan yang diberdayakan terlihat dari diri mereka sendiri sebagai karyawan yang aktif dalam bekerja, keputusan dan tindakan mereka mempunyai dampak pada hasil capaian kinerja mereka. Intinya adalah individu merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan dampak kepada perusahaan atau tempatnya bekerja.

Spreitzer (1995) *Psychological empowerment* adalah suatu keadaan yang memberikan power dan kendali kepada seseorang, sehingga perasaan mampu untuk melakukan pekerjaan dan memperlancar keadaan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap tugas, yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yaitu: *meaning*, *competence*, *self-determination* dan *impact*, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya

Psychological empowerment adalah konsep penting yang harus dipertimbangkan pada saat berhadapan dengan perubahan dalam dunia kerja. *psychological empowerment* mengacu pada *empowerment* antar produsen maupun karyawan jamu Madura. Conger & Kanungo (1988) menyatakan bahwa *empowerment* dapat meningkatkan rasa kontrol pribadi karyawan dan memotivasi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan yang nantinya akan menghasilkan sistem pengembangan yang positif. Oleh karena itu untuk meningkatkan kontribusi para karyawan kepada *home industry*, maka *home industry* perlu menerapkan program pemberdayaan. Sebuah teori pemberdayaan meliputi proses dan hasil (Swift &

Levine dalam Rappaport & Seidman, (2000). Teori ini menunjukkan bahwa tindakan, kegiatan atau struktur dapat memberdayakan dan bahwa hasil dari proses tersebut menghasilkan tingkat yang diberdayakan. Sebagai contoh Berger & Neuhaus (1977) menjelaskan bahwa peningkatan kesempatan bagi individu untuk terlibat dalam *home industry*, masyarakat akan membantu mengurangi rasa ketidakberdayaan, keterasingan dan penarikan diri dari hidup bermasyarakat.

Psychological empowerment seorang karyawan dalam sebuah *home industry* dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal berasal dari diri individu itu sendiri dan eksternalnya dipengaruhi *role ambiguity* dari lingkungan sosial maupun ditempat kerjanya Speritzer (1995). *Role ambiguity* atau ketidakjelasan peran Robbin (2017) mengemukakan bahwa *role ambiguity* adalah ketidakjelasan peran yang muncul ketika peran yang diharapkan tidak secara jelas dimengerti dan individu tidak yakin dengan apa yang dia lakukan.

Role Ambiguity muncul saat karyawan tidak memiliki data atau informasi yang cukup jelas untuk menyelesaikan tugas atau tanggungjawab mereka. Hal ini akan menghambat pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan industri rumah tangga. Sedangkan, Menurut Nimran (2004:100) *role ambiguity* adalah tidak adanya data yang menjelaskan asumsi pekerjaan, strategi untuk menyelesaikan pekerjaan, atau hasil pelaksanaan pekerjaan. Dengan Tidak adanya informasi dan kejelasan peran dari pekerjaan itu akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Role ambiguity di tempat kerja disebabkan oleh ketidakjelasan dari sasaran-sasaran (tujuan-tujuan), Kesamaran tentang tanggungjawab, Ketidakjelasan tentang prosedur kerja, Kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, Kurang adanya ketidakpastian tentang unjuk kerja pekerjaan. Menurut Keitner and Kinicki (2014:17) mengungkapkan bahwa individu yang mengalami ketidakpastian peran dari pekerjaannya, ketika mereka tidak memiliki petunjuk atau kurang nya informasi yang didapatkan yang pada umumnya diantisipasi dari mereka.

Role ambiguity mengurangi tingkat kepastian apakah informasi yang diperoleh dalam pemeriksaan telah objektif dan relevan. *Role ambiguity* dapat menyebabkan auditor internal mengalami tekanan (Schuller dkk dalam Koustelios, 2004) dan penurunan kepuasan kerja Jackson, dkk (2004). Maka dapat disimpulkan bahwa, *role ambiguity* juga dapat mengurangi kemampuan auditor internal untuk tetap bersikap independen (Ahmad dan Taylor, 2009).

Dengan demikian individu akan merasakan tekanan ketika ia menghadapi ketidakpastian bagaimana ia harus berperilaku sebagai bagian dari tuntutan perannya. Rebele and Michaels (1990) mengilustrasikan kondisi *role ambiguity* yang dialami auditor muncul ketika auditor mengetahui *schedule* audit yang akan dilakukan, namun ia tidak yakin bagaimana menyelesaikan audit secara tepat waktu.

Dalam penelitian Wahidah & Herawati (2021) menunjukkan hasil wawancara 6 dari 7 karyawan pada survei awal mereka memiliki ketidakjelasan peran dalam pembuatan jamu, karyawan hanya menunggu instruksi dan tidak diberikan peran atau tugas yang jelas. Hal ini, berdasarkan dengan hasil wawancara dengan sebagian karyawan di *home industry* sumber madu yang berada di kota Bangkalan, mengatakan bahwa tidak semua karyawan memiliki wewenang dalam pekerjaan dan juga mereka kekurangan informasi terkait iperan mereka dalam *home industry* karena mereka direkrut dalam *home industry* tersebut hanya berdasarkan karena adanya ikatan keluarga ataupun hanya sebagai teman.

Beberapa karyawan juga mengungkapkan bahwa mereka mengerjakan semua pekerjaan tanpa ada bagian-bagian tugas tertentu yang diberikan oleh atasan. Karyawan juga pernah merasa bingung dan mengeluh terhadap pekerjaan dalam pembuatan jamu jika mereka diberikan pekerjaan tetapi karyawan tersebut belum tahu cara kerjanya sehingga perlu adanya teman yang lebih faham terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Meskipun dengan hal tersebut, sebaliknya ada beberapa karyawan yang merasa tidak memperlakukan hal tersebut karena merasa sesama karyawan memiliki peran dan tanggungjawab besar terhadap pekerjaannya yang diberikan oleh atasan, dan mau belajar dari teman kerjanya

yang lebih faham dibidang tersebut Adapun beberapa karyawan juga ada yang mau bertukar posisi jika ada yang kurang mengerti tentang tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu , berdasarkan survei peneliti beberapa karyawan di *home industry* jamu madura tidak semua karyawan mau bertukar peran, mereka mengerjakan pekerjaan sesuai yang diberikan atasan, meskipun kurang memahami secara jelas dan perlu penyesuaian. Hanya beberapa karyawan yang lain, dapat dengan cepat langsung memberikan bantuan pada karyawan yang mengalami kendala saat melaksanakan peran dari tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan juga mengungkapkan bahwa *home industry* memiliki dampak pada produsen serta karyawan jamu Madura karena selama pandemi covid-19 ini mengalami penurunan drastis, karena masyarakat tidak dapat bekerja dan perpenghasilan seperti sebelumnya sehingga penjualan pada ramuan jamu Madura menurun khususnya pada jamu ramuan wanita. Akan tetapi jamu ramuan Madura tetap berjalan hanya saja mengurangi pasokan bahan dan juga pekerjaan produksi tidak sesering sebelum pandemic.

Berdasarkan informasi tersebut, pemahaman dan pengalaman menunjukkan bahwa masyarakat Madura secara umum masih mempertahankan tradisi mengkonsumsi jamu dari tanaman herba, dengan tetap memproduksi adalah salah satu menjaga kearifan lingkungan yang dimilikinya. Walaupun, konsumen jamu Madura tidak seperti sebelum adanya wabah virus Corona-19 jamu ramuan Madura merupakan hal yang sangat banyak digemari oleh masyarakat khusus nya bagi jamu wanita. Dengan adanya informasi mengenai manfaat dan khasiat jamu Madura dari zaman nenek moyang. Keyakinan masyarakat Madura akan manfaat dan khasiat obat tradisional bahan baku Madura tidak dapat dilepaskan dari sejarah dan tradisi perilaku hidup Keraton di Madura sebagai awal mula informasi para pembuat obat konvensional hingga saat ini masih terus dipertahankan. Dari dampak tersebut maka sumber daya manusia harus diperhatikan agar dapat mendukung strategi *home industry* yang akan diterapkan. Untuk mengelola SDM agar optimal dalam *home industry*, (Hariandja, Dkk 2002).

Home industry secara Umum adalah suatu unit sosial yang sengaja diorganisir, setidaknya ada dua individu dan terus-menerus dilakukan tanpa henti-

hentinya untuk mencapai satu atau tujuan bersama sehingga *home industry* dapat memberikan produk yang berkualitas dan mampu memberikan daya saing yang tinggi. Semua Industri Rumah Tangga diandalkan untuk memiliki opsi untuk memungkinkan dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada secara efektif. Meskipun demikian, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di industri rumahan adalah sesuatu yang sederhana, tetapi memiliki berbagai kesulitan dan masalah yang dihadapi SDM seperti masalah eksternal, internal, dan profesional; (Robbins & Judge, 2017)

Jamu Madura diproduksi di *home industry*, yang sebenarnya memiliki potensi yang sangat bagus bila dikembangkan secara profesional dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Namun demikian, hal tersebut belum banyak berkembang. Pengolahan jamu Madura hanya dilakukan oleh pemiliknya saja, walaupun mereka memiliki karyawan, biasanya hanya membantu tugas pemilik *home industry*. Resep olahan jamu hanya diketahui oleh pemilik usaha dan tidak di sebarakan kepada para karyawannya, sehingga peran para karyawan tidak ada job deskripsi yang jelas. Karyawan hanya ikut membantu dalam pembuatan jamu sesuai instruksi yang diberikan atasan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Spreitzer (1995) dan Koberg dkk, (1999) tentang hubungan antara pemberdayaan psikologis secara keseluruhan dan kinerja sebuah pekerjaan memperoleh bukti berdasarkan pengalaman, dari penelitian tersebut menemukan bahwa tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja sebuah pekerjaan.

Sementara itu, *Role Ambiguity* merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi *Psychological Empowerment*. Hal ini dapat diperkuat oleh penelitian dari Prastuti dan Yuswanto (2018) menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial melalui variabel mediasi *Role Ambiguity* dan *Psychological Empowerment* dan penelitian Darlis dan Cahayani (2013) menunjukkan bahwa Pemberdayaan Psikologis dan Kejelasan Peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial

Sedangkan hasil penelitian Alam (2009) menunjukkan ada nya pengaruh bahwa: (1) pemberdayaan memiliki dampak positif dan dampak signifikan pada ambiguitas peran dan konflik, karena harapan yang tinggi dan kurangnya pekerja di rumah sakit, (2) ambiguitas peran dan konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan berdampak pada kelelahan kerja, (3) pemberdayaan berdampak tidak signifikan terhadap kelelahan kerja, (4) pekerjaan burnout memiliki dampak yang tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, dan (5) pemberdayaan memiliki signifikan dan positif terhadap kecerdasan emosional. Penelitian ini menemukan bahwa tugas dan tanggung jawab harus disesuaikan dengan deskripsi pekerjaan.

Pada tahun 2016, Nur dkk melakukan penelitian dan menemukan bahwa terdapat Nilai negatif variabel Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang cukup Kuat pada karyawan

Perkembangan *home industry* ini memberikan peluang besar pada bisnis yang bergerak di bidang obat-obatan tradisional menghadapi persaingan yang ketat. Ini ditujukan untuk meningkatkan eksekusi yang bergantung pada resiko dan keterampilan. Sehingga, Sumber daya manusia, dari berbagai investigasi yang telah dilakukan, terjadi perubahan kondisi alam. *home industry* baik internal maupun eksternal secara langsung maupun tidak langsung dapat menimbulkan ketidakjelasan peran yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu *role ambiguity* menjadi penting untuk diteliti karena deskripsi kerja tidak formal tidak bisa mencakup seluruh perilaku yang diperlukan bagi *home industry* untuk mencapai tujuan (Lishchinsky.2014).

Dimana dalam sebuah *home industry*, dibutuhkan seorang karyawan untuk menyelesaikan (*job description*) yang telah diberikan oleh atasan dan sesuai dengan bakat yang dimilikinya. Dengan berkembangnya sebuah *home industry* jamu Madura yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja karyawan yang harus diselesaikan oleh karyawan. Hal inilah yang menjadi permasalahan bagi *home industry* karena karyawan harus dapat menyelesaikan tugas diluar dari *job description* yang telah ditentukan oleh *home industry*. Para karyawan di tuntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batas waktu yang telah di tentukan *home industry* jamu

Madura. Tanggung jawab yang tidak perlu menyebabkan tekanan yang terjadi pada karyawan. Karena ketegangan ini, produktivitas kerja jadi berkurang. *home industry* harus berusaha untuk memacu karyawan untuk memiliki pilihan untuk mengalahkannya ketegangan ini sehingga tidak menjadi masalah dalam *home industry* yang akan menggagalkan kinerja pekerja.

Setiap lingkup pekerjaan sering menghadapi masalah tentang kinerja yang representatif, salah satu masalah mendasar adalah cara untuk benar-benar mengembangkan kinerja karyawan jamu madura. Setiap kepala *home industry* akan secara konsisten berusaha sehingga setiap tindakan yang dilakukan mencapai hasil yang memuaskan dan dapat diselesaikan dengan baik dan kompeten. Setiap *home industry* sangat mengantisipasi karyawannya bekerja dengan kompeten, karena dengan adanya kinerja karyawan kompeten akan memberikan pencapaian yang luar biasa bagi *home industry* dan tentunya pencapaian *home industry* semakin meningkat. Intinya, dengan adanya peran yang jelas pada karyawan merupakan salah satu motivasi karyawan dalam suatu *home industry* dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tanggungjawab sesuai peran mereka dalam bidang tersebut. Suatu *home industry* yang dimana memiliki karyawan dengan kinerja baik maka besar kemungkinan pencapaian *home industry* tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara *role ambiguity* dengan *psychological empowerment* pada individu (karyawan) untuk capaian *home industry*. Untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi kinerja karyawan, atasan sebagai koordinator dalam *home industry* juga harus bisa menjadi *partner* yang dapat diandalkan oleh karyawan dan mampu memberikan arahan pada karyawan yang sesuai dengan bidang yang mereka ketahui.

Dalam ruang lingkup pekerjaan, *role ambiguity* yang dialami karyawan adalah hal yang sering terjadi di *home industry*. Menurut Robbins (2017) Diterjemahkan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait *role ambiguity* adalah *role ambiguity* yang muncul saat peran yang diinginkan tidak secara jelas dipahami dan individu tidak yakin dengan apa yang dia lakukan dengan kata lain tidak tau harus berbuat apa. *Role ambiguity* adalah kondisi yang dialami dalam waktu yang lama dapat mengikis kepercayaan diri, memupuk ketidakpuasan kerja,

dan menghambat kinerja. Bila ada kejelasan peran maka tanggungjawab, tujuan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat, akan tetapi jika ada *role ambiguity* sudah sampai di puncaknya maka kinerja karyawan akan menurun dan mengakibatkan karyawan tidak lagi memiliki rasa bahwa dia dapat diandalkan, hilang rasa tanggungjawab pada pekerjaan nya dan pencapaian *home industry* akan menurun karena *role ambiguity* mengganggu pelaksanaan kerja, karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan ketidakjelasan peran yang mengakibatkan tidak mampu lagi dalam memutuskan hal apa yang seharusnya dipilih dan perilaku yang tidak teratur.

Pengendalian *role ambiguity* adalah pengalokasian sumber daya yang meliputi pengukuran, evaluasi, dan penghargaan atas kinerja. Sistem pengukuran hubungan peran ambiguitas (*role ambiguity*) dengan *psychological empowerment* diharapkan dapat membantu karyawan memahami dan menyadari perannya dalam mencapai tujuan dalam pengembangan jamu Madura dan meningkatkan stabilitas kinerja pada karyawan jamu Madura. Untuk dapat menilai baik buruknya perilaku atau hubungan *psychological empowerment* pada karyawan, perlu adanya sistem pengukuran hubungan diantara kedua aspek tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas dan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki hasil berbeda kepada masing-masing partisipan, maka sangat penting untuk mengetahui bagaimana “Hubungan *Role Ambiguity* Dengan *Psychology Empowerment* Pada Karyawan Jamu Madura”

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan *role ambiguity* dengan *psychological empowerment* pada karyawan jamu Madura

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Apakah ada hubungan *role ambiguity* dengan *psychological empowerment* pada karyawan jamu Madura

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan wacana yang berarti bagi perkembangan ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri, manajemen Potensi Manusia dan karyawan jamu madura.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subyek Penelitian

peneliti ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait gambaran *Role Ambiguity* terhadap *Psychological Empowerment*

b. Bagi Karyawan Jamu

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi atau informasi tentang Hubungan *Role Ambiguity* terhadap *Psychological Empowerment* khususnya ditinjau dari kejelasan dan ketidakjelasan peran karyawan jamu atau produsen jamu, sehingga produsen jamu dapat memilih secara positif lebih lanjut tentang Hubungan *Role Ambiguity* terhadap *Psychological Empowerment* Pada Produsen Jamu Madura.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi baru, khususnya penelitian yang berkaitan dengan variabel *Role Ambiguity* dan *Psychological Empowerment* guna menambah inovasi baru terkait tentang topik yang akan dimuat atau diangkat

d. Bagi Pemilik Home Industry

Dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih pada pemilik home industry yang membaca mengenai topik yang diangkat oleh peneliti.