

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEMBUAT JAMU PADA INDUSTRI JAMU DI PAMEKASAN

Nabilah Maulidah Az-Zahroh¹⁾, Mudji Kuswinarno²⁾, Yufita Listiana³⁾ dan Zainiyatul Afifah⁴⁾

1), 2), 3), dan 4) Mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura

* Email korespondensi: maulidahnabilah00@gmail.com,
mudjikuswinarno@trunojoyo.ac.id

Submit : 15 Juli 2024, Review : 5 Agustus 2024, Publish : 10 Desember 2024

ABSTRACT

Madura has many small and medium industries (MSMEs) that produce traditional herbal medicine. One of the districts in Madura that has great potential in the production and development of herbal medicine is Pamekasan Regency. In this district, there are traditional herbal medicine businesses in the form of MSMEs in all sub-districts. Despite its great potential, the herbal industry in Pamekasan still faces several challenges that require an increase in the performance of human resources (HR). These challenges encourage modernization which requires an increase in the performance of herbalists, so as to create efficiency and strengthen the existence of the herbal industry or MSMEs in Pamekasan in the herbal market industry. The type of research used is a type of quantitative method. Data collection method through interviews, questionnaires, and literature studies. The analysis techniques used is the multiple linier regression test. The results showed that (1) HR development had a positive and significant effect on the performance of herbalists (2) The work environment has a positive and significant effect on the performance of herbalists. (3) HR development and work environment simultaneously or together affect the performance of herbalists.

Keywords: *Human resource development (;) Work environment (;) Performance of the Herbalist*

ABSTRAK

Madura memiliki banyak industri kecil dan menengah 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 industri kecil dan menengah di seluruh kecamatannya. Meskipun memiliki potensi besar, industri jamu di Pamekasan masih menghadapi beberapa tantangan yang membutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Tantangan tersebut mendorong adanya modernisasi yang membutuhkan peningkatan kinerja pembuat jamu, sehingga dapat menciptakan efisiensi dan memperkuat eksistensi industri atau industri kecil dan menengah jamu di Pamekasan di industri pasar jamu. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis metode kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, serta studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pembuat jamu. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pembuat jamu. (3) Pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama berpengaruh terhadap kinerja pembuat jamu.

Kata Kunci: Pengembangan sumber daya manusia (;) Lingkungan kerja (;)
Kinerja pembuat jamu

PENDAHULUAN

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 (Solehah, *et al.* 2022). Sebagai salah satu warisan budaya, jamu memiliki nilai tradisi yang kuat dan perlu dikembangkan serta dilestarikan agar tetap menjadi kebanggaan bangsa Indonesia.

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 (Solehah, *et al.* 2022). 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.

Madura memiliki banyak industri kecil dan menengah 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 industri kecil dan menengah di seluruh kecamatannya. Meskipun memiliki potensi besar, industri jamu di Pamekasan masih menghadapi beberapa tantangan yang membutuhkan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Tantangan tersebut mendorong adanya modernisasi yang membutuhkan peningkatan kinerja pembuat jamu sehingga dapat menciptakan efisiensi dan memperkuat eksistensi industri atau industri kecil dan menengah jamu di Pamekasan di industri pasar jamu (Solehah, *et al.* 2022).

Kinerja merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan organisasi. Jika kinerja pegawai selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka organisasi akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saripuddin, *et al.*, 2022). Kinerja pegawai merupakan sikap dan perilaku pegawai dalam organisasi terhadap peraturan-peraturan dan standart-standart yang telah ditetapkan oleh organisasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2001), yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Indikator kinerja menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2018) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.



Menurut Noe (2008) konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dituntut dalam pencapaian tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Pauzi, *et al.*, 2023). Menurut Hidayat dan Latief (2018) pengembangan sumber daya manusia seharusnya diupayakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (*human capital management*) di suatu organisasi karena hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dapat dicapai oleh perusahaan secara berkelanjutan (*sustainable*). Indikator pengembangan sumber daya manusia (Atika dan Mafra, 2020), yaitu kualitas pengetahuan dan keterampilan, pendidikan, memahami bidangnya, kemampuan, semangat kerja, dan kemampuan perencanaan dan pengorganisasian.

Selain tentang pengembangan sumber daya manusia, organisasi juga harus meningkatkan kesejahteraan pegawainya melalui program pemberian lingkungan kerja dalam organisasi (Saripuddin, *et al.*, 2022). Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Menurut 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).

Menurut Rivai (2014), Lingkungan kerja sebagai lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja pembuat jamu di Pamekasan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis metode kuantitatif, metode penelitian ini merupakan cara penelitian yang berdasarkan dengan filsafat positif yang dipergunakan dalam meneliti pada jumlah populasi maupun sampel tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun objek penelitian ini adalah Industri Jamu Tradisional di Pamekasan. Seluruh pembuat jamu di industri jamu tradisional Pamekasan adalah populasi penelitian ini, dengan jumlah populasi 72 pembuat jamu dengan sampel 61 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan wawancara dan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari situs web, buku, dan jurnal. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi. Untuk menjawab hipotesis tersebut menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas dapat dihitung melalui perbandingan antara nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) = $n-2$ yang mana n merupakan jumlah sampel yang akan digunakan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan apabila r hitung $>$ r tabel dan nilai tersebut positif maka dinyatakan valid (Winarno, 2013). Adapun hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi dengan hasil sebagai berikut : variabel pengembangan sumber daya manusia dengan jumlah 12 item pertanyaan, variabel lingkungan kerja berjumlah 14 item pertanyaan, dan variabel kinerja pembuat jamu sejumlah 8 item pertanyaan diperoleh hasil nilai r hitung $>$ r tabel (0,2521). Sehingga sesuai dengan uji validitas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah peralatan untuk menilai sebuah kuesioner yang berupa indikator dari sebuah variabel. Sebuah kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari responden terhadap pertanyaan secara keseluruhan stabil dan konsisten dari waktu yang berbeda (Ghozali, 2016).

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic		
	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengembangan SDM	0,774	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,809	0,60	Reliabel
Kinerja pembuat jamu	0,947	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, SPSS V.25 (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian pada variabel pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan kinerja pembuat jamu diperoleh koefisien reliabilitas $>$ 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel dan dilanjutkan pada analisis selanjutnya.



Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2: Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pembuat Jamu

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig.	α
Pengembangan SDM	0,595	0,354	13,618	0,130	0,000	0,05
Lingkungan Kerja				0,292	0,000	

Pengujian Signifikan
F hitung > F tabel = 15,910 > 3,16

Keterangan: Variabel Kinerja_Pembuat Jamu

Sumber: Data Diolah, SPSS V.25 (2024)

$$Y = 13,618 + 0,130.X_1 + 0,292.X_2$$

Berdasarkan Tabel 2, Nilai F hitung sebesar 15,910 lebih besar dari dengan F tabel sebesar 3,16, artinya secara bersama-sama pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.354, artinya pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 35,4% kepada kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan, sedangkan sisanya sebesar 64,9% disumbangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengembangan sumber daya manusia dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan, Koefisien regresi pengembangan sumber daya manusia sebesar 0,130 artinya setiap ada peningkatan pengembangan sumber daya manusia satu kali, maka kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan, akan meningkat sebesar 0,130 kali atau sebaliknya dengan asumsi lingkungan kerja tidak berubah atau konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,292, artinya setiap ada perbaikan lingkungan kerja satu kali, maka kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan, akan meningkat sebesar 0,292 kali atau sebaliknya dengan asumsi pengembangan sumber daya manusia tidak berubah atau konstan.

Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia mendorong peningkatan kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan dengan anggapan lingkungan kerja tidak berubah. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pembuat jamu karena program pelatihan, pendidikan dan pengembangan keterampilan yang diberikan dapat langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, dengan adanya peningkatan keterampilan dan pengetahuan, pembuat jamu cenderung lebih termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin dan Kamaluddin (2022).



Lingkungan kerja mendorong peningkatan kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan dengan anggapan pengembangan sumber daya manusia tidak berubah. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pembuat jamu karena danya perbaikan suasana tempat kerja, dan penyediaan fasilitas yang memadai adalah aspek penting dalam upaya pengembangan industri jamu. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, para pembuat jamu dapat bekerja dengan lebih efektif, merasa lebih termotivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pembuat jamu. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saripuddin dan Kamaluddin (2022).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Pengembangan sumber daya manusia dapat mendorong peningkatan kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan; dan 2) Lingkungan kerja dapat memperbaiki peningkatan kinerja pembuat jamu pada industri jamu di Pamekasan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat disampaikan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pembuat jamu karena program pelatihan, pendidikan dan pengembangan keterampilan yang diberikan dapat langsung berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja mereka; serta dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, para pembuat jamu dapat bekerja dengan lebih efektif, merasa lebih termotivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Atika, K., dan Mafra, N.U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i4.5098>.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, M., dan Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30. <https://doi.org/10.37531/SEJAMAN.V2I1.322>.

Nitisemito. Alex. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noe, Raymond, et al. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Universitas Muhammadiyah Malang.



Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., dan Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).

Pauzi, M., Mahi, A. K., dan Trigunarso, S. I. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Utara). *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2157>.

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Saripuddin, S., & Kamaluddin, L. A. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PMD Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 750-760. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v29i2.2323>.

Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Solehah, R., Destiarni, R. P., dan Muti'ah, D. (2022). Strategi Pengembangan Bisnis UMKM Jamu Tradisional Madura Melalui Pendekatan Analisis Swot (Studi kasus: UMKM Jamu Tradisional Madura Di Kabupaten Pamekasan). *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 8(1), 480-489. <https://doi.org/10.56013/rechtens.v13i1.1848>.

Subagyo, B., Sartono, S., dan Lagasa, K. D. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Jamu Dalam Mempertahankan Eksistensi Jamu Tradisional Mbah Gedong Di Rejotangan Tulungagung. *BEMJ: Business, Entrepreneurship, and Management Journal*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.36563/bemj.v1i1.573>.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120–129.

Winarno, M. E. (2013). *Metodologi Penelitian Dalam Pendidikan Jasmani*. Malang: Universitas Negeri Malang (UM Press).

